



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

Informe 2011

Observatorio de Medidas y Planes de  
Igualdad en la Negociación Colectiva



**mano a  
mano**  
por tus derechos

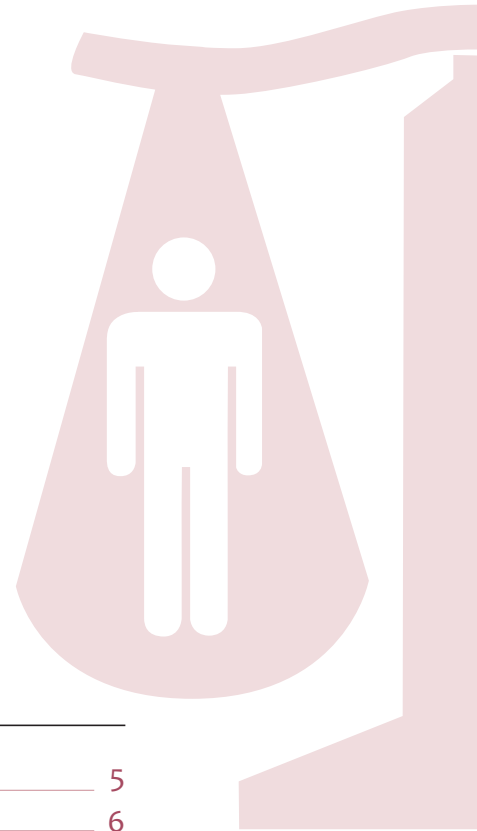
SUBVENCIONADO POR:



**UNIÓN EUROPEA**  
FONDO SOCIAL EUROPEO  
*El FSE invierte en tu futuro*



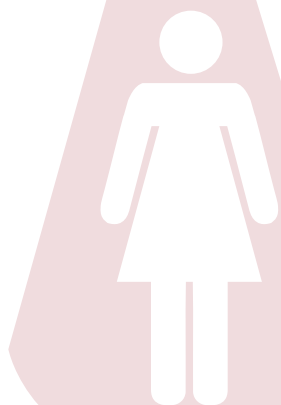
**Análisis de medidas  
y planes de igualdad en la  
negociación colectiva**



# Índice

---

<b>INTRODUCCIÓN</b>	5
<b>OBJETIVOS</b>	6
<b>METODOLOGÍA</b>	7
<b>INFORME 1</b>	
<b>El análisis de las materias relacionadas con la igualdad de género en los convenios colectivos</b>	11
<b>CAPÍTULO I</b>	
El acceso al empleo, la contratación y la promoción en la empresa	12
<b>CAPÍTULO II</b>	
Maternidad, paternidad y salud laboral	26
<b>CAPÍTULO III</b>	
La clasificación profesional y la retribución salarial	38
<b>CAPÍTULO IV</b>	
Medidas para conciliar la vida laboral y la vida personal y familiar	44
<b>CAPÍTULO V</b>	
La violencia de género	52
<b>CAPÍTULO VI</b>	
El acoso sexual y el acoso por razón de sexo	62



---

## **INFORME 2**

**El análisis de las materias relacionadas con la igualdad de género en los planes de igualdad** ..... 71

### **CAPÍTULO I**

Sobre los planes de igualdad ..... 72

### **CAPÍTULO II**

La formación profesional, los sistemas de promoción, los sistemas de clasificación profesional y las retribuciones salariales ..... 88

### **CAPÍTULO III**

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral ..... 100

### **CAPÍTULO IV**

La salud laboral ..... 110

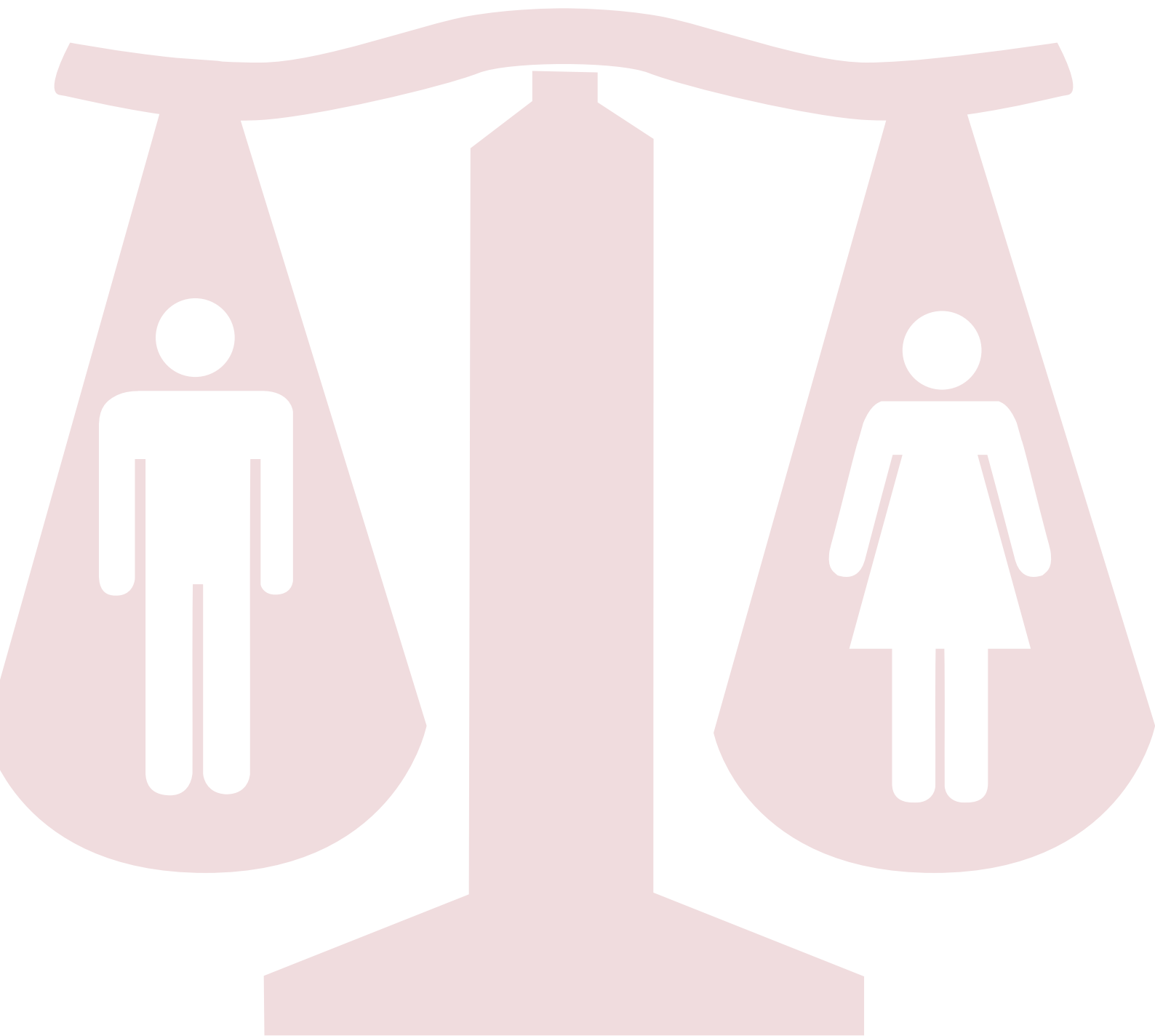
### **CAPÍTULO V**

La violencia de género ..... 116

### **CAPÍTULO VI**

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo ..... 124

**CONCLUSIONES Y VALORACIÓN** ..... 133



# Introducción

---

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) regula un marco legal especial para la negociación colectiva de la igualdad, 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.

Con independencia de lo dispuesto en la LOIEMH sobre la previsión de 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, consideramos imprescindible conocer cual está siendo la aplicación práctica de los planes de igualdad en las empresas y analizar la eficacia de los mismos en su objetivo final, la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en el terreno práctico del ámbito de las relaciones laborales, la eliminación de las discriminaciones entre trabajadores de uno y otro sexo en el desenvolvimiento de las mismas y en el lugar donde se desarrollan, es decir, en el seno de la empresa, así como el avance hacia un modelo laboral en el que la participación igualitaria de los trabajadores sin distinción de género, se convierta en un hecho más allá del reconocimiento que la legislación y la doctrina jurisprudencial hacen de este derecho fundamental.

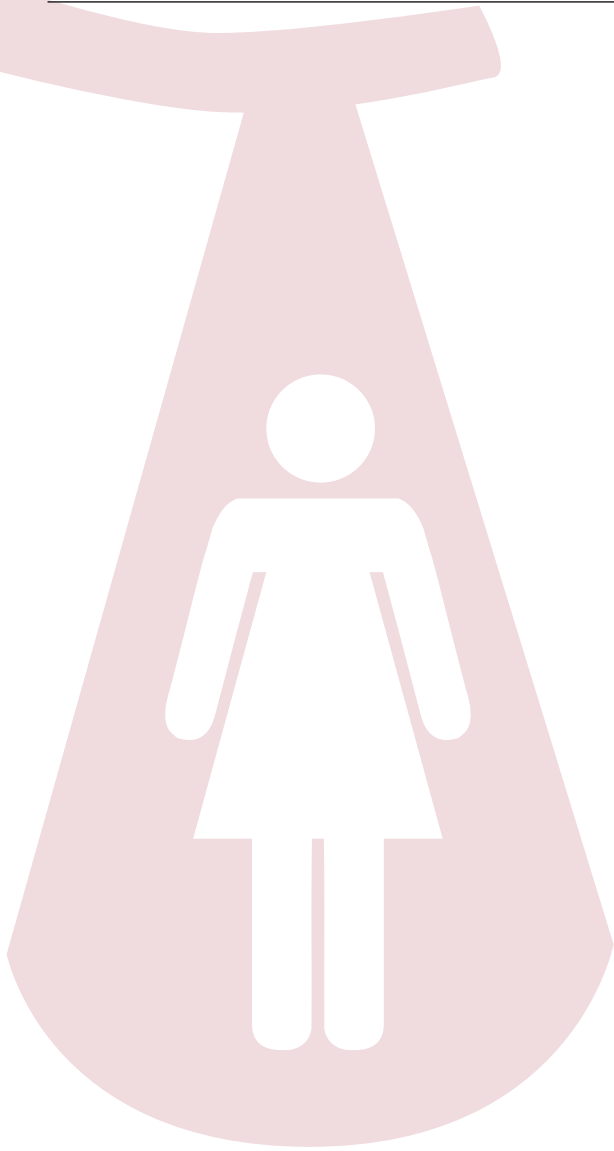
En el momento actual y pese al contexto de crisis económica en el que nos encontramos, es necesario que centremos el debate de la igualdad efectiva en el reto que supone la implantación correcta de las medidas contra las discriminaciones y de los planes de igualdad en las empresas, así como en su adecuada aplicación.

Es precisamente ahora cuando más se hace necesario aprovechar lo que las modificaciones legales en el último año en materia laboral nos reservan a la representación legal de los trabajadores y a la negociación colectiva, para defender lo que hemos conseguido y seguir avanzando en la igualdad. Nuestro papel es el de asegurar el empleo con calidad, y la igualdad, además de un derecho fundamental, es un elemento imprescindible para que podamos hablar de un empleo digno.

Creemos que este es el camino presente y futuro para lograr el objetivo de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

## Objetivos

---



Tras el tiempo transcurrido desde la entrada en vigor de la LOIEMH en marzo del 2007, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres se ha convertido en materia obligatoria de negociación, tanto en los convenios colectivos, como de los planes de igualdad. Con la creación de nuestro Observatorio de Medidas y Planes de Igualdad en la Negociación Colectiva en 2010, hemos pretendido abordar, con un análisis pormenorizado de una muestra de convenios colectivos y planes de igualdad, lo que consideramos que puede ser de utilidad para valorar cómo están evolucionando las medidas de igualdad en la negociación colectiva.

Con ello esperamos facilitar la tarea de las personas que tienen que negociar los convenios colectivos y los planes de igualdad, esto es comités de empresa, delegados y delegadas de personal, miembros de secciones sindicales, así como miembros de organizaciones patronales y personal de recursos humanos de las empresas.

El análisis de contenidos que configura el estudio se ha realizado por un grupo de profesores y profesoras de la Universidad Complutense de Madrid, complementado con una valoración sindical realizada por UGT.

El estudio tiene por objeto revisar y analizar las medidas de igualdad incluidas en los convenios colectivos y en los planes de igualdad, con el fin de valorar su eficacia en la eliminación de la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.

# Metodología

---

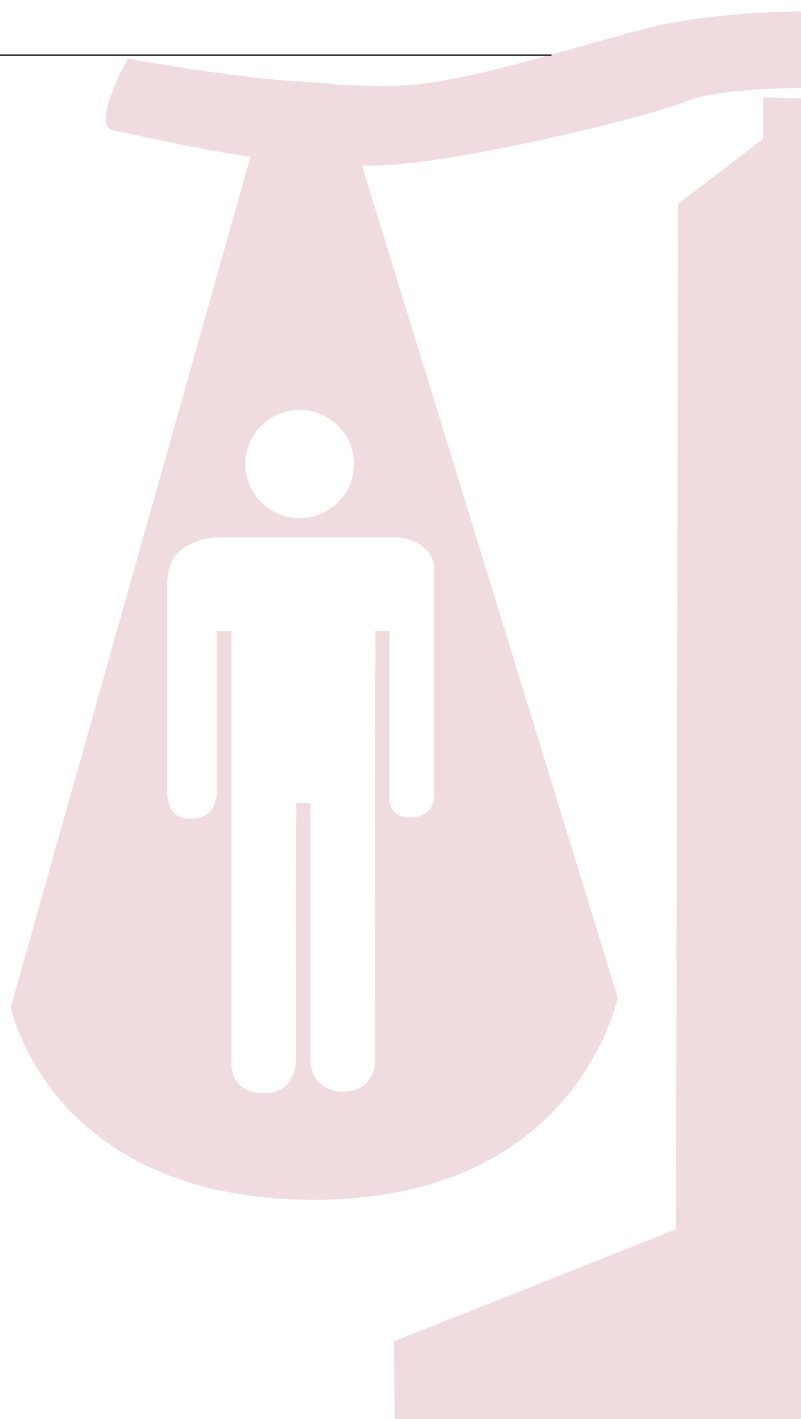
La metodología empleada consiste en la elaboración de un estudio que recoge el análisis de una muestra que agrupa convenios colectivos y planes de igualdad de los diferentes sectores de la producción: industria, servicios, construcción y servicios, así como del sector público.

La muestra de convenios colectivos ha sido elegida con el propósito de contar con un conjunto que fuese representativo de la realidad productiva de nuestro país en atención al número de trabajadores por cuenta ajena, pero al mismo tiempo que su configuración empresarial venga determinada por la mayor presencia de pequeñas y medianas. Pero también hemos querido incluir los convenios de algunas grandes empresas tanto del sector privado como del público y poder estudiar las diferencias.

Los planes de igualdad seleccionados corresponden a grandes empresas tanto de sectores masculinizados (industria, energía, transporte o telecomunicaciones), como de sectores feminizados (hostelería, comercio, alimentación, educación) y la Administración General del Estado. El criterio para la selección ha sido la diversidad de los sectores, además de que todos estos planes son fruto del acuerdo con UGT.

El documento publicado incluye dos informes de contenidos dividido en varios capítulos por materias, en los que se han analizado las medidas incorporadas en los convenios colectivos y en los planes de igualdad en materia de acceso y contratación, promoción y formación profesional, retribución, salud laboral, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, acoso sexual y por razón de sexo, y violencia de género.

Los resultados por tanto, son diferentes en función de los diferentes sectores de la actividad analizados, aunque también reúnen elementos comunes.





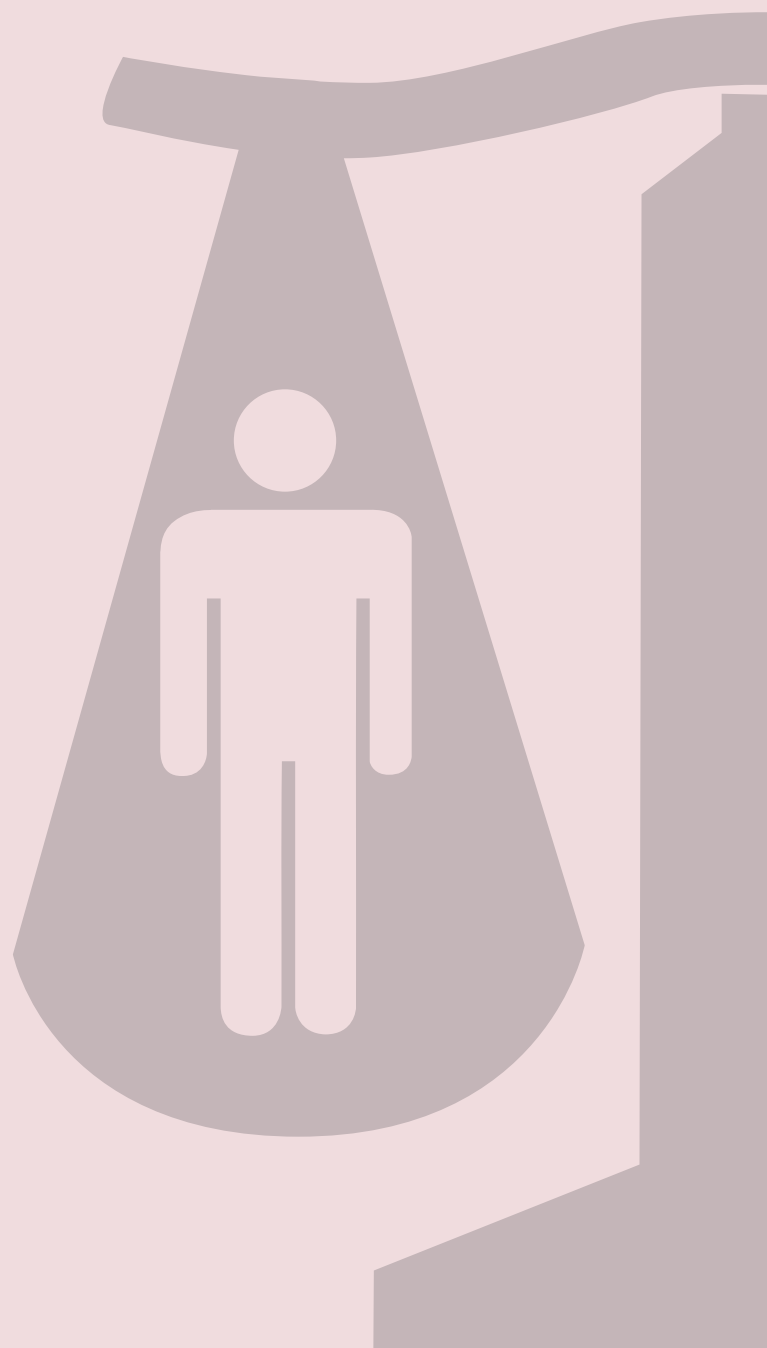


## Convenios Colectivos seleccionados

CONVENIOS COLECTIVOS SELECCIONADOS	FEDERACIÓN FIRMANTE	VIGENCIA	Nº TRABAJADORAS Y TRABAJADORES
CONVENIO COLECTIVO DE PERFUMERIA Y AFINES	FITAG	2010-2011	22.000
CONVENIO COLECTIVO DE TEXTIL- CONFECCIÓN	FITAG	2008/2010	201.425
CONVENIO COLECTIVO DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES	FITAG	2009/2011	13.155
CONVENIO COLECTIVO DE VIDRIO Y CERÁMICA	MCA	2009/2011	45.600
CONVENIO COLECTIVO DE DECATHLON ESPAÑA	FTCHJ	2009/2012	9.808
CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LAS EMPRESAS DEDICADAS A LOS SERVICIOS DE CAMPO PARA ACTIVIDADES DE REPOSICIÓN.	FTCHJ	2009/2012	23.000
CONVENIO COLECTIVO DE MERCADONA	FTCHJ	2010/2013	53.725
CONVENIO COLECTIVO DE ENSEÑANZA PRIVADA	FETE	2010/2013	69.545
CONVENIO COLECTIVO MARCO ESTATAL DE OCIO EDUCATIVO Y ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL	FSP	2011/2012	150.000
CONVENIO COLECTIVO DE CORREOS	FSP	2011/2013	34.793
CONVENIO COLECTIVO AYUNTAMIENTO DE LEGANÉS	FSP	2008/2011	1.750
CONVENIO COLECTIVO DE ADIF	FTCM	2008/2010	10.800
CONVENIO COLECTIVO DE TELEFÓNICA DE ESPAÑA SAU	FTCM	2008/2010	24.210
CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD	FES	2009/2011	86.470
CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE NOTARIOS Y PERSONAL EMPLEADO	FES	2011/2014	20.000

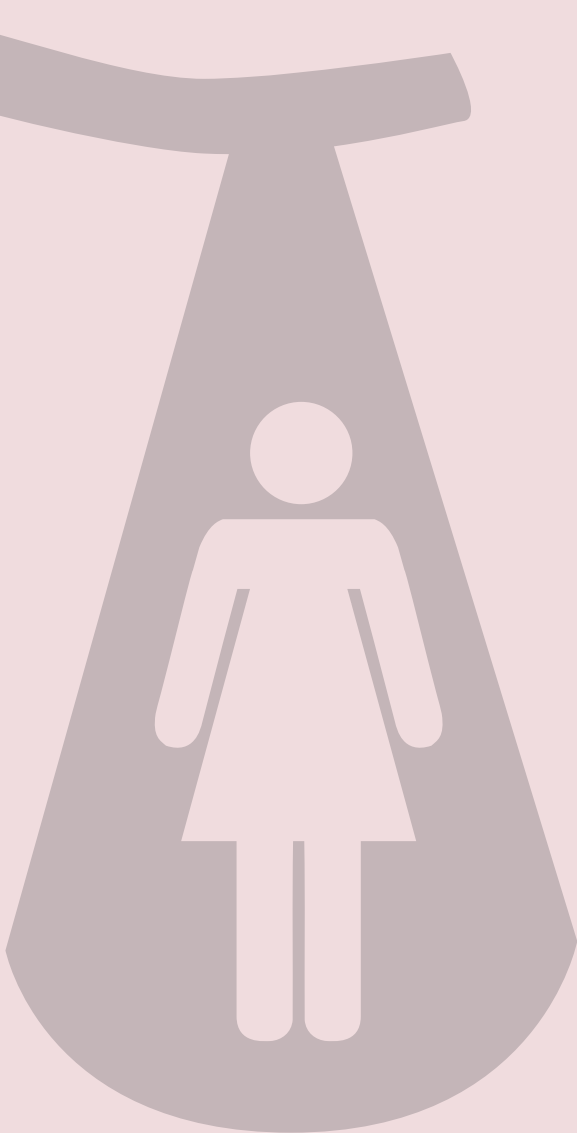
## Planes de Igualdad seleccionados

PLANES DE IGUALDAD SELECCIONADOS	FEDERACIÓN FIRMANTE	VIGENCIA	Nº TRABAJADORAS Y TRABAJADORES
P.I INSTITUTO CERVANTES	FETE	Renovación anual Firmado 2010	891
P.I. FRATERNIDAD MUPRESPA	FES	2011/2013	1.985
P.I. CAJA MADRID	FES	No se recoge Firmado 2009	13.913
P.I. IMTECH SPAIN	MCA	2009/2011	1.939
P.I. EIFFAGE ENERGIA S.L. DE INSTALACIONES ELÉCTRICAS Y BOBINAJES, SA	MCA	No se recoge Firmado 2011	1.125
P.I. AQUALIA	FIA	2009/2013	8.700
P.I GAMESA	FIA	2010/2012	1.238
P.I. CORREOS	FSP	2011/2013	34.793
P.I. ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	FSP	2011/2012	60.134
P.I. MANTEQUERÍAS ARIAS	FTA	Indefinida, hasta su modificación Firmado 2010	600
P.I. FRANCE TELECOM ESPAÑA S.A. (ORANGE)	FTCM	Indefinida, hasta la firma de otro. Firmado 2010	2.677
P.I. FLIGHTCARE GROUND SERVICES 2010-2013	FTCM	No se recoge Firmado 2010	1.309
P.I. GENERAL ÓPTICA	FCHTJ	2011/2012	1.673
P.I. IKEA IBÉRICA S.A.	FCHTJ	2011/2016	6.800
P.I. GRUPO DE EMPRESAS NH HOTELES ESPAÑA S.L.	FCHTJ	2010/2015	5.546



# Informe 1

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



Investigador principal:  
*Fernando Valdés Dal-Ré*

Coordinadora general:  
*Gemma M<sup>a</sup> Sobrino González*

Participantes:  
*M<sup>a</sup> José Dilla Catalá*  
*Juan Carlos García Quiñones*  
*M<sup>a</sup> Luisa Molero Marañón*  
*Laura Otero Norza*  
*Gemma M<sup>a</sup> Sobrino González*



## CAPÍTULO I

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

Juan Carlos García Quiñones

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

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

### I. Introducción.

Al igual que en la primera edición del Proyecto de Investigación, que tuvo lugar en 2010 con la creación de un Observatorio de Igualdad, corresponde en esta segunda edición de 2011 la elaboración nuevamente de un análisis empírico sobre una muestra significativa de convenios colectivos, para valorar, en primer término, si la regulación convencional examinada efectúa o no un adecuado seguimiento del contenido dispuesto sobre la materia en la regulación vigente, sobre todo a partir del impulso definitivo que tuvo lugar, significativamente, con la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Y a continuación, verificar igualmente, desde una perspectiva comparativa, si existen diferencias apreciables respecto del análisis efectuado en la edición anterior, o por el contrario, si se aprecia una tendencia continuista en el tratamiento que los convenios colectivos vienen haciendo en materia de igualdad. En concreto, por lo que nos concierne particularmente, en aquellas materias relacionadas con el acceso al empleo, la contratación y la promoción.

En definitiva, una labor que permita resolver, desde un diagnóstico actualizado y con las referencias de los resultados pretéritos obtenidos en la primera edición del Observatorio, los mismos o parecidos interrogantes. Esto es, si la regulación ha quedado obsoleta frente al impulso legal; si existen o no medidas de igualdad junto con medidas de acción positiva; o verificar asimismo la inclusión o no de la obligación de negociar planes de igualdad. Todo ello, como se indicaba anteriormente, con una proyección específica sobre las ma-

terias que nos corresponde analizar en esta parte del estudio. En el ámbito de los convenios colectivos, las cuestiones vinculadas con el acceso, contratación y promoción.

Propósito al que dedicamos los epígrafes que siguen para, una vez analizado empíricamente el tratamiento dado por la regulación convencional, concluir con una opinión sobre los resultados obtenidos. Conclusiones que, para una perspectiva global, habrán de conjugarse con el resto de valoraciones extraídas sobre el resto de materias que son también objeto de examen, y alcanzar de esta forma, siempre con la referencia de una base empírica, una conclusión de conjunto respecto de aquellas cuestiones que constituyen el objeto de nuestro informe.

El objeto de estudio en esta nueva edición del Observatorio de Igualdad está centrado, por tanto, en el análisis de ese tratamiento puntual y comparativo que hacen los convenios colectivos sobre las temáticas que nos corresponde examinar, considerando los precedentes existentes en la edición anterior, de manera que no resulta necesario reiterar los apartados introductorios realizados entonces sobre cada una de las materias.

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

Los convenios colectivos están concebidos para asumir una intervención determinante en la regulación de las materias que nos corresponde analizar, por referencia al acceso al empleo, la contratación y la promoción. Temáticas sustanciales todas para la consecución de una igualdad real entre trabajadores y trabajadoras en el ámbito de las relaciones laborales. Conscientes de la importancia singular de cada una de las cuestiones enumeradas, reiterando la sistemática empleada con ocasión de la edición anterior del Observatorio, nos ha parecido oportuno continuar con la misma estructuración del estudio. Para

ello, concretamos en primer lugar los objetivos potenciales a conseguir. Continuamos con el análisis empírico de los distintos convenios colectivos estudiados. Y finalizamos con una valoración sobre el nivel de adecuación entre fines y resultados, completada asimismo con esa perspectiva comparativa a la luz también de los precedentes existentes, con ocasión del estudio realizado en la primera edición del Observatorio.

### 1. Acceso al empleo.

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 y efectiva, 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.

Sirva lo anterior para sistematizar algunas buenas prácticas de negociación colectiva, a efectos de incorporar criterios preventivos frente a los peligros que se enumeran, 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 oportu-

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

a) Convenios que incluyen una referencia genérica para que el ingreso de los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación, se ajuste siempre a las normas legales vigentes en cada momento sobre la citada materia. De igual modo que se dispone la preferencia para el ingreso como fijo de plantilla, en igualdad de méritos, respecto de quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa, sujetas a cualquier modalidad de contratación temporal, incluyendo, los contratos a tiempo parcial, para la formación o en prácticas. Se refiere igualmente la libertad de la Dirección de cada centro de trabajo o Empresa en la determinación de las pruebas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar por los aspirantes. De igual modo que se incluye la obligación de la Dirección de la Empresa para comunicar a los representantes de los trabajadores el puesto o puestos de trabajo que tiene intención de cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección, velando en su caso los representantes de los trabajadores por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso a la plantilla (artículo 22 del CC estatal de perfumería y afines). Previsión, esta última, que es la única, por tanto, que contiene específicamente el convenio colectivo en relación con el ingreso de la mujer en la plantilla de la Empresa.

b) Convenios que incorporan una sucesión de previsiones genéricas sin una referencia específica en relación con la igualdad de la mujer, cuando refieren que el acceso a la empresa requiere tener cumplida la edad de dieciséis años, así como, con excepción del contrato en formación, estar en posesión del certificado de enseñanza mínimo que, en cada momento, determine la legislación vigente (artículo 27 del CC general de trabajo de la industria textil y de la confección). Previsión que precede a otra referente a la sujeción de la admisión del personal a las disposiciones legales generales en materia de colocación y a las especiales si las hubiere, con la obligación de los aspirantes para someterse a reconocimiento médico y a las demás formalidades que fijen las empresas (artículo 28). Al tiempo que se posibilita también por parte de las empresas el sometimiento de los aspirantes a las pruebas prácticas y psicotécnicas que consideren convenientes para la comprobación de su grado de preparación (artículo 29). Para concluir con un precepto final disponiendo la aplicación del principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del ET, tanto para el personal con contrato indefinido como respecto del personal con contrato de duración determinada (artículo 30).

c) Convenios que disponen una única previsión en relación con las condiciones especiales de ingreso, ajena a cualquier referencia a la mujer, de modo que tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino o contratos por tiempo determinado (artículo 38 del CC laboral de fabricación de alimentos compuestos para animales 2009-2011).

d) Convenios que, en un único precepto de regulación conjunta para lo relativo a ingresos y período de prueba, contienen una sola previsión relacionada con el acceso al empleo, facultando al empresario para proponer las experiencias que constituyen el objeto de la prueba, con una correspondencia con las funciones

a realizar, en cuyo caso deviene obligatoria su realización por parte del trabajador (artículo 62 del CC de ámbito estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales para 2007-2009).

e) Convenios que contienen una referencia genérica en materia de empleo y contratación, sin una mención específica en materia de acceso al empleo, cuando se afirma que la contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el Convenio, con el compromiso de las empresas para la utilización de los distintos modelos de contratación previstos en la Ley (artículo 12 del CC nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición). Previsión que se completa con otra bajo rúbrica de “igualdad de sexos”, con una referencia genérica a la afectación por igual a ambos sexos respecto de todas las condiciones pactadas en cualquier materia del convenio (artículo 57).

f) Convenios que no contienen previsión alguna en materia de acceso al empleo, limitándose a disponer un período de prueba de seis meses para los trabajadores contratados con titulación universitaria o de grado, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, y de dos meses para con el resto de trabajadores (artículo 9 del VII CC de enseñanza y formación no reglada).

g) Convenios que incorporan una referencia para la cobertura de vacantes, de modo que, ante la posibilidad de cubrir plazas vacantes, se obliga a la empresa a recurrir preferentemente a los trabajadores o trabajadoras de la misma empresa, tanto si son fijos como si son eventuales, tanto para la provisión horizontal como vertical (artículo 32 del CC marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural). Disposición que se completa con una mención, en precepto separado bajo rúbrica de “igualdad y no discriminación”, acerca del deber de respe-

tar el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin ningún tipo de discriminación (artículo 33).

h) Convenios que previenen la creación de sendas Comisiones (Comisión de Empleo Central y Comisión de Empleo Provinciales), con capacidad para negociar, entre otras cuestiones, los criterios a aplicar para la cobertura de las necesidades de empleo en los procesos de ingreso y provisión y las bases y convocatorias de los procedimientos de ingreso y contratación (artículo 16 del III CC de Correos, por referencia a la Comisión de Empleo Central); conocimiento de los criterios de funcionamiento de las bolsas y los elementos que resulten necesarios para controlar que la asignación del contrato se realiza al candidato/a pertinente, junto con el conocimiento de la provisión de contratación planificada del mes siguiente, detallando asimismo el número de contratos, la modalidad contractual, la causa, la duración y los candidatos o candidatas que les corresponde (artículo 17 del III CC de Correos). Previsiones que se completan con la dedicatoria de un Capítulo específico del Convenio a la regulación del sistema de provisión de puestos de trabajo, con alusión expresa a la garantía del principio de igualdad de trato y oportunidades en las convocatorias de ingreso y en los procedimientos de provisión y promoción con objeto de eliminar y corregir toda forma de discriminación por razón de sexo (artículo 39 del III CC de Correos). Regulación que se completa con la configuración de un proceso de selección determinado por la realización de pruebas que permitan valorar los conocimientos, competencias y aptitudes del candidato para el desempeño del puesto y por la acreditación y valoración de los méritos que se enumeran, en relación con la prestación de servicios en la empresa, la pertenencia a las bolsas de empleo, la posesión de cursos de formación directamente relacionados con los puestos ofertados, así como la presentación de otros méritos en forma de titulaciones, etc (artículo 41 del III CC de Correos). De manera que,

como fórmulas excepcionales de provisión, a los efectos que nos interesan, sólo se dispone un derecho preferente a obtener otro puesto de trabajo para la trabajadora víctima de violencia contra las mujeres (artículo 43 del III CC de Correos).

i) Convenios que no recogen ninguna previsión específica en materia de acceso al empleo en relación con la mujer, limitándose a consignar una cláusula sobre la reserva de puestos de trabajo a favor de personas con discapacidad que refiere el artículo 38 de la Ley 13/1982, advertidas las dificultades de provisión de la citada reserva en función de los perfiles de puestos de trabajo existentes, de manera que se hace más precisa la colaboración de empresa y representantes de los trabajadores en el cumplimiento de ese objetivo (artículo 17 del V CC de Decathlon España, S. A.).

j) Convenios que incluyen el compromiso de la empresa a la consecución de la igualdad real y efectiva (de trato y de oportunidades) de mujeres y hombres, entre otras materias, en el acceso a la empresa, garantizando los recursos humanos y materiales que sean necesarios para su debida implantación, seguimiento y evaluación; del mismo modo que se previene la firma del Plan de Igualdad, concretando medidas que garanticen la aplicación del principio de igualdad entre los sexos respecto de todos los procesos que se realicen en todos los niveles de la empresa (artículo 42 del CC de la empresa Mercadona, S. A.).

k) Convenios que dedican preceptos separados a regular las cuestiones relacionadas con la creación de empleo (artículo 57 del CC para el Personal del Ayuntamiento de Leganés); plantilla y oferta de empleo (artículo 58); sistema de acceso y provisión de puestos (artículo 59), con una mención genérica en orden a que la selección, promoción interna y provisión de puestos de trabajo se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad; provisión de puestos entre empleados/as fijos



(artículo 60), con una sistemática que regula las cuestiones relacionadas con los méritos, el baremo, los concursos específicos y la remoción; reingreso de excedentes (artículo 61); promoción interna (artículo 62); nuevo ingreso (artículo 63), con una referencia específica respecto a que el Ayuntamiento ofrecerá, dentro de todas sus ofertas de empleo para el personal laboral, un 10 % de las plazas para trabajadores con capacidad física, intelectual o sensorial disminuida hasta alcanzar el 5 % de la plantilla; bases de selección de tribunales (artículo 64); cobertura temporal de plazas de la Oferta de Empleo Público y otras contrataciones temporales (artículo 65); y régimen de sustituciones (artículo 66). Previsiones todas relacionadas con el acceso al empleo donde existe una ausencia manifiesta de alusiones en relación con la igualdad por referencia a la mujer.

l) Convenios que, bajo la rúbrica de “condiciones de ingreso”, se limitan a afirmar, de manera lacónica, el deber de que las condiciones para ingresar en las Empresas afectadas por el Convenio se acomoden preceptivamente a las normas que exigen al efecto las disposiciones legales vigentes (artículo 27 del CC estatal de las empresas de seguridad 2009-2011).

ll) Convenios que reconocen el principio de igualdad de trato como objetivo que deberá aplicarse en una serie de ámbitos, que enumera, entre los que se incluye el acceso al empleo (artículo 51 del I CC estatal de notarios y personal empleado).

m) Convenios que refieren, entre las medidas de selección y formación, con el fin declarado de proseguir las actuaciones en materia de igualdad de oportunidades, la disposición de los tribunales que resuelvan convocatorias de ingreso, así como los que se puedan constituir para las convocatorias de movilidad interna, a responder al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, evitando asimismo en las ofertas de empleo la inclusión de cualquier término o expresión que pueda suponer una

limitación por razón de género (Cláusula 6ª del I CC del Administrador de Infraestructuras Ferroviarias –ADIF).

n) Convenios que incluyen una referencia genérica al objeto de la Comisión de Igualdad para avanzar en el desarrollo de buenas prácticas que favorezcan la integración laboral plena de las mujeres, así como desarrollar las medidas que contribuyan al avance en la igualdad entre hombres y mujeres al tiempo que posibiliten la prevención de cualquier tipo de discriminación normativa en razón de género (artículo 12.2 del CC de Telefónica, S.A.U. 2008-2010).

## 2. Contratación.

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 sólo en materia retributiva, sino por extensión igualmente a cuestiones como el puesto de trabajo a ocupar, posibilidades de ascenso o promoción, formación profesional permanente, o la compatibilización entre la vida personal, familiar y profesional.

Para ello 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 deriva. 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, lo mismo en la fase de acceso al empleo que en la fase de contratación, es demostrar el incumplimiento empresarial que se manifiesta en una negativa a la contratación ligada al sexo de la persona, seguido de la prueba sobre semejante discriminación. Además, de probarse esa discriminación, el ordenamiento no permite una reparación integral porque las sanciones a imponer tienen un carácter pecuniario, de modo que no supondrá la reintegración de la persona en la empresa, una vez que no se ha materializado previamente en la misma su incorporación.

A partir de estos referentes, que son reiteración de los utilizados en su día para la primera edición del Observatorio de Igualdad, la muestra de convenios colectivos examinados en esta ocasión arroja un resultado sobre esta materia específica de contratación que podemos sistematizar en los modelos siguientes:

a) Convenios que no incorporan ninguna mención significativa en materia de igualdad por referencia al acto de contratación, disponiendo la obligación empresarial de facilitar en el último trimestre de cada año, a los Sindicatos más representativos y firmantes del Convenio, los datos que éstos requieran referidos a número de trabajadores en plantilla, naturaleza y duración de los contratos, así como previsiones de empleo para los doce meses siguientes a la fecha de emisión de tales datos (artículo 12 del CC estatal de perfumería y afines). Previsión que se completa con otra respecto a la obligación para las empresas de confeccionar cada año las plantillas de su personal, con indicación de la modalidad contractual y duración del contrato de cada uno, señalando el número de trabajadores que comprende cada división orgánica funcional y cada grupo profesional (artículo 25).

b) Convenios que dedican un Capítulo específico a las políticas de igualdad, disponiendo el compromiso de las organizaciones firmantes del Convenio para conjugar los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, conscientes del esfuerzo que debe hacerse a este respecto en el sector textil-confección, con la consideración del mismo como un sector comprometido y avanzado en las políticas de igualdad (artículo 111 del CC general de trabajo de la industria textil y de la confección).

c) Convenios que no contienen ninguna mención en materia de igualdad por referencia al acto de contratación, limitándose a afirmar la obligación de su formalización mediante forma escrita, cuyo texto íntegro se facilitará al trabajador al menos con 24 horas de antelación a la firma del contrato, pudiendo solicitar durante la misma la presencia de algún miembro del comité de empresa o delegado de personal. Previsiones que se acompañan con una disposición genérica, de manera que todo lo relativo a los tipos de contrato, duración, suspensión y extinción de los mismos, se regirá por lo establecido en la legislación vigente en cada momento, con las particularidades que enumera según las distintas modalidades contractuales (artículo 25 del CC laboral de fabricación de alimentos compuestos para animales 2009-2011).

d) Convenios que dedican un precepto para regular las cuestiones relacionadas con la forma del contrato (artículo 60 del CC de ámbito estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales para 2007-2009); las materias que constituyen el contenido mínimo de los contratos (artículo 61); los derechos de información de los representantes de los trabajadores (artículo 63); así como un tratamiento individualizado respecto a la contratación de discapacitados (artículo 67). Sin referencia alguna, por tanto, a la igualdad de la mujer en conexión con el acto de la contratación.

e) Convenios que, dentro del apartado dedicado a las normas generales de contratación, refieren la vinculación de la contratación de trabajadores con las normas legales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el Convenio, con el compromiso de las empresas para utilizar los distintos modelos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos (artículo 12 del CC nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición). Previsiones que se completan con el compromiso para la promoción de empleo estable, conscientes las organizaciones firmantes del Convenio de la inestabilidad en el empleo por la que atraviesa el Sector, de modo que corresponde favorecer la inserción laboral, especialmente de los jóvenes, y la promoción de la estabilidad en el empleo, a través de la transformación de contratos de trabajo temporales en contratos estables o bien acudiendo directamente a la contratación de carácter indefinida (artículo 21). Para finalizar, se incluye un precepto con la rúbrica de “igualdad de sexos”, disponiendo la afectación por igual a ambos sexos respecto de todas las condiciones pactadas en el Convenio sobre cualquier materia (artículo 57). Ninguna alusión directa, por tanto, en materia de contratación, a la igualdad en su vinculación con la mujer.

f) Convenios que, sin ninguna referencia específica sobre la igualdad de la mujer en relación con el acto de contratación, incluyen cuestiones genéricas sobre contratación facultando la misma por cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento, cuya formalización tendrá lugar siguiendo las disposiciones legales vigentes (artículo 8 del VII CC de enseñanza y formación no reglada). Previsiones que se acompañan con un apartado específico respecto de la contratación de personas con discapacidad (artículo 8.g). Ausencia, por tanto, de cualquier mención respecto a la igualdad en su vinculación con la mujer, por referencia al acto de contratación.

g) Convenios que contienen una previsión sobre el Plan de Igualdad donde se consignan, como objetivos específicos, equilibrar el 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 (artículo 34 del I CC marco estatal de ocio educativo y animación socio-cultural). Tratamiento que se acompaña con una regulación separada de las distintas modalidades contractuales (artículos 22 a 28); la obligación de formalizar el contrato por escrito en todos los casos con respeto de lo previsto en la legislación vigente sobre el control de la contratación, junto con la puesta a disposición de la representación legal de los trabajadores, en todos los casos, de una de las copias básicas del contrato (artículo 30); una previsión de cobertura de vacantes con preferencia para los trabajadores o trabajadoras de la misma empresa, tanto si son fijos como si son eventuales, para la provisión horizontal y vertical (artículo 32); y una declaración sobre igualdad y no discriminación, afirmando el deber de respetar el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin ningún tipo de discriminación (artículo 33).

h) Convenios que disponen la creación de una Comisión de Empleo Central con competencias para negociar, entre otras materias, la memoria explicativa de las necesidades estructurales de empleo, los criterios a aplicar para la cobertura de las necesidades de empleo en los procesos de ingreso y provisión, así como las bases y convocatorias de los procedimientos de ingreso y contratación temporal (artículo 16.A del III CC de Correos). Previsión a la que se suma el derecho a recibir información, con periodicidad semestral, sobre el análisis y cobertura del empleo estructural existente en la empresa, así como los ámbitos determinados pendientes de reestructuración (artículo 16.C). Se dispone asimismo la creación de Comisiones de Empleo Provinciales con competencia para conocer,

con antelación suficiente y siempre antes de la gestión de las correspondientes contrataciones, la previsión de contratación planificada del mes siguiente, detallando además del número de contratos, la modalidad contractual, la causa, la duración y los candidatos o candidatas que les corresponde (artículo 17.4). Las referencias en materia de contratación se completan con una apelación a la cobertura de necesidades estructurales en la empresa mediante personal fijo, de igual modo que el recurso a contratos de trabajo que no sean indefinidos a tiempo completo se somete al régimen jurídico aplicable a cada una de las diferentes modalidades de contratación que se regulan (artículo 44). Ausencia de referencias, por tanto, a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres desde su conexión con la política de contratación.

i) Convenios que carecen de previsiones específicas sobre igualdad de trato y no discriminación de las mujeres en relación con la contratación, incluyendo únicamente a nivel convencional compromisos de transformación en contratos indefinidos (artículo 10 V CC de Decathlon España, S. A.); la voluntad de evitar abusos, en cuanto a su período de duración, respecto de aquellos contratos efectuados con Empresas de Trabajo Temporal (artículo 11); o una mención a la política de empleo de la empresa en relación con el cumplimiento de la reserva de puestos de trabajo a favor de las personas con discapacidad que previene el artículo 38 de la Ley 13/1982 (artículo 17).

j) Convenios que incluyen una previsión genérica en materia de contratación, cuando afirman que la misma se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, con el compromiso de la empresa para utilizar los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos (artículo 9 del CC de la empresa Mercadona, S. A.). Tratamiento que se completa con un compromiso de la empresa para la consecución de la igualdad real y efectiva (de trato y de oportunidades) de mujeres y

hombres, entre otras materias, en relación con la contratación y las condiciones de trabajo, garantizando los recursos humanos y materiales que sean necesarios para su debida implantación, seguimiento y evaluación; de igual modo que con la firma del Plan de Igualdad se materializa la concreción de medidas que garanticen la realización de todos los procesos en todos los niveles de la empresa con aplicación del principio de igualdad entre los sexos (artículo 42).

k) Convenios que no contienen referencias a la igualdad en materia de contratación con ocasión de la regulación en las cuestiones alusivas a la creación de empleo (artículo 57 del CC para el personal del Ayuntamiento de Leganés); composición de la plantilla y oferta de empleo (artículo 58); sistema de acceso y provisión de puestos (artículo 59); provisión de puestos entre empleados/as fijos (artículo 60); reingreso de excedentes (artículo 61); promoción interna (artículo 62); nuevo ingreso (artículo 63); bases de selección de tribunales (artículo 64); cobertura temporal de plazas de la oferta de empleo público y otras contrataciones temporales (artículo 65); o modalidades de contratación, titulaciones y período de prueba (artículo 67).

l) Convenios que no contienen mención a la igualdad de la mujer en materia de contratación, limitándose a disponer la formalización por escrito de los contratos que celebren las empresas para servicio determinado, eventual, interino y temporal, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente, en materia de empleo, y en especial la alusión expresa del servicio para el que se contrata, la causa de la eventualidad de los contratos eventuales, incluyendo la condición determinante de la resolución del contrato de trabajo, el motivo de la interinidad y el nombre del sustituido y finalmente la duración del contrato, en los supuestos que corresponda (artículo 28 del CC estatal de las empresas de seguridad 2009-2012).

ll) Convenios que incluyen, entre los principios generales de política de empleo y contratación, el principio de no discriminación por ninguna de las causas previstas en las leyes así como el arbitraje de políticas activas de igualdad de oportunidades en materia de género (artículo 43 del I CC estatal de notarios y personal empleado). Previsiones que se completan con la asunción del principio de igualdad de trabajo como objetivo que deberá aplicarse, entre otros ámbitos, en la contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas (artículo 51).

m) Convenios que recogen un compromiso respecto al impulso de una representación equilibrada de la mujer en todos los ámbitos de la empresa, con previsión de constitución de una Comisión Mixta para la igualdad de oportunidades y no discriminación, con competencias para la adopción de medidas de acción positiva (Cláusula 6ª del I CC del Administrador de Infraestructuras Ferroviarias –ADIF-). Previsiones que se completan con un compromiso para garantizar los niveles de empleo previstos en el Plan Social y la ausencia de iniciativas que afecten en el nivel de empleo (Cláusula 15ª).

n) Convenios que previenen la garantía del derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la empresa de modo real y efectivo, disponiendo la creación de la Comisión de Igualdad para avanzar en el desarrollo de buenas prácticas que favorezcan la integración laboral plena de las mujeres, así como el desarrollo de medidas que contribuyan al avance en la igualdad entre hombres y mujeres y posibiliten la prevención de cualquier tipo de discriminación normativa en razón de género (artículo 12.2 del CC de Telefónica de España, S.A.U. 2008-2010). Referencia a la igualdad de trato y oportunidades de las mujeres en relación con la contratación, que sin embargo no tiene ninguna materialización entre las funciones a desarrollar por la Comisión de Empleo (artículo 13.1).

### 3. Promoción.

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 22.4 y 24.4. 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 modular– reglas de ascensos, junto con la inclusión de criterios de selección de los destinatarios de la formación.

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, la muestra de convenios colectivos examinados arroja un resultado, en esta materia específica de promoción, que podemos sistematizar en los modelos siguientes:

a) Convenios que disponen un régimen de ascensos dual, según se trate de tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, en cuyo caso serán de libre designación por la Empresa. Para el ascenso al resto de puestos de trabajo, a falta de un sistema propio acordado con la Representación de los Trabajadores, se configura un concurso-oposición sobre la base de referencias objetivas, titulación, experiencia, etc., con inclusión expresa de una mención para que, en iguales condiciones de idoneidad y antigüedad, se atribuya el ascenso a la persona del sexo menos representado en el puesto a ocupar. Previsiones que se completan con otras, en relación con el dictamen preceptivo de la Representación de los Trabajadores sobre el sistema de valoración confeccionado por la Dirección de la Empresa, de igual modo que se asegura la designación por la Representación de los Trabajadores de dos representantes en los tribunales encargados de juzgar los ascensos (artículo 24 del CC estatal de perfumería y afines).

b) Convenios que incluyen una mención escueta sobre régimen de ascensos, disponiendo su realización teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad, así como las facultades organizativas de la empresa

(artículo 17 del CC general de trabajo de la Industria Textil y de la Confección). Previsión que se completa con una referencia sobre los criterios de ascenso en la empresa, que habrán de acomodarse a reglas comunes para las personas de uno y otro sexo (artículo 18).

c) Convenios que disponen un régimen de ascensos con la inclusión de una declaración inicial de manera que todo el personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma. Afirmación seguida de una disposición diferenciada para los distintos niveles de personal (personal técnico, personal administrativo, personal comercial, personal subalterno y personal obrero). Previsiones a las que se suma otra sobre composición del Tribunal de calificación, formado de manera paritaria por dos personas designadas por la dirección de la empresa y otras tantas que serán nombradas por los representantes de los trabajadores (artículo 27 del CC laboral de Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales 2009-2011).

d) Convenios que refieren un régimen de ascensos mediante el sistema de concurso oposición, con intervención de los representantes de los trabajadores, junto con la fijación de los criterios para la composición del Tribunal calificador. Junto a ello se incluye asimismo una mención específica, de forma que, una vez aplicados los criterios establecidos en el artículo 24 del ET, en igualdad de condiciones se dispone el ascenso preferente de la persona del sexo menos representado del nivel profesional en el centro de trabajo, así como la persona del sexo menos representado en la empresa (artículo 84 del CC de ámbito estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales para 2007-2009).

e) Convenios que alternan la inclusión de una

cláusula genérica sobre igualdad de sexos, cuando afirman que todas las condiciones pactadas en el convenio sobre cualquier materia afectan por igual a ambos sexos (artículo 57 del CC nacional para las Empresas dedicadas a los Servicios de Campo para Actividades de Reposición), y la incorporación de una mención específica sobre los objetivos a conseguir por parte del plan de igualdad, entre los que se incluye la promoción y formación (artículo 58).

f) Convenios que no incluyen ninguna mención a la igualdad de género en el régimen de ascensos o cobertura de vacantes, consignando una única alusión para el supuesto de nueva contratación o producción de vacante, en cuyo supuesto, y siempre que no pudiera acceder a estos puestos el personal fijo de plantilla, tendrá preferencia el personal con contrato a tiempo parcial (artículo 18 del VII CC de Enseñanza y Formación no Reglada).

g) Convenios que previenen un régimen combinado de cobertura de vacantes, de un lado, disponiendo la preferencia de los trabajadores o trabajadoras de la misma empresa, tanto si son fijos como eventuales, tanto para la provisión horizontal como vertical (artículo 32 del I CC marco estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural). De otro lado, incluyendo entre los objetivos específicos del Plan de Igualdad el equilibrio del número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa, junto con el equilibrio de la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad, además de garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres (artículo 34).

h) Convenios que incluyen el compromiso de fomentar el desarrollo y la promoción profesional de su personal a través de la formación, con previsión anual de elaboración de planes de formación vinculados a la planifica-

ción integral de sus recursos humanos y a su desarrollo y promoción profesional, con una referencia específica en el listado de criterios de la política formativa en relación con el fomento de medidas en materia de formación que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación de los empleados y empleadas con cualquier tipo de discapacidad (artículo 96 del III CC de Correos).

i) Convenios que disponen un régimen de formación incluyendo la obligación de todo empleado para seguir las prácticas y formaciones obligatorias, entendiéndose por tales aquellas que hagan referencia a sus funciones habituales en la empresa, que tendrán siempre carácter retribuido. Junto a ello, se incluye una mención en referencia a los derechos de promoción y formación profesional del trabajador conforme a lo preceptuado en el artículo 23 del ET (artículo 45 del V CC de Decathlon España, S. A.).

j) Convenios que incorporan el compromiso de la empresa para la consecución de la igualdad real efectiva (de trato y de oportunidades) de mujeres y hombres, entre otras materias, en la promoción y la formación, garantizando los recursos humanos y materiales necesarios para su debida implantación, seguimiento y evaluación, de igual modo que se previene la firma del Plan de Igualdad para la concreción de las medidas garantantes de que todos los procesos que se realizan en la empresa, y en todos sus niveles, tienen integrado el principio de igualdad entre los sexos (artículo 42 del CC de la empresa Mercadona, S. A.).

k) Convenios que incorporan una previsión de promoción interna entre trabajadores/as fijos/as que reúnan los requisitos establecidos en la convocatoria, conforme a los criterios relacionados con la prueba selectiva; la valoración de los años de servicio prestados; y la valoración de cursos directamente re-

lacionados con la categoría profesional y el puesto de trabajo a desempeñar. De modo que la plaza o el puesto de trabajo ofertado se adjudicará al aspirante con mayor puntuación, salvo que quedara desierta a juicio del tribunal seleccionador (artículo 62 del CC para el personal del Ayuntamiento de Leganés).

l) Convenios que incluyen un régimen de ascensos y provisión de vacantes sin ninguna referencia al principio de igualdad por razón de género, regulando las vacantes de libre designación, las vacantes que han de cubrirse mediante concurso-oposición de méritos, el nombramiento de un Tribunal calificador de las pruebas, la enumeración y calificación de las pruebas pertinentes y los criterios aplicables para la provisión de la plaza (artículo 31 del CC estatal de las Empresas de Seguridad).

ll) Convenios que regulan un régimen de promoción y ascensos apelando, en primer lugar, a los criterios que recoge el artículo 24.1 del ET, en alusión a la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del Notario. Previsiones que se completan con una referencia al carácter común para los trabajadores de uno y otro sexo de los criterios de ascensos y promociones, con respeto del principio de promoción, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate, conforme al artículo 17.4 del ET (artículo 17 del I CC estatal de Notarios y Personal Empleado). Previsión coherente con la disposición que se hace respecto de la igualdad de trato, con aplicación, entre otros ámbitos, al de la política de formación y a la promoción profesional y económica (artículo 51).

m) Convenios que incorporan una previsión favorable a la aplicación efectiva de la igual-

dad de oportunidades en la empresa, entre otras materias, en lo que respecta a la promoción, impulsando una representación equilibrada de la mujer en todos los ámbitos de la empresa, a cuyos efectos se constituye una Comisión Mixta para la igualdad de oportunidades y no discriminación (Cláusula 6ª del I CC del Administrador de Infraestructuras Ferroviarias -ADIF-).

n) Convenios que inciden en la necesidad de establecer un marco normativo general para garantizar la materialización y la efectividad del derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la Empresa (artículo 12.2 del CC de Telefónica, S.A.U. 2008-2010), concibiendo a efectos de promoción la creación de una Comisión Central de Formación, así como Comisiones Provinciales de Formación, para el seguimiento de la actividad formativa (artículo 13.5).

### III. Valoración conclusiva.

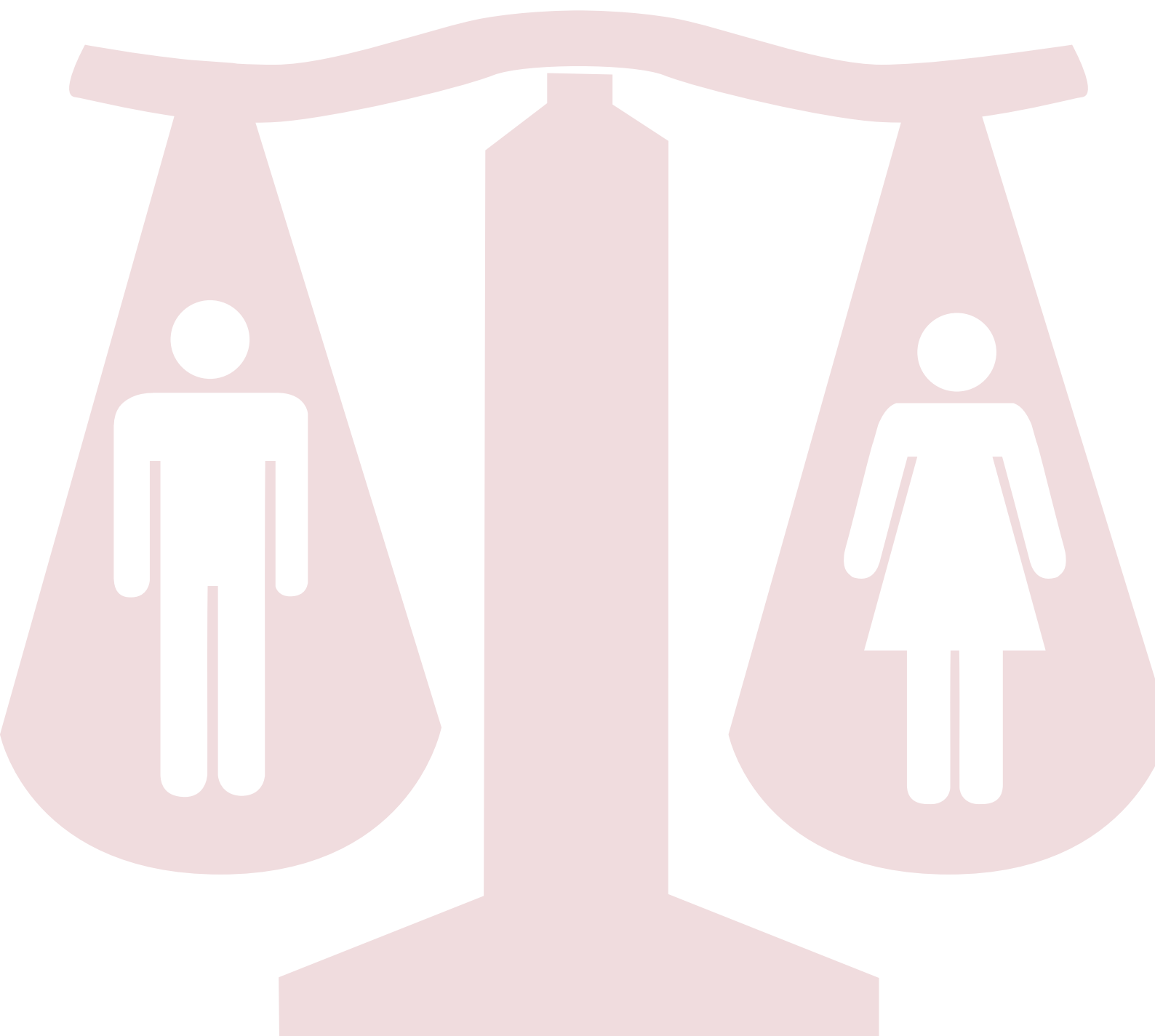
Analizadas las líneas de avance potencial que pueden incorporar los convenios colectivos en las materias específicas de acceso al empleo, contratación y promoción, y abordado el análisis empírico de las muestras respectivas de convenios colectivos en relación con estas materias, corresponde en este apartado efectuar una breve valoración acerca del nivel de seguimiento observado en el ámbito convencional, y verificar así el grado de avance que suponen, con la referencia del mandato legal, y con la perspectiva comparativa que permite el estudio efectuado con ocasión de la primera edición del Observatorio de Igualdad correspondiente al año 2010.

El resultado que arrojan los convenios colectivos examinados, cuando se confronta con su contenido potencial en aquellas cuestiones inherentes al acceso al empleo, contratación y promoción, da cuenta de un tratamiento eminente pobre. En primer lugar, bastantes de los convenios que han



sido analizados no contienen referencias expresas sobre las materias enumeradas. En segundo lugar, algunos de los convenios que incorporan una mención, en numerosas ocasiones lo hacen bajo un criterio potestativo y no imperativo para el empresario, de una forma acusada en materia de acceso al empleo, por más que se incluya de modo recurrente una apelación a la intervención de los representantes de los trabajadores. En tercer lugar, existe una tendencia bastante generalizada a asumir con carácter genérico los postulados de igualdad, sin dar después continuidad a semejante reconocimiento mediante un desarrollo concreto en relación con las materias que nos competen, de manera que resulta difícil en ocasiones identificar el grado de vinculabilidad para el empresario. En cuarto lugar, con una cierta repetición, los convenios descargan buena parte de su responsabilidad en materia de igualdad mediante la invocación a los contenidos que habrán de contener los Planes de Igualdad. Conclusión aplicable igualmente con referencia a las cuestiones que nos competen.

Cuando se analiza el resultado observado en el año 2011 dentro del ámbito convencional sobre aquellas materias relacionadas con el acceso, la contratación y la promoción, tal como hemos tenido ocasión de desarrollar en los epígrafes anteriores, frente al resultado obtenido durante el año 2010 con ocasión de la muestra de convenios colectivos examinados entonces, se corrobora, de esta manera, una clara línea de continuidad.





## CAPÍTULO II

# Maternidad, paternidad y salud laboral

M<sup>a</sup> José Dilla Catalá  
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
UCM

**Sumario: I. Maternidad y Paternidad en la negociación colectiva.** 1. Las Bases Legales. 2. Maternidad. 2.1. Los convenios analizados. 2.2. Mejoras o novedades en la regulación convencional. 2.3. Conclusiones. 3. Paternidad. 3.1. Conclusiones. **II. La Salud laboral en la negociación colectiva.** 1. La regulación legal. 2. El margen de actuación del convenio colectivo. 3. Salud laboral en los convenios colectivos analizados. 4. Conclusiones.

### I. Maternidad y Paternidad en la negociación colectiva.

#### 1. Las Bases Legales.

Las disposiciones básicas en materia de maternidad y paternidad se encuentran en los artículos 48 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores. Sobre esta regulación gira la normativa y doctrina comunitaria que obliga a que la regulación de las situaciones de maternidad no puedan suponer perjuicio alguno para las trabajadoras. La maternidad ha sido y aún sigue siendo la causa principal de discriminación de la mujer en el trabajo, y de ahí la importancia de las normas que la regulan y sobre todo de las que pretenden evitar cualquier tipo de discriminación, por esta causa

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

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

- La duración: Dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo en caso de parto múltiple. Y también dos semanas más en caso de discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido. Esta duración se podrá ampliar hasta un máximo de trece semanas, en los casos de

parto prematuro u hospitalización de menor que obligue a su ingreso durante al menos siete días. También se regula la posible interrupción de esta causa de suspensión, por esta misma razón.

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

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

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

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

En el caso de que se trate de la prestación por maternidad de carácter no contributivo, ésta será equivalente al 100 por 100 del IPREM, salvo que la base reguladora sea menor en cuyo caso se estará a ella.

En cuanto a la paternidad, los aspectos sustantivos:

- La duración: 13 días, ampliables en dos más por cada hijo a partir del segundo en caso de parto múltiple.
- Esta duración se amplía a 20 días en caso de familias numerosas y también se amplía a 20 días cuando el hijo nacido o el menor adoptado o acogido tenga una discapacidad igual o superior al 33 por 100. Y también cuando en la familia existe previamente una persona con discapacidad superior al 33 por 100 (art. 26. RD 295/2009)
- Qué progenitor puede hacer uso de este permiso, (en caso de parto, el otro progenitor)
- En qué momento puede disfrutarse: en el que desee el progenitor, bien coincidiendo con el descanso de maternidad o a continuación de éste.
- La posibilidad de disfrute a tiempo parcial o a jornada completa, previo acuerdo entre los empresarios y trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determine.

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

Tampoco está de más recordar que, en principio, la entrada en vigor de la Ley 9/2009, por la que el permiso de paternidad se iba a ampliar a 4 semanas y que iba a entrar en vigor el 1-1-2011, y que fue posteriormente pospuesta (ex LGPresupuestos para 2011) a 1-1-2012, no ha sido todavía modificada. Así que es posible que, a partir de esa fecha, el permiso de paternidad sea de 4 semanas. Habrá que ver qué pasa y, si entra en vigor, cuánto dura.

Además de esta regulación de la maternidad y la paternidad prevista en el ETT y en las

disposiciones correspondientes de Seguridad Social, el Estatuto Básico del Empleado Público (art. 49, EBEP) contiene algunas especificidades que es necesario mencionar, en cuanto que es aplicable en alguno de los convenios analizados:

- En relación con la adopción internacional, prevé que cuando sea necesario el traslado al país de origen del adoptado, se tendrá derecho, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Este permiso, además del ya citado anteriormente, permite iniciar la suspensión por maternidad hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Por tanto, el personal sujeto a este Estatuto, podrá acogerse a este permiso con retribuciones básicas y luego disfrutar completa la suspensión por maternidad. O bien, tomarse un mes con retribuciones básicas y empezar la suspensión por maternidad un mes antes de la adopción. Por supuesto también es posible renunciar a este permiso con disminución de salario y acogerse directamente a la suspensión por maternidad.

- En relación con la paternidad, la duración del permiso es de 15 días, pero es necesario disfrutarla a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Parece que se amplía el permiso, pero no permiten elegir cuando disfrutarlo. Y eso es una intromisión en la libertad de cada familia, que debe poder elegir cuando disfrutar de ese permiso. Además el permiso no se amplía, ya que absorbe los 2 días de permiso por nacimiento.

## 2. Maternidad.

### 2.1 Los convenios analizados.

En relación con la maternidad, prácticamente todos los convenios analizados contienen alguna mención a la misma. En unos casos muy completa, ya que repiten de forma íntegra el art. 48 ETT (CC de la Industria Textil y la Confección) y en otros muy escasa, ya que se limitan a señalar que en caso de coincidencia de la maternidad con las vacaciones, éstas podrán disfrutarse en otro momento, incluso fuera del año (CC Telefónica) o a decir algo que debiera ser innecesario, como que durante la maternidad se percibirá el 100 por 100 del salario (CC Mercadona). Sólo hay un convenio que no contiene mención alguna a la maternidad y es el convenio nacional de Empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición. Este Convenio sí contempla un apartado dedicado a la suspensión del contrato, pero solo se refiere a Excedencias, mientras que la maternidad no aparece ahí, ni en salud laboral, ni en permisos, ni en vacaciones.

El hecho de que se trate de Convenios de sector o Convenios de empresa, parece que sí determina que la regulación de la maternidad sea más completa. Más completa en cuanto que hay más Convenios sectoriales que copian literalmente o casi literalmente el art. 48, no porque digan nada novedoso o interesante. De su lado, los de empresa contienen una regulación más escueta o se limitan a tocar el tema de las vacaciones. Pero es una regla con muchas excepciones; así, el CC de Notarios y Personal empleado se limita a remitirse al art. 48 y simplemente señala que la maternidad puede disfrutarse a tiempo parcial por acuerdo con el Notario. En cambio el CC de Correos, copia el art. 48 y por otra parte regula en otros ámbitos maternidad y paternidad, introduciendo cambios o mejoras que se comentan más adelante.

En cuanto a cuestiones dignas de reseñar, la primera sería la referencia en la mayoría de

los convenios a maternidad-vacaciones. En la mayoría de ellos, además, para repetir algo que ya dice la Ley, y que consiste en que, si las vacaciones coinciden con maternidad, éstas pueden disfrutarse en otro momento, incluso en el año siguiente. Pero aparecen algunos matices. Así por ejemplo, en el CC de Notarías se indica que podrán disfrutarse en otro momento pero dentro del año natural. Afirmación que no será válida, ya que es obligatorio por ley poder disfrutarla incluso el año siguiente.

Afirmar que las vacaciones podrán disfrutarse incluso el año siguiente, es una mención innecesaria, pues la Ley de Igualdad ya introdujo esta precisión y la convirtió en obligatoria con convenio o sin él. Pero una vez más a efectos pedagógicos y de conocimiento por los afectados, no está mal que quede plasmada en el Convenio.

También hay algún convenio que establece que se completará hasta el 100 por 100 del salario la prestación por maternidad (CC de Mercadona, CC de enseñanza y formación no reglada y CC Ayuntamiento de Leganés). La Ley establece que se percibirá el 100% de la base reguladora y ésta debería coincidir con el salario percibido, salvo que se realicen, muchas horas extraordinarias, que no computan a efectos de base reguladora.

Otra cuestión a destacar es aquello que no se incluye cuando se copia literal o casi literalmente el art. 48. Esto es cuáles son las grandes ausencias en esa transcripción.

Lo que más se obvia en los convenios analizados es que la suspensión por maternidad se amplía en dos semanas más en caso de hijo con discapacidad. De los siete convenios que copian el art. 48, casi la mitad no lo citan; omiten precisamente ese párrafo (son los CC de Enseñanza y formación no reglada, CC Industria de Alimentos compuestos para animales, CC para las industrias extractivas,

industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales).

Además, el CC de Perfumerías y afines no reproduce el párrafo del mantenimiento de la suspensión en caso de fallecimiento del hijo; y el CC para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales evita mencionar que la maternidad se puede disfrutar a tiempo parcial. Hay que resaltar que, en los convenios analizados el pasado año, eran muchos los que no citaban la posibilidad de disfrute a tiempo parcial, y hoy solo es uno el que no contempla esa opción.

En ningún caso tiene mayor importancia la divulgación o no de la medida ya que, aparezcan o no en el Convenio, la trabajadora tiene derecho a la misma.

Otro apartado que también obvia la mayoría de los convenios es el último apartado del art. 48, donde se establece: “Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis”. Ausencia importante y que, como las anteriores, no evita que el trabajador se beneficie de ellas, pero sí evita su conocimiento por parte de los afectados. El CC de Correos y el CC para la Industria Textil, sí la incluyen.

Por último, también es una gran ausente la garantía de indemnidad, que solo recoge el CC para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales.

En cuanto a cuestiones a destacar que completan la regulación legal de la maternidad

(independientemente de que esté regulada de forma más o menos completa en el convenio), podemos citar las siguientes:

## **2.2 Mejoras o novedades en la regulación convencional:**

-EL CC de ADIF, establece que los trabajadores que se reincorporen al servicio activo después de una maternidad o paternidad tendrán preferencia en la adjudicación de plazas para cursos de formación de actualización profesional durante dos años. Medida muy interesante; y, aunque seguramente sea especialmente útil cuando se reingresa después de una excedencia, es también útil para maternidad y evita temores a quedarse desfasado. A pesar de que con lo poco que dura una maternidad, no de mucho tiempo a un desfase. Pero está bien promocionar la formación de estos trabajadores, especialmente las trabajadoras que generalmente son las que menos formación reciben. Por tanto hay que valorar más su carácter promocional que su efectividad, como se comentará al analizar la paternidad.

También el CC del Ayuntamiento de Leganés establece que durante el permiso por adopción, acogimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración o los organismos integrantes del Plan de Formación Continua. Pero en este caso se trata de la transcripción de lo previsto en el EBEP. Curiosamente sólo se refiere a estos casos, no al resto de los supuestos de maternidad, a pesar de que el EBEP lo contempla en ambos casos.

-Por otra parte, este mismo CC del Ayuntamiento de Leganés, mejora la duración de la maternidad (tanto biológica como por adopción), ya que la amplía en una semana más de lo que establece la Ley cuando hay un solo nacimiento y en dos semanas más cuando se trata de parto múltiple o hijo con discapacidad. También, y por aplicación del EBEP, permite que en los casos de adopción inter-

nacional los trabajadores cuenten con un permiso de hasta dos meses de duración previo a la adopción percibiendo únicamente las retribuciones básicas. Se trata de un permiso añadido a las 16 semanas de maternidad. Por tanto estos trabajadores a los que se les aplica el EBEP, pueden pedir el permiso de dos meses con retribuciones básicas y a la vuelta iniciar el disfrute de sus 16 semanas por maternidad, percibiendo la correspondiente prestación de seguridad social. Es una mejora notable respecto de los trabajadores sujetos al Estatuto de los Trabajadores.

En el mismo sentido se manifiesta el CC de Correos. Por un lado (art 58) dos meses con retribuciones básicas y por otro la suspensión por maternidad/adopción (art.63). Aplican al personal laboral las mismas normas que al personal sujeto al EBEP.

-En el CC de la empresa Decathlon se establece una ayuda por maternidad de 225 euros en vale de compra.

### 2.3 Conclusiones:

Los derechos de la mujer relacionados con la maternidad existen independientemente de que estén contemplados o no por la negociación colectiva. Pero el hecho de que vengán reflejados en el convenio colectivo permite un mejor conocimiento por parte de las afectadas.

Este año, la mayoría de los convenios sí prestan atención a la maternidad, pero dejan sin regular cuestiones que pueden indicar el escaso interés de la empresa en que se ejerciten esos derechos. Por ejemplo, la ausencia de mención a la posibilidad de disfrutar de la baja por maternidad a tiempo parcial y sobre todo la ampliación en caso de discapacidad del menor.

En cambio es casi una cita constante la relativa a la maternidad y vacaciones, lo que puede indicar el mayor interés que tiene esta

cuestión, ya que afecta a un mayor número de trabajadoras.

Aparece alguna mejora convencional de la regulación legal, pero siguen siendo mínimas y podría ahondarse algo más en ellas. Sigue sin aparecer una mención que ya señalábamos el año pasado, que podrían aparecer compromisos de sustitución del personal de baja por maternidad, para evitar que la carga de trabajo recaiga sobre los compañeros, con las consecuencias negativas que ello tiene.

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

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

### 3. Paternidad.

Sí en los Convenios analizados hay poco que decir en relación con la maternidad, menos aún en relación con la paternidad.

Al igual que sucedía el año pasado, todavía hay convenios que no contienen referencia alguna a la paternidad. De 15 convenios analizados, 5 no mencionan en ningún lugar la palabra paternidad, (CC Mercadona, CC empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición, CC de notarios y personal empleado, CC Telefónica, CC estatal de empresas de seguridad). Esos Convenios,

además, sí regulan o al menos mencionan a la maternidad, pero la paternidad sigue ausente. Excepto el CC de empresas de reposición que no menciona ninguno de los dos.

Pero hay espacio para la esperanza, ya que ya son más los que mencionan la paternidad que los que no. Entre los que sí contemplan la paternidad de algún modo, podríamos distinguir entre los que copian de forma más o menos literal el art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores y aquellos que se limitan a mencionar la paternidad en relación con las vacaciones o alguna otra cuestión, pero sin que haya más referencias a la duración, al preaviso o, más en general, a las restantes condiciones legalmente establecidas.

Así, ya son seis los convenios que repiten de forma literal el 48 bis (CC general para la industria textil y la confección, CC estatal de perfumerías y afines, CC ocio educativo y animación sociocultural, CC para la industria de alimentos compuestos para animales, CC de enseñanza y formación no reglada, CC Correos). En todos estos convenios, de todas formas, hay una gran ausencia, y es la ampliación del permiso de paternidad a veinte días en caso de familias numerosas o cuando en la familia existe previamente una persona con discapacidad superior al 33 por 100 cuando el recién nacido o adoptado es tiene una discapacidad (art. 26 RD 295/2009). Y es un fallo que puede ser voluntario, pero que también puede deberse al desconocimiento de los negociadores. Seguramente la culpa hay que echársela al legislador, que legisla de forma dispersa y desordenada. No es posible exigirle a ciertos representantes de los trabajadores conocer al dedillo la legislación laboral y de seguridad social. De hecho la ampliación de permiso de paternidad a veinte días en caso de familias numerosas o que se convierten en numerosas o que cuentan con una persona que tenga una discapacidad se introdujo en la disposición adicional sexta de la Ley 23/2008 de Presupuestos Generales

del Estado para el año 2009, aunque luego se recogió en el RD 295/2009, pero no aparece en el art 48 bis ETT, que es el que sí se maneja.

Por otra parte, el CC para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, lo que obvia es el hecho de que la paternidad se puede disfrutar a tiempo parcial y, lógicamente, tampoco menciona la ampliación de la duración de la suspensión por paternidad en caso de familias numerosas, y discapacidad.

Y, por fin entre los que mencionan la paternidad en relación con cuestiones determinadas, podemos señalar lo siguiente:

1) Paternidad y vacaciones. En relación con este tema, es necesario subrayar que seguramente sea algo absolutamente episódico que algún padre no pueda disfrutar del permiso de paternidad y de las vacaciones en el mismo año en que le correspondería cogerlo. Parece así, difícil, que tenga que disfrutar de sus vacaciones en otro año. Pero podría darse el caso de una IT prolongada y a continuación, y coincidiendo con el fin de año, una paternidad. En este sentido, el CC de perfumerías y afines señala que las vacaciones podrán disfrutarse el año siguiente cuando coincidan con un periodo de IT o paternidad. Parece difícil que tenga que ser necesario llegar a estos extremos, pero resulta positivo que quede así reflejado.

Por otra parte y dado lo extraordinario del caso, y que la Ley de Igualdad no contemplaba que la paternidad permita disfrutar de las vacaciones en otro año, no es de extrañar que este convenio sea el único que contiene una referencia semejante y que el resto de los convenios analizados no traten esta cuestión. Sólo el CC de Decathlon señala que podrán juntarse paternidad y vacaciones.



## 2) Paternidad y Formación.

El CC de ADIF, al igual que hace respecto a la Maternidad, señala que los trabajadores que provengan de una paternidad, tendrán preferencia durante dos años en la adjudicación de plazas para formación. En este caso, esta medida no parece tanto una medida necesaria para reciclarse, puesto que con 13 días es difícil quedarse obsoleto, pero sí es una medida que puede considerarse de promoción para que los padres opten por suspender el contrato por paternidad, ya que ello les dará preferencia a la hora de acceder a estos cursos. No está claro si este era el objetivo buscado por los negociadores, pero no hay duda de que puede considerarse una medida de promoción de la paternidad.

## 3) Suspensión por Paternidad y EBEP.

Como ya se ha indicado el EBEP establece que la duración del permiso de paternidad es de 15 días a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Por eso el CC del Ayuntamiento de Leganés, reconoce 15 días naturales de permiso por paternidad, que se sumarán a los 5 por enfermedad grave, si el nacimiento fue por cesárea. Esos 15 días son los establecidos en el EBEP y aparecen reflejados en los mismos términos en este convenio.

Mención especial requiere el CC de Correos, aplicable a su personal laboral, al que de acuerdo con el art. 5 de ley 7/2007 de EBEP le es aplicable la legislación laboral. Pues bien, en este convenio, por una parte se regula un permiso por nacimiento de 10 días, en lugar de 2. Y por otro copia literalmente el art 48 bis ETT, donde se establecen los 13 días (más 2 por cada hijo en parto múltiple) ya conocidos y que es posible disfrutar en cualquier momento incluso a continuación del de maternidad y sobre todo después del de nacimiento. El CC de Correos está contem-

plando claramente dos supuestos distintos, no se sabe si obra del corta y pega o buscado y querido. En un sitio se habla de permiso y como tal se regula y en otro de suspensión y como tal se regula. El permiso es con sueldo y a continuación del parto, mientras que la suspensión es con prestación de Seguridad Social y es posible disfrutarla en cualquier momento, bien después del permiso por nacimiento, durante el descanso por maternidad o a continuación de ésta. Parece, por tanto, que los padres trabajadores de Correos, tendrán derecho a 10 días por nacimiento más 13 por paternidad.

Por otra parte, no hay ningún convenio con referencias a preaviso, cómo solicitar el permiso o cuando hacerlo. Respecto de estos temas la negociación colectiva sigue teniendo escaso interés.

### 3.1 Conclusiones.

Las conclusiones son las mismas que las del año pasado, bien que más optimistas, ya que el número de convenios que se refieren a la paternidad es mayor.

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

Y sobre todo sería conveniente que el Convenio recogiera el derecho de los padres a esos permisos ampliados en casos de familia numerosa, o discapacidad. No a efectos de que exista el derecho, sino a efectos de conocimiento por parte de los afectados.

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

## II. La Salud laboral en la negociación colectiva.

### 1.La regulación legal.

Es habitual regular conjuntamente salud laboral, acoso y violencia de género, pero en

este informe, esos dos últimos temas son objeto de otro capítulo y por tanto no se va a hacer referencia a los mismos.

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

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

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

Cuando se den casos de embarazo o lactancia natural, y los puestos que ocupen las trabajadoras supongan riesgo para los mismos, será necesario proceder en primer lugar a la adaptación de las condiciones de trabajo y, de no ser posible, se trasladará a la trabajadora a otro puesto de trabajo compatible con su estado. Si no existe puesto de trabajo compatible de la misma categoría o puesto, se podrá trasladar a otro no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, con-

servando, lógicamente, las retribuciones de origen; y de no ser ello posible, podrá pasar a situación de suspensión del contrato percibiendo la correspondiente prestación de seguridad social. Esta prestación es de un 100 por 100 de la base reguladora.

## **2. El margen de actuación del convenio colectivo.**

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

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

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

3. Salud laboral en los convenios analizados  
En relación con esta cuestión, todos los convenios analizados contienen alguna referencia al tema de salud laboral, mientras que el año pasado había dos convenios sin referencia alguna. Es verdad que el CC de ADIF se limita a referirse a otro convenio existente y a la necesidad de adaptarse a la legislación

vigente en materia de salud laboral. Pero el resto de los convenios analizados son algo más extensos. Otra cosa es si el género existe en los convenios analizados más allá del riesgo por embarazo o lactancia. O incluso si los negociadores son conscientes de lo que es el riesgo por embarazo y lactancia y que se trata de supuestos de salud laboral y no de conciliación.

Así, el CC de Decathlon contiene un capítulo dedicado a Salud Laboral, en el que aparecen cuestiones tan variopintas como la adhesión al ASEC (art. 50) y la regulación de salud laboral, que básicamente se refiere a Delegados de prevención y sus funciones. Y tiene otro capítulo dedicado a “Políticas corporativas: Conciliación de la vida laboral y familiar” donde incluye la maternidad y la posibilidad de, “previo informe médico”, facilitar transitoriamente a la trabajadora un puesto de trabajo más adecuado a sus circunstancias, tomando en consideración las posibilidades técnicas y organizativas de trabajo en la empresa. Pero no parece que sea una cuestión de prevención de riesgos laborales, sino de protección de la maternidad en general.

También parece que mezcla conceptos el CC de empresas de seguridad. Por una parte, bajo el título Seguridad y Salud, incluye un apartado dedicado a la Protección a la maternidad, pero luego señala que como indica la Ley de 39/99 de conciliación (olvidando otras normas posteriores) el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a riesgos para su seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo y el periodo de lactancia.

Por su parte, el CC marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural, tiene un capítulo dedicado a salud laboral y, por otra parte, un artículo (art. 72) dedicado a Maternidad y Paternidad y es ahí precisamente donde incluye el Riesgo por embarazo. Pero

a pesar de que este riesgo no está ubicado donde debiera, parece desprenderse que están contemplando un riesgo profesional. Así, se refiere a aquellos casos en los que el desempeño del trabajo habitual entrañe riesgo para la trabajadora o el feto, según informe médico. En ese caso la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, facilitando el cambio a otro puesto dentro de su categoría y jornada, regresando a su puesto una vez que termine la causa que motivó el cambio. Además señala que el Comité de Seguridad y Salud valorará los puestos que son considerados como de riesgo. Por último añade que, si la empresa no pudiese minimizar el riesgo u ofrecer puesto alternativo, entonces se procederá a suspender el contrato por riesgo de embarazo. Además en ese caso se complementarán las prestaciones hasta el importe íntegro. Parece por tanto que la ubicación no es correcta, pero se está tratando el embarazo como un riesgo en los casos que es un riesgo, no cualquier embarazo. Por otra parte el capítulo que dedica a salud es muy completo.

Cuatro son los Convenios que no contienen referencia alguna ni a maternidad ni a género en el apartado de salud: el CC Mercadona, el CC de enseñanza y formación no reglada, CC Notarías y su personal, y el CC Telefónica. Esta ausencia no es siempre significativa, puesto que es posible que esta materia pueda venir contemplada en el PI o en otro acuerdo (p.e., el PI de Mercadona que analizamos el año pasado señalaba que debía realizarse la prevención teniendo en cuenta la perspectiva de género, y si lo ponemos en relación con lo que dice el CC sobre evaluación de riesgos por centro, pues quizá lo harán con perspectiva de género o quizá no lo hagan).

En cuanto a los que contienen alguna referencia al género, esa referencia se ciñe básicamente a dedicar un artículo a la protección a la maternidad (CC Correos, CC empresas dedicadas a los servicios de campo para acti-

vidades de reposición, CC para la industria de alimentos compuestos para animales, CC empresas de seguridad, CC Perfumerías y afines y CC para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales y CC Industria Textil), como por otra parte hace la Ley de Prevención de Riesgos laborales. Y por tanto a indicar de forma más o menos literal la adecuación del puesto, el traslado y en su caso suspensión. O a copiar literalmente el art. 26 de esa misma ley (CC para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, CC general para la industria textil y la confección).

El CC de Correos, además de hacer referencia al posible traslado, contempla otra cuestión que no es más que la adecuación del puesto de trabajo. Así señala que “durante el período de gestación, para el caso del personal rural, se podrá autorizar a la trabajadora un medio de enlace adecuado para la realización del servicio, previa solicitud de la interesada”.

Pero hay dos convenios que merecen especial atención, uno por contener una regulación muy adecuada y otro, por plantear ciertas dudas.

EL primero es el CC de Perfumerías y afines. Este convenio presta especial atención a la salud laboral y, aunque es cierto que mucho es resumen de la LPRL, también es verdad que contiene otras cuestiones e incluso en lo que es repetición de la Ley de Prevención, hace un buen resumen y es útil para los afectados, en el que se incluye la prevención y la formación, entre otras materias ajenas.

Así establece la obligación de realizar una exploración ginecológica anual a las trabajadoras mayores de treinta y cinco años (de carácter voluntario) y para los hombre ma-

yores de cincuenta y cinco un análisis de PSA (para próstata). Además de recordar en otro apartado, algo que no contempla ningún otro convenio y es el hecho de que en la evaluación de riesgos hay que prestar atención a aquellos que puedan incidir en la función de procreación de trabajadores y trabajadoras (es copia de la LPRL, pero ningún otro convenio lo tiene en cuenta).

Además incluye un apartado específico de protección a la maternidad y ahí, además de señalar que las trabajadoras tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función compatible con su estado cuando las condiciones, agentes o procedimientos puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia, establece que en la “evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad de los puestos de trabajo para la mujer embarazada, parto reciente o en periodo de lactancia natural.” Y esto es importante.

Por su parte el Convenio para el personal del Ayuntamiento de Leganés, dedica un artículo (43) al cambio de puesto de trabajo por motivos de salud. Y el apartado B, está dedicado al embarazo. Por una parte es de agradecer que no lo incluye como enfermedad en el apartado A), siendo digno de tratamiento diferenciado.

Este apartado B) en principio se refiere sólo mujeres trabajadoras embarazadas que pertenezcan a determinados colectivos (limpieza viaria, mantenimiento en general, policía, limpieza de dependencias, y monitores de deportes) pero lo amplía a cualquier otro colectivo de riesgo que pueda surgir. Estas trabajadoras “serán destinadas a un puesto de trabajo más adecuado a partir del cuarto mes o del primer por prescripción facultativa, volviendo a su puesto de trabajo cuando comience el periodo de licencia por maternidad. La mujer trabajadora que no pueda cambiar de puesto de trabajo, podrá optar por una suspensión del contrato en el caso

de que sea concedida la prestación por la Seguridad Social, según texto refundido ETT”. En esta redacción parece que sigue subyaciendo la idea de que el empresario no tiene que hacer nada por adaptar el puesto, por reducir los riesgos y, sobre todo, parece que es optativo para la trabajadora cambiar de puesto y, peor aún, acceder a la situación de riesgo por embarazo.

Y eso no debiera ser así. Es la empresa la que está obligada a trasladar a la trabajadora a otro puesto, incluso a uno no correspondiente a su grupo o categoría equivalente; eso sí manteniendo la retribución de origen. Una vez más la LPRL no está pensando que la maternidad es una enfermedad y que la embarazada no puede hacer nada. Simplemente es consciente de que no puede hacer determinados trabajos. Por eso primero intenta la adecuación, luego la movilidad y, por último y si nada es posible, la suspensión. Es cierto que es la trabajadora la que tiene que gestionar su prestación, la que tiene que solicitarla, pero esa sensación de que el contrato solo se suspenderá si hay prestación, está ahí.

#### 4. Conclusiones.

La primera conclusión sigue en la línea del año pasado, es necesario introducir la perspectiva de género en materia de prevención de riesgos laborales. Es necesario realizar un diagnóstico de los riesgos profesionales, prestando atención al género, para que este diagnóstico sea certero. Los riesgos a los que se enfrentan mujeres y hombres no siempre son los mismos, especialmente cuando éstos se refieren a la condición biológica del embarazo y la lactancia. Y no hay que olvidar que también el hombre puede ver afectada su capacidad reproductiva.

Sería especialmente recomendable que los convenios de sector contemplaran cómo realizar los diagnósticos teniendo en cuenta el género, por un lado, y por otro cómo afectan determinados trabajos, posturas o ries-

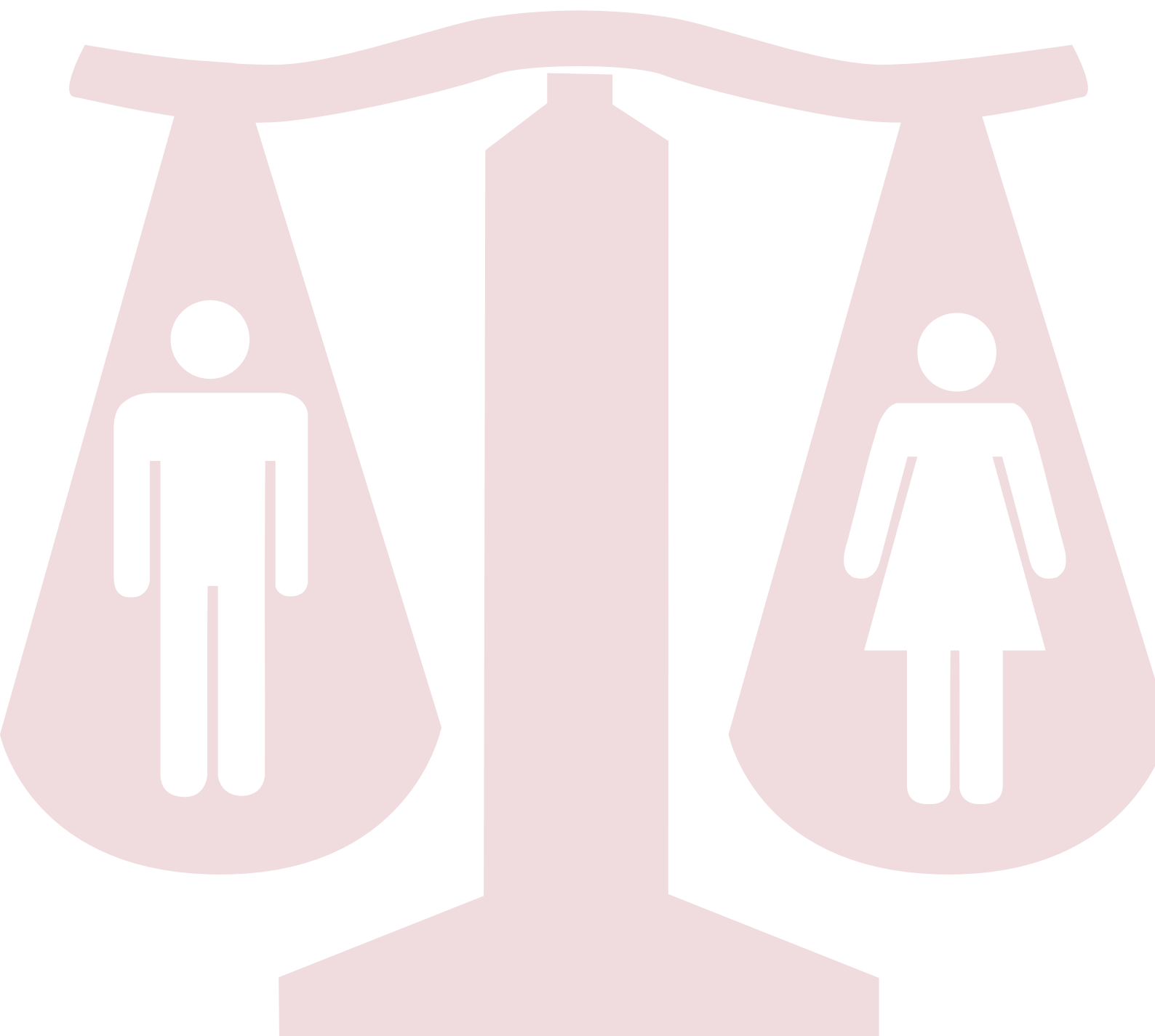
gos a las situaciones de embarazo y lactancia natural.

Y todavía es más importante difundir la idea, especialmente en los Convenios de Sector, que la evaluación de los puestos debe ser previa al embarazo o lactancia. A estas alturas, todas las empresas deberían tener hecha una evaluación de puestos de trabajo, en los que se supiera si afectaba y cómo a una hipotética mujer embarazada o en periodo de lactancia que ocupase ese puesto.

Por otra parte, no parece que en los Convenios analizados, esté clara la diferencia entre proteger la maternidad cuando existen riesgos profesionales o proteger la maternidad en sí misma. Y la protección de la maternidad por esta razón, puede ser contraproducente para la propia mujer, ya que equivaldría a volver al inicio de nuestra historia laboral.

A los riesgos psicosociales no parece que se les preste especial atención y su incidencia en las mujeres es importante. Especialmente cuando son trabajadoras embarazadas o con cargas familiares. Determinadas exigencias del trabajo y determinadas jornadas pueden acabar generando estos riesgos.

Por último, sigue siendo necesario e importante que la salud laboral desde una perspectiva de género aparezca en los convenios colectivos. Es cierto que también puede venir reflejada en los planes de igualdad, pero los planes de igualdad solo son aplicables en determinadas empresas, mientras el convenio colectivo tiene un ámbito de aplicación mayor.





## CAPÍTULO III

# La clasificación profesional y la retribución salarial

M<sup>a</sup> José Dilla Catalá  
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
UCM

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

### I. Clasificación profesional y negociación colectiva.

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

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

#### 1. Los convenios analizados.

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

Los criterios, cuando aparecen mencionados, son, en general, criterios neutros que, además, coinciden con los señalados por los diferentes Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva, que vienen sucediéndose desde el año 1997, aunque en ocasiones se añade algún otro. Así, el CC de

Decathlon señala que el encuadramiento de un trabajador se realizará teniendo en cuenta los siguientes factores: formación, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad. En el mismo sentido, el CC de Correos, y el CC de Telefónica, que tienen que negociar un nuevo sistema y que debe basarse en los factores de: autonomía, responsabilidad y complejidad. También en términos similares, aunque mucho más completos y detallados, es el CC de perfumerías y afines.

Es posible que el criterio de la formación o el de titulación, pudiera haber sido y siga siendo en según qué sectores un criterio que puede causar ciertas discriminaciones de carácter indirecto, en el sentido de que las mujeres hubieran llegado a unos niveles inferiores de educación y formación. En cualquier caso, la solución no es no exigir formación, si ésta es precisa, sino conseguir que la mujer llegue a todos los niveles de formación y en todos los sectores. Hoy por hoy, la formación, si es ajustada al puesto, puede decirse que es un criterio neutro en la mayoría de los casos. Al menos en plantillas jóvenes, como la de Decathlon, no sorprende. Pero es cierto que los Acuerdos Interconfederales no hablaban de formación, sino de conocimientos.

Sí se ha encontrado un Convenio (CC para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales) que ha llamado la atención, puesto que utiliza el criterio del esfuerzo físico, pero no lo hace en materia de clasificación sino de remuneración y allí hablamos de él.

En cuanto al lenguaje utilizado para denominar las diferentes categorías, hay un poco de todo. Convenios que utilizan el masculino pero de vez en cuando incluyen alguna categoría en femenino y masculino, curiosamente siempre categorías que suelen estar fuertemente feminizadas. Así, tanto el CC de Decathlon como el CC de Empresas de

seguridad incluyen sus categorías o puestos de trabajo en masculino (Vendedor, técnico (en CC Decathlon) o Director, jefe, técnico, programador, supervisor (en CC Empresas de Seguridad)) y solo está en ambos géneros azafata/o. En el CC de empresas de seguridad también aparece referido a ambos sexos, la categoría de limpiador/limpiadora. Igual que sucedía el año pasado, algunos convenios parece que tienden a pensar que lo femenino se puede hacer masculino, pero lo masculino no puede ser también femenino. Este convenio de Empresas de seguridad, contiene, además, una cláusula genérica de igualdad, de acuerdo con la cual todas las referencias a “trabajador” u “operario” deben entenderse hechas, indistintamente a hombre o mujer. Por lo que todavía llama más la atención esta excepción con las azafatas/os y limpiadoras/es.

En esta línea de convenios masculinizados, el CC para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, parece que solo tiene en femenino aquellas categorías que quizá, actualmente, son ocupadas por mujeres. Así están todas en masculino, salvo “embaladora de género acabado”, cuando a los trabajadores que ejercen esta función se les identifica como embaladores, al igual que el resto de categorías y puestos. Por eso parece fácil pensar que al redactarlo estaban pensando en esas embaladoras. El resto está todo en masculino. También está en masculino el CC de industria textil y el CC para la industria de alimentos compuestos para animales.

Más llamativo aún, resulta el CC de Notarios y Personal empleado, donde no sólo se refieren siempre al empleado, al trabajador, sino que como indica el propio nombre del convenio, olvidan que también hay, y muchas, mujeres notarias. Todo el convenio habla de Notarios, y en algún caso de despachos notariales, pero al menos el título del convenio

debiera haber sido Notarías.

Es preocupante que sean precisamente estos grandes convenios sectoriales los que sigan manteniendo ese lenguaje, casi exclusivamente masculino, debido a la incidencia que tienen en ámbitos inferiores.

También está básicamente en masculino el Convenio del Ayuntamiento de Leganés. Aunque también es verdad que luego se refiere a trabajadores/as, y que contiene una disposición adicional séptima, según la cual, “La Comisión de Igualdad, una vez firmado el Plan de Igualdad, adecuará este Acuerdo a las normas de un lenguaje no sexista”. Pero ya sabiendo que no es adecuado, podían haberlo hecho correctamente desde el principio.

Otros convenios, en cambio utilizan un lenguaje absolutamente adecuado, como es el caso del CC de ocio educativo y animación sociocultural. En este convenio, los grupos aparecen nombrados de forma neutra, así, personal directivo, personal de gestión..... y dentro de estos grupos las categorías, o bien son neutras (gerente) o aparecen siempre en femenino y masculino (Director/a, jefe/a, coordinador/a, monitor/a, titulado/a, conductor/a, taquillero/a....). Solo hay un técnico que aparece solo en masculino, pero dado que el resto de los técnicos vienen en ambos, parece más una errata que algo buscado. También es correcto el CC de empresas dedicadas a los servicios de campo para las actividades de reposición.

Otros convenios son de lo más variado. Así algunas categorías o puestos están en masculino y otras en femenino y masculino, y otras son neutras. En este caso se encuentra el CC de Perfumerías y afines, que cuenta con un sistema de clasificación muy completo y detallado. En él los criterios de definición son neutros, pero en las categorías concretas hay de todo. Unos en masculino y feme-



nino, operario/a, vendedor/a, traductor/a, controlador/a, monitor/a. Otros solo en masculino, recadero, mozo (seguramente, lo que habría que hacer es cambiar la denominación de este puesto, ya que lo de moza no parece muy apropiado), etiquetador, jefe (todos los jefes están solo en masculino, aunque Director está también en femenino). Y por supuesto algunos solo en neutro, peón, analista, botones....

Al igual que en los convenios analizados el año pasado, sorprende que no aparezca contemplada la cláusula de no discriminación. Y al igual que decíamos entonces, puede deberse a que está tan interiorizado que quizá por eso ya no la incluyen. Pero no basta con que las categorías o los criterios de integración en uno u otro grupo o categoría sean no discriminatorios, es necesario que los criterios de promoción y ascenso también reflejen ese afán no discriminatorio, pero de ese tema se ocupa otro capítulo de este informe.

## 2. Conclusiones.

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

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

Sigue habiendo demasiados convenios solo en masculino, con el agravante de que son convenios sectoriales.

## II. Retribución y negociación colectiva.

El art. 28 ETT, establece que el empresario debe “pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satis-

fecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”. Este artículo es consecuencia de la normativa comunitaria iniciada con la Directiva 75/117 y refundidas hoy en la Directiva 2006/54 de 5 de julio.

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

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

### 1. Los convenios analizados:

No todos los convenios analizados, contienen un apartado referido a condiciones económicas. En algunos simplemente hay referencias a incrementos salariales y, por tanto, no es posible saber su incidencia en posibles discriminaciones (en este sentido, CC ADIF).

Otra cuestión llamativa es que la mayoría

de los Convenios, a pesar del afán que suele haber por repetir el Estatuto de los Trabajadores en otros temas, en materia de retribución no es así. Y así la mayoría no contiene la cláusula de igualdad de retribución. Puede deberse, igual que veíamos en clasificación profesional, a que ya esté interiorizada esa igualdad y no sea necesario repetirla.

En cualquier caso y así de forma aparente, no es fácil ver discriminaciones por aplicación de los sistemas retributivos que aparecen en los convenios analizados. Pero como es un dato cierto que la discriminación retributiva existe, vamos a mencionar aquellos complementos que parece que pudieran ser causa de la misma. Por otra parte es importante resaltar que en algunos de los convenios se hace mención a anexos que no constan, y que por tanto no se han podido analizar.

En cuanto a complementos determinados que pueden, o no, ser causa de discriminación, podemos citar los siguientes.

**Complemento específico.** El CC del Ayuntamiento de Leganés hace referencia a un complemento con este nombre que “retribuye las condiciones particulares de todos los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica y condiciones de trabajo. Las cantidades que se señalan están referidas a jornada completa, por lo que aquellos trabajadores con jornada reducida verán esta cantidad reducida proporcionalmente”

Seguramente este tipo de complementos es necesario; y también es necesario que su retribución sea proporcional al tiempo de trabajo. Pero al final este complemento podrá tener efectos sobre las mujeres, que son las que aún hoy, trabajan en mayor medida con jornadas reducidas.

**Complemento de permanencia y desempeño.** El CC de Correos puede ser discriminatorio. Es un complemento destinado a retribuir experiencia adquirida a través de la actividad

y permanencia en la empresa, así como responsabilidad y especial dedicación. El hecho de exigir una permanencia mínima puede repercutir en diferencias salariales entre hombres y mujeres, ya que las mujeres pueden ausentarse más por maternidad y cuidado de hijos. A diferencia de lo que sucede con otros complementos que se señalarán en breve, en este caso, no se indica si las ausencias debidas a maternidad computan o no a efectos de considerar que ha habido permanencia.

En términos similares, en el CC para la Industria de alimentos compuestos para animales se establece una prima de asistencia, “por día efectivamente trabajado”, y tampoco se señala que ausencias no se tendrán en cuenta. Por tanto es posible que estando de baja por maternidad o paternidad, o riesgo embarazo o lactancia no se perciba dicha prima

**Complemento de disponibilidad,** así como el año pasado citábamos este complemento como posible causante de discriminación, por las largas jornadas que exigía este año, al menos en el CC de ocio educativo y animación sociocultural no parece que tenga ese carácter. En efecto, en este Convenio, dicho complemento se paga a aquellos trabajadores y trabajadoras que realizan “servicios presenciales con disponibilidad de 24 horas en casas de colonias, albergues infantiles y juveniles, campamentos y/o otros equipamientos similares”. En este caso, por tanto, se trata de trabajadores que ya están ausentes de sus casas, puesto que están en estos albergues, y no se está pagando tanto la jornada más extensa, que la tienen todos, sino el hecho de estar disponible incluso por la noche, si sucede algo.

**Prima general por objetivos:** el CC Mercadona dispone que, para percibirla, es necesario haber trabajado entre 3 y 9 meses y estar en alta en el momento del pago. Y señala que no se considerará “periodo trabajado a estos efectos las excedencias y las bajas por enfer-

medad”, lo que en sentido contrario podría indicar que sí se computa como periodos trabajados los de maternidad o las suspensiones de cualquier otra índole. También indica que no se considera situación de alta a los efectos del cobro, la excedencia voluntaria. Por tanto, y por la misma razón que antes, parece que sí podría cobrarse estando de baja por maternidad. En similares términos el Complemento de producción y asistencia del CC de Correos, que se devenga en función de la asistencia efectiva al trabajo, y no se entiende como asistencia efectiva las ausencias por enfermedad o accidente no laboral. Por tanto sí se cobraría estando ausente por maternidad. Parece que los negociadores tienen cada vez más claro que las situaciones de maternidad no pueden perjudicar a las trabajadoras en dicha situación.

Pagas extras: el CC del Ayuntamiento de Leganés señala que si no se trabajan efectivamente los 6 meses anteriores, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente. Durante la baja, se cobra la parte proporcional correspondiente a las pagas extras, pero queda la duda, de si del importe de la paga se deduce lo ya cobrado (que es correcto) o se reduce algo más.

Por otra parte llama la atención, aunque no desde un punto de vista de discriminación sino de legalidad, el hecho de que hay varios convenios en los que el plus de nocturnidad no se paga a partir de las 3 horas de trabajo en franja nocturna tal y como indica el art 36.1 ETT, sino a partir de las 4 (CC Industrias de alimentos compuestos para animales, y el CC de empresas de seguridad)

En cuanto al complemento de antigüedad, también puede ser una fuente de diferencias salariales, en cuanto que es posible que los trabajadores más antiguos sean hombres, en lugar de mujeres, y por lo tanto cobren más que las mujeres, por ese concepto. Se trata de una discriminación de difícil solución y que se irá corrigiendo con el tiempo, ya que

si los hombres llevan más tiempo eso no se puede cambiar, aunque resultaría conveniente tender a reducir las retribuciones por este concepto.

Conviene, por último, citar una cuestión que, aunque no tiene que ver directamente con el género, sí puede llegar a beneficiar a las trabajadoras, especialmente a aquellas en situación de embarazo o lactancia, ya que al fin y al cabo son medidas de salud laboral.

Se trata de los complementos de toxicidad (CC de Perfumerías y afines) y el plus de penosidad (CC para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales). En ambos convenios se contemplan su posible eliminación, ya que la empresa puede mejorar la situación y conseguir eliminar esas circunstancias penosas o tóxicas, con lo que no será necesario pagar estos complementos. Es de agradecer que los convenios prevean medidas como ésta, que al fin y al cabo redundan, seguro, en una mejor salud laboral de todos.

## 2. Conclusiones.

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

Por otra parte hay complementos que pueden ser necesarios, como los de jornada partida, disponibilidad o prolongación de jornada, entre otros; pero antes de fijarlos será necesario revisar si realmente son necesarios, si existen otras alternativas, si pueden establecerse unos turnos con menos personas. Lo que no podemos incurrir es en el error de pensar que

cualquier complemento que retribuya determinados ampliaciones de la jornada u horarios específicos, tiene que ser discriminatorio en sí mismo, pues con tal argumento se corre el riesgo de que nuestras empresas pierdan, aún, más competitividad. Pero hay que estar especialmente atentos a ellos.

Es positivo, por otra parte, que algunos convenios parecen asumir que las ausencias debidas a maternidad (en términos generales), no pueden evitar el abono de determinados pluses, de permanencia o asistencia. Aunque alguno queda, que debe mejorar este aspecto.



## CAPÍTULO IV

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

M<sup>a</sup> Luisa Molero Marañón  
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
URJC

**Sumario:** I. La indeterminación colectiva de la noción de conciliación y el doble enfoque elegido. II. Medidas de conciliación tradicionales. 1. Falta de sistemática y rigor jurídico. 2. La mayoritaria remisión al ET de las cláusulas convencionales. 3. Las reducidas mejoras de las cláusulas convencionales. III. Medidas de conciliación vinculadas a la organización temporal y espacial del trabajo.

### I. La indeterminación colectiva de la noción de conciliación y el doble enfoque elegido.

El análisis de la muestra de convenios colectivos seleccionada va a seguir el enfoque adoptado en el año anterior que desdobra el estudio en dos direcciones: la primera se refiere a la tradicional o clásica que contempla las medidas de conciliación tradicionales y la segunda alude a las acciones que afectan a este ámbito desde una perspectiva distinta, que opta por una noción renovada del concepto que incluye medidas distintas que hacen referencia a la organización temporal y espacial del trabajo. Precizando más, la visión que hemos dado en llamar tradicional o clásica va a analizar el texto de los convenios colectivos, deteniéndose en la regulación de los permisos y licencias, derechos de reducción de jornada y régimen de excedencias, dejando a un lado la regulación relativa a la suspensión de maternidad o paternidad, al ser objeto de otro capítulo del informe. Por el contrario, la segunda de las perspectivas se ha centrado esencialmente en la disciplina relativa al tiempo de trabajo y algunas otras disposiciones que diseminadas en el texto del convenio colectivo contribuyen de forma decisiva a la conciliación de la vida familiar y laboral.

El enfoque adoptado es de este tenor, puesto que la primera de las conclusiones que se extrae del estudio de convenios colectivos es que con carácter general se puede aseverar que desde una dimensión formal la materia de conciliación ha logrado introducirse dentro de los contenidos de los convenios colectivos. O dicho de otro modo, no hay un solo con-

venio colectivo dentro de la muestra que no haga referencia a las medidas tradicionales de conciliación. Ahora bien, al partir de una noción de conciliación revisada, la metodología utilizada quiere optar por esa doble dirección, puesto que, al margen de las medidas tradicionales respaldadas por el texto legal, lo más ajustado para lograr descifrar el espacio que ocupa la conciliación es bucear dentro de la integridad del contenido del convenio con el fin de seleccionar otras medidas que, pese a formalmente no identificarse como tales, pueden en muchos casos colaborar de manera más efectiva para una adecuada conciliación.

Y es que desde esta perspectiva, hay que destacar la inexistencia de un concepto legal cerrado o bien delimitado de lo que debe entenderse por conciliación en nuestro Derecho. Por tanto, se trata de una noción esencialmente abierta que no se ve precisada tampoco por la negociación colectiva, que simplemente viene a articular con más o menos acierto medidas que se consideran servirán para la conciliación. En este sentido, se ha de llamar la atención de que son muy reducidos los convenios colectivos en los que se prevé de modo expreso un título relativo a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional [CC ADIF]. Dicha ausencia nos obliga a contemplar en su conjunto el texto del convenio, con el fin de desentrañar posibles medidas de conciliación, prestando sin duda una especial atención al régimen de ordenación del tiempo de trabajo, al considerar que dicho eje de regulación resulta nuclear para un adecuado funcionamiento de la misma. Desde este punto de vista, la doble perspectiva a la que hemos hecho alusión entendemos que es la más adecuada, siempre que atendamos a la noción de conciliación a la que ya nos referimos en nuestro primer informe que no se puede limitar a identificar con la sola idea de trabajar menos, sino a trabajar de modo distinto con el fin de poder compatibilizar más fácilmente la vida profesional con la familiar.

Dicho esto, la segunda de las conclusiones que se obtiene desde estas primeras consideraciones generales es el escaso avance que supone la muestra examinada respecto a la del año anterior, puesto que si se profundiza en el concreto contenido de las medidas, se pueden suscribir salvo excepciones las conclusiones principales obtenidas en el primer informe. En este sentido, se indicó que la negociación colectiva no había asumido realmente un papel relevante dentro del campo de la conciliación, siguiendo muy apegado al régimen legal sustancialmente mejorado por las últimas reformas normativas. Dicha conclusión queda plenamente confirmada con el estudio realizado al día de hoy.

Los convenios colectivos, como se verá, a continuación, no cumplen con carácter general una función que sirva que los trabajadores y trabajadoras puedan conciliar con menos tensión su vida laboral y familiar, sino que sus mandatos se encuentran demasiado ligados a las previsiones legales, siendo escasamente innovadores. Las cláusulas convencionales son, bien resultado de disposiciones legales de remisión, o bien sirven como norma de leve mejora respecto al texto legal, o de precisión de los mandatos legales. Incluso, se puede afirmar que la localización de cláusulas convencionales que revisten una mejora sobre la ordenación legal son más escasas que en la muestra precedente, quizás a causa de la crisis económica el aumento de las garantías en este ámbito haya quedado más al margen de las negociaciones. En cualquier caso, se puede indicar un año más que el motor normativo de la conciliación se encuentra en manos del legislador, cumpliendo la autonomía colectiva una función menor en el necesario avance que reclama esta materia.

## II. Medidas de conciliación tradicionales.

### 1. Falta de sistemática y rigor jurídico.

Como se ha indicado, la integridad de los convenios colectivos se refieren a esta clase de medidas, existiendo en todos y cada uno de

los productos analizados previsiones acerca de permisos y licencias (art. 37.3 y 4, 4 bis ET), derechos de reducción de jornada por cuidado de familiares (art. 37.5 ET), así como disposiciones relativas a las excedencias familiares (art. 46.3 ET). No obstante, la primera conclusión obtenida se refiere a la falta de sistemática dentro del articulado del convenio. En algunos casos, dichas medidas se agrupan bajo el título de “Licencias y Excedencias” [CC Perfumería y afines; Decathlon España, SA y CC Industria Alimentaria]; en otros, se agrupan junto a las condiciones de tiempo de trabajo, bajo el título “Tiempo de trabajo, jornada y excedencias” [CC Notarias] o, simplemente, se encuentra toda la ordenación de los permisos dentro del capítulo relativo a “Jornada” [CC Mercadona y CC Telefónica], o solamente junto con las “Vacaciones, permisos, licencias y excedencias” [CC Ayuntamiento de Leganes], o también mezcladas junto a otras condiciones de trabajo distintas, “Jornada, vacaciones, permisos, ascensos, excedencia, jubilaciones, maternidad” [CC Enseñanza y formación no reglada]. Finalmente, también hay algunos convenios que las integran bajo el título directo de “Conciliación de la vida persona, familiar y profesional” [CC ADIF y CC Enseñanza y formación no reglada], o más complejo de “Jornada y conciliación de la vida familiar” dentro del capítulo relativo al “Tiempo de trabajo” [CC Industria Textil y de la Confección]. A este respecto, junto con la diversidad sistemática que acompaña a la muestra es preciso también indicar que las medidas de conciliación van cada vez más unidas a la ordenación del tiempo de trabajo, resultando en muchas ocasiones un apartado dentro de la misma.

A nuestro entender, lo más adecuado sería abrir un título separado que agrupara las distintas medidas de conciliación que se pueden arbitrar desde una perspectiva transversal, dando a la materia la trascendencia social que tiene y que todavía no queda reflejada en el concreto contenido del convenio, al encontrarse medidas de conciliación repartidas de forma desigual a lo largo de todo su articulado.

De otro lado, desde un punto de vista formal, también es preciso apuntar la falta de rigor en el lenguaje jurídico utilizado, puesto que se hace alusión a los permisos y licencias, cuando los agentes sociales se están refiriendo a derechos de reducción de jornada por motivos familiares [art. 14 CC Ayuntamiento de Leganes, CC Servicios de Campo], o se hace alusión a los permisos, en el título de la suspensión del contrato de trabajo [art. 54 CC Industria Textil, a la excedencia voluntaria, cuando se esta aludiendo a las excedencias familiares que por sus peculiares características no pueden ser tratadas como una excedencia voluntaria más. Consecuentemente, resultaría deseable que las categorías jurídicas se utilizaran con una mayor técnica jurídica, puesto que la terminología jurídica empleada es relevante para determinar el régimen jurídico en cada caso.

## **2. La mayoritaria remisión al ET de las cláusulas convencionales.**

En la muestra objeto de análisis, la tendencia más generalizada es que en el marco de regulación de la conciliación rija lo ya dispuesto por el texto legal, sin variación alguna. En este sentido, la tónica general es que en el propio convenio colectivo se copie de modo literal el contenido de la ordenación estatutaria [Por ejemplo en el caso de los derechos de reducción de jornada: art. 47 CC Perfumería y afines, CC Servicios de Campo; art. 55 CC Industria textil y de la confección; art. 14 CC Industria de Alimentos compuestos]. No obstante, no resulta inusual dentro de la muestra encontramos con cláusulas de convenio que simplemente remiten a lo dispuesto en el ET o en la legislación laboral vigente sin más [art. 19 CC Enseñanza y Formación no reglada], con previsiones del tenor de “el régimen de excedencias se regulará por lo dispuesto en el artículo 46 ET” [art. 31 CC Notarías y art. 50 CC Industria Textil, o “el permiso por lactancia se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 ET” [art. 33 CC Notarías, art. 26.9 CC Mercadona], sin tan sí quiera fijar el contenido de la regulación.

A este respecto, la disciplina convencional actualiza los contenidos con las últimas reformas, pero no añade novedad alguna. Dicha tarea de reproducción del texto legal llega en ocasiones a tales extremos, que transcriben tan idénticamente la ordenación estatutaria que remiten en la propia cláusula a las disposiciones del convenio colectivo, sin fijar contenido alguno. O dicho de forma más clara, el ET remite a lo dispuesto en el convenio colectivo y el convenio remite a sí mismo sin establecer previsión alguna. De este modo, por ejemplo, se indica para el permiso de lactancia la acumulación en jornadas completas “en los términos previstos en la negociación colectiva”, sin fijar disposición al respecto [art. 55 CC Industria Textil], o para la excedencia para el cuidado de familiares, se fija el derecho a período de excedencia de duración no superior a dos años, “salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva” [art. 13 CC Industria Alimentos compuestos].

## **3. Las reducidas mejoras de las cláusulas convencionales.**

Con respecto a las variaciones introducidas por el convenio colectivo, lo primero que se ha de destacar es que en una valoración general son reducidas, debiendo, además, hacer notar que si se compara con la muestra del año anterior se puede afirmar que se han visto disminuidas, con el agravante de que en algunos casos se establece la mejora sobre el texto legal pero su incremento conlleva la pérdida de retribución. Indudablemente, dicha consecuencia tiene efectos negativos para el ejercicio de conciliación, puesto que penaliza el ejercicio de los derechos inherentes a la misma, pudiendo ser reflejo de la crisis económica en la que se encuentra inmersa al día de hoy la negociación de los convenios colectivos.

En cualquier caso, para el análisis de estas cláusulas convencionales, se ha seguido una clasificación que las permite agrupar en los tres siguientes bloques. Las primeras relativas a la ampliación de los períodos de disfrute en permisos y excedencias familiares; las segundas se

refieren al aumento de sujetos protegidos por las medidas de conciliación frente al texto legal y, por último, haríamos referencia a las cláusulas más innovadoras, en la medida en que se encuentran plenamente al margen de la reglamentación del texto legal.

Con relación al aumento de los períodos de disfrute, resulta muy habitual la ampliación de los permisos retribuidos, o bien precisando que los dos días serán hábiles [CC Perfumería y afines], o aumentando en un día el permiso [CC Mercadona]. También el incremento es relativamente frecuente en el permiso legal previsto por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares, aumentando el período a tres días [CC Enseñanza y formación no reglada y CC Decathlon], así como en el causado por fallecimiento de familiares [CC Decathlon; CC Industria Textil; CC Empresas para los Servicios de Campo], fijando con carácter general una regla general y una particular cuando se precise desplazamiento del trabajador. No obstante, en algunos casos llama la atención cómo el aumento del período conlleva la pérdida de la retribución, o dicho de forma más clara, el permiso se convierte en un permiso no retribuido [CC Industria Textil]. O de una forma más matizada, se reduce la retribución del trabajador, no garantizándose el salario completo [CC Mercadona].

De otro lado, en la muestra, y a diferencia del año anterior, la ampliación en la duración legal del régimen de excedencias solo se contempla de forma excepcional, llegándose a aumentar hasta cinco años en un solo convenio de la muestra, tanto para la de menores como para el resto de familiares que no puedan valerse por sí mismos [CC Mercadona]. Por tanto, la mayoría de los convenios se limitan a reproducir las disposiciones del texto legal en este ámbito. Por el contrario, continúa siendo relativamente frecuente la acumulación del permiso por lactancia en jornadas completas, con una importante variación en el número de días a disfrutar: desde

14 días naturales [CC Notarías, CC Servicios de Campo, CC Industria alimentos compuestos], 18 días [CC ADIF], hasta 30 días naturales [CC Mercadona]. Ambas previsiones no se puede olvidar que se encuentran expresamente previstas o incitadas por la norma legal, que establece un mandato de remisión para la negociación colectiva [arts. 37.4 y 46.3 ET].

Con respecto a la ampliación de los sujetos protegidos, existe dentro de la muestra de la negociación una cláusula relativamente frecuente en que la titularidad de las medidas de conciliación se extiende no solo a las parejas unidas por el vínculo matrimonial, sino también a las parejas de hecho, siempre que acrediten dicha condición, bien a través de la presentación del “certificado del Registro de Uniones de hecho”, o si la pareja no está inscrita, también se permite la acreditación a través de una “declaración jurada de la condición de pareja de hecho, acompañada de una certificación de convivencia del Ayuntamiento que corresponda” [CC Perfumería y Afines, CC Decathlon; CC Industria de alimentos]. De este modo, se facilita la conciliación en razón de la situación de necesidad familiar, integrando dentro de la noción tanto a los progenitores unidos por matrimonio, como a las parejas de hecho.

De otro lado, se amplía dentro del círculo de sujetos protegidos por el derecho de reducción de jornada a menores de 12 años, en lugar de los 8 años que establece el texto legal [CC Ayuntamiento de Leganés], o más innovadora todavía es la cláusula del convenio que prevé este derecho de reducción con el fin de atender a personas mayores que requieren “especial dedicación”, sin las exigencias que requiere el texto legal [CC Ayuntamiento de Leganés], o que amplía la duración del permiso por lactancia hasta que el menor cumpla 12 meses [CC ADIF].

Finalmente, me referiré a las cláusulas más innovadoras, en cuanto que configuran medidas de conciliación al margen del texto legal que en algunos casos ya se contemplaban en la mues-



tra anterior, siguiendo una línea de continuidad, consolidando prácticas convencionales en este terreno. Dentro de estas prácticas, se puede hacer referencia al permiso para asistencia a la consulta médica, tanto del trabajador propio, como para acompañamiento de los menores, como en ocasiones para familiares que no puedan valerse por sí mismos. Dicha clase de permiso se encuentra plenamente asentado en nuestra negociación colectiva [CC Ayuntamiento de Leganes, CC Perfumería y afines, CC Mercadona, CC Telefónica]. En el caso de la asistencia a menores, la edad límite difiere sustancialmente: desde los que prevén menores de 16 años [CC Ayuntamiento de Leganés], hasta los que lo establecen para menores de 8 años “sin retribución” [CC Perfumería y afines, CC Industria Textil; CC Industria alimentos compuestos]. A este respecto, llama la atención que en un gran número de los convenios que prevé este permiso, se establezca con ausencia de retribución. Normalmente, se concede al trabajador el tiempo necesario, siempre que la consulta no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo, debiendo eso sí justificarse mediante el volante visado por el facultativo, sea o no de la Seguridad Social, en el que ocasionalmente conste horario de entrada y salida de consulta médica [CC Perfumería y afines, CC Industria textil].

Muy excepcionalmente, por el contrario, se observa en la muestra, permisos para nuevas situaciones que exige la atención y cuidado de hijos, como la asistencia a tutorías de los hijos o para cubrir períodos de adaptación de los hijos en centros educativos [CC Ayuntamiento de Leganés], o de forma aislada se contempla el derecho de reducción de jornada para el cuidado del menor o menores que estén a su cargo y “se encuentren afectados por el cáncer o enfermedad grave, que requieran ingreso hospitalario de larga duración y/o tratamiento continuado de la enfermedad” [CC Enseñanza y formación no reglada] .

También dentro de estas medidas, fuera de la ordenación legal, hay en algún caso permisos

retribuidos por asuntos particulares [CC Ayuntamiento de Leganés], siendo no obstante lo más frecuente en la mayoría de los convenios de la muestra que dichos permisos por asuntos propios se conciban como no retribuidos, siendo lo más relevante la ausencia de causa para su concesión en contraprestación a la falta de retribución que implica su disfrute [CC Perfumería y afines, CC Ayuntamiento de Leganés; CC Enseñanza y formación no reglada; CC Industria de alimentos; CC Telefónica]. En algún caso, se establece el permiso no retribuido con “causa justificada”, sin especificar [CC Decathlon] o, también, se encuentra en la muestra la posibilidad de que el trabajador se ausente de su puesto de trabajo sin retribución, previo aviso y justificación [CC Mercadona, CC Decathlon].

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

Como se ha indicado al inicio, el enfoque adoptado en este informe es doble, habiendo contemplado el convenio en su integridad con el fin de localizar medidas de conciliación que se encuentran vinculadas, bien al régimen de ordenación temporal de la prestación laboral, bien al régimen de organización del trabajo, con el fin de renovar la propia noción de conciliación.

En una valoración general se puede concluir, finalizada la lectura de los convenios, que los interlocutores sociales van siendo conscientes de la trascendencia del tiempo de trabajo de cara a la conciliación. La progresiva vinculación entre ambas condiciones de trabajo dentro del texto de los convenios se aprecia con claridad. De este modo, dentro de la relación de convenios se identifican como medidas de conciliación en las que avanzar en el ámbito de la jornada y horario, las que afectan al derecho de adaptación horaria, las de adecuación del horario de verano, las que inciden en la fijación de una hora límite de finalización de la jornadas partida [CC ADIF], o las relativas a la jornada continuada en verano o en viernes, o la fijación de un derecho de flexibilidad horaria [CC Telefónica]. En el supuesto del CC Telefónica, se establece en

relación con el Grupo de ordenación del tiempo de trabajo, la necesidad de una mayor sensibilización con la conciliación a través de un triple juego de medidas: estudiar los casos en los que se rompe la jornada continuada; el estudio de experiencias basadas en la autogestión del tiempo de trabajo para facilitar la conciliación, y, finalmente, avanzar en la implantación del teletrabajo.

No obstante, esa concienciación de los negociadores en la conexión de ambas condiciones de trabajo va a tener unos efectos bien reducidos de cara al ejercicio de la conciliación, puesto que son muy reducidas las cláusulas convencionales en las que se apuesta con claridad por facilitarla, predominando dentro de los convenios colectivos las declaraciones de intenciones o meras recomendaciones o, simplemente, se fijan como compromisos a asumir o a trabajar en las Comisiones de Igualdad que se arbitran en distintos convenios colectivos de la muestra.

Desde esta última perspectiva, resulta paradigmática la previsión estatutaria relativa al derecho de adaptación horaria previsto en razón de la conciliación que se sujeta en su ejercicio a los “términos que se establezcan en la negociación colectiva” [art. 34.8 ET]. Pues bien, dicha ordenación por parte del producto colectivo que resultaría fundamental en el logro de la conciliación, si se observan las previsiones del convenio en este terreno resultan plenamente decepcionantes en su reglamentación. A este respecto, nos encontramos, bien convenios colectivos que simplemente vienen a reproducir literalmente el texto estatutario, sin establecer previsión alguna [CC Industria de Alimentos compuestos]; ahora bien, los más se refieren a este derecho, simplemente como una alternativa, o como un objetivo deseable, “pudiendo establecerse, en los departamentos, divisiones o centros donde fuera posible, un horario flexible de entrada y salida”, siendo necesario para su concreción “la petición del trabajador y la existencia de un acuerdo expreso con la empresa” [CC Perfumería y Afines], o en esta misma direc-

ción, se fija la posibilidad de establecer una flexibilidad horaria de una hora y hora y media para la comida con el consiguiente ajuste en la hora de entrada o salida [CC Telefónica], o de nuevo “en los calendarios laborales se podrá establecer de forma individualizada una flexibilidad máxima de una hora en atención a situaciones de conciliación de la vida familiar y persona, siempre que cuente con el visto bueno del servicio y de la Delegación de Recursos Humanos [CC Ayuntamiento de Leganes].

También dentro de estas disposiciones legales que simplemente enuncian un mandato de “posibilidad”, se reconoce el derecho, pero se subordina al eventual pacto entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores “en el ámbito de cada despacho notarial”, en el que se podrán negociar medidas “que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y familiares hasta el segundo grado que no puedan valerse por sí mismos” [CC Notarias], o, “se recomienda en los períodos estivales se pacte la jornada continuada o ininterrumpida, siempre en los términos que se acuerden el Notario y sus empleados” [CC Notarias]. Finalmente, como se ha indicado, se dan previsiones convencionales en las que se asume como un compromiso en el que trabajar en el futuro Plan de Igualdad o en la Comisión Mixta de Igualdad de Oportunidades que lo elaborará [CC ADIF o en el Grupo de ordenación del tiempo de trabajo en el CC Telefónica].

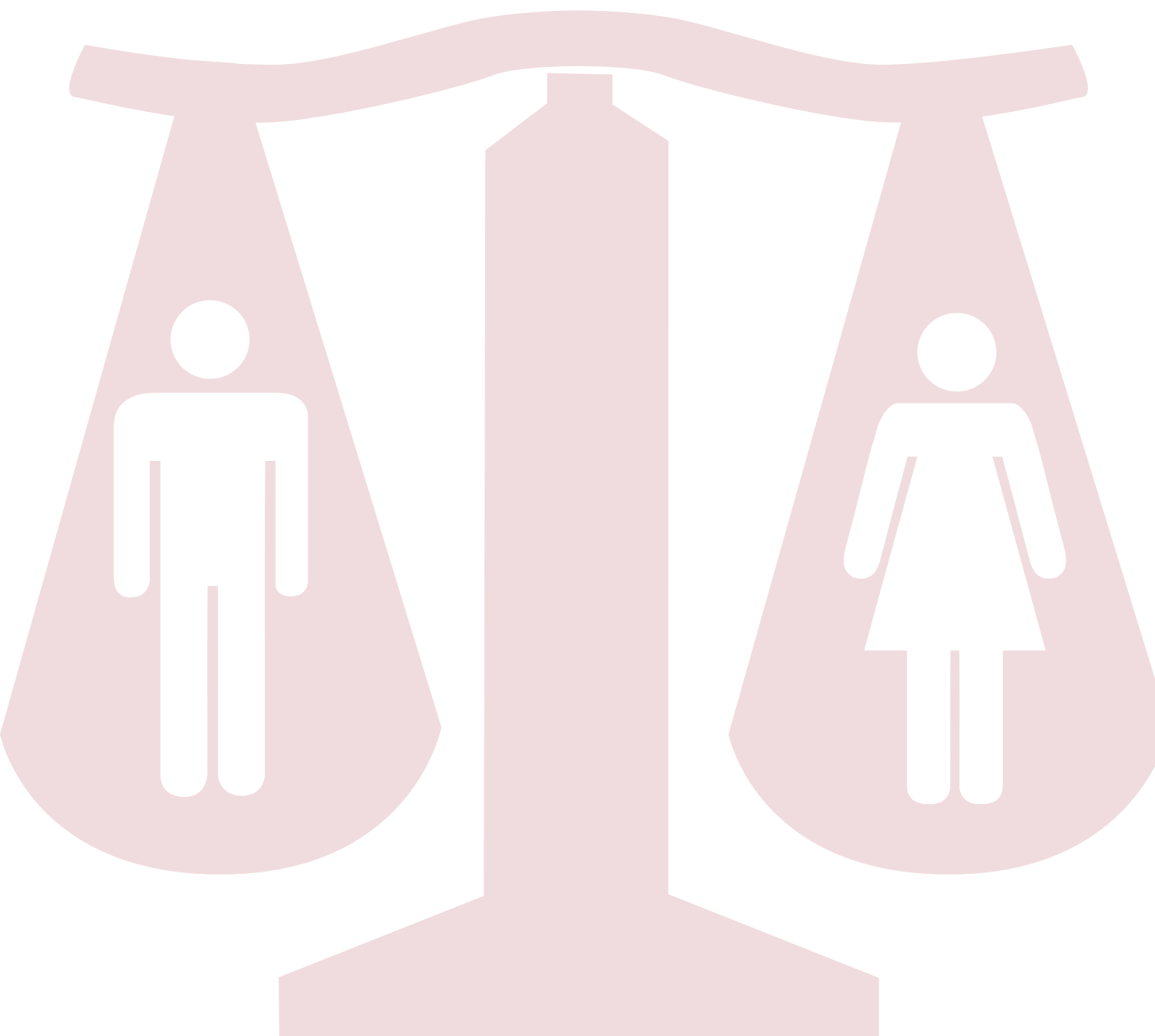
Dicho enunciado normativo que refleja sin más una declaración de intenciones se pueden localizar en otras cláusulas al margen del derecho de adaptación horaria, como en las reglas de vacaciones, en las que se establece que “se estudiaran las preferencias de selección del turno de vacaciones, dentro de los meses vacacionales, para los trabajadores con hijos menores que estén supeditados a sentencia firme de separación o divorcio, todo ello sin alterar el porcentaje de trabajadores por turno y centro de trabajo” [CC ADIF]. Dicho esto, se ha de llamar

la atención que en la muestra de convenios, a diferencia de lo que sucedía en el año anterior, en relación con las vacaciones, no hay apenas alusión a las responsabilidades familiares como factor relevante en la elección de los períodos de disfrute, recurriendo a otros elementos que no toman en consideración la situación de necesidad en la que se encuentran los trabajadores con menores o mayores a su cargo.

En conclusión, y a la vista de lo anterior se muestra una mayor concienciación de la interrelación entre la conciliación y la ordenación del tiempo de trabajo; no obstante, los agentes sociales no logran introducir cláusulas convencionales de carácter imperativo o vinculante, dejando bien para un momento ulterior su concreción, o bien dejando a la decisión empresarial su puesta en marcha, pero sin que la autonomía colectiva haga una apuesta más decidida y de mayor compromiso con la incidencia de la conciliación en la ordenación del tiempo de trabajo.

Finalmente, a lo largo de la muestra se pueden contemplar algunas medidas de conciliación distintas que, bien establecen preferencias legales a favor de la conciliación, en caso de traslados o desplazamientos, para aquellos que atienden a “menores y a familiares hasta segundo grado de consanguinidad dependientes” [CC Mercadona], o favorecen la adscripción voluntaria al turno, con el fin de conciliar la vida familiar y laboral [CC Perfumería y afines] o, en el caso de imposibilidad de compatibilizar horarios entre diferentes trabajadores, se da preferencia al trabajador que haya solicitado reducción de jornada por motivos familiares [CC Notarias]. También desde la perspectiva de la preferencia, en algún caso se eximen a trabajadores con obligaciones familiares de determinadas jornadas que ciertamente dificultan la conciliación. A este respecto, algún convenio exonera de la distribución irregular de la jornada a “las trabajadoras embarazadas y a los trabajadores con menores de 8 años a su cargo”, pudiendo dejarla sin efecto cuando la vinieren realizando [CC Decathlon].

Por último, dentro de las medidas de conciliación relevantes es preciso mencionar la potenciación del teletrabajo, como medida efectiva y adecuada para el logro de una adecuada conciliación, al considerar que es una de las formas más innovadoras de organización y prestación flexible del trabajo en la empresa que contribuye a la armonización de la vida laboral y familiar [CC Telefónica], o de forma más limitada se apuesta como medio de organización del trabajo “durante parte de la jornada laboral mediante el uso de medios telemáticos desde su propio domicilio, siempre que las características del puesto de trabajo lo permitan y dentro del marco de la política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral [CC ADIF].





# CAPÍTULO V

## La violencia de género

Gemma M<sup>a</sup> Sobrino González

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

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

### I. Introducción.

La Negociación Colectiva constituye una pieza clave para la ejecución y desarrollo de los derechos laborales reconocidos a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género. La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOVG) configura el contenido de los referidos derechos en forma de normas dispositivas o de base, de manera que se produce una remisión expresa a los convenios colectivos y a su función de supletoriedad y/o de complementariedad de las carencias que originariamente caracterizan dichos derechos laborales.

Como ya se señalara en el estudio realizado en el primer “Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva” del año 2010, durante el periodo transcurrido desde la promulgación de la LOVG hasta nuestros días la mayoría de los convenios colectivos que incluyen previsiones sobre la materia se limitan a reproducir literalmente el texto legal o a resumirlo defectuosamente, y solo excepcionalmente se incorporan medidas novedosas.

La muestra de Convenios Colectivos analizados alcanza a quince, de los cuales el Convenio Colectivo Nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para acti-

vidades de reposición; el Convenio Colectivo de Telefónica de España S.A.U; y el Convenio Colectivo de vigilancia y seguridad no contienen precepto alguno que recoja o aluda a los derechos laborales reconocidos a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Esto es, omiten cualquier referencia al tratamiento de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Consiguientemente, respecto al estudio realizado en el primer “Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva” del año 2010 se observa como la proporción es idéntica. También en aquella ocasión se detectó la misma proporción de convenios colectivos con la referida ausencia, que supone un 20 por 100 respecto del total.

Para que la trabajadora víctima de violencia de género pueda ejercer alguno de los derechos laborales reconocidos por la LOVG es necesario que previamente ésta acredite tal condición mediante la correspondiente Orden de protección a favor de la víctima o, excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique indicios de que la demandante es víctima de este tipo de delito en tanto se dicte la Orden de protección (art. 23 LOVG). La necesidad de acreditar dicha condición mediante este tipo de instrumentos suscita un gran problema en aquellos supuestos en los que la víctima no puede probar tal situación mediante una Orden de protección. Esta exigencia implica una alta restricción al acceso del ejercicio de los referidos derechos por parte de muchas mujeres víctimas de violencia de género. No todas las situaciones de malos tratos que se denuncian llevan consigo la concesión de una Orden de protección, bien porque no se haya solicitado, o bien porque el juez la haya denegado al considerar que no hay un riesgo objetivo que la justifique según las pruebas prácticas, lo que no implica que no exista un delito de maltrato. En este sentido, cabe señalar la abundancia de supuestos en los que inicialmente se deniega la Orden de protección,

pero que posteriormente, tras un largo proceso, se obtiene una sentencia condenatoria del sujeto agresor. En tal caso, la víctima no habría podido ejercer los citados derechos laborales y habría que considerar cual es la eficacia retroactiva de los mismos al amparo del régimen de excepción previsto en el art. 23 LOVG. A lo que se puede considerar que la Orden de protección de la víctima es un mecanismo articulado para simplificar el tratamiento de numerosos derechos y situaciones propias de la víctima de violencia de género, pero es la situación de malos tratos, y no la Orden, la que constituye a la víctima en sujeto tutelable potencialmente, si posee medios de probar por otras vías dicha condición. Por este motivo, se entiende que la propia Orden puede ser sustituida por un certificado del Ministerio Fiscal. Además, la mencionada Orden de protección o el informe sustitutivo del Ministerio Fiscal no son los únicos títulos necesarios para el ejercicio concreto de los derechos laborales que prevé la LOVG. En la acreditación de la situación de ausencia al trabajo, así como en su régimen sancionador en sede de despido objetivo, y en la prórroga de la suspensión contractual, es necesaria la intervención de otros agentes (servicios sociales, y autoridad laboral) interesados en la tutela de la violencia doméstica. Sin su intervención, no es posible la adopción de estas medidas; pero ello no significa que la misma se erija en elemento constitutivo de su ejercicio en el orden laboral<sup>1</sup>.

Pero, la escasa jurisprudencia existente sobre la materia pone de relieve la exigencia de que concurra debida acreditación de la condición de víctima de violencia de género. Así, la STSJ de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, de 2 de noviembre de 2007; la STSJ de Islas Canarias, Las Palmas, Sala de lo Social, de 28 de septiembre de 2009; y la STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 3 de octubre de 2008, resuelven los diferentes conflictos sobre el ejercicio de derechos laborales a favor de la víctima, partiendo de la base de que

la trabajadora cumple con los requisitos exigidos para su acreditación como víctima de violencia de género según lo establecido en el art. 23 LOVG. Igual importancia observa la STSJ de País Vasco, Sala de lo Social, de 2 de febrero de 2010 pero en sentido contrario, al denegar el ejercicio de los referidos derechos por inexistencia de acreditación por los cauces señalados en la Ley de la cualidad de ser víctima de violencia de género por parte de la trabajadora.

Estas sentencias ponen de manifiesto la falta de una verdadera función preventiva de la violencia de género y de sus posibles efectos. Ante este tipo de situaciones, el papel de la negociación colectiva es fundamental para ampliar las posibles fórmulas de acreditación de la condición de víctima de violencia de género. A este respecto, cabe mencionar el ejemplificante caso del Convenio Colectivo de Correos, cuyo art. 60 considera válida la “orden de protección o cualquier otra resolución judicial definitiva o cautelar, documento de organismo público sobre la condición de beneficiaria de ayudas por este motivo, informe de la Inspección de Trabajo, o bien por cualquier certificación de profesional médico o de la asistencia social que intervengan en su procedimiento” a efectos de acreditar válidamente la referida condición de víctima de la trabajadora que desee ejercer cualquiera de los derechos sociales reconocidos. Sin duda, este es un precedente sumamente significativo con el que subsanar las lagunas de la LOVG.

En el estudio del año 2010 ninguno de los convenios colectivos que se estudiaron incluía referencias a la posibilidad de que agresor y víctima fuesen trabajadores de la misma empresa, y por tanto, carecían de medidas de carácter laboral para garantizar la seguridad

<sup>1</sup> SOBRINO GONZALEZ, G. M<sup>o</sup>: *La protección laboral de la violencia de género: déficits y ventajas*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2011, pág. 57 y ss.

de la víctima o para, en su caso, determinar las consecuencias laborales de la obligación para el agresor de cumplir una orden de alejamiento. En el presente estudio de 2011, se observa como la dinámica es muy similar, con la salvedad del Convenio Colectivo de ADIF, que aunque de manera muy escueta y sin incluir medidas especiales para dichos casos, al menos prevé que “la Empresa velará de manera especial en la aplicación de lo dispuesto” por la Ley Orgánica de Violencia de Género para los supuestos en que “el cónyuge o pareja de hecho de la trabajadora víctima de violencia de género fuera trabajador de ADIF”. Esta consideración es significativa, ya que efectivamente este tipo de coincidencias pueden darse en la realidad y es importante que haya una previsión que salvaguarde a la víctima y que garantice la agilidad e inmediatez de respuesta en la aplicación de los derechos que le corresponden.

De los convenios colectivos analizados cuyo contenido recoge cláusulas sobre violencia de género, la mayoría de ellos mantienen la tendencia de remitirse directamente a lo dictado por la LOVG (art. 33 CC Mercadona) o a reproducir su contenido de manera resumida y en todos los casos incompleta.

En línea con lo que ya se observaba en el estudio de 2010, también ahora los referidos convenios colectivos recogen los derechos de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género a través de tres mecanismos diferentes: a) mediante la articulación de una cláusula referida exclusivamente a los citados derechos [CC de ADIF (art. 7: Protección contra la violencia de género), CC estatal de notarios y personal empleado (art. 54: Derechos de la mujer víctima de violencia de género), CC de vidrio y cerámica (Cap. XIII: Protección contra la violencia de género), CC de textil-confección (art. 110: Protección integral contra la violencia de género) y CC de Enseñanza Privada (Cap. XI: Seguridad, Salud y Violencia de género)]; b) tratando los citados

derechos por separado e insertando cada uno de ellos dentro de la condición laboral correspondiente como una causa más de posible ejercicio del derecho de que se trate. De manera que, la violencia de género se contempla como una causa dentro del artículo referido a la movilidad geográfica; dentro del artículo que recoge la reducción de jornada; dentro del que versa sobre suspensión del contrato; del que alude a la extinción y demás supuestos [CC alimentos compuestos para animales (arts. 14 y 29), CC de Correos (arts. 58, 60, 61, 63 y 68), CC de ocio deportivo y animación sociocultural (arts. 15, 17 y 84) y CC de de perfumería y afines (arts. 28, 48, 50 y 56)]; y c) a través de su inclusión en los derechos relacionados con la conciliación entre la vida laboral y familiar [CC del Ayuntamiento de Leganés (art. 16)]

Como ya ocurriera en el estudio de 2010, también en esta ocasión la mayoría de los convenios colectivos analizados optan por crear un artículo específico sobre violencia de género en el que se recoge el conjunto de derechos que podrán ejercer las trabajadoras que son víctimas de ello. Algunos de los convenios que recurren a esta técnica dedican un capítulo a cuestiones relacionadas con la igualdad dentro del que incluyen el referido artículo sobre violencia de género, como es el caso del Convenio Colectivo textil-confección (Cap. X: Políticas de Igualdad) y el Convenio Colectivo estatal de notarios y personal empleado (Título IX: Igualdad). Una vez más, cabe destacar lo positivo que resulta regular las cuestiones de violencia de género en un artículo concreto que anuncie su contenido y más aún dentro de un capítulo relativo a materias de igualdad de género. La disposición de dichas materias ajustándose a esta técnica favorece su detección y localización, lo que sirve como ayuda a la víctima de violencia de género para poder conocer los derechos que puede emprender. Esta técnica huye de la dinámica de los convenios colectivos en los que se requiere una farragosa lectura de tu

texto íntegro para poder vislumbrar dichos derechos, al incorporar cada uno de ellos por separado dentro de cada condición de trabajo. Este último método continúa siendo muy utilizado por los convenios colectivos puesto que resulta más sencillo a la hora de trasladar el contenido de la Ley, y más aún cuando estos convenios se limitan a remitirse al precepto estatutario concreto que regula cada supuesto determinado sin más. Si bien, es importante destacar la necesidad de crear textos de fácil lectura y comprensión para aquellos a quienes van dirigidos y más aún cuando se trata de materias cuya finalidad trata de proteger a colectivos que sufren algún tipo de represión que les impide tratarlo con naturalidad. Habitualmente la mujer víctima de violencia de género no acostumbra a pedir asesoramiento o ayuda de manera abierta; por lo que, si el texto inicial que va a consultar en su soledad y desesperación, esto es: el convenio colectivo, le resulta amigable, posiblemente accederá con mayor rapidez a los mecanismos que pone a su disposición el legislador para alejarla de las agresiones que está sufriendo. Por consiguiente, el convenio colectivo debería ser un aliado de la víctima de violencia de género que le facilitase el camino para encontrar la fórmula que le ayude a salir de su situación. Y esto se consigue construyendo artículos específicos sobre la materia, en la línea de los mencionados.

Al igual que en el estudio de 2010 ninguno de los convenios colectivos que ahora se analizan ofrece una previsión completa de todos y cada uno de los derechos reconocidos por la LOVG a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género. En todos los convenios se observan carencias de manera que siempre falta por recoger alguno de los referidos derechos, llegando incluso a ocurrir que el convenio colectivo se limite a citar únicamente alguno de ellos. Este es el caso del Convenio Colectivo de textil-confección, que tan solo recoge la reordenación de jornada y la suspensión del contrato de traba-

jo, y del Convenio Colectivo de alimentos compuestos para animales que solo alude a las faltas justificadas y a la movilidad. Ambos convenios omiten cualquier alusión a los restantes derechos laborales reconocidos a las víctimas de violencia de género con las serias repercusiones que ello podría conllevar sobre los sujetos titulares de dichos derechos.

## **II. La consideración justificada de las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctima de violencia de género.**

En lo que se refiere al derecho a la consideración justificada de las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, se observa como los convenios colectivos que lo contemplan [CC de Decathlon (art. 47), CC de Correos (art. 58), CC de perfumería y afines (art. 50), CC de vidrio y cerámica (art. 137), CC del Ayuntamiento de Leganés (art. 16), CC estatal de notarios y personal empleado (art. 54) y CC de ADIF (art. 7)] prácticamente solo consideran justificadas las faltas de asistencia y no las de puntualidad. La omisión de considerar justificadas las faltas de puntualidad resulta un tanto llamativa ya que el texto de estos convenios se limita a transcribir el contenido de la Ley. La reproducción idéntica o cuasi literal de la norma al respecto provoca que dichos convenios colectivos tan solo justifiquen las faltas debidas única y exclusivamente al deterioro físico o psicológico que sufre la víctima y no a la causa que lo provoca. De modo que, establecen la necesidad de acreditar la circunstancia que lo motiva mediante el correspondiente informe de los servicios sociales de atención o servicios de salud. Los convenios colectivos del estudio realizado en el año 2010 así como los de este año mantienen la tendencia señalada en la LOVG que pasa por alto los retrasos o ausencias puntuales que pueda tener la víctima no con fundamento en las consecuencias de la propia violencia, sino en el tiempo a emplear para interponer las correspondientes denuncias



o declarar ante la policía o en el Juzgado en procedimientos que exigen numerosas comparecencias, o en los reconocimientos de la víctima por médicos forenses.

En cuanto a la consideración remunerada de dichas faltas de ausencia o de puntualidad igualmente los convenios colectivos que ahora se están analizando continúan la línea de los del estudio del año 2010 en los que la ausencia de referencias a dicha consideración hace considerar 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 art. 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 trabajo.

Tan solo el Convenio Colectivo de Correos alude a la consideración remunerada de dichas faltas de asistencia, incluyéndolas en el listado de permisos retribuídos que recoge el art. 58. Sin embargo, nada dice respecto a los retrasos que, como sucede en la mayoría de los restantes convenios colectivos analizados, no son recogidos en el contenido de este Convenio. Por tanto, surge la duda de si la remuneración de las ausencias se irradiaría también a dichos retrasos teniendo en cuenta que ambos supuestos se encuentran recogidos dentro del mismo precepto de la LOVG y los equipara en regulación jurídica.

La medida introducida por el CC de Correos supone un ejemplo a seguir que rompe con los negativos efectos que conlleva para la víctima de violencia de género el descuento de los salarios correspondientes a las ausencias y/o faltas de puntualidad, tal y como el legislador ha previsto y viene mantenido la mayor parte de los convenios colectivos.

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

Respecto al derecho a la flexibilización del horario o la reordenación de la jornada de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género, la muestra de convenios colectivos analizados mantiene la tendencia de los del estudio de 2010, de manera que se limitan a hacer una mera alusión al referido derecho. Tal es el caso del Convenio Colectivo de Decathlon (art. 47), del Convenio Colectivo de confección (art. 110), del Convenio Colectivo de alimentos compuestos para animales (art. 14), del Convenio Colectivo de Enseñanza Privada (art. 33), del Convenio Colectivo de ocio deportivo y animación sociocultural (art. 84), del Convenio Colectivo de perfumería y afines (art. 48), del Convenio Colectivo de vidrio y cerámica (art. 137), del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Leganés (art. 16), del Convenio Colectivo estatal de notarios y personal empleado (art. 54) y del Convenio Colectivo de ADIF (art. 7). Absolutamente ninguno de los citados convenios realiza aportación alguna que llene de contenido el referido derecho. Ni tan siquiera se menciona la posibilidad de ejercer tal derecho cuando la empresa tuviere implantado mecanismos para ello, como sucediera en la muestra del estudio de 2010; o de recurrir al trabajo a domicilio como señalara el Convenio Colectivo de la industria del calzado (art. 18) del anterior estudio. A diferencia del año 2010, la muestra que ahora se analiza empeora respecto a la anterior y se olvida de mejorar lo dispuesto por la LOVG haciendo una regulación acertada de la materia e incluyendo la opción del teletrabajo o el trabajo a domicilio como fórmulas mediante las que evitar que la mujer maltratada pueda ser localizada por su agresor en el puesto de trabajo, así como permitir que ésta pueda mantener su puesto de trabajo aún cambiando de ciudad de residencia o incluso de país.

Por lo que se refiere al derecho a la reducción de la jornada de trabajo de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género de los convenios colectivos analizados que contienen este derecho [CC de Decathlon (art. 33), CC de Correos (art. 60), CC de Enseñanza Privada (art. 33), CC de ocio deportivo y animación sociocultural (art. 84), CC de perfumería y afines (art. 48), CC de vidrio y cerámica (art. 137), CC del Ayuntamiento de Leganés (art. 16), CC estatal de notarios y personal empleado (art. 54) y CC de ADIF (art. 7)] se observa como la mayoría de ellos reproduce el contenido de la LOVG con la consiguiente reducción proporcional del salario. Como ya sucediera con la muestra del estudio de 2010 en que solo dos convenios colectivos ordenaban el contenido de la parte de jornada mínima o máxima que podría liberar la mujer afectada por violencia de género [el CC de grandes almacenes (art. 14) y el CC de la industria del calzado (art. 30)], el estudio ahora realizado también detecta solo dos convenios que realizan la misma cobertura del vacío que caracteriza a la LOVG. En este caso se trata del Convenio Colectivo de Correos, cuyo art. 60 fija una horquilla de reducción comprendida entre media hora y dos tercios de la jornada, y del Convenio Colectivo de ADIF que establece una reducción mínima de un octavo y máxima de un medio de la jornada en el art. 7.

En cuanto a la duración de la reducción de la jornada, ninguno de los convenios colectivos estudiados señala nada al respecto y por consiguiente se mantiene el silencio de la LOVG sobre esta cuestión y la línea observada en el estudio de 2010. Consecuentemente y como viene señalando la doctrina, se puede entender que será la trabajadora quién determine el momento de dar por finalizada la reducción de jornada y que ésta podrá prolongarse de forma indefinida, mientras concurren los requisitos que la justifican.

En relación a la reducción proporcional del salario que implica la reducción de la jornada y que la LOVG no compensa con la ampliación de la prestación por desempleo para este supuesto cabe señalar, como ya se menciona en el estudio de 2010, el importante papel que puede desempeñar la negociación colectiva al respecto. La reducción salarial puede ser mejorada a través de los convenios colectivos de manera que la trabajadora afectada no añada dicho menoscabo a la debilidad económica que habitualmente acompaña a la situación de “ruptura y escape” de su maltratador; o no decida retornar con su agresor en cuanto que puede depender económicamente de él. La negociación colectiva puede establecer el derecho a la reducción de la jornada de trabajo sin aminoramiento del salario para los supuestos en que el sujeto titular acredite ser víctima de violencia doméstica. Y quizás de este modo, se promocionase el uso de esta medida que dadas las negativas repercusiones económicas que la acompañan no es muy utilizada por las víctimas de violencia doméstica que prefieren recurrir a aquellas que mantienen indeleble los ingresos económicos habitualmente percibidos.

#### **IV. El derecho a la movilidad geográfica de la trabajadora víctima de violencia de género.**

Respecto al derecho al traslado o al cambio de centro de trabajo apenas si se aprecian novedades significativas. Los convenios colectivos que recogen este derecho denominándolo “movilidad geográfica” [CC de alimentos compuestos para animales (art. 29), CC de Correos (art. 58), CC de Enseñanza Privada (art. 33), CC de ocio deportivo y animación sociocultural (art. 84), CC de perfumería y afines (art. 28), y CC de ADIF (art. 7)] se limitan a aludir al mismo entre la reiteración resumida de derechos reconocidos a las trabajadoras víctimas de violencia de género sin realizar aportaciones significativas. Tan solo el Convenio Colectivo de ocio deportivo y animación sociocultural mejora lo dispuesto por la norma al considerar

también la movilidad funcional dentro del ejercicio de este derecho. De manera que, la posibilidad de que la víctima pueda cambiar de centro de trabajo ya no queda limitada a la necesidad de que haya un puesto vacante de su misma categoría profesional. La posibilidad de realizar un traslado ligado a una movilidad funcional facilita el ejercicio de este derecho en aquellos casos en los que, siguiendo lo determinado por la LOVG, no sería posible realizarlo porque las vacantes disponibles no se ajustan al perfil de la víctima. Sin duda alguna, la combinación de ambos tipos de movilidad: geográfica y funcional resulta sumamente beneficiosa para las trabajadoras maltratadas que desean cambiar de residencia manteniendo su puesto de trabajo. Y este Convenio Colectivo supone un claro ejemplo a seguir por la negociación colectiva caracterizada por el contenido todavía escaso en esta materia.

También cabe destacar el Convenio Colectivo de ADIF que establece la “preferencia absoluta” a vacantes disponibles de la trabajadora víctima de violencia de género que solicita el cambio de centro de trabajo. El matiz introducido por este Convenio Colectivo despeja el problema suscitado por la redacción de la LOVG que determina el modo de ejercer este derecho como “preferente”. Y, puesto que el legislador atribuye este mismo “derecho preferente” a diferentes colectivos de trabajadores (los trabajadores excedentes por cuidado de hijos; los trabajadores recuperados tras la declaración de incapacidad permanente total o absoluta; o las trabajadoras que precisan un cambio de puesto de trabajo que venga exigido por una situación de riesgo para el embarazo), el inconveniente surge cuando el volumen de plazas vacantes en la empresa es inferior al número de trabajadores con derecho preferente que quieren acceder a ellas.

La norma no establece ningún orden de prelación que resuelva esta cuestión. De ma-

nera que, ante tal ausencia de criterios ordenadores parece razonable defender que la prioridad absoluta la tienen los incapacitados recuperados, en la medida en que el artículo 2.2 del RD 1451/1983, de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos, impone una solución categórica cuando ordena que “Los trabajadores que hubieren cesado en la empresa por haberseles reconocido una invalidez permanente y después de haber recibido las prestaciones de recuperación profesional hubieran recobrado su plena capacidad laboral, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la última empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca y que resulte a su capacidad laboral”. Para el resto de las situaciones se debería proceder con suma cautela mediante el análisis individualizado de cada caso. Si bien, en el caso del Convenio Colectivo de ADIF, al señalarse la “preferencia absoluta” de las trabajadoras víctimas de violencia de género se establece una prelación que resuelven los supuestos de concurrencia de trabajadores de diferentes colectivos con el mismo “derecho preferente”. Aunque quedarían pendientes los casos en que concurren varias mujeres trabajadoras víctimas de violencia doméstica solicitando simultáneamente la mencionada movilidad geográfica.

Ambos supuestos de concurrencia pueden plantear problemas aplicativos que convendría que encontrasen solución en el contenido de los convenios colectivos.

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

En cuanto al derecho a la suspensión del contrato de trabajo, de los convenios colectivos que regulan los derechos laborales reconocidos a las trabajadoras víctimas de violencia de género tan solo se observan dos que no contempla este supuesto: el CC de alimentos

compuestos para animales y el CC del Ayuntamiento de Leganés. Los demás convenios colectivos [CC Decathlon (art. 47), CC textil-confección (CC. 55), CC de Correos (art. 63), CC de Enseñanza Privada (art. 33), CC de ocio deportivo y animación sociocultural (art. 84), CC de perfumería y afines (art. 56), CC de vidrio y cerámica (art. 137), CC estatal de notarios y personal empleado (art. 54) y y CC de ADIF (art. 7)] recogen este derecho pero sin aportaciones significativas puesto que todos ellos reproducen el contenido de la LOVG literalmente o de manera simplificada.

Aunque, el Convenio Colectivo de Correos y el de ADIF aluden a la posibilidad de la excedencia como derecho añadido que permite a la trabajadora maltratada interrumpir su relación laboral manteniendo la reserva de su puesto de trabajo. Ambos convenios colectivos recogen el supuesto de la excedencia ligada a la violencia de género, sin necesidad de que la víctima haya cumplido previamente un tiempo mínimo de permanencia en la empresa. Y además, el Convenio Colectivo de Correos (como ya hiciera el art. 54 del Convenio Colectivo de la Administración General del Estado analizado en el estudio de 2010) prevé el mantenimiento de las retribuciones salariales, así como de las prestaciones por hijo a cargo en caso de que se estuvieran disfrutando de ellas, durante los dos primeros meses de duración de la referida excedencia. Sin embargo, ninguno de los dos Convenios alude a la consideración del tiempo que dure la excedencia por violencia de género a efectos de antigüedad y promoción en la empresa en línea con el mencionado Convenio Colectivo de la Administración General del Estado (art. 55). Estas previsiones, y especialmente la destacada en el Convenio Colectivo de Correos son sumamente valiosas, teniendo en cuenta la pérdida económica de la víctima cuando no le queda más remedio que colocarse en situación de excedencia laboral para escapar de los malos tratos recibidos. El mantenimiento del salario durante los dos primeros meses

de excedencia supone una ayuda económica importante que igualmente podría haber previsto el Convenio Colectivo para los supuestos de reducción de jornada por violencia de género. Ya que, este último supuesto conlleva la reducción proporcional del salario y sin embargo adolece del reconocimiento legal de derecho a la prestación por desempleo equivalente como sí sucede con la suspensión del contrato. La reducción de jornada de la víctima de violencia de género es un supuesto que queda vacío, descubierto y sin garantía retributiva respecto a la proporción de jornada de trabajo que queda reducida. Por consiguiente, quizás hubiera sido apropiado que este convenio hubiera dirigido el mantenimiento de los salarios íntegros también para los casos de reducción de jornada, puesto que están igualmente necesitados.

#### **VI. El derecho a la extinción del contrato de trabajo y la nulidad del despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género.**

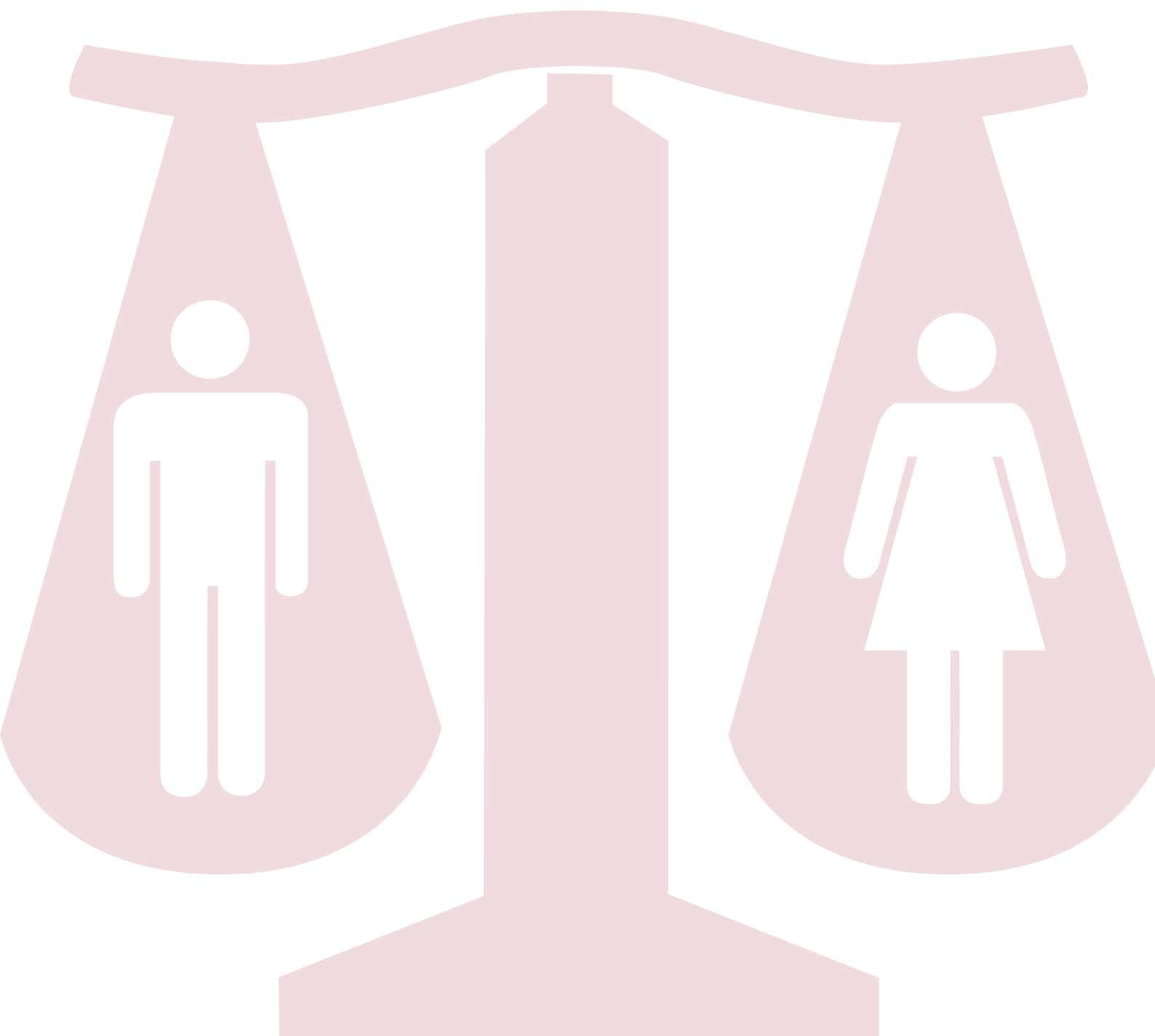
Por lo que se refiere al derecho que permite a la trabajadora extinguir su contrato de trabajo cuando se ve obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, los convenios colectivos que lo recogen son solo seis: el Convenio Colectivo de Decathlon (art. 47), el Convenio Colectivo de Correos (art. 61), el Convenio Colectivo de Enseñanza Privada (art. 33), el Convenio Colectivo ocio deportivo y animación sociocultural (art. 84), el Convenio Colectivo de notarios y personal empleado (art. 54) y el Convenio Colectivo de ADIF (art. 7). Estos convenios colectivos se limitan a reproducir el contenido literal de la LOVG o a enumerar esta posibilidad refiriendo su aplicación a lo dispuesto en dicha Ley, de modo que, ningún de ellos realiza ninguna aportación a lo ya dispuesto. Por consiguiente, la negociación colectiva no realiza ninguna mejora al respecto y no contempla la posibilidad de que la trabajadora víctima de violencia de género pueda tener derecho a una indemnización

por la resolución de su contrato de trabajo. Una medida económica que podría facilitar la situación de la víctima que se ve avocada a renunciar a su puesto de trabajo para salir de la situación personal que está atravesando.

En comparación con el estudio de 2010, ahora son más numerosos los convenios colectivos que aluden a este derecho a la extinción del contrato de la víctima de violencia de género. En aquel estudio apenas se detectaron 3 convenios colectivos que se referían a este derecho, ahora se duplica este número, aunque la tendencia es la misma: la mera alusión al ejercicio del derecho sin prever alguna posible mejora. Pero al menos, se observa un incremento en la consideración de este derecho, que ya es algo. Cosa que no sucede con la nulidad del despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de sus derechos. Este derecho laboral, como ya ocurriera en el estudio de 2010, es el gran olvidado por los convenios colectivos de la muestra del estudio de 2011. Tan solo aparece recogido en el Convenio Colectivo de vidrio y cerámica, cuyo art. 137 contiene un resumen incompleto de los derechos reconocidos por la LOVG. Los restantes convenios colectivos olvidan por completo cualquier referencia a la referida nulidad con lo que, una vez más, como sucediera en el estudio de 2010 este derecho no solamente es el gran olvidado por la negociación colectiva sino que con ello se pierde la oportunidad de aumentar la protección de la víctima, de manera que no solamente se considere nulo el despido por el ejercicio de dichos derechos laborales sino también el que sufra la trabajadora por el mero hecho de ser víctima de violencia de género. La tendencia de los convenios colectivos analizados supone una minoración de la salvaguardia de las víctimas que facilita la posibilidad de que el empresario insolidario pueda proceder a despedir a la trabajadora víctima de malos tratos antes de que soliciten el ejercicio de los derechos laborales que le otorga la LOVG, escapando

así de la declaración de nulidad prevista en el art. 55.5.b) del ET. Aunque, como bien es sabido, dicho despido encontraría cobertura en la regla general del Párrafo Primero de dicho precepto en relación con el art. 17 de la misma norma estatutaria. De modo que, el despido de la víctima de violencia de género, aún cuando no hubiera ejercitado los derechos laborales de la LOVG, constituiría una actuación empresarial de discriminación por razón de sexo acorde con el art. 14 CE. Por lo que, finalmente el despido sería declarado igualmente nulo al ser considerado antijurídico por discriminatorio en razón del género.

Finalmente y para concluir, señalar que los convenios colectivos que cabe resaltar son el de Correos y el de ADIF por ser los más completos a la hora de recoger los derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género y por ser los únicos que introducen alguna mejora a lo establecido en la LOVG. Los dos regulan los topes máximos y mínimos dentro de los cuales la trabajadora maltratada puede reducir su jornada laboral amparada en su condición de víctima de violencia de género. Y ambos añaden un derecho más a los referidos en la Ley permitiendo la posibilidad de que la referida víctima solicite una excedencia por dicha causa. Y además, el Convenio Colectivo de ADIF señala el acceso de éstas a las ayudas económicas prevista dentro de los beneficios sociales que recoge el art. 9.





## CAPÍTULO VI

# El acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Gemma M<sup>a</sup> Sobrino González  
Profesora Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
UCM

**Sumario:** I. Introducción. II. Definición de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en la negociación colectiva. III. Régimen sancionador del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la negociación colectiva. IV. Mecanismos de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y formación de dirigentes en la negociación colectiva.

### I. Introducción.

La Ley Orgánica Como ya se pusiera de manifiesto en el trabajo realizado en el año 2010, el instrumento más adecuado para luchar contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo es la negociación colectiva, en tanto en cuanto se constituye como complemento a lo regulado por la norma, y según se expresa en el artículo 48 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Para que la regulación legal y la convencional sean efectivas sería oportuno que los convenios colectivos recogiesen una serie de cuestiones con el propósito de hacer frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el entorno laboral. En general, se considera muy importante que los convenios colectivos tengan presente el contenido de la LOI, especialmente en lo que se refiere a la incorporación del concepto de los dos tipos de acoso: el sexual y el sexista recogidos en dicha Ley (art. 7). Asimismo, es necesario que los convenios colectivos tipifiquen dichos acosos como comportamientos objeto de sanción dentro de la empresa y prevean procedimientos específicos tanto para prevenirlos como para reconducir las denuncias o reclamaciones que al respecto pudieran producirse dentro de la empresa. Y, por último, también sería necesario que la negociación colectiva dirigiese sus esfuerzos a la formación de dirigentes y trabajadores sobre el tema del acoso sexual y por razón de sexo con el fin de evitar que se produzcan dichos comportamientos en el entorno laboral. Sin embargo, como se muestra a continuación, el examen de la muestra de Convenios Colectivo

demuestra que la negociación colectiva no siempre tiene presente dichos contenidos legales.

De la muestra de Convenios analizada se observa que el 26,6 por 100 del total no contienen regulación de la materia. Lo que supone una proporción de vacío igual a la del estudio realizado en el año 2010. En este caso, los Convenios Colectivos que obvian el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son: el Convenio Colectivo de Enseñanza Privada, el Convenio Colectivo de vigilancia y seguridad, el Convenio Colectivo Nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición y el Convenio Colectivo de Telefónica de España S.A.U. No obstante, éste último recoge el compromiso de adoptar un futuro protocolo de prevención contra cualquier tipo de acoso, aunque no establece un programa ni una fecha cierta de consecución del mismo. Es decir, se limita a recoger dicho compromiso sin más.

Dichos Convenios Colectivos omiten cualquier referencia en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; de manera que, tampoco son considerados dentro del sistema de faltas y sanciones del correspondiente convenio.

Los restantes Convenios Colectivos abordan la materia en mayor o menor medida. Unos se limitan a ofrecer una definición de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo (CC de textil-confección y CC de ADIF -que se compromete a elaborar un protocolo de actuación-); otros añaden la tipificación de éstos y las oportunas sanciones; alguno diseña un procedimiento de denuncia y garantías para las víctimas de los referidos acosos; y el que más anexa un protocolo de actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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

A la hora de recoger los conceptos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, se observa cómo algunos de los once Convenios Colectivos con regulación en materia de acoso no contienen dichas definiciones. El Convenio Colectivo de Mercadona, el Convenio Colectivo de perfumería y afines, y el Convenio Colectivo estatal de notarios y personal empleado carecen de elementos descriptivos de ambos tipos de acoso a pesar de que sí los observan como faltas sancionables. Realmente estos tres Convenios se limitan a dicha tipificación, ya que no solamente no albergan los referidos conceptos sino que tampoco establecen mecanismos de prevención y/o actuación frente a su aparición en el escenario laboral de la empresa. En 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 faltas calificadas como muy graves; y en el caso del Convenio Colectivo estatal de notarios y personal empleado remite su desarrollo a un futuro protocolo específico sobre la materia.

Esta situación de inobservancia de definición de los referidos términos aun con tipificación de los mismos también se puso de manifiesto en el estudio de 2010. En ese caso fueron un total de cuatro los convenios colectivos de la muestra señalados: el Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión público; el Convenio Colectivo de la industria del calzado; el Convenio Colectivo de la ONCE y su personal y el Convenio Colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado. Lo que significa que, comparativamente, en el estudio que ahora se está realizando ha habido una leve mejora respecto al anterior, ya que dicha inobservancia se ha disminuido de un 26,6 por 100 a un 20 por 100. O lo que es lo mismo, de cuatro a tres convenios colectivos.

Así pues, solo ocho Convenios de la muestra

abordan la noción de acoso, pero tan solo cinco de ellos lo hacen de forma íntegra definiendo tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo (CC de textil-confección, CC de alimentos compuestos para animales, CC de Correos, CC del Ayuntamiento de Leganés y CC de ADIF). Por el contrario, el Convenio Colectivo de Decathlon, el Convenio Colectivo de ocio deportivo y animación sociocultural, y el Convenio Colectivo de vidrio y cerámica tan solo ofrecen el concepto de 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.

Respecto al contenido de la descripción de ambos conceptos cabe destacar como en la muestra de Convenios Colectivos analizados no se observa ninguna descorrelación entre la definición ofrecida y la establecida en la Ley de igualdad de 2007. El Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva de 2008 recuerda que las definiciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo deben ser acordes con las establecidas en la citada Ley de igualdad. Por ello, la mayor parte 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. Lo que significa una notoria diferencia respecto al estudio de 2010 en que se observaron varios supuestos en que el concepto convencional sufría alguna variación respecto al legal. Algunos Convenios Colectivos de la muestra de 2010 hacían referencia a la necesidad de que el acoso sexual procediese 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 dichos convenios mantienen en su contenido [CC de ámbito estatal de gestorías administrativas (art. 35.6); CC de grandes almacenes (art. 57); CC de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Se-



govia, Ávila, Valladolid y Palencia (art. 82)]. En la muestra de 2011, tan solo el Convenio Colectivo de ocio deportivo y animación sociocultural mantiene esta defectuosa tendencia en el art. 83 que entiende por acoso sexual producido en el entorno laboral “todas las conductas ofensivas y no queridas por la persona agredida”.

Este es el único supuesto de la muestra actual en que se detecta el referido error, de manera que respecto a la muestra de 2010 se observa una clara reducción del mismo que paulatinamente va llevando a su superación.

Además, algunos Convenios Colectivos del estudio de 2011 definen el concepto de acoso sexual ampliando lo establecido en la LOI. Ejemplificativamente, el Convenio Colectivo de alimentos compuestos para animales define el acoso sexual añadiendo la consideración de que cuando éste “se lleva a cabo prevaleándose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante” (art. 35). Cuestión que también ha sido contemplada en el Convenio Colectivo de Correos y el Convenio Colectivo de vidrio y cerámica pero no en la descripción del acoso sexual sino en su penalización. El Convenio Colectivo de vidrio y cerámica señala que para la aplicación de la correspondiente sanción por falta muy grave (entre las que se encuentra el acoso por razón de sexo) “se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, Grupo o Nivel profesional del mismo, y la repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa” (art. 93). Y el Convenio Colectivo de Correos especifica con mayor detalle que “en el supuesto de sanciones por acoso sexual imputables a la persona que haga las funciones de superior jerárquico de la víctima del acoso, se impondrá la sanción en su grado máximo” (art. 86.c).

De un modo u otro, incluyéndolo en la definición del concepto o en las sanciones, lo cierto es que la referida consideración resulta sumamente positiva y un claro ejemplo a seguir si se

tiene en cuenta que la mayoría de los casos de acoso por razón de sexo vienen siendo ejercidos por sujetos a cuyas órdenes laborales se encuentran sometidas las víctimas. Algo que también fue considerado en dos Convenios Colectivos de la muestra analizada en el año 2010 (CC para la fabricación de conservas vegetales que entiende la presencia del acoso sexual y CC estatal para las empresas de publicidad) y que la nueva muestra de 2011 incrementa en un convenio más que aluda a ello.

Por último y también referido a la conceptualización del acoso sexual citar la amplia definición del concepto y el elenco de actitudes a ser consideradas como acoso sexual que recoge el Protocolo de actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo que acompaña al Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Leganés. Este Protocolo dedica el epígrafe 8.º exclusivamente a dicha conceptualización, tomando como referencia un estudio realizado por el Instituto de la Mujer en el que se entrevistó a diversas mujeres acerca de las distintas situaciones susceptibles de ser consideradas como acoso sexual que se podrían producir en el ámbito laboral. El Protocolo del Ayuntamiento de Leganés se hace eco de la clasificación elaborada por el Instituto de la Mujer en base a las respuestas obtenidas de dicho estudio y diferencia tres tipos de acoso sexual: el leve, el grave y el muy grave. Y delimita qué tipo de actitudes se encuadran en cada uno de ellos “partiendo de la premisa de que todas las situaciones analizadas pueden considerarse situaciones de acoso sexual, en tanto en cuanto dicha percepción depende de la sensibilidad y vivenciación de cada mujer ante la ocurrencia de dichas situaciones”. El acoso leve comprende: a) chistes de contenido sexual sobre la mujer, b) piropos/comentarios sexuales sobre las trabajadoras, c) pedir citas reiteradamente, d) acercamiento excesivo, y e) hacer gestos y miradas insinuantes. El acoso grave abarca: a) hacer preguntas sobre la vida sexual, b) hacer insinuaciones sexuales, c) pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, y d) presio-

nar después de una ruptura sentimental con un compañero. El acoso muy grave alcanza: a) abrazos y besos no deseados, b) tocamientos, pellizcos, etc., c) acorralamientos, d) presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, e) realizar actos sexuales bajo presión de despido y f) asalto sexual.

Esta clasificación, en línea con la lista ejemplificativa que recoge el Convenio Colectivo de grandes almacenes analizado en el estudio de 2010, resulta sumamente positiva, ya que permite a los trabajadores comprender, más allá de la definición, los casos concretos y similares en los que se puede incurrir en acoso sexual. Puesto que, en muchas ocasiones, el arraigo cultural de determinadas actitudes tradicionalmente toleradas por la mujer no dejan ver al sujeto que las ejerce que más bien se tratan de conductas que pueden provocar una situación de acoso sexual.

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

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. El Convenio Colectivo de textil-confección y el Convenio Colectivo de ADIF son los únicos que omiten esta cuestión, ya que, como se ha señalado con anterioridad su regulación del acoso sexual y del sexista se limita exclusivamente a la definición de ambos conceptos sin abarcar nada más.

No obstante, de los Convenios Colectivos que establecen un régimen de faltas y sanciones para este tipo de acosos cabe destacar algunos supuestos en los que se hace de modo incompleto en tanto en cuanto se refieren únicamente al acoso sexual y obvian el acoso por razón de sexo. Tal es el caso del Convenio Colectivo de Decathlon, el Convenio Colectivo de ocio deportivo y animación sociocultural y Convenio Collec-

tivo de vidrio y cerámica en los que tan solo se califica como falta con su correspondiente sanción el acoso por razón de sexo.

El Convenio Colectivo de Mercadona, el de Decathlon, el de alimentos compuestos para animales, el de Correos, el de perfumería y afines, el de vidrio y cerámica, el del Ayuntamiento de Leganés, el estatal de notarios y personal empleado y el de ocio deportivo y animación sociocultural catalogan el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como falta muy grave. En todos los casos el acoso sexual supone una falta muy grave, sin más, a diferencia del Convenio Colectivo de alimentos compuestos para animales que va más allá al considerar que si el acoso sexual se realiza “prevaliéndose de una posición jerárquica” tal circunstancia constituirá un factor agravante. En tal caso, se protegen y se sancionan con más contundencia las conductas de acoso sexual procedentes de un superior jerárquico. Este Convenio, junto con el de Correos y el de vidrio y cerámica añaden agravantes el referido hostigamiento sexual, y lo hacen concretamente en función del sujeto causante del mismo y su posición de poder respecto a la víctima. Cuestión que no se observó en la muestra de convenios analizada en el año 2010 y que supone un claro avance en la penalización de estos tipos de acoso.

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 referida suspensión se plantea con una duración mínima y máxima que oscila entre la menor que comprende de 11 a 50/60 días (CC de Decathlon y CC de vidrio y cerámica respectivamente) y la mayor que recoge un periodo de hasta 6 años de duración (Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Leganés); siendo el periodo que mas predomina el

que comprende 15/16 días a 60 días (CC de alimentos compuestos para animales, CC de perfumería y afines, CC estatal de notarios y personal empleado, CC de Correos). En relación con el estudio del año 2010 se observa que básicamente predominan los mismos tiempos de duración de la suspensión de empleo y sueldo. Si acaso, se puede señalar el caso excepcional del Ayuntamiento de Leganés de la muestra actual en cuanto a la amplia superación del periodo máximo de tiempo de penalización; y el leve incremento del plazo mínimo registrado en la muestra actual respecto al detectado en la anterior que recoge el Convenio Colectivo de la ONCE y su personal con una duración entre 7 y 30 días.

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, siendo tan solo dos los Convenios Colectivos que recurren a alguno de este tipo de puniciones. El Convenio Colectivo de Correos recoge la inhabilitación para ascensos (entre un año y un día y cinco años) y el traslado forzoso sin indemnización. Y el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Leganés añade el traslado forzoso, el demérito (penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria) y los apercibimientos. La utilización de estas sanciones únicamente por estos Convenios y la no consideración de la pérdida de categoría profesional y del derecho a elección de vacaciones como medidas de penalización reducen considerablemente las posibilidades mediante las que castigar a quienes cometen acoso sexual o por razón de sexo en relación al estudio efectuado en el año 2010.

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

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

Sin embargo, no todos los convenios colectivos de la muestra que regulan la materia de acoso establecen formas de prevenir conductas de acoso sexual o sexista dentro de la empresa, pese a que esto no impide que este tipo de conductas efectuadas

en el ambiente laboral queden impunes, ya que a través del juego de la buena fe del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores puede sancionarse una conducta de este género aun cuando no venga previsto ni por el convenio colectivo aplicable ni por el correspondiente código de conducta.

Como ya se ha puesto de manifiesto, muchos de los Convenios Colectivos de la muestra que aluden a la materia de estudio sancionan el acoso sexual (nueve respecto al total de quince que representa la muestra) y el acoso por razón de sexo (siete en relación a la muestra general), como medida reparadora posterior a la producción del hostigamiento. Pero en cuanto a su prevención, a la articulación de herramientas que eviten que el suceso se llegue a producir y a la consecución de un ambiente de trabajo donde las relaciones laborales se desarrollen en un entorno agradable alejado de este tipo de actitudes, se observa todavía una tendencia escasa y con cuatro grados distintos de actuación, aunque un tanto más favorable en comparación con el estudio realizado en el año 2010.

En el nivel inferior se detectan tres convenios colectivos que adquieren un compromiso futuro de promover y elaborar un procedimiento de prevención y de actuación frente a estos tipos de acoso (CC de Telefónica de España S.A.U –art. 12.3-, CC de ADIF –art. 461.1- y CC de textil-confeción –art. 109-).

A un paso más avanzado se encuentra el Convenio Colectivo estatal de notarios y personal empleado (art. 53), que señala la necesidad de que cada notario establezca un protocolo de actuación, señalando las pautas mínimas que habrá de recoger: 1. el compromiso de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 2. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las perso-

nas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres. 3. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario. 4. La identificación de la persona o personas responsables de atender a quienes formulen una queja. 5. El procedimiento interno de actuación, que deberá ser ágil y garantizar la confidencialidad. Y 6. En todo caso se informará a las personas que decidan denunciar una conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo de la posibilidad de estar asistido en todo momento por la representación sindical que así indique la persona afectada.

En tercer nivel estaría el Convenio Colectivo de Decathlon que desarrolla un breve procedimiento interno de actuación (art. 46) mediante el que velar “por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual” y que puede interponerse con independencia de que se emprendan acciones administrativas o judiciales. Este procedimiento se inicia con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa, que da lugar a la inmediata apertura de expediente informativo, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado a través de la articulación de las medidas oportunas al efecto. Simultáneamente, la empresa debe notificar a la representación de los trabajadores la situación planteada. En las averiguaciones a efectuar no se observa más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a clarificar los hechos. Durante el proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días desde que la dirección de la em-

presa es conocedora de la denuncia, todos los actuantes han de guardar estricta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Y por último, el grado máximo lo alcanzan el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Leganés y Convenio Colectivo de Correos que contienen un específico Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que duplican el número de supuestos localizados en la muestra del estudio del año 2010 (donde sólo el CC de grandes almacenes aludía a esta cuestión mediante la creación de un CAPÍTULO IX dedicado exclusivamente ello).

El contenido de ambos Protocolos es muy similar, aunque el del Ayuntamiento de Leganés es propio del acoso sexual y sexista (el acoso laboral es tratado en otro Protocolo especial) y por tanto mucho más detallado y el del Convenio Colectivo de Correos abarca todos los tipos de acoso. Los dos Protocolos establecen una serie de principios generales entre los que cabe destacar la consideración de las “bajas producidas como consecuencia de una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, el Ayuntamiento propondrá a la Mutua de Accidentes de Trabajo que se consideren como accidente de trabajo” por parte del Ayuntamiento de Leganés. Algo sumamente importante teniendo en cuenta la diferencia económica establecida entre las prestaciones que derivan de la enfermedad común y el accidente laboral, siendo éstas últimas del 100 por 100 de la base de cotización frente al 75 por 100 que corresponde a las primeras.

Ambos Protocolos señalan una serie de objetivos entre los que se encuentra el compromiso de informar, formar y sensibilizar tanto a los representantes de los trabaja-

dores como a toda la plantilla en general de las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así como, la creación de una Comisión de Mediación específica para la resolución de este tipo de acosos. El Protocolo del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Leganés desarrolla con sumo detalle la composición de esta Comisión a la que denomina COMIAS (Comisión de Mediación e Instrucción del Acoso Sexual y del Acoso por razón de sexo) y de la que forman parte: la directora/or de RRHH, el médico del Servicio Médico de Salud Laboral, un técnico/a de prevención de riesgos laborales (psicólogo), un técnico jurídico, un técnico de recursos humanos y dos delegados de prevención; así como sus competencias: a) intentar la resolución del problema de manera interna lo más rápidamente posible, ajustándose al procedimiento establecido por el Protocolo, b) recibir las sugerencias de los trabajadores y/o de los responsables de los Servicios, y c) cuando la mediación no resulte efectiva, instruirá el expediente que seguirá el procedimiento señalado por el Protocolo.

Los dos Protocolos definen los conceptos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, siendo el del Ayuntamiento de Leganés mucho más minucioso, tal y como se expuso en el apartado correspondiente a esta cuestión. Y recogen un procedimiento concreto de actuación. El Protocolo del CC de Correos alude a un procedimiento general que requiere la denuncia escrita (aunque se puede adelantar verbalmente) ante un superior jerárquico. El órgano competente para analizar las denuncias y llevar a cabo las actuaciones necesarias es la Dirección de Recursos Humanos a través de la Unidad de Instrucción y aquellos órganos del Departamento en el que éstos justificadamente deleguen. Dicha Dirección tras el conocimiento de los hechos, lleva a cabo una primera investigación de los hechos, tras la cual formulará alguna o varias de

las siguientes actuaciones: a) archivo de la denuncia, porque no hay hechos o indicios que la acrediten; b) adopción de medidas de carácter organizativo, psicosocial y de mediación; c) iniciar una información reservada para el adecuado esclarecimiento de los hechos. La Dirección de Recursos Humanos, si del análisis y las actuaciones llevadas a cabo entiende que hay indicios de responsabilidad disciplinaria podría acordar el inicio de un expediente disciplinario, pudiendo adoptar las medidas cautelares que se consideren oportunas y aplicando las sanciones previstas por el Protocolo.

El Protocolo del CC del Ayuntamiento de Leganés –mucho más detallado sobre esta materia– contiene dos tipos de procedimientos de actuación diferentes: el interno y el externo. El procedimiento interno está dividido en dos fases: la de mediación y la de instrucción. En la Fase de mediación se intenta resolver el conflicto de manera ágil y dialogada con la intervención de la Comisión de Mediación que elabora un “Acta de mediación” que habrá de contener las medidas propuestas para la solución del asunto. En caso de no llegar a un acuerdo en esta primera Fase, automáticamente se pasa a la Fase de instrucción, que se estructura en cuatro etapas: 1. Inicio del procedimiento. 2. Desarrollo. 3. Finalización. 4. Seguimiento de las actuaciones y medidas a adoptar. Esta Fase se inicia mediante reclamación escrita, en sobre cerrado dirigida al Departamento de Salud Laboral, que lo remitirá a la COMIAS. La COMIAS solicitará por escrito cuantos documentos, informes, dictámenes, etc. que puedan servir para aclarar el tema. Asimismo podrán citar a declarar al reclamante y a cuantos empleados, jefes etc. sean necesarios. La instrucción del expediente finalizará con un Informe de la COMIAS, en el plazo máximo de 30 días, a contar desde el siguiente a la presentación de la reclamación. Por Decreto del Concejal/a Delegado de Recursos Humana-

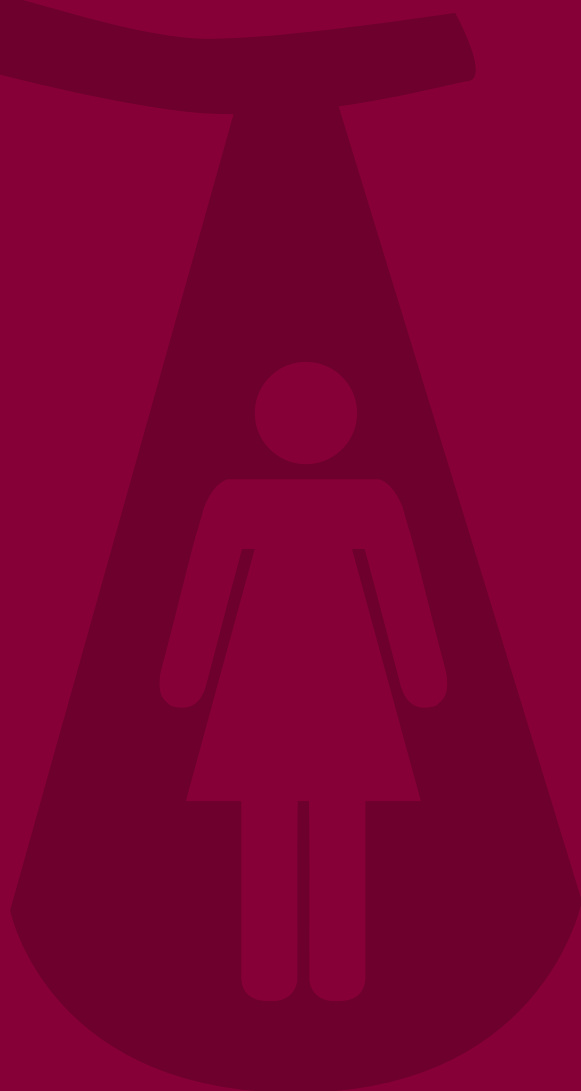
nos o del Alcalde-Presidente se resolverá y se adoptarán las medidas correctoras que sean necesarias y se iniciará un seguimiento de las mismas. Una vez finalizada la instrucción interna, si el reclamante no estuviere de acuerdo con la resolución del mismo podría iniciar el procedimiento externo para el que podrá solicitar de la COMIAS el informe emitido al respecto al objeto de presentarlo en la Inspección de Trabajo.

Finalmente y a modo de conclusión señalar que, aunque se ha observado una evolución positiva de la muestra analizada frente a la estudiada en el año 2010, todavía queda un largo recorrido en la regulación por parte de la negociación colectiva de la prevención y la actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Como ha quedado reflejado, aun son muchos los Convenios Colectivos que carecen de un Protocolo específico de la materia. Algunos se han comprometido a firmarlo, por lo que sería importante hacer un seguimiento del cumplimiento de esta promesa marcando los plazos previstos y en todo caso no muy dilatados en el tiempo. También sería importante que la negociación colectiva incluyera la creación de observatorios antiacoso con la finalidad de poder crear Protocolos adaptados a la situación de la empresa o del sector de que se trate, o de modificarlos adaptándolos a las circunstancias imperantes. En esta línea, el Convenio Colectivo de Correos señala que se constituirá un observatorio de estas características (art. 10) del que formarán parte la empresa y los sindicatos firmantes del Protocolo. Y que tendrá como funciones: a) seguir la evolución de la conflictividad de acoso, vigilando el adecuado funcionamiento del presente protocolo; b) analizar las causas de estos comportamientos y proponer posibles acciones de mejora; y c) ser informado de las actuaciones y expedientes disciplinarios que la Dirección de Recursos Humanos haya llevado a cabo en relación con las denuncias de acoso presentadas.



# Informe 2

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



Investigador principal:

*Fernando Valdés Dal-Ré*

Coordinadora general:

*Gemma M<sup>a</sup> Sobrino González*

Participantes:

*M<sup>a</sup> José Dilla Catalá*

*Juan Carlos García Quiñones*

*M<sup>a</sup> Luisa Molero Marañón*

*Laura Otero Norza*

*Gemma M<sup>a</sup> Sobrino González*





# CAPÍTULO I

## Sobre los planes de igualdad

Laura Otero Norza

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

UCR

### Sumario: I. El deber de negociar en la nueva configuración de la Ley Orgánica de Igualdad. I. Introducción. II. Medidas generales de los planes de igualdad.

1. El diagnóstico de situación. 2. Los objetivos del plan de igualdad. 2.1. En el acceso al empleo. 2.2. En la promoción profesional. 2.3. En la formación profesional. 2.4. En la retribución. 2.5. En la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 2.6. En la salud laboral. 2.7. En la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 2.8. En la sensibilización y comunicación. 3. Sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. 4. El calendario de actuación. III. Las medidas concretas de los planes de igualdad. 1. En el acceso, la formación y promoción profesionales. 1.1. En el acceso al empleo. 1.2. En la promoción profesional. 1.3. En la formación profesional. 2. En la retribución. 3. En la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 4. En la salud laboral. 5. En la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y el tratamiento de la violencia de género. 6. En la sensibilización y comunicación.

### I. Introducción.

Pasados cuatro años desde que entrara en vigor la Ley de Igualdad, el deber de negociar medidas dirigidas a la elaboración y aplicación de planes de igualdad que establece el artículo 45 de dicho texto legal, ha venido perfeccionándose y materializándose con un enfoque más adecuado y, al menos, en relación con los planes de igualdad analizados en el primer estudio, poseen una perspectiva más acorde con los objetivos de lograr una mayor igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.

La muestra de planes de igualdad que se analiza en este estudio comprende los planes de igualdad de General Óptica, Mantequerías Arias, Caja Madrid, Gamesa, Ikea, Instituto Cervantes, Orange España, NH Ho-

teles, la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, Imtech España, Muprespa, Aqualia, Correos e Eiffage.

Para abarcar este análisis se debe partir del procedimiento que establece el art. 46.1 LOI para la elaboración de planes de igualdad, el cual determina la estructura de los planes seleccionados, por lo que el presente análisis de los planes sigue el mismo orden. Recuérdese que esta disposición legal señala un procedimiento encaminado a la elaboración de planes de igualdad que se divide en dos partes: la primera, que constituye una toma de conciencia de la situación real de la empresa que se formaliza en el denominado “diagnóstico de situación”, el cual denota las condiciones de la empresa y de la plantilla en relación con la igualdad y la no discriminación de género. La segunda, que comporta la elaboración del plan y la implementación de medidas concretas dirigidas a lograr la igualdad entre mujeres y hombres en el respectivo centro de trabajo.

El inciso primero de la referida norma establece los elementos que deben contener los planes en un esquema que, a su vez, se podría agrupar en dos partes. La primera, que comprende unas medidas generales, que incluyen las referencias al diagnóstico de situación, los objetivos a alcanzar y la implementación del plan, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. La segunda, que establece las medidas concretas para la consecución de los objetivos, que según el referido numeral se establecen en las siguientes materias o áreas de actuación: el acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción y formación, las retribuciones, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Asimismo, el presente análisis también sigue la estructura que establece el referido artículo 46 LOI, para ello, una primera parte hace referencia a las medidas generales mencionadas; la segunda, estudia las medidas concretas y en un tercer apartado se hace especial alusión a las acciones positivas más relevantes e innovadoras que establecen los planes de la muestra analizada.

## II. Medidas generales de los planes de igualdad.

### 1. El diagnóstico de situación.

Según lo que establece el referido numeral 46 LOI, la primera parte del proceso de elaboración de planes de igualdad se materializa con la preparación del diagnóstico, que busca determinar la situación real de la empresa en relación con la igualdad de trato y oportunidades y la discriminación por razón de género. Puede ocurrir que el análisis de la situación de la empresa se remita a consultores externos contratados para la elaboración del diagnóstico; práctica muy habitual, tomando en cuenta la dimensión de las empresas titulares de este deber según el artículo 45.2 LOI. Dilucidar las condiciones de la plantilla relacionadas con la aplicación de los principios de igualdad y la prohibición de discriminación en empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores no es tarea sencilla, de ahí que la contratación de personal externo, que formule en conjunto con la dirección de la empresa el diagnóstico de situación, es una opción que se utiliza a menudo.

Recuérdese que, tanto los objetivos del plan, como las medidas concretas para lograrlos, deben responder a la situación de la empresa y las condiciones de la plantilla; datos que se recogen en el citado diagnóstico. Así, la mención de la información más relevante del diagnóstico en el corpus del plan facilita el análisis y la correspondencia entre la problemática existente en la empresa y las medidas que se proponen en el plan para hacerle frente. No es necesaria la completa integración del diagnóstico en el contenido del plan; una postura intermedia,

como la de incorporar las conclusiones o el resumen de los datos más importantes obtenidos con el diagnóstico, es más conveniente.

Las opciones de técnica jurídica o estructura formal para incluir información del diagnóstico en el contenido del plan, van desde su total omisión a la inclusión de dicha información. Cuando esta se incluye, se puede presentar la totalidad del diagnóstico de situación y metodología para su realización en el texto del plan. Sin embargo, la referencia a las conclusiones del diagnóstico, ya sea de forma genérica al inicio del plan, o de manera específica por área de actuación, parece ser la opción más recomendable.

Del estudio de los planes de igualdad analizados, se pudo constatar que siguen existiendo planes que no hacen referencia a la realización del diagnóstico y omiten alusiones a un estudio de la situación de la empresa previo a la elaboración del plan<sup>2</sup>. Otros planes hacen referencia a la elaboración del diagnóstico de situación, pero no establecen los datos y conclusiones más relevantes en el contenido del plan<sup>3</sup>. Ambas técnicas son criticables, porque el plan es un instrumento para solucionar los problemas que se encontraron en el diagnóstico de situación de la empresa, por ello, la referencia a estos datos le otorga mayor transparencia al plan y permite determinar más fácilmente la correlación entre la problemática existente en materia de igualdad y las medidas concretas para hacer frente a la misma.

Asimismo, aún se presentan planes que incluyen la totalidad del diagnóstico de situación a lo interno del plan<sup>4</sup>, o como anexo<sup>5</sup>. Esta técnica no es reprochable porque, al menos, aporta

<sup>2</sup> Vid. PI de Aqualia. El PI de Caja Madrid no hace referencia a la realización del diagnóstico, pero hace alusión a la situación de la empresa.

<sup>3</sup> Vid. PI de General Óptica, PI de Orange España, PI de NH Hoteles.

<sup>4</sup> Vid. PI de Correos.

<sup>5</sup> Vid. PI de Instituto Cervantes.

la totalidad de la información del diagnóstico; sin embargo, en aras de facilitar la comprensión del plan es más recomendable limitarse a incluir los datos más relevantes. En muchos de los planes se establece de forma genérica y al inicio del plan un resumen o remisión a las conclusiones del diagnóstico<sup>6</sup>, opción aceptable para evidenciar, al menos de forma general, la realidad de la empresa. No obstante, la gran mayoría de planes estudiados han optado por la opción que parece ser más conveniente; establecer los datos más relevantes del diagnóstico por área de actuación. De ellos parten los objetivos y las medidas concretas del plan para cada materia<sup>7</sup>.

## 2. Los objetivos del plan de igualdad.

Los objetivos generales y específicos de los planes de igualdad son, en principio, de muy diversa índole ya que deben responder a los problemas y situaciones encontradas en el diagnóstico de situación de las cuestiones relacionadas con la igualdad de género en el marco del centro de trabajo. No obstante, la gran mayoría de planes estudiados han venido reiterando, al menos en cuanto a los objetivos generales del plan, los cuatro frentes que la LOI y el ET reformado atribuyen a la negociación colectiva para llegar a acuerdos en materia de igualdad por razón de género. De ahí que, con algunas variaciones, buena parte de los planes analizados hacen referencia como objetivo general del plan, al compromiso genérico de promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la plantilla de la empresa. También incluyen en tal compromiso, la prescripción de los tratamientos discriminatorios por razón de género que puedan atentar contra dicho principio<sup>8</sup>.

Cabe resaltar, que muchos de los planes que siguen la fórmula o compromiso, que podría calificarse de genérico en relación con los objetivos generales, han introducido modificaciones interesantes como la inclusión de la corresponsabilidad, la transversalidad, la igualdad de retribuciones, la conciliación de la vida perso-

nal, familiar y laboral, el empoderamiento, o composición equilibrada<sup>9</sup>. La inserción de estas materias en los objetivos a alcanzar con el plan pone de manifiesto su importancia en el logro de la igualdad real, pero dilucidan el incumplimiento de estas metas en muchas de las empresas analizadas.

Una de las problemáticas que se presenta de forma generalizada en las empresas de la muestra<sup>10</sup> es el incumplimiento del llamado principio de presencia o composición equilibrada, con el que la LOI trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad. Para esto, en su disposición adicional primera establece que existe una “representación suficientemente significativa” cuando las personas de cada sexo no superan el sesenta por ciento ni son menos del cuarenta por ciento. No obstante, la mayoría de los planes estudiados no establecen este principio como su norte, formando parte de los objetivos generales<sup>11</sup>; y son más las que han optado por incluirlo como objetivo específico, normalmente en el área de actuación del plan relativa al acceso, selección y promoción profesional<sup>12</sup>.

Los objetivos específicos son de diversa índole porque en principio, responden a la situación

6\_ Vid. PI de Mantequerías Arias, PI de Gamesa, PI de Ikea, PI de Muprespa y PI de Eiffage.

7\_ Vid. PI de la Administración General del Estado (AGE) y PI de Imtech España.

8\_ Vid. PI de la AGE, PI de Imtech, PI de General Óptica, PI de Mantequerías Arias, PI de Caja Madrid, PI de Ikea, PI de Instituto Cervantes, PI de Orange España, PI de NH Hoteles, PI de Muprespa y PI de Aqualia.

9\_ Vid. PI de General Óptica, PI de Mantequerías Arias, PI de Caja Madrid, PI de Ikea, PI de Instituto Cervantes, PI de Orange España, PI de NH Hoteles, PI de Muprespa y PI de Aqualia.

10\_ Según el diagnóstico de situación, tal problemática se presenta en Mantequerías Arias, Caja Madrid, Gamesa, Instituto Cervantes, Orange España, la AGE, aunque en menor escala que las empresas privadas.

11\_ Vid. PI de la AGE, PI de Muprespa y PI de Aqualia.

12\_ Vid. PI de Caja Madrid, PI de Ikea, PI de Instituto Cervantes, PI de Orange España, PI de NH Hoteles y PI de Imtech España.

de cada empresa puesta de manifiesto en el diagnóstico. Sin embargo, en términos generales responden a las materias que enlista el referido artículo 46.2 LOI que, en mayor o menor intensidad, concuerdan con el diagnóstico de situación. Así, los objetivos específicos suelen enfocarse en torno a: el acceso, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal familiar y laboral, la prevención del acoso, y la sensibilización y comunicación. Estas materias a su vez, determinan los ámbitos en que se implementarán las medidas concretas del plan de igualdad.

Se intentará hacer referencia a los objetivos específicos o estrategias más relevantes de cada área de actuación, que se establecen de forma generalizada en los planes estudiados.

### 2.1. En el acceso al empleo.

En relación con el acceso, la selección y contratación profesional, la inmensa mayoría de planes estudiados han enmarcado sus actuaciones en sentido doble: primero, en relación con la prohibición de discriminación en el proceso de convocatoria y selección del personal; y segundo, producto del primero, haciendo alusión al ya referido principio de composición equilibrada.

En relación con la necesaria implementación de los principios de igualdad de trato y oportunidades, y la prohibición de discriminación de género en los procesos de acceso y contratación, las fórmulas que se manejan son variadas. Desde las más simples, como el establecimiento de la igualdad y no discriminación en los procesos de contratación<sup>13</sup>, a otras más complejas como la fórmula que se ha implementado prácticamente como una cláusula de estilo y que obedece, en mayor o menor grado, a la aplicación de criterios objetividad, mérito, capacidad y adecuación personal – puesto en los procesos de selección de personal<sup>14</sup>.

El otro objetivo específico que se establece en buena parte de los planes es el ya referido

principio de composición<sup>15</sup>, y en relación con este, algunos planes hacen referencia a la eliminación de la segregación horizontal y vertical para evitar la feminización y masculinización de actividades<sup>16</sup>.

Además de esos dos referentes en materia de acceso y contratación de personal, otro objetivo específico presente en algunos planes guarda relación con la modalidad de contratación para asegurar la igualdad de trato independientemente del tipo de contrato, sea este indefinido y a tiempo completo, o indefinido y a tiempo parcial<sup>17</sup>.

### 2.2. En la promoción profesional.

En términos generales, los objetivos específicos de los planes estudiados en materia de promoción profesional siguen la formulación referida para el acceso y selección de personal. No obstante, se presentan particularidades en el establecimiento del principio de composición equilibrada porque presenta mayores obstáculos de implementación en los puestos de dirección y niveles superiores. Así, para romper el techo de cristal que impide a las mujeres promocionarse a niveles y puestos superiores, de mayor responsabilidad y dirección, muchos de los planes analizados han establecido la representación equilibrada como el principal propósito en materia de promoción profesional<sup>18</sup>.

### 2.3. En la formación profesional.

En relación con la formación profesional, los objetivos principales operan en dos frentes esencialmente: uno en relación con el acceso

13\_ Vid. PI de General Óptica, PI de Gamesa, PI de Ikea, PI de La AGE, PI de Imtech de España y PI de Aqualia.

14\_ Vid. PI de Mantequerías Arias, PI de Caja Madrid, PI de NH Hoteles.

15\_ Vid. PI de Caja Madrid, PI de Ikea, PI de Instituto Cervantes, PI de Orange España, PI de NH Hoteles y PI de Imtech España.

16\_ Vid. PI de General Óptica y PI de Aqualia.

17\_ Vid. PI de General Óptica y PI de Ikea.

18\_ Vid. PI de General Óptica, PI de Caja Madrid, PI de Gamesa, PI de Ikea, PI de Instituto Cervantes, PI de Orange España, PI de NH Hoteles, PI de la AGE y PI de Aqualia.

que garantiza la igualdad de oportunidades y el acceso a la formación a todos los trabajadores y otro que hace referencia al contenido de la formación, el cual debe incluir acciones de formación en materia de igualdad<sup>19</sup>.

Un objetivo que se presenta en algunos planes es el que pretende utilizar la formación profesional como medio para fomentar la composición equilibrada y evitar la segregación ocupacional, formando a los trabajadores en aquellas actividades en que se encuentren infrarrepresentados<sup>20</sup>. Asimismo, en relación con el objetivo anteriormente citado, que garantiza a todos el acceso a la formación, muchos planes hacen referencia explícita a la participación de los trabajadores que estén disfrutando o acaben de disfrutar de un permiso relacionado con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral<sup>21</sup>.

#### 2.4. En la retribución.

En materia de retribución y complementos salariales, los planes de igualdad se orientan a implementar el principio de igualdad de retribuciones sin discriminación por razón de sexo. El principio de igualdad retributiva se aplica a trabajos que puedan calificarse de tener igual valor y, a la totalidad de los elementos y condiciones que componen la retribución.

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

Algunos planes hacen mención expresa a la necesidad de implementación del principio de igualdad sobre estos sobresueldos, que llaman retribución variable, para los que disponen la

importancia de la transparencia y de la utilización de criterios neutros en la fijación de estos devengos<sup>22</sup>.

Tienen especial interés algunos planes que hacen referencia al cumplimiento de la igualdad salarial de los trabajadores, que disfrutan de permisos relacionados con la conciliación de la vida personal y profesional, para que sus salarios no sufran merma alguna mientras se mantenga suspendido el contrato de trabajo<sup>23</sup>. Otros relacionan las diferencias retributivas entre mujeres y hombres con la poca presencia femenina en los niveles jerárquicos más altos y mejor remunerados. Para evitar estas diferencias se establecen como objetivos atender las diferencias salariales debido a la mayor presencia masculina en puestos de dirección y, facilitar a las mujeres el acceso a puestos de mayor responsabilidad y con mejores salarios<sup>24</sup>.

#### 2.5. En la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral la inmensa mayoría de planes hacen referencia, de forma bastante generalizada, a la necesidad de mejorar, difundir y permitir el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y profesional de las personas trabajadoras<sup>25</sup>.

No obstante, buena parte de los planes incluyen en estos objetivos el fomento de la co-

19\_ Vid. PI de General Óptica, PI de Mantequerías Arias, PI de Caja Madrid, PI de Ikea y PI de Orange España.

20\_ Vid. PI de NH Hoteles, PI de Ikea y PI de Imtech España.

21\_ Vid. PI de Imtech España, PI de Aqualia, PI de Caja Madrid, PI de Ikea y PI de Orange España.

22\_ Vid. PI de General Óptica, PI de Mantequerías Arias, PI de Caja Madrid, PI de Ikea, PI de Instituto Cervantes, PI de la AGE y PI de Eiffage.

23\_ Vid. PI de Caja Madrid, PI de Imtech España y PI de Instituto Cervantes. Este último se responsabiliza del pago del 100% del salario durante los permisos.

24\_ Vid. PI de Orange España y PI de Muprespa.

25\_ Vid. PI de General Óptica, PI de Mantequerías Arias, PI de Gamesa, PI de Ikea, PI de Instituto Cervantes, PI de Orange España, PI de NH Hoteles, PI de la AGE, PI de Imtech España, PI de Aqualia y PI de Correos.

responsabilidad<sup>26</sup>. Con la inclusión de dicho objetivo en los planes de igualdad se reclama la llamada «corresponsabilidad de cargas» que implica la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares y del hogar entre mujeres y hombres. En este sentido, la corresponsabilidad da un nuevo enfoque a los derechos de conciliación, pues reconoce que la maternidad y la atribución exclusiva de funciones de cuidados están ligadas a las mujeres, es decir, la asignación de roles en función del sexo, ha constituido tradicionalmente, y continúa siendo, la causa primordial de discriminación de la mujer. Esta situación se intenta corregir incentivando la implicación de los hombres en el ámbito de la reproducción y de las tareas domésticas, es decir, fomentando «el valor social de la paternidad», que, a la larga, significará una integración igualitaria de la mujer en el ámbito productivo.

En relación con el ejercicio de derechos de conciliación, el plan de igualdad de correos implementa un objetivo que, aunque bien intencionado, contrariamente a lo que pretende, puede mantener la discriminación y desigualdades. Dicho plan establece que ante el aumento de contrataciones de mujeres y dado que en su mayoría éstas optan por disfrutar permisos y excedencias relacionados con la conciliación, el plan tiende a apoyar la conciliación efectiva, sin que las opciones que las mujeres o los hombres elijan, puedan perjudicar su carrera profesional o promoción a puestos de responsabilidad. Tal y como está redactado, pese a aceptar la participación de los varones en las medidas de conciliación, no fomenta su ejercicio, por el contrario, la medida se orienta en términos femeninos, reforzando el rol de las mujeres de cuidadoras<sup>27</sup>.

## 2.6. En la salud laboral.

En materia de salud laboral, los objetivos específicos son muy similares en todos los planes de igualdad estudiados. En términos generales se encaminan a integrar en la gestión de la prevención de riesgos laborales el principio de igualdad de trato desde la perspectiva de

género dando una protección eficaz a las situaciones de embarazo y lactancia<sup>28</sup>. Para el cumplimiento de tal objetivo, algunos planes establecen además la detección de cómo afectan los riesgos laborales a mujeres y hombres en el centro de trabajo<sup>29</sup>.

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

Buena parte de los planes de igualdad estudiados pone en marcha la disposición que el artículo 62 LOI establece para el ámbito de la Administración General del Estado; la negociación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo<sup>30</sup>. Sin embargo, contrariamente a los planes analizados en el pasado estudio, estos no incluyen el protocolo de prevención del acoso en el corpus del plan y tampoco lo introducen como anexo<sup>31</sup>, simplemente hacen referencia a la implementación de esta medida como parte de los objetivos del plan. No obstante, en el plan se hace referencia a la necesaria difusión de dicho protocolo y del procedimiento a seguir en caso de acoso.

La crítica que merecen algunos de los protocolos implementados es que el referido pasaje legal promueve la igualdad de trato y oportunidades por razón de género, por eso regula los tipos de acoso que atañen a dicho motivo;

26\_ Vid. PI de General Óptica, PI de Ikea, PI de Orange España, PI de NH Hoteles, PI de la AGE, PI de Muprespa, y PI de Aqualia.

27\_ Más recomendable la redacción del PI de Eiffage, que aunque más genérico, establece como medida evitar cualquier impacto negativo en el desarrollo profesional en el individuo como consecuencia del ejercicio de derechos de conciliación.

28\_ Vid. PI de General Óptica, PI de Mantequerías Arias, PI de Gamesa, PI de Ikea, PI de Instituto Cervantes, PI de Orange España y PI de NH Hoteles.

29\_ Vid. PI de General Óptica, PI de Ikea y PI de Instituto Cervantes.

30\_ Vid. PI de Caja Madrid, PI de Gamesa, PI de Ikea, PI de Instituto Cervantes, PI de Orange España, PI de la AGE, PI de Aqualia y PI de Eiffage. En los casos de los PI de Mantequerías Arias, PI de NH Hoteles y PI de Imtech España, los protocolos ya existían, por lo que se dispone su revisión.

31\_ Salvo en el caso del PI de Eiffage que lo establece como anexo al plan, junto con otros protocolos y documentos.

es decir, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Pero muchos de los planes incluyen el acoso moral<sup>32</sup>, formulación que, aunque bien intencionada, no responde al objetivo de favorecer la igualdad real entre mujeres y hombres, porque el acoso laboral puede presentarse por causas ajenas al sexo de las personas trabajadoras. Ahora bien, el tratamiento del acoso moral en conjunto con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo no parece ser antojadizo, sino que tiene su modelo en la respuesta preventiva y sancionadora bastante asentada en el sistema negocial.

El tema de la violencia de género ha sido incluido en el área de actuación relativa al acoso<sup>33</sup>. Sin embargo, el tema de la violencia machista no sólo se extrapola del ámbito de las relaciones laborales, aunque el ordenamiento laboral tiene mucho que decir al respecto, porque los perjuicios de la violencia intrafamiliar tienen efectos omnipresentes en la totalidad de los ámbitos de la vida. Una víctima de violencia de género puede ser por esa condición, una trabajadora discriminada en el ámbito laboral, producto de la llamada victimización secundaria. En este sentido, el ordenamiento laboral, y de manera especial, los instrumentos negociales como los convenios y los planes, además de combatir la violencia de género en la relación laboral, deben canalizar sus esfuerzos a la erradicación de esta problemática en ámbitos extra-laborales, porque presentan implicaciones en la relación laboral. Por estas razones, la violencia de género guarda una regulación particular reforzada que otorga a las víctimas de violencia de género una serie de medidas y derechos particulares que no son extensibles a todas las formas de acoso.

Por último, conviene resaltar uno de los objetivos que establece el plan de igualdad de Correos, por el que además de prohibir la discriminación directa e indirecta por razón de sexo, requiere especial atención a las mujeres pertenecientes a colectivos vulnerables, como son las víctimas de violencia de género. Tal objetivo

alude a la llamada discriminación múltiple o «interseccionalidad» de la doctrina anglosajona, con la que se pretende abarcar la multiplicidad de factores que afectan a las mujeres, ya que la prohibición de discriminación por razón de sexo beneficia a las mujeres consideradas (inter alia) como blancas, pertenecientes a una mayoría étnica y religiosa, heterosexuales, no discapacitadas o que no sean víctimas de violencia de género; condiciones que cumplen una pequeña minoría de las mujeres. Con el planteamiento de la discriminación múltiple se pone de relieve la especial posición en que se encuentran otros colectivos marginados en los que confluyen diversas causas de discriminación, como es el caso de las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar, a fin de que las medidas puedan lograr una protección efectiva a partir de la identificación de su particular situación.

#### 2.8. En la sensibilización y comunicación.

Los objetivos que se plantean en esta materia están, en mayor o menor grado, encaminados a que el lenguaje e imágenes en los canales de comunicación internos y externos de la empresa, no contengan criterios sexistas y discriminatorios, siguiendo el llamamiento que la LOI hace en sus artículos 28.4, 37 y 38 para la sociedad de la información y los medios de comunicación social de titularidad pública<sup>34</sup>.

En relación con este objetivo y, al amparo del numeral 36 del mismo texto legal, muchos de los planes estudiados se dirigen a transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres, y a promover el conocimiento y la difusión del principio de igual-

32\_ Vid. PI de Mantequerías Arias, PI de Gamesa, PI de Imtech España y PI de Aqualia.

33\_ Vid. PI de Mantequerías Arias, PI de Gamesa, PI de Ikea, PI de NH Hoteles, PI de la AGE y PI de Aqualia.

34\_ Vid. PI de General Óptica, PI de Mantequerías Arias, PI de Caja Madrid, PI de Gamesa, PI de Ikea, PI de Instituto Cervantes, PI de Orange España, PI de NH Hoteles, PI de la AGE, PI de Imtech España, PI de Aqualia y PI de Eiffage.

dad de género<sup>35</sup>. Para esto, algunas empresas conscientes de que el reto más importante es lograr que las mujeres ejerzan puestos de dirección y de mayor responsabilidad, han tratado de sensibilizar a la plantilla para lograr este objetivo<sup>36</sup>.

### 3. Sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Esta tarea es atribuida, en la gran mayoría de los planes estudiados, a la Comisión de Igualdad, la cual puede presentar diversas denominaciones (Comisión de Seguimiento, Comisión Paritaria, Comisión Permanente de Diversidad e Igualdad, Comisión Paritaria de Igualdad, Comisión Técnica de Igualdad de trato de la Mesa General de Negociación)<sup>37</sup>. Esta Comisión está constituida en la totalidad de los planes estudiados, por un lado, por representantes de los trabajadores, que son a su vez representantes sindicales y, por otro, representantes de la empresa que suelen ser delegados de los departamentos de recursos humanos y de la dirección empresarial. Ninguno de los planes de igualdad estudiados hace referencia expresa a la representación paritaria o equilibrada por sexo en dicha Comisión, pese a que la gran mayoría sí establece su naturaleza paritaria en relación a la participación de la representación social y empresarial<sup>38</sup>.

Las tareas atribuidas a dicha comisión son variables, pero se concentran en el seguimiento, evaluación y control del cumplimiento de los objetivos y medidas que establece el plan de igualdad. En esta tarea, algunos planes<sup>39</sup> establecen la figura del Responsable de Igualdad, al cual se le llama indistintamente responsable, agente o asesor de igualdad, para la coordinación de actividades relativas a las medidas del plan, la recogida de datos e información en materia de igualdad, participación en los procedimientos sobre acoso y en general, para colaborar con la Comisión en el seguimiento y evaluación del plan, sin embargo en algún caso las funciones de este agente sobrepasan las de la Comisión<sup>40</sup>.

### 4. El calendario de actuación.

La LOI es omisa al regular la duración, vigencia y plazo de implementación de las medidas de los planes de igualdad. Por ello la fijación del tempus de los planes de igualdad es variable y los instrumentos estudiados se decantan entre dos opciones.

Una primera forma, menos compleja, pero no la más adecuada ha sido la de establecer un plazo de vigencia para la totalidad del plan, sin implantar un calendario de implementación por medida concreta<sup>41</sup>. Una segunda opción, bastante más recomendable para asegurar el cumplimiento de los objetivos, es establecer 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<sup>42</sup>. Estos planes establecen además el plazo de vigencia general para todo el plan.

35\_ Vid. PI de General Óptica, PI de Mantequerías Arias, PI de Gamesa, PI de Ikea, PI de Instituto Cervantes, PI de Orange España, PI de NH Hoteles, PI de la AGE, PI de Imtech España y PI de Eiffage.

36\_ Vid. PI de Mantequerías Arias, PI de Gamesa y PI de Instituto Cervantes.

37\_ Vid. PI de General Óptica, PI de Mantequerías Arias, PI de Caja Madrid, PI de Gamesa, PI de Ikea, PI de Instituto Cervantes (esta se divide en Comisión de Seguimientos de Centros y Sede), PI de Orange España, PI de NH Hoteles, PI de la AGE, PI de Imtech España y PI de Aqualia.

38\_ Vid. PI de General Óptica, PI de Mantequerías Arias, PI de Caja Madrid, PI de Ikea, PI de Instituto Cervantes, PI de Orange España, y PI de NH Hoteles.

39\_ Vid. PI de Caja Madrid, PI de Gamesa, PI de NH Hoteles y PI de Imtech España.

40\_ Vid. PI de Gamesa y, en menor grado PI de Imtech España.

41\_ Vid. PI de Caja Madrid, PI de Gamesa (sin embargo, establece indicadores de cumplimiento por medida, pero no dispone calendario de implementación), PI de Instituto Cervantes, PI de Orange España, PI de la AGE, PI de Aqualia y PI de Eiffage.

42\_ Vid. PI de General Óptica, PI de Mantequerías Arias (aunque establece un plazo general indefinido), PI de Ikea, PI de NH Hoteles y PI de Imtech España.



### III. Las medidas concretas de los planes de igualdad

Las medidas concretas que se establecen en los planes de igualdad se implementan para alcanzar los objetivos específicos a los que se ha hecho alusión y, siguiendo la misma estructura se clasifican en las materias o áreas de actuación en que se configuran dichos objetivos.

Siguiendo el dictado del artículo 46.1 LOI, al que ya se ha tenido oportunidad de referir, las medidas concretas de los planes de igualdad se articulan respondiendo a los objetivos planteados, para atacar los problemas de discriminación que se presentan en la empresa y promover la igualdad de trato y oportunidades de la plantilla.

En este apartado se estudian las medidas innovadoras, dando relevancia a aquellas que van más allá del dictado legal en las diversas ramas o áreas de actuación, ya que la reiteración de las normas legales o convencionales ya existentes; técnica a la que recurren algunos planes, poco aportan al reto de la igualdad de género, salvo de servir como un medio de difusión de estos derechos.

A su vez, se prestará particular importancia a la implementación de acciones positivas por área de actuación. Recuérdese que siguiendo el dictado de la LOI y el ET reformado (art. 17.4), las medidas de acción positiva son aquellas medidas que conducen a que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate. En estos términos se estudiarán algunas de las medidas de acción positiva en los ámbitos que se han tratado en los planes de igualdad, que son principalmente: en el acceso, la promoción y la formación profesionales.

#### 1. En el acceso, la formación y promoción profesionales.

##### 1.1. En el acceso al empleo

Las medidas concretas de los planes en esta materia se instrumentan como se indicó en el apartado de los objetivos, principalmente, en torno a dos frentes: la prohibición de discriminación en los procesos de acceso al empleo, y el respeto del principio de composición equilibrada en la contratación, formación y promoción profesional.

En respuesta al primer enfoque, la gran mayoría de planes han desarrollado unas medidas de contenido general y otras más específicas en el ámbito de acceso al empleo. Las que ostentan el calificativo de generales se fundamentan en la obtención de datos segregados por sexo, de los puestos ofertados, los oferentes, las efectivas contrataciones y la modalidad contractual, a efectos de registrar la situación de la empresa en el cumplimiento de la igualdad y no discriminación de género<sup>43</sup>. En relación con esta materia, el plan de la Administración General del Estado lleva esta medida hasta sus últimas consecuencias y establece en las convocatorias una referencia a la composición numérica distribuida por sexo de los cuerpos, escalas o grupos de titulación objeto de la convocatoria.

Dentro de estas medidas de contenido más general, las empresas consideran relevante formar y sensibilizar al personal encargado del proceso de selección en materia de igualdad para asegurar el cumplimiento del principio de igualdad y la prohibición de discriminación<sup>44</sup>. De nuevo, la Administración General del Estado va más allá y establece la necesidad de mantener paridad en los tribunales y órganos de selección<sup>45</sup>.

43\_ Vid. PI de General Óptica, PI de Ikea, PI de Orange España, PI NH Hoteles, PI de la AGE, PI de Imtech España.

44\_ Vid. PI de Ikea, PI de Instituto Cervantes, PI de Orange España, PI de la AGE y PI de Aqualia.

45\_ En términos similares se establece en el PI de Correos, que dispone como una de sus medidas relativas al acceso y contratación, promover la paridad en tribunales y órganos de selección con especial incidencia en los cargos más representativos.

Por último, dentro de estas medidas de carácter general, algunas empresas han considerado importante hacer expreso y manifiesto su compromiso del cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades<sup>46</sup>. Esta disposición se ha traducido, en algunos planes, en una medida más específica, que guarda relación con la necesaria implementación del principio de igualdad en las empresas contratadas o subcontratadas para procesos de selección, así como en las empresas colaboradoras, consultoras, o proveedoras de aquellas a las que se aplica el plan<sup>47</sup>.

En el segundo grupo de medidas, las de contenido más específico, se incluye, de forma bastante generalizada, la necesidad de revisar las ofertas y convocatorias de empleo a fin de eliminar criterios, expresiones o concepciones sexistas que puedan causar algún tipo de discriminación por razón de género, o bien, desestimulen la participación del sexo menos representado, para lo que se requiere la alusión exclusiva a cuestiones del puesto de trabajo<sup>48</sup>. Para ello, buena parte de los planes de igualdad han utilizado la frase implementada a modo de fórmula de estilo, por la que se requiere la aplicación de criterios de objetividad, mérito, capacidad y adecuación persona-puesto en los procesos de reclutamiento, selección y desarrollo profesional<sup>49</sup>. En este mismo tema, los planes aluden a la necesaria revisión de las entrevistas, formularios, solicitudes de empleo y otras fuentes de reclutamiento, a fin de que utilicen un lenguaje neutro y se limiten a asuntos relativos a la cualificación y experiencia para el puesto<sup>50</sup>.

Entre las medidas concretas que se presentan, vale la pena resaltar la que alude a la elaboración de un Manual de Descripción de Puestos y Funciones, con criterios neutros, independientes del género de los trabajadores, o bien, aplicables de igual forma a uno y otro sexo, sin que le cause de forma sistemática un perjuicio a uno de ellos. Esta interesante medida tiene efectos no sólo en ma-

teria de acceso y selección de personal, sino que guarda una perspectiva más transversal y se orienta a evitar la discriminación en otras áreas de la relación laboral como pueden ser: la retributiva, la promoción profesional, la salud laboral, entre otras.

En relación con el segundo enfoque, la mayor parte de los planes estudiados implementa medidas para mejorar la distribución por razón de sexo y lograr una representación equilibrada entre trabajadores y trabajadoras en los diversos puestos, grupos y categorías profesionales<sup>51</sup>. Algunos planes establecen como medida concreta la necesaria participación de trabajadores masculinos y femeninos en todos los grupos y puestos<sup>52</sup>. No obstante, una fórmula tan general, sin entrar a conocer si hay una infrarrepresentación de género y, en todo caso, si es posible la participación paritaria en todos los grupos y puestos, corre el riesgo de quedarse en papel mojado. De presentarse la medida en forma genérica, es más adecuada para los puestos de dirección y responsabilidad, donde la gran mayoría de empresas presentan infrarrepresentación femenina<sup>53</sup>.

Sin embargo, para lograr el mismo efecto parecen más interesantes y efectivas medidas que influyan en la formación de mujeres para

46\_ Vid. PI de General Óptica, PI de Gamesa, PI de Ikea, PI de Instituto Cervantes, PI de Aqualia.

47\_ Vid. PI de Mantequerías Arias, PI de Caja Madrid, PI de Aqualia y PI de Correos.

48\_ Vid. PI de General Óptica, PI de Mantequerías Arias, PI de Caja Madrid, PI de Gamesa, PI de Ikea, PI de Instituto Cervantes, PI de Orange España, PI de NH Hoteles, PI de la AGE, PI de Imtech España, PI de Muprespa, PI de Aqualia y PI de Eiffage.

49\_ Vid. PI de Mantequerías Arias, PI de Caja Madrid, PI de Instituto Cervantes, PI de Orange España, PI de NH Hoteles, PI de la AGE, PI de Imtech España y PI de Aqualia.

50\_ Vid. PI de General Óptica, PI de Mantequerías Arias, PI de Caja Madrid, PI de Gamesa, PI de Ikea, PI de Orange España, PI de NH Hoteles, PI de Imtech España y PI de Aqualia.

51\_ Vid. PI de General Óptica, PI de Mantequerías Arias, PI de Caja Madrid, PI de Ikea, Instituto Cervantes.

52\_ Vid. PI de General Óptica y PI de Instituto Cervantes.

53\_ Vid. PI de General Óptica, PI de Instituto Cervantes y PI de Correos.

su acceso y participación en actividades y puestos masculinizados<sup>54</sup>. O bien, la medida que establece el plan del Instituto Cervantes de tender a la presencia equilibrada de hombres y mujeres en puestos directivos incrementando la oferta a mujeres para la promoción a puestos de dirección, la cual, pese a estar formulada en términos programáticos puede tener los efectos deseados.

Lo cierto es que para asegurar el principio de representación equilibrada, las medidas más eficaces son las acciones positivas implementadas, en este caso, para facilitar la “representación suficientemente significativa de ambos sexos” que prevé la LOI y lograr que la plantilla de la empresa cuente con una representación equilibrada de hombres y mujeres, en todos los puestos; pero especialmente en órganos y cargos de responsabilidad. Con mayor o menor desacierto en su formulación, la acción positiva que se establece es aquella en la cual, en condiciones equivalentes de idoneidad (algunos incluyen el mérito o simplemente, igualdad de condiciones o candidaturas), tendrá preferencia el sexo menos representado<sup>55</sup>.

En los planes estudiados, estas acciones positivas han seguido la postura actual del derecho antidiscriminatorio pues se aplican de forma neutra al sexo menos representado; es decir no tienen una aplicación sexual fija, sino que responden al colectivo infrarrepresentado. Pese a que, en la gran mayoría de casos, el sexo menos representado es el femenino y, por ello, las acciones positivas inclinan la balanza a favor de la contratación femenina. Lo que sí no parece recomendable es limitar estas acciones positivas a las nuevas contrataciones, porque deberían ser de aplicación a los supuestos de movilidad funcional vertical y horizontal a lo interno de la empresa<sup>56</sup>.

Una última medida, implementada por algunos de los planes estudiados, hace referencia

a la modalidad contractual y se encamina a fomentar, el acceso a contratos indefinidos y a tiempo completo de: trabajadores temporales, que trabajan a tiempo parcial y trabajadores fijos discontinuos<sup>57</sup>. En el plan de Ikea, tal medida ha sido formulada como una acción positiva para el sexo menos representado, de modo que, si hay vacantes a tiempo completo, en condiciones equivalentes de idoneidad, accede al puesto la persona del sexo infrarrepresentado. Relacionada con tal medida, el mismo plan requiere un estudio de los contratos a tiempo parcial realizados por las mujeres en la empresa, por ser éstas las que más hacen uso de tal modalidad contractual por motivos familiares.

### 1.2. En la promoción profesional.

En relación con la promoción profesional, la mayor parte de los planes de igualdad estudiados sigue el mismo tratamiento utilizado para el acceso y la formación profesional. Sin embargo, por la especificidad de la materia y, dado que en la inmensa mayoría de empresas, las mujeres se encuentran infrarrepresentadas en los puestos de dirección, las medidas promocionales se orientan a lograr una mayor representación femenina. Por ello, son dirigidas a las mujeres, pese a que se aluda al sexo menos representado<sup>58</sup>. Así, contrario a lo que puede ocurrir en las medidas relativas al acceso y la formación, que aceptan medidas neutras, las iniciativas en materia de promoción se orientan a promover la participación de las mujeres en los órganos de representación y dirección empresarial.

54\_ Vid. PI de General Óptica y PI de Ikea, PI de NH Hoteles, PI de la AGE, PI de Imtech España, PI de y Aqualia.

55\_ Vid. PI de General Óptica, PI de Mantequeras Arias, PI de Ikea, PI de NH Hoteles, PI de Aqualia y PI de Eiffage.

56\_ Es el caso del PI de NH Hoteles.

57\_ Vid. PI de Ikea, PI de NH Hoteles, PI de Aqualia, PI de Correos y PI de Eiffage (pero en éste se sujeta la conversión del contrato a tiempo parcial a tiempo completo, dependiendo del nivel de voluntariedad del trabajador).

58\_ En el caso del PI de Eiffage las dirige a las mujeres.

Además de las acciones positivas, que se implementan en los mismos términos referidos para el acceso<sup>59</sup>; algunos de los planes de igualdad establecen cuotas, fijando metas en términos de porcentajes de mujeres y hombres en materia de promociones, para lograr una distribución más equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de responsabilidad. Así por ejemplo, se han incorporado “compromisos de participación” del 40% al 60% de presencia femenina en los puestos de dirección en un plazo establecido<sup>60</sup>. La política es bien intencionada, pero no se establecen los medios para su implementación por lo que posiblemente se requerirá el desarrollo de acciones positivas dirigidas a tal fin.

Pero además, especialmente, se hace necesaria una medida a la que ya se ha aludido, que guarda relación con la formación y es fomentar mediante programas de formación el desarrollo de competencias, cualidades y desempeño del sexo menos representado, para su promoción en puestos de dirección y responsabilidad<sup>61</sup>.

### 1.3. En la formación profesional.

En materia de formación profesional, las medidas se orientan en diversas vías: garantizar el acceso a la formación independientemente del sexo, sensibilizar en materia de igualdad y formar a los trabajadores para que accedan a aquellos puestos en los que se encuentran infrarrepresentados.

Las acciones específicas para el cumplimiento de tales medidas son de variada índole, las que más se repiten en los planes son: la inclusión de un módulo de igualdad en el plan de formación anual de la empresa, asegurar la participación en cursos de formación de trabajadores que se encuentran disfrutando de un permiso por cuidado de hijos y que los horarios de los cursos sean acordes con la vida familiar y laboral de los trabajadores<sup>62</sup>.

La inmensa mayoría de planes establece una titularidad neutra a estas medidas, sin perjuicio de alguna particularidad para fomentar especialidades en actividades feminizadas o masculinizadas<sup>63</sup>. No obstante, el plan de Orange España dirige su actuación a las mujeres de la empresa, haciendo referencia a la necesidad de potenciar a través de la formación la igualdad de trato y oportunidades de la mujer, promoviendo la formación de mujeres con reducción de jornada y su participación en cursos formativos y on-line<sup>64</sup>. La atribución exclusiva de estas medidas a las mujeres puede tener un marcado efecto boomerang en perjuicio de las trabajadoras, porque no sólo puede significar un aumento en los costes de su contratación para los empresarios, sino que además, las facilidades de formación para las trabajadoras que ejerzan derechos de conciliación las mantiene en su rol de cuidadoras y refuerza su papel de trabajadores secundarios. Las medidas de formación deben asegurar la participación neutra de toda la plantilla y sensibilizar a todos en el cumplimiento del reto de la igualdad, la no discriminación y la corresponsabilidad de cargas familiares y laborales, objetivos que no pueden ser tratados como asuntos femeninos, porque son de interés general.

### 2. En la retribución.

Las medidas concretas en materia de retribución se encaminan a implementar el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor, independientemente del sexo de los trabajadores. Para ello, los planes no solo hacen referencia a la necesaria transparencia

59\_Vid. PI de General Óptica, PI de Ikea, PI de NH Hoteles, PI de Aqualia y PI de Correos.

60\_Es el caso del PI de Caja Madrid.

61\_Vid. PI de Caja Madrid, PI de Gamesa, PI de Ikea, PI de Orange España, PI de la AGE y PI de Eiffage.

62\_Vid. PI de General Óptica, PI de Mantequerías Arias, PI de Caja Madrid, PI de Ikea, PI de Instituto Cervantes, PI de NH Hoteles, PI de Imtech España, PI de Aqualia, PI de Correos y PI de Eiffage.

63\_Vid. PI de NH Hoteles, PI de Imtech España y PI de Aqualia.

64\_En términos similares en PI de Eiffage.

en los sistemas de retribución y clasificación de puestos, sino que, de manera generalizada, establecen la necesaria implementación del principio de igualdad retributiva en los salarios fijos, y también en los salarios y devengos de naturaleza salarial variables o complementos salariales<sup>65</sup>.

Se debe rescatar una de las medidas que ya fuera mencionada<sup>66</sup>, sobre la necesaria elaboración de un manual de descripción de puestos de trabajo que sea transparente y se fundamente en criterios neutros o en los llamados por la doctrina criterios inter sex person, en el sentido de que sean aplicables a trabajadores de ambos sexos, y en todo caso, que no perjudiquen sistemáticamente a los trabajadores de un determinado sexo.

### 3. En la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Como suele ocurrir con los instrumentos negociales en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, las tendencias fluctúan entre una mera reiteración de los derechos y medidas que establece la ley y los convenios, y el establecimiento de nuevas medidas encaminadas a facilitar la armonización de los ámbitos personal y profesional de los trabajadores según las particularidades de la empresa. La primera postura ya ha sido criticada porque salvo de servir como medio de difusión nada aporta al catálogo de derechos ya existentes, desaprovechando un poderoso instrumento para dotar a los trabajadores de mejores y más adecuadas fórmulas para compatibilizar la vida privada y profesional, o bien, flexibilizar las condiciones de trabajo en aras de lograr este objetivo.

No obstante, al menos en relación con los primeros planes dictados en cumplimiento del mandato legal, parece ser que para la elaboración de los planes que se analizan en este estudio, el deber de negociar planes de igualdad está bastante más asentado en la práctica empresarial. De ahí que la mayor

parte de las empresas introduce alguna innovación sobre las medidas de conciliación que dispone el texto legal<sup>67</sup>; es más, algunos de esos planes lo hacen incorporando todo un catálogo de nuevas y concretas medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral<sup>68</sup>. No obstante, lo que es más loable es que buena parte de estos planes introducen medidas de conciliación encaminadas a lograr una mayor corresponsabilidad de cargas familiares y laborales entre trabajadores y trabajadoras, reto que las medidas que introduce la ley han dejado de lado<sup>69</sup>.

### 4. En la salud laboral.

Como ya se ha señalado, muchos de los planes estudiados han establecido medidas encaminadas a determinar cómo afectan los riesgos de trabajo a hombres y mujeres, a fin de detectar y prevenir riesgos vinculados al sexo<sup>70</sup>. Muchas de estas empresas implementan un protocolo de actuación para situaciones de embarazo y lactancia natural, a fin de hacer frente a posibles riesgos en estas circunstancias<sup>71</sup>. En el caso de la empresa Orange España, pese a que no establece un protocolo de actuación en estos casos, establece la elaboración de un listado de actividades y puestos de trabajo que conlleven riesgos para las mujeres embarazadas o con parto reciente, con evaluaciones periódicas; así como el registro y análisis de cada uno de los casos individuales que precisan la adaptación de las condiciones de trabajo.

65\_ Vid. PI de General Óptica, PI de Mantequerías Arias, PI de Caja Madrid, PI de Ikea, PI de NH Hoteles, PI de la AGE, PI de Imtech España, PI de Muprespa y PI de Aqualia.

66\_ Vid. PI de General Óptica.

67\_ Vid. PI de Mantequerías Arias, PI de Ikea, PI de Instituto Cervantes, PI de Orange España, PI de NH Hoteles y PI de la AGE. El PI de Correos establece medidas innovadoras con respecto a la ley, pero reitera las del convenio colectivo.

68\_ Vid. PI de Mantequerías Arias, PI de Ikea y PI de NH Hoteles.

69\_ Vid. General Óptica, PI de Mantequerías Arias, PI de Gamesa, PI de Ikea, PI de Orange España, PI de NH Hoteles, PI de la AGE, PI de Aqualia, PI de Correos y PI de Eiffage.

70\_ Vid. PI de General Óptica, PI de Mantequerías Arias, PI de Ikea, PI de Instituto Cervantes, PI de Orange España, PI de NH Hoteles.

71\_ Vid. PI de General Óptica, PI de Mantequerías Arias, PI de Ikea, PI de Instituto Cervantes y PI de NH Hoteles.

Llama la atención una de las medidas que establece el plan de NH Hoteles, en la cual se dispone la ejecución de campañas preventivas de salud laboral en ergonomía y posturas para puestos mayoritariamente feminizados. Como se ha dicho para otras medidas atribuidas con exclusividad a las mujeres, sin que exista una justificación objetiva y razonable, éstas pueden provocar un perjuicio en contra de las mujeres trabajadoras y ser ensimismas medidas discriminatorias. En este caso, salvo que las campañas de ergonomía correspondan al período del embarazo, parto reciente o lactancia natural, no parece existir justificación razonable para establecer esta medida con titularidad exclusivamente femenina.

#### 5. En la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y el tratamiento de la violencia de género.

La mayor parte de los planes de igualdad sigue el dictado del art. 62 LOI para el ámbito de la Administración General del Estado, el cual dispone la negociación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo<sup>72</sup>. Sin embargo, al ser incorporado en los planes de igualdad, dicha exigencia cobra vida en el sector privado.

La crítica que merecen muchos de los protocolos implementados hace referencia a que la terminología utilizada no se adecúa a la establecida en la LOI, que establece el protocolo para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo; porque la gran mayoría de los planes estudiados incluyen el acoso moral<sup>73</sup>. Bien es cierto que el acoso moral requiere la implementación de medidas para su tratamiento y, el establecimiento de un protocolo de actuación puede ser la vía más apropiada, no obstante, el acoso relacionado con el género, sobre todo el sexual, tiene connotaciones distintas y particularidades que no presenta el acoso laboral que se fundamenta en otras causas.

Algunos planes incluyen en esta materia el

tratamiento de la violencia de género, pese a que, como se manifestó es más recomendable establecer procedimientos distintos. En los mismos términos hacen referencia a la elaboración de un protocolo de actuación, no obstante, salvo en casos muy excepcionales como en el plan de igualdad de Correos<sup>74</sup> y el de Eiffage<sup>75</sup>, las medidas concretas que introducen suelen reiterar los derechos legales ya existentes<sup>76</sup>.

#### 6. En la sensibilización y comunicación.

Por último, se debe hacer mención a las medidas específicas en materia de sensibilización y comunicación desde una perspectiva de igualdad de género. Como se manifestó en el apartado de los objetivos, la gran mayoría de los planes se orientan, en esta materia, a revisar el lenguaje y las imágenes en los medios e instrumentos de comunicación internos y externos de las empresas, a fin de evitar elementos sexistas o cualquier criterio discriminatorio por razón de género.

En concordancia con tales objetivos, las medidas van desde la revisión de formularios para el acceso al empleo, medios electrónicos de comunicación interna de la empresa (intranet), páginas web y publicidad de la empresa; a otras acciones algo más específicas, encaminadas a establecer canales de información permanente sobre integración de igualdad<sup>77</sup>, inclusive mediante la elaboración

72\_ Vid. PI de Mantequerías Arias, PI de Caja Madrid, PI de Gamesa, PI de Ikea, PI de Instituto Cervantes, PI NH Hoteles, PI de Imtech España, PI de Aqualia y PI de Eiffage.

73\_ Vid. PI de Mantequerías Arias, PI de Caja Madrid, PI de Gamesa, PI de Imtech España y PI de Aqualia.

74\_ Por ejemplo, en relación a la promoción profesional establece como una de las medidas, el derecho preferente en la provisión de puestos de trabajo de las empleadas que hayan sido víctimas de violencia de género.

75\_ Vid. PI de Eiffage, establece un catálogo de medidas para estas trabajadoras.

76\_ Vid. PI de General Óptica, PI de Gamesa y PI de la AGE.

77\_ Vid. PI de General Óptica, PI de Mantequerías Arias, PI de Caja Madrid, PI de Gamesa, PI de Ikea, PI de Instituto Cervantes, PI de Orange España, PI de NH Hoteles, PI de la AGE, PI de Imtech España, PI de Aqualia y PI de Correos.

de un código de buenas prácticas para una comunicación neutra y no discriminatoria<sup>78</sup>. Sin embargo, parecen mejor pensadas aquellas medidas que promueven una imagen igualitaria de la mujer para asegurar su participación en sectores masculinizados y, especialmente, en puestos de mando y dirección. Para ello, vale la pena rescatar algunas de las medidas implementadas por el Instituto Cervantes en su catálogo de acciones en esta materia, entre las que cabe destacar: incidir en la visibilidad de la igualdad en la programación cultural, renovar los soportes y cartelera del Instituto, incorporando representación de mujeres artistas, intelectuales y científicas, con el fin de lograr la paridad, respecto de su representación actual, y otorgar a las nuevas bibliotecas de los distintos países nombres de escritoras para avanzar en el cambio del desequilibrio existente en la producción artística en materia de género.

---

78\_ Vid. PI de Mantequerías Arias, PI de Gamesa, PI de Instituto Cervantes, PI de Aqualia y PI de Eiffage.







## CAPÍTULO II

# La formación profesional, los sistemas de promoción, los sistemas de clasificación profesional y las retribuciones salariales

Juan Carlos García Quiñones

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

**Sumario:** I. Introducción. II. Análisis de planes de igualdad (muestra) sobre medidas de formación profesional, medidas para el cambio de sistemas de promoción y medidas de revisión de sistemas de clasificación profesional. 1. Medidas de formación profesional y medidas para el cambio de sistemas de promoción. 2. Medidas de revisión de los sistemas de clasificación profesional con corrección de la discriminación salarial. III. Valoración conclusiva.

### I. Introducción.

En esta segunda edición del Observatorio de Igualdad, correspondiente al año 2011, reiteramos el propósito de elaborar un análisis empírico sobre una muestra significativa de planes de igualdad para dar respuesta a determinados interrogantes relacionados con distintas materias específicas, por referencia, de un lado, a las medidas sobre formación profesional y medidas para el cambio de sistemas de promoción; y de otro lado, a las medidas de revisión de los sistemas de clasificación profesional, con un examen conjunto del sistema objetivo de clasificación y del acto de clasificación.

Interrogantes relacionados con los planes de igualdad que buscan soluciones sobre cuestiones vinculadas, por ejemplo, con 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, en el contexto de las materias que nos corresponde analizar, en relación con las medidas sobre formación profesional y las medidas para el cambio de sistemas de promoción, y respecto de aquellas medidas de revisión de los sistemas de clasificación profesional.

Propósito al 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 la edición anterior del Observatorio de Igualdad correspondiente a 2010.

### II. Análisis de planes de igualdad (muestra) sobre medidas de formación profesional, medidas para el cambio de sistemas de promoción y medidas de revisión de sistemas de clasificación profesional.

Siguiendo el esquema asumido con ocasión de la primera edición del Observatorio de Igualdad correspondiente al año 2010, y en aras de una mejor sistemática, analizamos de un lado las medidas de formación profesional y medidas para el cambio de sistemas de promoción; y de otro lado, las medidas de revisión de sistemas de clasificación profesional.

#### 1. Medidas de formación profesional y medidas para el cambio de sistemas de promoción.

Los planes de igualdad tienen 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, con la inclusión, según la realidad de la empresa, de un sistema de ascensos complejo, superando el recurso tradicional a la entrevista entre empresario y trabajador. Propósito al que pueden coadyuvar, igualmente, la incorporación de criterios selectivos no discriminatorios, directa ni indirectamente, con la presencia imperativa 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.

De igual modo, en relación con los criterios de selección de los destinatarios de la formación, cabe aplicar también analógicamente lo

dispuesto en materia de reglas de ascensos como prevención frente a cualquier tipo de discriminación directa o indirecta, por ejemplo, arbitrando criterios delimitadores objetivos; asegurando la intervención obligatoria de los representantes de los trabajadores; o implantando medidas de acción positiva.

Objetivos que tienen después una continuidad en forma de medidas concretas, de 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, manteniendo siempre 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.

En definitiva, objetivos y medidas concretas con una importante virtualidad potencial cuyo resultado final debe verificarse a partir de su proyección en la muestra de planes de igualdad que hemos tenido ocasión de manejar, respecto de las medidas de formación profesional y medidas para el cambio de sis-

temas de promoción, arrojando un resultado que podemos sistematizar en los modelos siguientes:

a) Planes de igualdad que previenen, en materia de desarrollo y promoción profesional, el impulso del acceso a los procesos de desarrollo y promoción profesional considerando el enfoque de género; la integración de la óptica de género en los procedimientos internos que establezca la entidad para el desarrollo y la promoción profesional; y el estímulo y fortalecimiento de la capacidad y autonomía de las mujeres para gestionar sus carreras profesionales. Todo ello, en los ámbitos respectivos de igualdad de oportunidades, transversalidad y empoderamiento. Objetivos generales seguidos después por objetivos específicos como garantizar que en las promociones de libre designación primen sólo criterios de mérito y capacidad, facilitando la promoción profesional en igualdad de condiciones al género menos representado, a cuyos efectos se incluyen acciones como la determinación de estadísticas para detectar desigualdades desde un enfoque de género, y medidas de acción positiva para la promoción profesional equilibrada de hombres y mujeres en supuestos de igualdad entre candidatos (PI de Fraternidad Muprespa 2011-2013).

b) Planes de igualdad que incorporan como objetivo asegurar que el sistema de promoción no favorezca a ningún colectivo por razón de género, valorando la idoneidad de las candidaturas al puesto en base a criterios de competencias, capacidades y adecuación persona-puesto, así como velar porque los ámbitos de responsabilidad se ocupen por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato y de oportunidades con ausencia de toda discriminación de género. A partir de aquí, constatado que existe una menor presencia de mujeres en las funciones directivas, se disponen como acciones a realizar el fomento del acceso a funciones

directivas del sexo menos representado; la transmisión de los principios de igualdad de oportunidades a todos los responsables; y el fomento del desarrollo de la persona a través de programas concretos que mejoren cualidades, competencias actuales y desempeño, así como la consecución de resultados y cumplimiento de objetivos, sin considerarse como valor añadido la simple presencia física. Por su parte, respecto a la formación, se incluye como objetivo la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género. Objetivo que se materializa después en acciones como la inclusión de un módulo de Igualdad de Oportunidades para todos los empleados; posibilitar la participación en formación de las personas con excedencia por motivos familiares; así como favorecer el reciclaje profesional de las personas que han dejado de trabajar durante un tiempo como consecuencia de las responsabilidades familiares (PI Caja Madrid).

c) Planes de igualdad que disponen entre sus objetivos, dentro del área de formación, lograr que el personal adquiera perspectiva de género, a cuyos efectos se previene la realización de cursos y jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades; compatibilidad entre los horarios para la formación y las responsabilidades familiares y personales; contemplar la formación en modalidad semipresencial o a distancia; así como información, formación y motivación a grupos subrepresentados para su participación en procesos de promoción y ascenso profesional. Objetivos orientados igualmente a la reducción del impacto del cuidado de menores o de personas dependientes en la formación profesional de los trabajadores y trabajadoras, con medidas de acceso a la formación o reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto tras un período de excedencia por cuidado de menores o persona dependiente; información de los cursos de formación o promoción a quienes

están en situación de excedencia por cuidado de menores o de personas dependientes; y facilitación del acceso y el mantenimiento de la formación para el personal que disfrute de permisos de maternidad, paternidad o lactancia. Por lo que se refiere al área de promoción, se incluyen como objetivos conseguir una mayor objetividad en todo el proceso de promoción interna en cualquier nivel de responsabilidad con el fin de garantizar su realización sin elementos de discriminación directa o indirecta, junto con el fomento de un mayor equilibrio en la distribución del empleo a tiempo parcial (PI de Aqualia).

d) Planes de igualdad que incluyen en el apartado sobre desarrollo profesional y promoción, objetivos dedicados a favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción, mediante acciones para implementar programas de identificación de talento; el diseño de programas de desarrollo de habilidades directivas enfocados a mujeres con potencial desarrollo identificadas en todas las áreas; así como la incorporación de programas de formación en el catálogo de formación de la empresa en cultura, diversidad y conciliación, que incluya contenidos sobre la Ley de Igualdad (PI de Gamesa).

e) Planes de igualdad que recogen, entre sus ejes de actuación, la igualdad en el desarrollo de la carrera profesional, junto con la formación en la igualdad entre mujeres y hombres, a cuyos efectos se implementan medidas como la impartición de cursos de formación y sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; el otorgamiento de una mayor valoración a los planes que incluyan acciones formativas en materia de igualdad entre mujeres y hombres; fijación de los criterios que valoren las acciones formativas en materia de igualdad de trato en los planes de formación; promoción de jornadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres; realización de ac-

ciones específicas formativas para fomentar una cultura en igualdad de trato entre mujeres y hombres; promoción de la participación de la mujer en cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad; inclusión de indicadores en las solicitudes de cursos de formación, y en la adjudicación de los mismos, para detectar la desigualdad; y contratación de acciones formativas con empresas que hayan sido reconocidas por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad con el distintivo “Igualdad en la empresa” (PI entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos).

f) Planes de igualdad que incluyen entre las materias objeto de actuación el desarrollo profesional y la formación, garantizando durante los procesos de promoción el mismo tratamiento para todos los candidatos y candidatas, la máxima confidencialidad respecto a su participación en el mismo, junto con una ampliación y una selección adecuada de las fuentes y medios de reclutamiento, además de una mención sobre la promoción de la candidatura del género menos representado en caso de igualdad ante la valoración de dos candidaturas. En el apartado de formación, se previene asimismo la elaboración anual de un Plan de Formación, un diseño de cada acción formativa compatible con el respeto escrupuloso al principio de igualdad, así como el fomento de la participación en los cursos sobre reciclaje profesional o mejora de su empleabilidad de aquellas personas con contrato de trabajo suspendido por excedencias basadas en motivos familiares (PI de Mantequerías Arias, S. A.).

g) Planes de igualdad que recogen, entre sus áreas de actuación, la formación y la promoción y desarrollo profesional. Como objetivos del área de formación se consigna la potenciación, a través de la formación, de la igualdad de trato y oportunidades de la mujer en la empresa, junto con el fomento y

facilitación de la formación a las mujeres con reducción de jornada. Objetivos a materializar con medidas de fomento de participación de las mujeres en los cursos de formación impartidos por la empresa; presentación de un hombre y una mujer por cada uno de los programas internacionales Orange University; formación en igualdad para toda la plantilla; e implantación de acciones formativas sobre gestión de carrera, maternidades o excedencias por guarda legal. Por su parte, en lo referido a promoción y desarrollo profesional, se insertan como objetivos la garantía de la objetividad y no discriminación en el proceso de promoción interna, eliminando barreras que dificulten el acceso de la mujer a puestos de mayor responsabilidad, junto con la promoción de las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad. Objetivos a materializar mediante medidas de establecimiento de un pool de mujeres para enfocar acciones de formación y desarrollo; inclusión en los programas de formación y desarrollo la participación de mujeres de alto potencial; inclusión en la herramienta de formación y desarrollo on line un colectivo de mujeres del pool, así como la información, formación y motivación a las mujeres a la promoción mediante acciones normativas y de asesoramiento sobre gestión de carrera (PI de Orange España).

h) Planes de igualdad que incluyen entre sus objetivos el fomento de la realización de acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género. En el área de formación, se señalan como objetivos la adquisición por el personal de la perspectiva de género, junto con la reducción del impacto del cuidado de menores o de personas dependientes en la formación profesional de los trabajadores y trabajadoras, a materializar mediante acciones formativas destinadas a la formación de entrada para nuevos trabajadores; formación para los formadores internos; impartición de un curso de igualdad; y acceso a la

formación o reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto tras un período de excedencia por cuidado de menores o persona dependiente. En el área de promoción, se consignan como objetivos la consecución de una mayor objetividad en todo el proceso de promoción interna en cualquier nivel de responsabilidad con el fin de garantizar su realización sin elementos de discriminación directa o indirecta, así como el fomento de un mayor equilibrio en la distribución del empleo a tiempo parcial. Objetivos a concretar con medidas como la creación de un protocolo de seguimiento de las promociones; información, formación y motivación a mujeres para su participación en procesos de promoción profesional; preferencia de promoción del género subrepresentado a igualdad de méritos y capacidad en el puesto de trabajo de que se trate; adecuada publicidad a la plantilla sobre los puestos vacantes para su posible participación en los procesos de promoción interna; establecimiento de un registro de información desagregado por sexo y puesto de trabajo respecto a las promociones internas; inclusión de plazas para el género subrepresentado en los cursos de promoción profesional; y oferta prioritaria de las vacantes producidas en puestos de trabajo con contratos a tiempo completo a las personas contratadas a tiempo parcial, de cumplir los perfiles necesarios para la provisión del puesto (PI de Fightcare Ground Services).

i) Planes de igualdad que recogen, entre los objetivos generales, la garantía de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la promoción y la formación. Referentes que tienen luego desarrollo en la promoción y desarrollo profesional, a modo de objetivos específicos, respecto al mantenimiento de la objetividad y la no discriminación en los sistemas de promoción y ascenso, junto con la promoción de las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad. Objetivos que se materializan

en medidas como el mantenimiento y ejecución del sistema de promoción con métodos y pruebas objetivas para todo el proceso; publicación de las vacantes producidas en el portal, con indicación de los requisitos de acceso y los criterios de selección; registro informático actualizado de la cualificación de los integrantes de la plantilla, de cara a la orientación de la promoción de los trabajadores y trabajadoras; ofrecimiento de las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla, al margen del sexo o jornada laboral continua o parcial; e identificación y adopción de acciones positivas dirigidas a la promoción de mujeres para eliminar la segregación vertical. Por su parte, en el apartado de Formación, se disponen como objetivos específicos la mejora del acceso de la plantilla a la formación dirigida al desarrollo profesional, así como la implantación de acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades. Objetivos que se concretan con medidas de ayuda para la realización de acciones formativas; entrevista anual de desarrollo con la proposición de los trabajadores y trabajadoras de materias de formación específica; o el diseño de un módulo de formación para facilitar el reingreso de la plantilla, finalizada la baja de maternidad y/o excedencias mediante acciones formativas de reciclaje (PI de General Óptica S.A.).

j) Planes de igualdad que incluyen, entre los ejes de actuación, la formación y desarrollo y la promoción profesional. Como objetivos de formación y desarrollo se consigna la garantía al acceso en igualdad de condiciones a la formación ofrecida por la empresa, implementando acciones para facilitar la participación voluntaria en acciones formativas a los trabajadores con reducciones de jornada o en excedencia para cuidado de hijos o familiares para asegurar su formación y el reciclaje profesional, de igual modo que se previene la elaboración de un diagnóstico de la formación por género. En el apartado de la promoción profesional, se cita el objetivo

de garantizar la objetividad en la promoción, mediante acciones consistentes en la revisión de los criterios a considerar en las promociones para asegurar que no dan lugar a la discriminación por género (PI de Imtech Spain).

k) Planes de igualdad que incluyen, entre las áreas de actuación, la promoción interna así como la formación. En el primer apartado, se enumeran como objetivos la promoción de un mayor equilibrio en la participación de hombres y mujeres en los puestos donde se han detectado diferencias vinculadas a la condición de mujer/hombre; junto con el propósito de equilibrar la presencia de mujeres y hombres en puestos de dirección, administradores y auxiliares. A estos efectos, se enumeran una serie de medidas a aplicar en los procesos de selección, como la declaración expresa en las bases del principio de igualdad y no discriminación; sensibilización para no primar en la selección aspectos vinculados directa o indirectamente a la condición de hombre/mujer; tendencia a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección así como en los órganos directivos, con incremento de la oferta a mujeres para la promoción a puestos de dirección. Por su parte, en el apartado de formación, se refieren como objetivos la utilización de la política de formación para generar cultura de igualdad y facilitar específicamente el acceso a la formación de los trabajadores con circunstancias familiares especiales (familias monoparentales, hijos menores...); el impulso de la formación preventiva para evitar el uso discriminatorio del lenguaje en la comunicación profesional y personal; y la promoción de la transversalidad respecto del valor de la igualdad en toda la formación interna. Objetivos que se desarrollan con medidas de inclusión de declaraciones expresas de la igualdad como valor y objetivo de la formación; programación de cursos específicos orientados a políticas de igualdad así como sobre el uso no discriminatorio del lenguaje y

sobre igualdad; y elaboración de una relación de recomendaciones para la incorporación por los formadores del valor de la igualdad (PI Instituto Cervantes).

l) Planes de igualdad que enumeran, entre las materias a desarrollar, la promoción profesional y la formación y selección. Como objetivos de promoción se incluyen la garantía del principio de igualdad de trato y oportunidades en las convocatorias de ingreso y en los procedimientos de provisión y promoción con objeto de corregir o eliminar toda forma de discriminación por razón de sexo, al tiempo que se trata de alcanzar una representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa, tanto en grupos profesionales, como en áreas, ocupaciones y en la estructura de puestos de dirección. A tales efectos, se citan medidas de desarrollo como el aumento de participación femenina en los puestos de representación y decisión empresarial; promoción de la paridad de los tribunales y órganos de selección; indicación en las bases de cada convocatoria de la obligación de cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos; inclusión en el temario de una parte específica sobre la normativa vigente en materia de igualdad de género; derecho preferente en la provisión de puestos de las empleadas víctimas de violencia de género; definición de itinerarios profesionales para trabajadores y trabajadoras; y habilitación de mecanismos para favorecer, en condiciones de igualdad de méritos y calificaciones, al sexo menos representado. Por su parte, como objetivos de formación y selección se consignan el fomento de medidas en materia de formación para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral; así como el impulso de la participación de la mujer en los procesos de selección. Objetivos a desarrollar mediante medidas como la realización de programas de formación sobre la participación de la mujer en la empresa; procesos de selección y promoción con garantía del respeto a los principios de igualdad de

oportunidades de mujeres y hombres; conformación de los tribunales de selección por un número equilibrado de mujeres u hombres; o la sensibilización de todas aquellas personas con responsabilidad de selección o formación del personal de la empresa (PI de Correos, grupo Correos).

II) Planes de igualdad que refieren, entre sus objetivos generales, la promoción y la formación. En el primer apartado, incluyendo como objetivos específicos la garantía de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación en la promoción y la clasificación profesional; la promoción del acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, atendiendo a principios de mérito, capacidad e idoneidad para el puesto contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en la empresa. Objetivos a materializar mediante medidas como la realización de comprobaciones periódicas de difusión de la información a toda la plantilla; realización de un seguimiento específico de las promociones dentro de los departamentos de una misma área; paridad de hombres y mujeres en la composición de los equipos de evaluación de los procesos de promoción; difusión y publicitación de los criterios de promoción profesional de la empresa; recogida de datos estadísticos desagregados por sexo de las diferentes fases del proceso de selección; y preferencia de las mujeres en aquellos puestos, funciones o grupos donde se encuentren menos representadas, en igualdad de condiciones y méritos.

Por su parte, como objetivos específicos de Formación se contempla el análisis de la formación y su incidencia en la promoción profesional de las mujeres para que el Plan de Formación actúe sobre la segregación horizontal y vertical; la sensibilización del personal relacionado con la organización de la empresa; la facilitación del acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas

diferentes a las relacionadas con su puesto de trabajo como estrategia para contribuir a equilibrar su presencia en las categorías feminizadas y masculinizadas (PI de NH Hoteles España, S. L.).

m) Planes de igualdad que incluyen, entre su listado de objetivos generales, las áreas de formación y promoción. En el primer caso, refiriendo como objetivos específicos la sensibilización de la plantilla en general y del personal relacionado con la organización de la empresa en materia de igualdad de oportunidades; así como la facilitación del acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada. Objetivos a desarrollar con medidas como la garantía de difusión de la información; perseverancia en el acceso abierto a todas las formaciones realizadas en tienda; perseverancia en la oferta a los co-workers de acciones formativas para su desarrollo distintas de las propias de su puesto; o la información a la Comisión de Seguimiento y al Comité Intercentros de los resultados desagregados por sexo de la formación anual según la participación de hombres y mujeres por tipo de curso.

Por su parte, como objetivo específico de promoción, se incluye el fomento de la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción. Objetivo a desarrollar con medidas como preferencia para la mujer, en condiciones equivalentes de idoneidad, en aquellos grupos donde estén subrepresentadas; 50 % de hombres y mujeres en los puestos de dirección; creación de un programa de desarrollo específico para facilitar la promoción profesional, con prioridad en los criterios de selección del sexo menos representado; o reforzamiento de los procesos de comunicación con información de todas las vacantes (PI de IKEA Ibérica S.A.).

n) Planes de igualdad que incorporan como

objetivo el favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción, así como mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desequilibrios que puedan darse en el seno de la empresa, a cuyos efectos se incluyen acciones para favorecer la incorporación de mujeres para puestos de alta cualificación mientras dure el equilibrio de la plantilla en esa categoría, área o departamento; la implantación de un sistema para el desarrollo de la carrera profesional de sus trabajadores y trabajadoras basado en el respeto al principio de igualdad y no discriminación; el diseño de programas de desarrollo de habilidades directivas enfocados a las mujeres con potencial de desarrollo identificadas en todas las áreas; y la incorporación del programa de formación en el catálogo de formación del Grupo de Empresas, con inclusión de contenidos sobre la Ley de Igualdad (PI de EIFFAGE Energía).

## **2. Medidas de revisión de los sistemas de clasificación profesional con corrección de la discriminación salarial.**

Potencialmente, los planes de igualdad pueden tener una incidencia específica en la clasificación profesional objetiva –o sistemas objetivos de clasificación–, así como desde la perspectiva de la clasificación profesional subjetiva –o acto de clasificación profesional–.

La finalidad prioritaria del plan de igualdad en materia de clasificación profesional objetiva –o sistemas objetivos de clasificación– debe ser evitar la existencia de grupos o categorías profesionales feminizados o masculinizados. Objetivo que tiene también una previsión legal específica en el artículo 22.4 del ET, por referencia a la clasificación en la empresa, preventivo de que la clasificación no incurra en discriminación por razón de sexo.

A estos efectos, debe subrayarse que la presencia de un componente de discriminación en los grupos o categorías profesionales tiene una incidencia directa en la segregación del mercado de trabajo, revelándose así como el primer elemento a considerar en el momento de la formalización del contrato de trabajo, donde tiene lugar el acto de clasificación profesional subjetiva del trabajador.

Como conductas a prevenir, en el apartado objetivo de la clasificación profesional, se pueden citar: a) en primer lugar, una división vertical de la empresa por sexos o géneros, que concurrirá cuando los puestos más elevados del escalafón en la empresa están ocupados por hombres y no por mujeres; b) en segundo lugar, una división horizontal de la empresa, con segregación de las funciones a desarrollar si, por sus propias características, se presentan atribuidas como masculinas frente a otras claramente femeninas.

Por su parte, las conductas a prevenir en el apartado subjetivo de la clasificación profesional son: a) la reproducción en el acto de clasificación, mediante la asignación al trabajador de un grupo o categoría profesional, de la segregación existente en el mercado de trabajo; b) la existencia de un componente de discriminación en las funciones o condiciones laborales asignadas al trabajador como derivación de su clasificación en una concreta categoría o grupo profesional, de advertir condiciones menos favorables para las trabajadoras respecto de las que ostentan los trabajadores masculinos, con una incidencia –sin carácter exclusivo– en el apartado retributivo.

Con estas referencias, la muestra de planes de igualdad examinados arroja un resultado, en esta materia de medidas de revisión de los sistemas de clasificación profesional con corrección de la discriminación salarial, que podemos sistematizar en los modelos siguientes:



a) Planes de igualdad que incluyen, entre sus áreas de actuación, la promoción del equilibrio de género en los distintos grupos y niveles con supresión de las diferencias retributivas que no estén justificadas. Finalidad que tiene continuación con los objetivos específicos como la introducción de medidas que contribuyan a alcanzar la paridad de género en los distintos grupos y niveles, a cuyos efectos se previene la realización de estudios por grupo, nivel y puesto que determinen la correcta aplicación de los procedimientos de clasificación profesional establecidos. De igual modo que se previene la reducción progresiva de las diferencias medias de retribución (obligatoria y voluntaria) entre hombres y mujeres, impulsando medidas como el establecimiento de indicadores para llevar a cabo un análisis por grupos y niveles de dichas diferencias; neutralización de cualquier incidencia sobre la retribución que pueda suponer la situación de permiso por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia; y la realización de un informe anual sobre la situación entre hombres y mujeres en relación con la retribución (PI de Fraternidad Muprespa).

b) Planes de igualdad que no contienen ninguna referencia específica, dentro de las medidas de revisión de los sistemas de clasificación profesional (PI de Gamesa).

c) Planes de igualdad que no contienen ninguna referencia específica, dentro de las medidas de revisión de los sistemas de clasificación profesional, limitándose a incorporar, en relación con las retribuciones, el objetivo de que no se produzcan inequidades retributivas por razón de género, garantizando en caso contrario la aplicación de acciones correctoras para su solución (PI de Caja Madrid; PI entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos; PI de Orange España; PI de Flightcare Ground Services; PI Imtech Spain).

d) Planes de igualdad que incluyen entre sus objetivos facilitar la incorporación del género subrepresentado a puestos en los que exista un desequilibrio manifiesto o una segregación ocupacional, a través de medidas como la incorporación de cláusulas de acción positiva; colaboración con organismos de formación para formar mujeres que puedan acceder a puestos de trabajos masculinizados. De igual modo que se previene, en relación con la retribución, garantizar la no existencia de trato discriminatorio en razón de género respecto a las retribuciones previstas en los convenios colectivos de empresa así como en el resto de normas colectivas pactadas en la empresa.

e) Planes de igualdad que regulan, entre las materias objeto de actuación y conjunto de medidas a implantar, la clasificación profesional, garantizando la igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres, de modo que resulte adecuada a sus funciones reales permanentes y a las circunstancias concretas de la prestación de sus servicios, con erradicación de cualquier tipo de discriminación. A cuyos efectos se previene un estudio pormenorizado de las tareas y funciones de los diferentes puestos de trabajo para comprobar la correcta adecuación de la categoría y/o grupo profesional de los trabajadores y trabajadoras que ocupen los mismos de forma continuada.

f) Planes de igualdad que previenen, entre sus objetivos para con la clasificación profesional, garantizar la igualdad de trato y oportunidades, utilizando acciones positivas que permitan equilibrar la presencia de mujeres y hombres en la estructura de la plantilla. A estos efectos, se dispone continuar con el principio general de la selección de plantilla en ambos sexos en todos los grupos y puestos, eliminando la masculinización-feminización de determinadas actividades; así como la incorporación de cláusulas de acción positiva para, en condiciones equivalentes de igual-

dad y competencia, resolver el empate a favor del sexo subrepresentado. Complementariamente, en relación con la retribución, se refiere el mantenimiento del principio de igualdad de retribución de hombres y mujeres por el desempeño de trabajos de igual valor. Resultado al que se dedican los objetivos respectivos de mantener la transparencia en los conceptos retributivos que componen el salario; y realización de una descripción de los puestos de trabajo, con delimitación de los criterios de determinación de la retribución variable, haciendo público el Manual de DPT y su banda retributiva (PI de General Óptica, S. A.).

g) Planes de igualdad que contemplan, entre sus objetivos específicos, la promoción de un mayor equilibrio en la participación de hombres y mujeres en los puestos donde se han detectado diferencias vinculadas a la condición de mujer/hombre; así como equilibrar la presencia de mujeres y hombres en puestos de dirección, administradores y auxiliares, siguiendo una tendencia a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos con incremento de la oferta a mujeres para la promoción a puestos de dirección. Mientras, en el apartado retributivo, se citan como objetivos garantizar la vinculación de las retribuciones a los puestos y no a las personas que los desempeñan; junto con la garantía de inexistencia de merma salarial en situaciones de baja de maternidad y lactancia. Objetivos a verificar mediante acciones como la vigilancia para evitar cualquier posible incidencia en la valoración de los niveles retributivos de los complementos específicos según que la persona que ocupa el puesto sea mujer u hombre (PI Instituto Cervantes).

h) Planes de igualdad que incluyen, entre sus objetivos específicos, alcanzar una representación equilibrada de las mujeres y hombres en la empresa, tanto en grupos profesionales, como en áreas, ocupaciones y en la

estructura de puestos de dirección. A esos efectos, se arbitran medidas de aumento de la participación femenina en los puestos de representación y decisión empresarial con objeto de conseguir una composición equilibrada de ambos géneros; potenciar medidas para el aumento de trabajadoras en el campo tecnológico a través de cursos de formación; favorecer en los procesos de promoción profesional, sin menoscabo de la aplicación del principio de igualdad de hombres y mujeres, al sexo menos representado (PI de Correos, Grupo Correos).

i) Planes de igualdad que incorporan, entre sus objetivos específicos, el fomento de una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos sectores donde estén subrepresentados; junto con el fomento del equilibrio entre hombres y mujeres, independientemente de la modalidad de contratación a tiempo completo o tiempo parcial. A estos efectos, se incluyen medidas como la diversificación de la plantilla en los centros de nueva apertura y en los centros antiguos para lograr una proporción equilibrada; colaboración con organismos de formación para la captación de mujeres que aspiren a trabajar en puestos masculinizados; prevalencia del sexo menos representado para los procesos de selección, en aquellos supuestos de condiciones equivalentes de idoneidad; recogida de datos estadísticos desagregados por sexos e información a la Comisión de Seguimiento. Por su parte, en el apartado retributivo, se fija como objetivo específico la vigilancia en la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor. A estos efectos, se previenen medidas como la realización de un análisis de la estructura salarial fija y variable y origen de las cuantías en función de los puestos de trabajo, con entrega del informe correspondiente a la Comisión de Seguimiento (PI de IKEA Ibérica, S. A.).

j) Planes de igualdad que incorporan como objetivo el establecimiento de una política retributiva que garantice el equilibrio y el tratamiento equitativo, sin que pueda producirse discriminación alguna en razón de sexo ni en ninguno de los elementos de salario, a cuyos efectos se dispone una clara y transparente vinculación entre el desempeño de la prestación de servicios de los trabajadores y trabajadoras y su retribución, en cualquiera de sus elementos, sin que se produzca discriminación alguna por razón de sexo (PI de EIFFAGE Energía). Finalidad que se completa con medidas como el establecimiento de indicadores que relacionen diferencias salariales por categorías, grupos, género y antigüedad, junto con la revisión de la regulación de los complementos, pluses y demás conceptos salariales, así como los criterios de asignación de los mismos, para reducir la brecha salarial (PI de Aqualia).

### III. Valoración conclusiva

Analizadas las líneas de avance potencial que pueden incorporar los planes de igualdad en las materias de formación profesional, medidas para el cambio de sistemas de promoción y medidas de revisión de los sistemas de clasificación profesional, y completado el análisis empírico de las muestras respectivas de planes de igualdad en relación con las materias enumeradas, corresponde ahora elaborar una breve valoración conclusiva acerca del tratamiento observado en los instrumentos de regulación citados a efectos de verificar el nivel efectivo de avance que suponen, con la referencia del mandato legal.

En una línea de continuidad con las conclusiones obtenidas en la anterior edición del Observatorio de Igualdad, se constata nuevamente cómo, por contraposición con la relativa indeterminación de la que hacen gala buena parte de los convenios colectivos examinados, por regla general, los planes de igualdad asumen compromisos bastante más concretos en las materias examinadas,

sobre todo en lo que a medidas de formación y medidas para el cambio de los sistemas de promoción se refiere, con incorporación de previsiones sensibles con el principio de igualdad en las distintas cuestiones relacionadas con las reglas de ascensos o los criterios de selección.

Previsiones que atesoran un valor mayor cuando se introducen referencias precisas, por ejemplo, en relación con la designación de las personas responsables de su cumplimiento, o con la inclusión de fechas concretas para verificar su nivel de seguimiento.

Por lo que se refiere a las medidas de revisión de los sistemas de clasificación profesional, la característica más relevante, al igual que en la muestra de planes de igualdad analizados en la edición anterior de 2010, es una inclusión bastante generalizada de acciones positivas para conseguir una mayor presencia de la mujer –en bastantes ocasiones se alude al sexo menos representado– en aquellas categorías o grupos profesionales donde existe infrarrepresentación. Previsión que, en determinadas ocasiones, se acompaña de parámetros numéricos concretos a modo de objetivos a conseguir durante la vigencia del plan.

En definitiva, el resultado que arroja el estudio efectuado sobre planes de igualdad, en las materias analizadas, encuentra una clara línea de continuidad con las soluciones dadas con ocasión de la primera muestra de planes de igualdad analizada en el año 2010.





## CAPÍTULO III

# La conciliación de la vida personal, familiar y laboral

M<sup>a</sup> 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 como consecuencia del concluyente diagnóstico de situación. III. Medidas específicas para el cumplimiento del objetivo de la conciliación. 1. Medidas relativas a la información, difusión y sensibilización en la corresponsabilidad. 2. Mejoras de las medidas tradicionales. 3. Medidas originales en el marco de la conciliación. 4. Medidas de reorganización del tiempo de trabajo. IV. 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.

En una aproximación inicial, de la muestra de los años 2010-2011 se puede extraer una serie de conclusiones que en una parte importante consolidan líneas de actuación que ya se habían definido en el año anterior, pero también se aprecian diferencias sustanciales en el ámbito que nos ocupa que, además, revelan tendencias comunes extraídas del análisis de la mayoría de los planes de igualdad examinados.

En primera instancia, se ha de confirmar la centralidad que ocupa la conciliación de la vida profesional y familiar en el marco de los planes de igualdad, al considerar que se trata de una de las medidas o ejes de actuación sobre los que se ha de incidir para el logro de mayor igualdad entre hombres y mujeres en las empresas. En suma, no hay un solo plan negociado dentro de la muestra que no recoja medidas de esta índole.

Ahora bien, con respecto al lugar que ocupa dentro de su estructura, hay que destacar que, salvo excepciones, la conciliación de la vida familiar y laboral se concibe como un objetivo específico dentro del plan, diseñándose, a continuación todo un conjunto de acciones o medidas destinadas a cumplir

dicha finalidad. Son muy escasos ya los planes que contemplan a la conciliación como un objetivo general del plan de igualdad (PI Cervantes, PI G.Ópticas), consolidándose la tendencia que establece la apertura de un apartado específico dentro de los ejes o áreas de actuación del plan (entre otros, PI Flightcare, PNH Hoteles, PI Mantequerías Arias, PI Orange, PI AGE). Dicho localización sistemática no significa que las medidas de conciliación se reduzcan a dicho espacio material: resulta especialmente frecuente que la conciliación se convierta en una materia de carácter transversal que aparezca referenciada en otros ejes de actuación del plan. De este modo, es relativamente habitual encontrar medidas de conciliación, cuando se disciplinan acciones dentro de los objetivos relativos a la Organización y Funcionamiento (PI Cervantes), Cultura y Liderazgo (PI IMTECH y PI Gamesa) y en particular en el área de Formación (PI Cervantes, PI Orange, PI Flightcare, PI NH Hoteles), o en menor medida en la Promoción Profesional o en el Régimen de Ascensos (PI General Óptica, PI IKEA). En consecuencia, es necesaria la lectura íntegra del Plan de Igualdad, si se quiere determinar con rigor el lugar y el espacio que ocupan las medidas de conciliación dentro de su contenido, no limitándose a examinar las medidas articuladas dentro del capítulo relativo a la “Conciliación de la vida laboral, familiar y personal”.

### II. La vinculación entre conciliación y corresponsabilidad como consecuencia del concluyente diagnóstico de situación.

Junto a ese carácter transversal de la materia, es preciso apuntar, desde un principio, la evolución que ha mostrado la noción de conciliación, habiendo percibido en la muestra una línea de tendencia que se ha producido en el último año que no resultaba tan dominante en los planes del año anterior. En concreto, me refiero a la vinculación existente entre el objetivo de la conciliación y la corresponsabilidad. 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, atendiendo de modo especial a la población trabajadora masculina, con el objetivo último de lograr la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

De este modo, no resulta infrecuente que el título del área de actuación sea el de “Conciliación y corresponsabilidad” (PI Aqualia), considerando que el objetivo principal a cumplir es el de “Fomentar y garantizar que las diferentes medidas de conciliación puedan ser disfrutadas por ambos sexos, sin que ellas sean asumidas exclusivamente por las mujeres” (PI Flightcare, PI Aqualia), o que se enuncie dentro del objetivo general del plan: “La conciliación y fomento de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres” (PI IKEA, o en similares términos PI G. Ópticas). En suma, resulta claro en la última muestra de Planes de Igualdad que dentro de las acciones previstas, las prioritarias o más frecuentes dentro de los planes para el objetivo de la conciliación son las que aluden a todo un conjunto de estrategias que van dirigidas a promover que sean utilizadas por los hombres de la empresa [PI Flightcare, PI G. Ópticas, PI IKEA, PI NH Hoteles]. Dentro de la muestra podemos encontrar que en el PI AGE ha habido un aumento significativo en la utilización del permiso por paternidad por los trabajadores –cerca de un 30 por 100 de los beneficiarios son hombres–; aunque a continuación se indica que permanecen diferencias muy significativas de la presencia femenina frente a la masculina en el resto de medidas de conciliación –lactancia, reducción de jornada por guarda legal, personas mayores, personas con discapacidad, flexibilización de jornada, etc.– con una clara tendencia a su utilización por parte de las primeras.

Dicha conclusión, seguramente, deriva de la relevancia que ha adquirido el diagnóstico de

situación en la estructura del plan. En la gran mayoría de los planes de igualdad aparece reflejado en su totalidad o, al menos, se indican los resultados o conclusiones del mismo, habiendo una correlación entre el diagnóstico de situación y las medidas propuestas para lograr los objetivos que se formulan. En este último sentido, resulta reseñable que la estructura de los planes de igualdad se ha homogeneizado intensamente y de modo general se puede indicar que revisten una mayor seriedad y consistencia en su configuración, incluido el Diagnóstico de situación. A este respecto, en la mayoría de los planes se va a respetar la siguiente estructura que comienza por el Diagnóstico al que le sigue el Programa de actuación, incluyendo dentro de este apartado los objetivos específicos y las medidas de igualdad y acciones positivas para alcanzarlos, el calendario de implantación, las personas responsables de su realización e indicadores o criterios de seguimiento de las acciones y, finalmente, el último apartado 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.

A los efectos que ahora interesa, y a la vista de los planes examinados el diagnóstico de situación valora desglosadamente los problemas de igualdad en cada uno de los campos de actuación que indica la norma legal [art. 46 LOI] (contratación, formación, retribución, conciliación, etc.). Como se sabe, el diagnóstico de situación ha de permitir conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que integran el plan de igualdad.

Con respecto al marco de la conciliación, el Diagnóstico de Situación revela de manera sistemática una realidad incontestable y es que los tradicionales derechos de conciliación, relativos a permisos, licencias, dere-

chos de reducción de jornada por motivos familiares y excedencias motivadas por cuidado de menores u otros familiares son utilizados, bien exclusivamente por las mujeres [PI Cervantes], o bien de forma muy mayoritaria por el sexo femenino [entre otros, PI Mantequerías Arias, PI AGE, PI Gamesa]. 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 solo 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 [Vid. por todos por su claridad el diagnóstico del PI Correos]. En virtud de estas estadísticas, la conclusión general del diagnóstico es la siguiente que pasamos a transcribir por reflejar una realidad que está presente en la mayoría de los planes: “A pesar de la opción ofrecida al hombre por asumir responsabilidades familiares (...) se aprecia con claridad en cada uno de los casos que la mujer es la que opta por disfrutar de estos permisos o licencias. Ellas son las que mayoritariamente siguen optando por estas medidas para cuidar a familiares, hijos o hijas, en detrimento de su desarrollo profesional. Es una cuestión a analizar en el plan, con el fin de proponer medidas que estimulen a los hombres a optar también a los distintos permisos que posibilitan la conciliación de la vida familiar y laboral” [PI Correos]. Frente a dicha conclusión en el diagnóstico, se establece como uno de los objetivos centrales de la conciliación: fomentar la utilización de las medidas de conciliación por los hombres trabajadores con el objetivo de lograr la corresponsabilidad en el ámbito de la conciliación, único modo de avanzar en el marco de la igualdad entre hombres y mujeres. Resultando el indicador del cumplimiento del objetivo, verificar que se incrementa la utilización de las medidas de conciliación por los varones para el logro

de una mayor corresponsabilidad [PI Flightcare, PI Orange, PI IKEA, PI NH Hoteles, PI G. Óptica, PI Gamesa].

### III. Medidas específicas para el cumplimiento del objetivo de la conciliación.

#### 1. Medidas relativas a la información, difusión y sensibilización en la corresponsabilidad.

De acuerdo a lo expuesto en el apartado anterior, y por un principio de coherencia interna del plan de igualdad, 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. Correlativamente al problema de su infrutilización por parte del sexo masculino, los planes tratan de instrumentar “acciones específicas que promuevan la corresponsabilidad entre hombres y mujeres” [PI AGE], articulando fundamentalmente medidas de información, difusión y sensibilización hacia la conciliación de la vida profesional y familiar y laboral desde esta concreta dirección.

En primera instancia, hay entre los planes un especial interés por la difusión entre la plantilla de la empresa de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes en la organización empresarial, realizando campañas de información y sensibilización [PI IKEA, PI IMTECH, PI G. Óptica, PI Flightcare, PI Orange, PI Aqualia]. De este modo, y para el cumplimiento de dicho objetivo, son numerosos los planes en los que se lleva a cabo dicha tarea divulgativa a través de folletos informativos, herramientas informáticas de la empresa, -intranet o el portal del empleado- [PI Aqualia, PI G. Óptica, PI NH Hoteles], de tal forma que dichos derechos se acerquen a la totalidad de los empleados, con independencia del sexo, antigüedad o modalidad contractual [PI NH Hoteles]. Por el contrario, más inusuales resultan las medidas que pretenden formar a los mandos o al equipo directivo en materia de conciliación (PI IMTECH) o, en general a toda la plantilla

de la empresa (PI IKEA), o las que recogen un mensaje claro de la compañía de apoyo a la igualdad y a la conciliación (PI Orange).

Ahora bien, en rigor dicha labor de información tiene un destinatario especial referido a la población masculina. En este sentido, no resulta infrecuente que los planes expresen textualmente como acción específica la de “informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales” [PI Flightcare, PI NH Hoteles, PI Aqualia], o, dicho de otro modo, informar a toda la plantilla de los derechos existentes, “poniendo especial énfasis en los que se pueden ejercitar, indistintamente, por hombres y mujeres” [PI Gamesa], instrumentar “campañas informativas y de sensibilización a los hombres sobre corresponsabilidad y reparto de tareas, (...) incentivando así su disfrute por la plantilla masculina” [PI IKEA; en la misma dirección, PI Orange, PI Aqualia, PI NH Hoteles] o, desde una óptica más integral, “diseñar una formación para toda la plantilla en la corresponsabilidad de los varones en los cuidados a personas dependientes y en las tareas domésticas” [PI N H Hoteles]. En suma, se considera que “la visibilización de los derechos de conciliación estimulará su uso por la población masculina, incidiendo en la corresponsabilidad” [PI G. Ópticas y PI NH Hoteles].

También desde esta misma dirección, es muy frecuente la medida que establece la obligación de disponer de un “registro de información” o similar sobre la utilización de los distintos permisos, suspensiones y excedencias familiares desagregado por sexos para verificar así la tendencia de futuro de reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres [PI IMTECH, PI. G. Óptica, PI Flightcare, PI NH Hoteles, PI Aqualia, PI Gamesa].

En aras de fomentar su utilización por los hombres, algunos planes de igualdad esta-

blecen novedosas medidas de acción positiva a favor de la población masculina que utilice las medidas de conciliación. De este modo, “a equivalencia de idoneidad de condiciones entre varones, la empresa optará por el candidato que haya disfrutado de permisos relacionados con la paternidad, así como cesión de maternidad” [PI IKEA], o en similares términos, “a igualdad de mérito y capacidad entre varones, adoptar la medida de acceder a los procesos de promoción para aquellos que hayan disfrutado de permisos, suspensiones o excedencias por cuidado de personas dependientes” [PI NH Hoteles]. O desde otra perspectiva, se le concede al padre “dos días laborables de permiso retribuido por cada semana completa que le ceda la madre del descanso por maternidad que le correspondiera” [PI Mantequerías Arias].

[En relación con los deberes de información, también se ha de mencionar la que establece la obligación de “informar que los derechos de conciliación incluyen a las parejas de hecho, siempre que se justifique a través de un certificado del registro de las parejas de hecho” [PI NH Hoteles, PI IKEA, PI Aqualia]

## 2. Mejoras de las medidas tradicionales.

Las medidas clásicas de conciliación fijadas en legislación y en el convenio de aplicación ocupan un lugar menor dentro del contenido de los planes de igualdad, siendo la tónica general respecto a todo el conjunto de licencias, permisos, derechos de reducción y excedencias por motivos familiares, simplemente, de información de las medidas legales y, en su caso, de las mejoras fijadas por la regulación convencional. Por tanto, en este terreno parece que el plan de igualdad se abstiene de adoptar un papel relevante, dejando la función reguladora de carácter suplementario al convenio colectivo de aplicación.

Dicho esto, a lo largo de la muestra se puede localizar algunas medidas de mejora articu-



ladas en torno a los dispositivos tradicionales, dejando a un lado los escasos planes que reproducen las previsiones legales [PI Correos]. Así en el ámbito de las licencias y permisos retribuidos hay dos circunstancias que se mencionan en algunos planes como susceptibles para tener derecho a los mismos. En concreto, nos referimos al permiso retribuido para realizar los trámites de adopción internacional, variable en su duración, desde dos días [PI NH Hoteles], hasta un máximo de dos meses, [PI Correos], pudiendo, incluso, concederse por esta causa una excedencia entre 2 y 4 meses con reserva de puesto de trabajo [PI IKEA y PI NH Hoteles]. También, es relativamente frecuente la adopción de un permiso retribuido por el tiempo imprescindible o derecho de ausencia para someterse a las técnicas de reproducción asistida [PI G. Óptica y PI NH Hoteles]. Por el contrario, más excepcional resulta en los planes el derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para los empleados que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario [PI Correos].

Junto a la previsión de dichas causas no contempladas legalmente cabe mencionar como algunos planes dentro del marco de los permisos aumentan los días de duración del permiso. En particular, en el permiso por nacimiento, adopción o acogimiento de hijos, ampliándole a diez días naturales [PI Correos]. Ahora bien, en este ámbito la medida más llamativa es la que prevé el incremento de la duración de este permiso retribuido a favor de la corresponsabilidad, puesto que solo procede el aumento de los días del permiso si se produce una cesión del período de suspensión por maternidad al padre: dos días laborables de permiso retribuido por cada semana completa que le ceda la madre del descanso de maternidad que le correspondiera [PI Mantequerías Arias], o se incremen-

ta en días naturales el permiso retribuido por nacimiento de hijos para el trabajador padre, que disfrute cuatro de las dieciséis semanas del permiso de maternidad [PI IKEA]. En esta misma dirección, se pronuncia el PI AGE, incentivando a las madres que cedan parte de su permiso de maternidad al otro progenitor.

Finalmente, dentro del marco de los permisos cabe reseñar algún permiso de carácter no retribuido contemplado en la muestra, bien previsto “para atender circunstancias personales de especial gravedad, tales como enfermedad o accidentes graves con hospitalización continuada de familiares de primer grado” [PI Mantequerías Arias] o “por el fallecimiento del cónyuge o de los hijos” o “para atender por enfermedad grave a un familiar de primer grado o segundo grado y a un hijo menor de doce años para su cuidado mientras esté hospitalizado” [PI Correos].

Con respecto a esta última circunstancia, relativa a la asistencia durante la hospitalización o el tratamiento continuado de una enfermedad grave, con matices distintos respecto al sujeto protegido, en algún plan se prevé un derecho de reducción de jornada con disminución de salario [PI IKEA] y en otro plan se establece un tipo de reducción de hasta el 50 por 100 de la jornada laboral, pero de forma retribuida, para atender al cuidado de un familiar en primer grado por razón de una enfermedad por el plazo máximo de un mes [PI Correos]. Finalmente, dentro de la muestra, se pueden encontrar medidas relativas al permiso de lactancia, como las que prevé su acumulación en un determinado número de jornadas completas (PI Mantequerías Arias, PI. Orange], o las que establecen la posibilidad de acumulación del permiso de paternidad a las vacaciones [PI NH Hoteles] o con la suspensión por maternidad, paternidad y lactancia [PI Correos].

Por último, dentro de las medidas tradicionales de conciliación, nos hemos de referir a las

excedencias familiares para cuyas situaciones los planes en algunos casos incrementan la duración en un año adicional [PI Orange y PI Correos] o, aisladamente, prevén circunstancias adicionales para su disfrute, como la prevista de duración de un mes por fallecimiento de uno de los progenitores con hijos menores de 10 años y reserva de puesto de trabajo [PI IKEA], o por un plazo no superior a 6 meses por fallecimiento de cónyuge o hijos, con derecho a reserva de puesto [PI G. Óptica], o la que establece la posibilidad de solicitarla por un plazo entre dos y cuatro meses para realizar los trámites de adopción internacional, con derecho a reserva de puesto de trabajo [PI IKEA].

### **1. Medidas originales en el marco de la conciliación.**

Dentro de este epígrafe, se sigue una línea de tendencia continuista con la muestra de planes del año anterior. De este modo, se pueden diferenciar tres clases de acciones que se distancian de las prototípicas y que son relativamente habituales dentro de la muestra. En primera instancia, los planes que aluden a la dinámica de las reuniones en la empresa, fijándose la obligación de su planificación, fomentándose que se realicen en horario de mañana o, dicho de otro modo, que se evite su programación en horario de tarde, puesto que obliga finalmente a alargar el horario de salida [PI Cervantes]; o también que se establezca una expresión del orden del día, y que se fije la hora de finalización [PI Mantequerías Arias], garantizándose, en suma, que el horario de las reuniones no implique alargamiento de la jornada, medida que incidirá favorablemente en la conciliación [PI Cervantes].

De otro lado, también algunos planes aluden a la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación como instrumentos especialmente idóneos para la conciliación, refiriéndose al dispositivo de la videoconferencia u otros mecanismos

como la multiconferencia, como sistemas de comunicación que facilitan las reuniones y disminuyen los viajes de trabajo [PI IKEA, PI NH Hoteles, PI Mantequerías], o desde otra óptica se alude al fomento del teletrabajo en aquellos ámbitos donde sea posible, como mecanismo de organización que facilita la conciliación [PI Orange, PI NH Hoteles, PI Mantequerías, PI AGE].

Finalmente, dentro de estas medidas de conciliación más novedosas resulta de interés indicar el aumento de dos tipos de acciones ya presentes en la muestra del año anterior, pero que sin duda han crecido en su importancia cuantitativa y cualitativa. En concreto, me refiero a las preferencias articuladas en caso de movilidad geográfica, bien facilitando dicha movilidad cuando se encuentre motivada por cuidado de padres o hijos con enfermedad grave (PI G. Óptica), o fijando simplemente una preferencia en movilidad cuando traiga su causa en cuidado de personas dependientes (PI NH Hoteles, con más matices, PI Gamesa), o, finalmente, como indican dos planes de igualdad “tener una especial consideración con las personas que tengan a su cargo la guarda y custodia de menores de 6 años o discapacitados superior a un 66% a la hora de adoptar decisiones empresariales de traslado que implique movilidad geográfica” [PI Aqualia] o “de menores de 8 años o de personas con discapacidad, cuando el trabajador tenga a su cargo exclusivo la guarda y custodia” [PI Flightcare].

Por último, también cabe mencionar dentro del régimen de las preferencias o de tener una “especial consideración” en los cambios funcionales o de turnos de trabajo; en concreto, se articula la preferencia, cuando se trata de una solicitud de cambio en el régimen de turnos o de puesto de trabajo por razones de conciliación [PI IKEA, PI Gamesa, PI Flightcare, PI Aqualia].

## 2. Medidas de reorganización del tiempo de trabajo.

Como en un principio se indicó, el régimen de ordenación del tiempo de trabajo tiene una trascendencia especial para una adecuada conciliación. Como refleja la dicción literal del artículo 34.8 ET, la adaptación de la duración y distribución de la jornada pueden ser mecanismos esenciales para hacer efectivo el derecho de conciliación de los trabajadores. No obstante, la disciplina convencional sobre dicho derecho resulta esencial para su puesta en práctica. Pues bien, dentro de la muestra se percibe una cierta sensibilización sobre la importancia de los derechos de adaptación para una adecuada conciliación, pero sin embargo son todavía escasos los planes que traducen dicha interrelación en medidas concretas y efectivas.

En este sentido, en algunos planes se menciona el compromiso de elaborar un estudio o un informe sobre horarios del personal de los centros con el objetivo de lograr “una mayor racionalización del tiempo de trabajo” (PI Cervantes, PI AGE), o del mismo modos se establece el propósito de “buscar alternativas de mejora al sistema de turnos, concreciones de horario y permisos, de forma que los trabajadores no tengan que recurrir exclusivamente a las fórmulas de reducción de jornada de trabajo y trabajo a tiempo parcial para conciliar” (PI G Ópticas). En similar sentido, se hace referencia a la medida de “fijar mejoras organizativas que faciliten la conversión de jornadas de tiempo parcial a tiempo completo y la adaptación de la jornada a lo largo de la vida laboral de los trabajadores (...) posibilitar, previa justificación administrativa suficiente, la adaptación de la jornada sin reducción, para aquellas personas que tengan a su cargo menores de 8 años y/o familiares dependientes” (PI G. Óptica). No obstante, dichas cláusulas no constituyen medidas reales y efectivas, sino meras declaraciones de intenciones o compromisos de futuro.

Como acciones concretas en este ámbito se pueden mencionar solamente algunas, bien reducidas en número. Así las medidas de los planes que articulan un horario flexible, bien de entrada y salida sin más, con la finalidad de conciliar o de adecuarlo a sus intereses personales (PI Cervantes, PI Gamesa, PI Mantequerías Arias), o solo la hora de entrada hasta las 9,30 horas, ajustándose a los horarios escolares (PI Orange), o para determinadas circunstancias, como el horario especial poslactancia (PI Cervantes), o una flexibilidad horaria de dos horas para compatibilizar los horarios de los centros de educación especial u otros centros donde el hijo discapacitado reciba asistencia con los horarios del puesto de trabajo (PI Correos), o el derecho a flexibilizar una hora diaria el horario fijo de jornada para quien tenga a su cargo a un menor de 12 años (PI Cervantes).

De otro lado, algún plan de igualdad aislado prevé acciones que implican una “Modificación horaria temporal” para los trabajadores sometidos al régimen de turnos, que podrán solicitar la adscripción temporal a un solo turno de trabajo durante un tiempo mínimo de una semana sin que exceda de cuatro, para atender a circunstancias de especial gravedad, tales como enfermedades o accidentes graves con hospitalización continuada de familiares de primer grado [PI Mantequerías Arias], u otra medida original en este ámbito, de aplicación restringida, puesto que solamente se prevé para parejas que presten servicios en la misma empresa que adopta el plan, es la que fija: “Horarios compatibles para parejas con hijos”. En este supuesto, se establece la posibilidad de un cambio de régimen de trabajo a turnos, cuando se trate de trabajadores de la misma empresa que convivan con hijos menores de 8 años, con el fin de evitar que ambos coincidan en el momento de prestación de servicios, de modo que uno de ellos pueda atender al cuidado directo del menor [PI Mantequerías Arias].

En cualquier caso, en la muestra actual se da un número muy reducido de medidas en este terreno e, incluso, se puede indicar que su relevancia de cara a la conciliación, salvo excepciones, ha disminuido respecto al año anterior, habiéndose incluso eliminado del diagnóstico de situación el ámbito de la ordenación del tiempo de trabajo, pese que en la propia noción del plan de igualdad se establece como una de las condiciones de trabajo relevantes para alcanzar una mayor igualdad [art. 46.2 LOI].

#### **IV. 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 per-

cibe con claridad un avance significativo en este terreno. Sin embargo, 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, siendo en el resto de condiciones –incluida las retributivas– prácticamente inexistente las previsiones. En concreto, nos referimos al ámbito de la formación y al de la promoción profesional.

En el primer ámbito, se puede reseñar que de una manera general dentro del área de la formación se concibe como uno de sus objetivos, bien el de “facilitar el acceso específicamente a la formación de los trabajadores con circunstancias familiares” [PI Cervantes], o “reducir el impacto del cuidado de menores o personas dependientes en la formación profesional de los trabajadores y trabajadoras” [PI Flightcare y PI Aqualia]. De este modo, 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 un permiso o una excedencia vinculado a responsabilidades familiares [PI Orange, PI G. Óptica, PI Mantequerías Arias, PI Imtech, PI Flightcare, PI Aqualia]. En segunda instancia, las medidas dirigidas a facilitar la formación a quienes se encuentran disfrutando una excedencia familiar por cuidado de menores o dependientes, informándoles de los cursos de formación y fomentando su participación, durante todo el tiempo de la excedencia, siempre que no tengan otra actividad laboral [PI Aqualia, PI IKEA, PI NH Hoteles, PI Flightcare]. En algún caso, también se hace referencia a “fomentar y facilitar la formación a las mujeres con reducción de jornada de trabajo” [PI Orange] o, también, para el perso-

nal que disfruta de maternidad, paternidad o lactancia [PI Aqualia]. 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 [PI NH Hoteles, PI, Aqualia, PI G. Ópticas].

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, limitando la promoción [PI IKEA], o en esta misma dirección, se pronuncian sobre la obligación de “garantizar que las personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual, no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional, ni sus posibilidades de promoción [PI G. Ópticas], o incluso se indica la posibilidad de “estudiar la forma de posibilitar que las personas que se encuentran en situación de excedencia familiar, puedan participar en procesos de promoción interna, (...), al igual que quien esté disfrutando de permisos de maternidad, paternidad o lactancia” [PI Aqualia].





# CAPÍTULO IV

## La salud laboral

M<sup>a</sup> José Dilla Catalá  
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
UCM

**Sumario: I. Introducción.** 1. La salud laboral en los planes de igualdad analizados. 1.1 Salud laboral en el diagnóstico. 1.2 La maternidad como salud laboral y/o conciliación. 1.3 Planes de igualdad que introducen la perspectiva de género en materia de Salud Laboral. **II. Conclusiones.**

### I. Introducción.

Uno de los objetivos de la Ley de Igualdad es la aplicación transversal del principio de igualdad a todos los sectores de la empresa, esto es a promoción, formación, clasificación profesional, retribución, condiciones de trabajo de cualquier tipo, y por supuesto, salud laboral.

Esto significa que a la hora de elaborar el plan de igualdad, la salud laboral debe ser tenida en cuenta al igual que la formación, o la retribución. Así, debería aparecer en el diagnóstico, y en la valoración de ese diagnóstico y por tanto deberían verse reflejadas en el propio plan, las medidas y los objetivos a conseguir en relación con la salud laboral. Y ello porque al igual que en el resto de las condiciones de trabajo, en materia de prevención de riesgos y de salud laboral también es posible descubrir situaciones en que “una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo” (art 6.2 LOI). También a través de la salud laboral puede haber discriminaciones por razón de género.

Incluir la salud laboral en los planes de igualdad, no significa copiar, transcribir o resumir lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en relación con el riesgo por embarazo y el riesgo por lactancia. La salud laboral por razón de género es algo más. Hay que ir más allá. Hay que averiguar cómo afectan los riesgos laborales a la salud de la trabajadora, no solo de la trabajadora embarazada. Hay que averiguar si hay posturas, puestos, movimientos, etc., que afectan de

distinta manera a hombres que a mujeres, hay que averiguar que necesidades tienen las trabajadoras y los trabajadores respecto de esta materia.

### 1. La salud laboral en los planes de igualdad analizados.

Respecto de los planes de igualdad analizados este año, se desprende que ya son más los que son conscientes de que esto es así y de que la salud laboral es otra materia más, como acceso, formación, etc., que debe ser contemplada por el plan, tanto en el diagnóstico como en el diseño de objetivos y acciones a tomar.

Si el año pasado solo había cuatro planes en los que había alguna referencia a la salud laboral, más allá del riesgo por embarazo o por lactancia, este año es al revés. Solo hay tres planes sin ninguna referencia a salud laboral (PI Flightcare, PI Caja Madrid y PI Administración General del Estado y sus organismos públicos).

En cuanto a los que sí dedican un apartado (capítulo o artículo) a la salud laboral o a la prevención de riesgos laborales, no todos lo hacen desde la perspectiva de género, ni todos lo hacen en igual medida. Muchos se refieren solo a embarazo, o lactancia, pero ya hay algunos con aportaciones interesantes en materia de salud y género. Vamos a ir analizando distintas cuestiones.

#### 1.1 La salud laboral en el diagnóstico.

Algunos de los planes analizados contienen también el diagnóstico previo realizado, y dentro de estos, podemos distinguir dos grupos, los que la preocupación por la salud laboral se queda ahí, y los que van más allá del puro diagnóstico.

Entre los primeros, se encuentran planes como el PI Imtech Spain, donde en el diagnóstico sí aparece la referencia a la prevención de riesgos y ahí se constata que existe

un procedimiento no formal, por el que se cambia a la trabajadora embarazada de puesto de trabajo. Es cierto, que el diagnóstico es un poco pobre y es muy poco lo que analiza, pero algo es algo. El problema es que con el diagnóstico se dan por satisfechos y en las acciones a tomar, desaparece la salud laboral. Se toman acciones en formación, retribución, etc., pero la salud desaparece de las cuestiones a mejorar.

En términos más completos se realiza el diagnóstico del PI Gamesa. Allí se constata que están “identificados los puestos de riesgo para mujeres en periodo de embarazo y lactancia natural.” Pero a continuación se recoge “en colaboración con Recursos Humanos se ha establecido un procedimiento para la gestión de las solicitudes de prestación de mujeres con riesgo para su embarazo o para la lactancia”. Se identifican los puestos, pero no se dice nada de prevención o eliminación de los riesgos, de adaptación del puesto, de trasladar a la trabajadora a otro puesto de trabajo. Directamente se opta por la solución más fácil para la empresa, que es que las trabajadoras suspendan su contrato (en el mismo sentido PI Fraternidad MUPRES-PA). En este sentido, es necesario tener en cuenta por la negociación colectiva, que ya existe una jurisprudencia clara del TS que exige que las empresas realicen estos pasos previos antes de proceder a la suspensión del contrato de trabajo.

Pero y es lo importante en este apartado, luego no hay ninguna acción a tomar al respecto, la salud laboral no aparece entre los objetivos a alcanzar con el plan de Igualdad de GAMESA. Con el diagnóstico parece que es suficiente. Pero es cierto, que al menos sí aparece entre los indicadores para ver cómo funciona el plan. Ahí se indica que se tendrán en cuenta “Adaptaciones, modificaciones de puesto y/o suspensiones durante el embarazo o lactancia natural en función de las comunicaciones de embarazo y consecuentes

reevaluaciones de riesgos”. Con estos dos apartados, podemos ser positivos y pensar que no se va siempre a la suspensión y que se contemplan otras medidas.

Por su parte el PI de Correos contiene un diagnóstico más completo, ya que por una parte incluye salud y por otra realiza unas tablas de enfermedades con porcentaje de afectación a mujeres y hombres, y lo mismo respecto de accidentes y enfermedades profesionales. Allí se constata que las enfermedades afectan más o menos por igual a los dos sexos, pero que se producen muchos más accidentes laborales en hombres que en mujeres. Curiosamente no hay datos de absentismo para relacionarlo, ni de retribuciones. Pero los objetivos en materia de salud, se limitan a la protección a la maternidad, y las medidas a adoptar se refieren solo al posible cambio de puesto de trabajo cuando el estado de la trabajadora “sea incompatible con el ejercicio de las funciones completas de su puesto de trabajo y no haya podido establecerse medida alternativa alguna”

Entre los segundos, aquellos en los que el diagnóstico aparece mencionado en el plan y también hay medidas en el propio plan, se encuentran el PI Instituto Cervantes y el PI IKEA. En este último no se dan datos del estudio, pero sí contiene medidas de mejora (en el mismo sentido PI NH Hoteles). Así, es necesario realizar análisis de las bajas laborales anuales de la plantilla desagregada por sexo, y promover el desarrollo de actuaciones preventivas dirigidas a las personas con exposición a riesgos en circunstancias especiales asociadas a la maternidad. Se supone que en el resto también ha habido diagnóstico previo a la elaboración del plan, pero no hay referencias al mismo.

## **1.2 La maternidad como salud laboral y/o conciliación.**

Además de los dos planes mencionadas en el apartado anterior (PI Gamesa y PI Frater-



nidad MUPRESA), aún nos encontramos algún plan para el que la maternidad no es salud, sino que es solo conciliación. Y confunden y mezclan ambos conceptos. Como sucede con el PI de Fraternidad MUPRESA.

En el mismo sentido el PI Eiffage, no contempla la salud laboral entre las materias objeto del plan, pero cuando habla del tiempo de trabajo y en concreto de “Conciliación de la vida laboral y familiar”, señala que “se garantizará la adecuación de los puestos de trabajo en caso de embarazo o lactancia, estableciéndose las medidas necesarias para detectar y en su caso corregir cualquier riesgo para la salud de las trabajadoras y en caso de que no sea posible, articular las medidas previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”. Igual que en el caso siguiente, sería bueno, que el plan diferenciara claramente lo que es salud laboral de lo que es conciliación.

Es el caso del PI Aqualia donde por una parte mezclan maternidad, paternidad y lactancia con salud laboral, y por otra señala que es necesario velar por la seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta riesgos y enfermedades específicas de mujeres, en planes de prevención, así como garantizar políticas específicas en materia de maternidad, paternidad y lactancia. Está muy bien, tener en cuenta en los planes de prevención esos riesgos específicos, pero hay que diferenciar maternidad/paternidad y demás derechos relacionados con la familia, de la salud laboral.

### 1.3 Planes de igualdad que introducen la perspectiva de género en materia de salud laboral.

En cuanto a los siete planes que contienen cosas importantes son los siguientes, el PI Instituto Cervantes, PI General Óptica, PI Orange, PI NH Hoteles y PI Mantequerías Arias y PI IKEA, en la mayoría el objetivo es integrar la gestión de la prevención de ries-

gos laborales la perspectiva de género y a su vez dar una protección eficaz a las situaciones de embarazo y lactancia. Este segundo objetivo lo comparten todos. También podría incluirse el PI Aqualia que señala que hay que velar por la seguridad y salud de los trabajadores teniendo en cuenta riesgos y enfermedades específicas de la mujer en planes de prevención, así como políticas específicas en materia de maternidad, paternidad y lactancia. Por un lado está muy bien esa prevención con atención a enfermedades específicas de la mujer, pero no avanzan en nada más.

Entre las medidas que se introducen merece la pena destacar las siguientes.

#### 1. Respecto a la maternidad.

1. Garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo y periodo de lactancia. Puesta en marcha de un protocolo para garantizar la atención, asesoramiento y adecuación del puesto de la mujer embarazada (PI Instituto Cervantes). Este tipo de medidas no suena convincente del todo. Lo que hace falta es un sistema de prevención que incluya una valoración de cada puesto de trabajo y de cómo ese puesto puede afectar a la mujer embarazada o en periodo de lactancia.
2. Mantener la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo. Posibilitar los cambios de puesto en caso de riesgo (PI IKEA).
3. Revisar las evaluaciones de riesgos para incluir la previsión en caso de embarazo o lactancia (PI IKEA).
4. Revisar y difundir el procedimiento de actuación de la empresa en las situaciones de riesgo por embarazo (PI IKEA). . No menciona la lactancia pero por los indicadores, también se aplicaría a lactancia. En el mismo sentido se habla de “difundir el protocolo de embarazo y lactancia (PI General Óptica), o desarrollarlo en su caso (PI NH Hoteles).

5. Garantizar un embarazo y lactancia saludables, adecuando condiciones de trabajo y tiempo de trabajo, el cambio o en su caso la suspensión, sin perjudicar la carrera profesional de la trabajadora (PI General Óptica).  
6. Actualizar, anualmente, el protocolo de evaluación de riesgos, para determinar la relación de puestos que pudieran implicar riesgos para el embarazo/maternidad (PI General Óptica). En el mismo sentido PI Orange, aunque no dice que sea anualmente. También PI NH Hoteles, para establecer “un catálogo de los que no suponen riesgo” en caso de embarazo y lactancia

2. En general:

1. Estudio del cómputo total de bajas por centros, diferenciado por sexo (PI Instituto Cervantes).
2. Siniestralidad con perspectiva de género y área funcional (PI IKEA, en el mismo sentido, PI Mantequerías Arias, PI General Óptica). Aún más completo el PI de NH hoteles señala que se realizará ese seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, por grupos y puestos, incidiendo en los feminizados/masculinizados (p.e. en pisos: agilidad, velocidad, trabajos en posturas forzadas, etc., situaciones que no se visualizan como riesgo para la salud de la mujer y sin embargo, a largo plazo, producen lesiones músculo esqueléticas o lesiones en la estructura del cuerpo con diferentes patologías).
3. Revisar los protocolos y herramientas de gestión de la prevención vigentes a los efectos de adaptar su contenido e integrar la perspectiva de género (PI Mantequerías Arias).
4. Realizar campañas preventivas de salud laboral en ergonomía y correcciones posturales para los puestos mayoritariamente feminizados (PI NH Hoteles). Muy buena medida, y que debería repetirse mucho más.
5. Adecuar y adaptar el mobiliarios, útiles y espacio de trabajo al personal como mejora de su salud y bienestar laboral (PI NH hoteles).

En cuanto a los indicadores, es muy importante que éstos aparezcan. Demuestran que hay voluntad e interés por ver los avances, pero curiosamente no son muchos los que los incluyen. Entre los indicadores más utilizados se pueden citar los siguientes:

En el PI de General Óptica:

1. Estadística anual de cambios de puesto/número de embarazadas y lactancia.
2. Estadística anual de suspensiones por riesgo durante el embarazo o lactancia.
3. Protocolo de embarazo en el portal del empleado. Este último punto no está muy claro a que se refiere: si a la cantidad de veces que se abre o se lee, o que se pone en marcha.

En PI de IKEA:

1. Prestaciones por riesgo de embarazo. Número de adaptaciones realizadas y cambios de puesto.
2. En relación con las evaluaciones de puestos: número de puestos revisados, listado de puestos exentos y con limitaciones para embarazadas y lactantes.
3. Contiene alguna otra medida, pero realmente es lo mismo que la acción o medida. Por ejemplo, acción: difundir el protocolo en casos de embarazo, y el indicador: “publicitarlo y difundirlo por los medios de comunicación habituales en la empresa”. El indicador debería ser otro, no la misma acción.

En términos similares el PI de Orange utiliza como indicadores, el nº de puestos sin riesgo y el nº de puestos evaluados, junto con el nº de situaciones de embarazo y parto reciente, comunicadas. También el número de acciones correctoras implementadas.

En cuanto a la medida de introducir la variable sexo en los índices de siniestralidad, el indicador para ver el grado de cumplimiento será el informe anual del comité de seguri-

dad y salud de la siniestralidad y enfermedad profesional por sexo (PI General Óptica).

durante un embarazo o durante la lactancia natural.

Es importante también indicar que el plazo para tomar estas medidas es breve: en el mismo año de adopción del plan (PI General Óptica) y como mucho de 2 años en los casos de evaluación de puestos (PI IKEA).

#### **Conclusiones.**

Ha cambiado bastante el panorama del año pasado a este. Ahora se aprecia una mayor preocupación por la salud laboral con perspectiva de género y hay planes con aportaciones importantes.

Por otra parte, queda algún plan de igualdad que aún cree que los derechos de las trabajadoras se limitan únicamente a lo relacionado con maternidad y conciliación, pero ya son mayoría los que asumen que el riesgo por embarazo y el riesgo por lactancia son riesgos de carácter profesional, y se les presta la atención que merecen.

Pero todavía se echa de menos, que la salud laboral de la mujer no sea solo embarazo, por eso están muy bien, planes como el PI de NH Hoteles cuando incide en algo más que embarazo o lactancia, así, posturas, tipo de trabajo, ergonomía y cualquier otra situación que pueden afectar de manera muy distinta a hombres y mujeres.

Es muy importante que las empresas tengan claro que el embarazo o la lactancia no es el detonante que activa la declaración de si un puesto es o no de riesgo. Esa evaluación debe ser previa y debe existir respecto de todos los puestos de trabajo de la empresa. Y esa idea se nota que ya está calando, puesto que aparece reflejada en muchos planes. Ahora solo falta que se refleje en todos. Es necesario que haya una evaluación de puestos de trabajo con perspectiva de género, y por tanto prever la incidencia de cómo pueden afectar determinados riesgos laborales





# CAPÍTULO V

## La violencia de género

Gemma M<sup>a</sup> Sobrino González  
Profesora Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
UCM

**Sumario:** I. Introducción. II. La violencia de género en los planes de igualdad de la muestra a analizar.

### I. Introducción.

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 el estudio realizado este año 2011 sucede lo contrario. Ahora son dos tercios de la muestra los que sí observan la materia, mientras que un tercio del total omite referencias a la misma (el Plan de Igualdad de Orange, el Plan de Igualdad de Flightcare Ground Services, el Plan de Igualdad de Caja Madrid, el Plan de Igualdad de Fraternidad Muprespa, y el Plan de Igualdad de Imtech Spain). De manera que, respecto a 2010 se produce una duplicación del número de planes de igualdad que ahora sí revisan los derechos relacionados con la violencia de género, y estos son: el Plan de Igualdad Aqualia, el Plan de Igualdad de Correos, el Plan de Igualdad de la Administración General del Estado, el Plan de Igualdad de NH Hoteles España, S. L., el Plan de Igualdad de EIFFAGE Energía, el Plan de Igualdad del Instituto Cervantes, el Plan de Igualdad de IKEA, el Plan de Igualdad de Gamesa, el Plan de Igualdad de Mantequerías Arias y el Plan de Igualdad de General Óptica.

La fórmula elegida por los planes de igualdad para recoger los derechos de las víctimas de violencia de género es a través de la creación de un capítulo propio sobre la materia o bien mediante su inclusión dentro del capítulo dedicado a la conciliación de la vida familiar y laboral (el Plan de Igualdad del Instituto Cervantes y el Plan de Igualdad de Mantequerías Arias) o a la salud laboral (Plan de Igualdad de NH Hoteles España, S. L.). La mayoría de los planes de igualdad

optan por el primero de los mecanismos (el Plan de Igualdad Aqualia, el Plan de Igualdad de Correos, el Plan de Igualdad de la Administración General del Estado, el Plan de Igualdad de EIFFAGE Energía, el Plan de Igualdad de IKEA, el Plan de Igualdad de Gamesa, y el Plan de Igualdad de General Óptica), y contienen un capítulo o área referido a la “Política sobre violencia de género”; la “Ayuda a las víctimas de violencia de género: facilitarles la continuidad laboral”; o “garantías para las víctimas de violencia de género”, por citar algunos ejemplos. En este sentido es destacable como la muestra de planes de igualdad del estudio de 2011 ofrecen un mayor acierto que la muestra del estudio de 2010 en la ubicación de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género dentro del contenido de los mismos.

Así pues, para comenzar, se puede afirmar que en comparación con la muestra observada en el estudio de 2010, la que ahora se analiza no solamente es más rica en el número de planes de igualdad que contienen material sobre los derechos relacionados con la violencia de género, sino que, como se verá a lo largo de estas páginas, también lo es en contenido y, como se ha señalado, en el mecanismo adoptado para incorporar dicha materia al plan desligándolo de la conciliación laboral y familiar (que era la predominación en el estudio del anterior).

La muestra del estudio de 2010 se caracterizaba por ofrecer breves referencias o simples reiteraciones a lo establecido por la LOVG en la materia de estudio. De manera que más bien se trataba de meras declaraciones de intenciones recogidas entre los objetivos a alcanzar por el plan de igualdad y con poco viso de llegar a completarse con un verdadero plan de actuación. La muestra del estudio de 2011 se aleja de dicha tendencia y ofrece verdaderas consideraciones e incluso la regulación de determinados vacíos legales y mejoras importantes a lo determi-

nado en la LOVG. Salvo el Plan de Igualdad de Mantequerías Arias, el Plan de Igualdad del Instituto Cervantes y el Plan de Igualdad de la Administración General del Estado y el Plan de Igualdad de NH Hoteles España S. L., que apenas contienen nada sobre la materia y que curiosamente lo poco que recogen está inserto dentro del capítulo dedicado a la conciliación de la vida laboral y familiar, el resto de los planes de igualdad tienen algo significativo a lo que hacer especial mención.

## II. La violencia de género en los planes de igualdad de la muestra a analizar.

El derecho de la víctima de violencia de género a retrasarse o a ausentarse de su puesto de trabajo considerándolo como justificado por dicha causa es recogido por el Plan de Igualdad de Aqualia, el Plan de Igualdad de EIFFAGE Energía, el Plan de Igualdad de Gamesa y el Plan de Igualdad de General Óptica. De ellos es destacable lo establecido en el Plan de Igualdad de Aqualia, que también considera como faltas justificadas de las víctimas de violencia de género aquellas relacionadas con la atención de menores a su cargo; así como lo señalado por el Plan de Igualdad de Eiffage Energía y el de Gamesa que también reconoce como faltas justificables de las trabajadoras maltratadas las empleadas para acudir a los juzgados, a la comisaría o a los servicios asistenciales, y además las califica de carácter retribuido. De manera que, se observa una importante mejora frente a la muestra del estudio de 2010 en que solamente el Plan de Igualdad del Grupo Inditex contemplaba la referida ampliación de causas para considerar justificadas las faltas de asistencia o retrasos de las trabajadoras víctimas de violencia de género por tal causa.

Estos planes de igualdad amplían significativamente los supuestos de faltas justificables de las víctimas de violencia de género para cuestiones directamente relacionadas con su padecer y que la LOVG ha olvidado

tener en cuenta, al limitarse a hacer referencia única y exclusivamente a las faltas y retrasos provocados por el deterioro físico o psicológico que sufre la víctima y no a la causa que lo provoca. Sin duda se trata de una subsanación importante que supone un claro ejemplo a seguir como también lo es el hecho de considerar dichas faltas como retribuidas, evitando así importantes pérdidas monetarias a las trabajadoras maltratadas.

En cuanto al derecho de las víctimas de violencia de género a la reordenación de la jornada o a la flexibilización de la misma como mecanismo de ayuda para mantener su puesto de trabajo tan solo se encuentra recogido en dos planes de igualdad: el Plan de Igualdad de Ikea y el Plan de Igualdad de Mantequerías Arias. El Plan de Igualdad de Ikea señala la facilitación de cambio de turno de trabajo o de flexibilizar el horario para las trabajadoras maltratadas que lo soliciten sin entrar a señalar los criterios que se van a seguir o cómo se resolverán los casos de coincidencia de víctimas que soliciten la misma medida y resulte incompatible para la empresa proporcionárselo a todas ellas, o de coincidencia con otros empleados que también la soliciten pero por cuestiones relacionadas con la conciliación entre la vida laboral y familiar. Un ejemplo es el caso que aconteció en la empresa Zara kid's del Grupo Inditex donde tras el cambio de turno de tarde al de mañana de numerosas empleadas por tener hijos a cargo la empresa decidió no conceder un solo cambio más porque le resultaba imposible mantener equilibrados ambos turnos con el mismo número de trabajadores. La empresa no aplicó ningún criterio justo y razonable para solucionar el problema sino que, lejos de ello, prefirió erradicar el conflicto suprimiendo la posibilidad de cambio de turno de sus empleadas. Algo que lógicamente conllevó la reclamación pertinente por parte del Comité de Empresa.

Más llamativo es el caso del Plan de Igualdad

de Mantequerías Arias, que a pesar de aludir a este derecho entre los reconocidos a las víctimas de violencia de género, posteriormente cuando regula la flexibilidad horaria la vincula exclusivamente a la necesidad de “facilitar la compatibilidad de las obligaciones familiares y laborales”. Lo que aleja a las referidas víctimas de su consideración dentro del ámbito subjetivo de aplicación de la referida flexibilidad horaria, demostrando una vez más la escasa consideración del supuesto que se está analizando a pesar de suponer una herramienta sumamente útil para las trabajadoras maltratadas puesto que facilita que la víctima mantenga su puesto de trabajo íntegramente y con ello una esfera privada de su vida y de sus ingresos económicos al margen de su maltratador que la ayudará a romper los lazos de dependencia.

La muestra de planes de igualdad del estudio de 2011 mantiene la tendencia ya observada en la muestra del estudio de 2010 y no se observa regulación alguna de la materia que permita a la víctima conocer el contenido del ejercicio del referido derecho. Igualmente, ninguna de las dos muestras contempla el teletrabajo o el trabajo a domicilio como fórmulas a través de las que flexibilizar el horario de trabajo, a pesar de la gran utilidad que representan estas formas de prestación de servicios que permiten a las víctimas de violencia de género evitar ser localizadas por su agresor en su puesto de trabajo, así como, permitir que éstas puedan mantener su ocupación laboral aún cambiando de ciudad, de residencia o incluso de país.

La reducción de la jornada de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género únicamente está presente en tres planes de igualdad: el Plan de Igualdad de Correos, el Plan de Igualdad del Instituto Cervantes y el Plan de Igualdad de Mantequerías Arias. El Plan de Igualdad del Instituto Cervantes hace una referencia literal al contenido de la LOVG, y el Plan de Igualdad de Mantequerías

Arias simplemente se limita a aludir a la posibilidad de ejercer el referido derecho. Únicamente el Plan de Igualdad de Correos (en línea con lo señalado en el Convenio Colectivo de la misma empresa) introduce cuestiones significativas llenando de contenido los vacíos jurídicos de que adolece la LOVG al respecto. Este Plan de Igualdad prevé una reducción con un mínimo de media hora y un máximo de dos tercios de la jornada diaria, con disminución proporcional del salario. Pero sin embargo, no señala la duración de la referida reducción, de manera que aparentemente no tiene límite temporal alguno para su ejercicio.

La determinación de la horquilla de topes dentro de la cual se puede efectuar la reducción de jornada así como de la duración de ésta son matices que la LOVG no menciona cuando reconoce y regula el derecho a la reducción de jornada de la trabajadora víctima de violencia de género. La negociación colectiva es por tanto a quien corresponde acotar el ejercicio de este derecho y ofrecer seguridad jurídica a las mujeres maltratadas que soliciten su disfrute. Pero, al igual que sucede con la muestra de convenios colectivos analizados para este estudio de 2011, tan solo se detecta un plan de igualdad que delimite los máximos y mínimos posibles de reducción de la jornada diaria; y ninguno que señale su duración total. Si bien, respecto a la muestra de planes de igualdad correspondientes al estudio de 2010 se observa una leve mejora, puesto que en aquella no se detectó mención alguna a las referidas cuestiones.

En cuanto a la posible compensación económica de las trabajadoras maltratadas que reducen su jornada laboral por esta causa manteniendo el 100 por 100 de su salario y subsanando así el agravio que sufre esta figura respecto a la suspensión del contrato de trabajo que sí está dotada del reconocimiento de la prestación por desempleo co-

rrespondiente, no se observa ningún plan de igualdad que aluda a ello. A diferencia de la muestra de 2010 en que se localizó un plan de igualdad, el del Grupo Inditex, que establece una ayuda monetaria para las víctimas de violencia de género que complementa el salario en el 100 por 100 de su cuantía en caso de reducción de jornada, durante un periodo de dos meses, la muestra ahora analizada empeora en esta materia y no se observa ningún plan de igualdad que tenga en cuenta la importancia de dichas compensaciones salariales para que la trabajadora afectada no añada un menoscabo más a la debilidad económica que habitualmente acompaña a la situación de “ruptura y escape” de su maltratador y no se vea empujada a retornar con su agresor en cuanto pueda depender económicamente de él.

El derecho al traslado o cambio de centro de trabajo de la víctima de violencia de género por esta causa ha sido uno de los más observados por los planes de igualdad de la muestra analizada este año. De los planes de igualdad con contenido en materia de derechos relacionados con la violencia de género, tan solo uno: el Plan de Igualdad del Instituto Cervantes omite referencias a la movilidad geográfica de la trabajadora maltratada. Los restantes planes de igualdad no solo se refieren a este derecho sino que además destacan cuatro de ellos por recoger mejoras significativas. Lo que supone un avance importante respecto a la muestra del estudio del año 2010 en que tan solo resaltaba el Plan de Igualdad de las sociedades de fabricación del Grupo Inditex que fija el compromiso de hacerse cargo de los costes de desplazamiento y de alojamiento que implica la referida movilidad de la trabajadora maltratada durante los primeros quince días, estableciendo los mismos criterios de dietas previstos en la empresa.

En la muestra de 2011 destaca el Plan de Igualdad de Eiffage Energía que, aunque de

manera indeterminada, se compromete a “estudiar la posibilidad de compensación de gastos en caso de traslado” de la trabajadora maltratada. El Plan de Igualdad de General Óptica que busca facilitar el traslado de las víctimas de violencia de género dotándola de un permiso retribuido de cinco días, con posibilidad de solicitar anticipos del importe correspondiente a la parte proporcional de las pagas devengadas en el momento de la solicitud. El Plan de Igualdad de Ikea que establece una ayuda económica de cuantía fija de 500 euros y además permite aumentar la duración del cambio de centro de trabajo y por tanto de reserva del anterior puesto de trabajo durante un año más al tiempo inicialmente fijado por la LOVG. Y el Plan de Igualdad de Gamesa que también prevé una ayuda económica durante un máximo de 6 meses para contribuir a los gastos de desplazamiento y alquiler de vivienda de un importe máximo de 500 euros mensuales.

Estas aportaciones económicas resultan de gran beneficio para la víctima de violencia de género puesto que en muchas ocasiones éstas pueden verse asfixiadas por los gastos extraordinarios que todo cambio de domicilio lleva implícito. Por tanto, es muy positivo que se haya incrementado el volumen de empresas que asumen dichos gastos durante las semanas iniciales del traslado, tiempo suficiente que permite a la trabajadora maltratada estabilizar su situación.

Sin embargo, la limitación del ejercicio del derecho a la movilidad geográfica, a la existencia de vacantes del mismo puesto o categoría profesional desempeñada por la víctima no ha sido mejorada por ninguno de los planes de igualdad, como ya sucediera con la muestra del estudio de 2010. Es más, el Plan de Igualdad de Aqualia señala expresamente la movilidad solo referida a “igual puesto”. Lo que restringe la posibilidad de que la trabajadora maltratada pueda cambiar de centro de trabajo cuando tan solo haya plazas



vacantes que la obliguen a realizar una movilidad funcional simultáneamente. Algo que debería subsanarse precisamente para facilitar el uso de este derecho a favor del alejamiento de la víctima de violencia de género de su maltratador.

Tampoco se observa ningún plan de igualdad que resuelva los problemas de indeterminación a la hora de reivindicar la prioridad de la trabajadora maltratada, de acceder a las plazas vacantes frente a otros colectivos igualmente preferentes por situaciones diferentes. No se ha detectado ninguna pauta o criterio que establezca el orden de prelación en caso de concurrencia de sujetos con derecho preferente a acceder a plazas vacantes por causas distintas que soliciten un cambio de centro de trabajo. Por lo que se mantienen latentes las dudas de resolución aplicativa cuando se planteen tales circunstancias.

En cuanto al derecho a la suspensión del contrato de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género cabe destacar la ausencia de planes de igualdad que aludan o recojan el ejercicio de este derecho. Tan solo el Plan de Igualdad de Mantequerías Arias lo recoge y además de una manera un tanto escueta, ya que ni siquiera transcribe íntegramente el texto de la LOVG. Sin embargo, llama la atención que algunos de los planes de igualdad que ni tan siquiera aluden a este derecho sí prevean en cambio la posibilidad de que la víctima de violencia de género se acoja a una excedencia voluntaria expresamente prevista para esta causa. Este es el caso del Plan de Igualdad de Correos, el Plan de Igualdad de Eiffrage Energía y el Plan de Igualdad de Gamesa.

La introducción de este derecho de excedencia supone una novedad que se está insertando paulatinamente en los planes de igualdad y en los convenios colectivos y que es destacable por poner a disposición de las trabajadoras maltratadas una herramienta más que

les permite mantener su posición dentro del mercado laboral, sin necesidad de desvincularse de él, a la par que tratan de poner fin a una situación personal lamentable. Y más aún cuando dicha excedencia no exige periodos previos de permanencia en la empresa (como señalan los tres planes de igualdad mencionados) y además vaya acompañada de una ayuda salarial de dos meses como es el caso del Plan de Igualdad de Correos. Pero que no subsana las deficiencias de contenido de los planes de igualdad de otros derechos como el de la suspensión del contrato de trabajo, que llama poderosamente la atención.

En la misma línea de vacío se encuentra el derecho de la víctima de violencia de género a extinguir su contrato de trabajo o a que se declare nulo el despido ejercido sobre la misma por el ejercicio de los derechos reconocidos por la LOVG. Estos dos derechos son los grandes olvidados, de manera que, el último de ellos no es mencionado siquiera por alguno de los planes de igualdad estudiados y el derecho a la extinción tan solo es referido por el Plan de Igualdad de Mantequerías Arias. La tendencia de los convenios colectivos y de los planes de igualdad es a olvidar estos dos derechos y esto es algo que ya se ha puesto de manifiesto en el estudio realizado en el año 2010 y que como ahora se pone de relieve, se mantiene también para el estudio de este año a pesar de las graves situaciones que pueden derivar por los posibles déficits con que la trabajadora reclame el ejercicio de alguno de estos derechos.

Tal es el caso que plasma la única sentencia registrada que aborda la materia en la que se exige que la trabajadora además de contar con la Orden de protección que acredite su condición de víctima de violencia de género también demuestre que la empresa es conocedora de su situación personal para argumentar su despido en base a ello. Tal es el sentido de la STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 28 de enero de 2010, en que la

trabajadora despedida disciplinariamente por faltas de asistencia al trabajo pretende la nulidad del mismo en base a la aplicación del art. 55.5.b) ET, así como los arts. 14 y 24 CE. La trabajadora acusa a la empresa de emprender un despido discriminatorio por su condición de víctima de violencia de género doméstica alegando como prueba que ésta era sabedora de ello tanto por la certificación de los justificantes de sus ausencias para acudir a declarar a los juicios derivados de su conflicto personal; como por el permiso que solicitó a su superior para poder mantener operativo su teléfono móvil en su puesto de trabajo (en un área donde se exige silencio) para poder contestar a las llamadas diarias de la Cruz Roja para verificar su estado de salud. La empresa alega que no conocía el motivo de las referidas citaciones judiciales y de las llamadas de la Cruz Roja, en base a lo cual la Sala llega a la conclusión de que la trabajadora no acredita indicios de discriminación por su condición de víctima de violencia de género doméstica que pueda dar lugar a la aplicación de la inversión de la carga de la prueba. Además, la misma Sentencia entiende que, tampoco es aplicable el art. 55.5.c) ET en relación a los derechos sociales de las víctimas de violencia de género doméstica, motivo por el cual se declara nulo el despido siempre que se acredite que éste ha estado provocado 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, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley”, dado que la actora no ha ejercido ninguno de dichos derechos con motivo de su condición de víctima de violencia de género doméstica o, como mínimo, no lo ha acreditado. Con esta Sentencia quedan latentes las grandes dificultades que pueden encontrar las trabajadoras víctimas de violencia de género doméstica a la hora de demostrar la posible discriminación sufrida por su referida condición y poder así reclamar los derechos que

les corresponden.

Asimismo, la referida situación jurídica que se reconoce a la trabajadora víctima de violencia de género no posee el mismo grado de protección que el otorgado a la trabajadora en estado de gestación. En primer lugar, el art. 55.5.b) ET preserva el puesto de trabajo de la mujer embarazada frente al despido por el mero hecho de su estado fisiológico, ya sea o no conocido por el empresario, de manera que, dicho despido, si no está justificado, siempre será nulo. Sin embargo, para considerar nulo el despido de la trabajadora maltratada por el hecho de su situación personal, es preciso que ésta acredite tanto la condición de víctima de violencia de género doméstica, como la de haber iniciado el ejercicio de alguno de los derechos laborales configurados por la LOVG. Este es un menoscabo que sin duda alguna podría ser subsanado por la negociación colectiva.

Finalmente, y a modo de conclusión se observa un único plan de igualdad que introduce fórmulas de apoyo psicológico a las víctimas de violencia de género y/o convenios de colaboración con ayuntamientos, asociaciones especializadas y fundaciones para la contratación de mujeres maltratadas. Como en el estudio de 2010 donde solamente el Plan de Igualdad de Mercadona recogía estas dos medidas, ahora es solo un plan el recoge cada una de ellas.

El Plan de Igualdad de NH Hoteles España S.L. es el único respecto al total de la muestra que se refiere a dichos convenios de colaboración. No obstante, llama la atención que este Plan de Igualdad intente ayudar al colectivo de mujeres maltratadas facilitando su ingreso en la empresa NH Hoteles pero que a su vez no contenga ni uno solo de los derechos laborales reconocidos a las víctimas de violencia de género. El que la empresa NH Hoteles se convierta en oferente de empleo que pretende proporcionar estabilidad e in-

dependencia económica a las mujeres maltratadas permitiéndoles situarse al margen de sus parejas para ayudarlas a romper los lazos de dependencia que les unen a ellos, se contradice con la total omisión de todos y cada uno de los derechos laborales destacados por la LOVG que podrían ejercer las mujeres maltratadas una vez que ya están al servicio de la referida empresa.

Y, respecto a proporcionar ayudas de apoyo psicológico para las trabajadoras maltratadas, solamente el Plan de Igualdad de Eiffage Energía señala tal intención mediante la formación oportuna de los departamentos de Recursos Humanos para informar de las ayudas a las empleadas víctimas de violencia de género, así como facilitarles puntos de atención psicológica y trámite de denuncias. Lo que, como se puso de manifiesto en el estudio de 2010, además de proporcionar ayuda y apoyo para que las víctimas conozcan con certeza los derechos de que disponen fomentando que pierdan el miedo a ejercerlos en la empresa, también favorecerá a esta última positivamente. La primera se encontrará apoyada y protegida por la empresa y la segunda ganará en prestigio, en fidelidad de sus empleados y en reducción de tiempos de ausencia de quienes requiriendo este servicio tengan que buscarlo fuera del entorno laboral.





## CAPÍTULO VI

# El acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Gemma M<sup>a</sup> Sobrino González

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

**Sumario:** I. Introducción. II. Los planes de igualdad que carecen de Protocolo de prevención y actuación y de compromiso de suscribirlo. III. Los planes de igualdad que se comprometen a pactar un Protocolo de prevención y actuación. IV. Los planes de igualdad que se remiten a un Protocolo de prevención y actuación ya existente. V. Los Protocolos de prevención y actuación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. VI. Conclusiones

### I. Introducción.

Entre otras materias, los planes de igualdad podrán contemplar aquellas relativas a la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, para 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 prevención. Asimismo, la empresa podrá negociar con los representantes de los trabajadores las medidas necesarias para prevenir estas situaciones, como puede ser la elaboración de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

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 (con una muestra también de quince planes de igualdad) 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 y que conviene ser revisado; los que se comprometen a suscribirlo; y los que, alejándose de la dinámica de elaboración de

dichos Protocolos, regulan ambos tipos de acoso.

### II. Los planes de igualdad que carecen de Protocolo de prevención y actuación y de compromiso de suscribirlo.

Dentro de este tipo de planes de igualdad que carecen de Protocolo y que además no establecen ningún tipo de compromiso de elaboración se encuentran el Plan de Igualdad de Orange y el Plan de Igualdad de General Óptica.

Estos planes de igualdad se limitan exclusivamente a definir los conceptos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo sin entrar a abordar la materia. No ofrecen ningún tipo de tipificación, de prevención o de actuación frente a los mismos y tan solo recogen las referidas descripciones. El Plan de General Óptica ofrece unas definiciones meramente transcritas del tenor literal de la Ley Orgánica de igualdad entre mujeres y hombres de 2007. Y el Plan de Orange, adolece de una defectuosa definición del concepto de acoso sexual totalmente inconexa con la establecida en el art. 7 de la LOI. La descorrelación entre dicho Plan de Igualdad y la Ley de Igualdad reside en la necesidad que determina el primero de que el acoso sexual proceda de un comportamiento “indeseado” por la víctima. Cuestión que ha quedado fuera de la definición contemplada por el legislador en la LOI con total intencionalidad y que sin embargo el Plan de Igualdad de Orange mantiene. De modo que, este Plan de Igualdad, se caracteriza por la escasa y obsoleta regulación de la materia, que contiene.

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

De la muestra analizada tan solo el Plan de Igualdad del Instituto Cervantes establece el compromiso de establecer un protocolo de medidas preventivas y de actuación para evitar y, en su caso, detectar posibles situa-

ciones de acoso sexual o cualquier otro tipo de discriminación, con la participación de la representación sindical.

Este Plan de Igualdad se limita a remitirse a la elaboración de dicho Protocolo sin ofrecer ningún tipo de referencia legal sobre la materia. No solamente no define los conceptos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, sino que además, olvida mencionar este último cuando hace referencia al compromiso de suscribir tal Protocolo. De manera que, siguiendo la tendencia de algunos de los Convenios Colectivos analizados en este estudio, también este Plan de Igualdad no contempla el acoso por razón de sexo.

A este respecto, es importante realizar un seguimiento sobre el cumplimiento del referido compromiso que además garantice que el futuro Protocolo de prevención y actuación abarque tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

#### **IV. Los planes de igualdad que se remiten a un Protocolo de prevención y actuación ya existente.**

La mayor parte de los planes de igualdad de la muestra aluden a la ya existencia de un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Tal es el caso del Plan de Igualdad de Correos, el Plan de Igualdad de la Administración General del Estado, el Plan de Igualdad de Fraternidad Muprespa, el Plan de Igualdad de Gamesa, el Plan de Igualdad de Mantequeras Arias, el Plan de Igualdad de Aqualia, el Plan de Igualdad de Flightcare, el Plan de Igualdad de Imtech, el Plan de Igualdad de NH Hoteles, el Plan de Igualdad de Ikea, el Plan de Igualdad de Caja Madrid, y el Plan de Igualdad de Eiffage Energía. De modo que, estos planes de igualdad 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.

Consiguientemente, en comparación con el análisis realizado en el año 2010 los resultados son muy similares. Aunque, como se observa, ha aumentado considerablemente el número de supuestos en los que ya existe Protocolo de prevención y actuación, la mayoría de los planes continúan estableciendo entre sus objetivos la lucha contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, pero desplazan a segundas herramientas los mecanismos a través de los que se desarrollará, emprenderá y alcanzará tal fin. De tal modo que, estos documentos constituyen textos independientes aunque sometidos al cumplimiento de uno de los objetivos fijados en dichos planes de igualdad. Esta técnica no es inapropiada o incorrecta pero quizás hubiera sido más adecuado haber incorporado los referidos textos al propio plan de igualdad, aunque fuese a modo de anexo. De este modo, el sujeto destinatario de la lectura de los mismos localizaría en un único cuerpo documental toda la materia referida al contenido de los planes de igualdad, lo que facilitaría su ubicación, uso y entendimiento.

Salvo el Plan de Igualdad de NH Hoteles, el de Aqualia y el de Flightcare, que además de remitirse al correspondiente Protocolo de prevención y actuación, recogen unas mínimas regulación de la materia; los restantes planes de igualdad se limitan a solventar la persecución y erradicación del acoso sexual y el sexista a través del referido documento específico que además, en la mayoría de las ocasiones constituye un texto anexo al convenio colectivo y no al plan de igualdad.

El Plan de Igualdad de NH Hoteles además de definir el concepto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo (siguiendo las directrices del art. 7 de la LOI) y encomendarse al correspondiente Protocolo para su adaptación a la legislación, al procedimiento de prevención, de actuación y a las medidas sancionadoras, señala una serie de medidas para promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo. Concretamente alude a la realización de campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual tanto en su forma de chantaje sexual como de acoso ambiental; la tipificación de las medidas sancionadoras por acoso sexual y sexista en el régimen disciplinario; la difusión del Protocolo de prevención y actuación a toda la plantilla, dando a conocer los canales para denunciar las situaciones que se produzcan; la elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la empresa y de la representación de los trabajadores para la prevención y eliminación de ambos tipos de acoso; la realización de cursos de formación dirigidos a directivos y mandos intermedios sobre la prevención de dichos acosos; y el compromiso de informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de todas las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que se produzcan en el seno de la empresa.

El cumplimiento de estas medidas está ligado a un responsable concreto (normalmente del Área de Seguridad y Salud Laboral y/o la Dirección de Recursos Humanos) y a un plazo de ejecución determinado. Por ejemplo, la formación de directivos y de mandos intermedios tiene como fecha final el mes de mayo del año 2012.

El plan de Igualdad de Aqualia y el Plan de Igualdad de Flightcare recogen la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre sus objetivos y ofrecen una serie de garantías para asegurar su cumplimiento. Estos dos Planes de Igualdad están

dotados de idéntico contenido y ambos señalan que “forma parte del presente plan de igualdad el protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual dentro del Grupo FCC, como documento específico y detallado de intervención inmediata que asegura la prevención de tales situaciones (...)”. Las medidas previstas por ambos Planes de Igualdad son: a) garantizar los canales de denuncia en los casos de acoso por razón de sexo y sexual y el tratamiento confidencial de los mismos; b) realizar campañas de comunicación sobre los procedimientos de acoso, publicitando el Protocolo de acoso a través de la intranet u otros medios de difusión; c) realizar sesiones de sensibilización sobre el acoso por razón de sexo o sexual dirigidas a todos los colectivos de la plantilla; d) realizar acciones formativas específicas de sensibilización sobre el acoso sexual o acoso por razón de sexo dentro de la empresa a todos los niveles; e) promover que las personas que se responsabilicen de la tramitación de las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo cuenten con formación específica; f) establecer que en los casos de denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, la persona que denuncie tendrá la posibilidad de elegir que la tramitación de la misma la lleve a cabo una mujer o un hombre; y g) evaluar anualmente una estadística de casos denunciados de acoso por razón de sexo o sexual como instrumento de medición del grado de alcance del objetivo de prevenir el acoso sexual y el sexista.

Los restantes 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, ningún plan 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/o Departamento al que debe dirigirse la denuncia.

#### **V. Los Protocolos de prevención y actuación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.**

Como ya se ha expresado con anterioridad, la mayoría de los planes de igualdad de la muestra remiten la prevención del acoso sexual y del acoso sexista al Protocolo que le corresponde. A su vez, todos los Protocolos ligados a dichos planes de igualdad abordan la prevención de todos los tipos de acoso, sin limitar su contenido únicamente al que se refiere al sexual o por razón de sexo. De manera que se trata de Protocolos de intervención para el tratamiento de las denuncias y/o presuntas situaciones de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo.

Los procedimientos de actuación previstos por dichos 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. El referido Código de Conducta señala que la prevención debe incluir: 1. la elaboración de una “Declaración de principios” donde se precise el concepto de acoso sexual, su rechazo e ilicitud así como el procedimiento que habrán de seguir los trabajadores que sean objeto del mismo para recibir ayuda y a quién habrán de dirigir su denuncia, bajo el compromiso de que se tratarán con seriedad, prontitud, confidencialidad y protección de los trabajadores afectados. 2. La comunicación de la “Declaración” a todos los trabajadores. 3. La responsabilidad de todos los trabajadores de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de los trabajadores; y de los directores de garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabili-

dad. 4. La formación de los directores y supervisores con el objeto de que identifiquen los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de todo acoso sexual; y de que reciban la información relativa a la política de la empresa sobre el acoso sexual y procedimientos para tratar esta cuestión.

La necesidad de articular un procedimiento de actuación para tratar el acoso una vez que se ha producido con el fin de “garantizar la resolución de los problemas de manera eficaz y efectiva”, debiéndose proporcionar “desde un principio” la “orientación práctica para los trabajadores sobre cómo tratar el acoso sexual cuando se produce y las consecuencias del mismo. En el procedimiento se diferencia: 1. los métodos informales y formales (denuncia) de resolución de problemas. 2. El asesoramiento y asistencia. El empresario nombra a las personas encargadas de ello con la función de ayudar a resolver cualquier problema, ya sea por la vía oficial o extraoficial. 3. El procedimiento de denuncia, cuando no sea aconsejable, se haya agotado o ante resultado fallido de solucionar el problema de manera informal. Se establece el plazo máximo de tramitación y a quién se debe presentar la denuncia. 4. 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.

Tomando como referencia lo dispuesto en los referidos documentos comunitarios se observa como la tendencia de los Protocolos estudiados contienen los referentes en ellos establecidos conjuntamente. En casi todos los casos el procedimiento de actuación que se establece va dirigido tanto al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al acoso moral en el trabajo, contemplando en términos genéricos para cualquier tipo de acoso. Únicamente la Administración General del Estado elabora un Protocolo de actuación específicamente diseñado para el acoso sexual y el sexista.

Por consiguiente, el esquema de articulación del procedimiento de actuación establecido en estos Protocolos es bastante similar. Todos ellos comienzan mediante la realización de una declaración de principios o intenciones orientadores del Protocolo. Y a continuación ofrecen 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 (el Protocolo de Mantequerías Arias y el Protocolo de la Administración General del Estado), incluso con la ya señalada defectuosa correlación con la LOI que determina que el acoso sexual proceda de un comportamiento “indeseado” por la víctima (Protocolo de Caja Madrid).

O bien ofrecen un concepto ampliado, especialmente en lo que respecta a la definición del sujeto activo que puede provocar la situación de acoso sexual (el Protocolo de Imtech, el Protocolo del Grupo FCC y el Protocolo de Eiffage Energía recogen los distintos sujetos activos posibles, señalando como tales a superiores, compañeros, terceros clientes o

proveedores).

O van más allá de la definición y recogen un listado de conductas que constituyen acoso sexual, como es el caso del Protocolo de Imtech, el Protocolo de Fraternidad Muprespa, y el Protocolo de Gamesa [alude a las conductas verbales (tales como: insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, llamadas telefónicas indeseadas, bromas o comentarios sobre apariencia sexual), no verbales (como: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, o de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual), y físicas (contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario)].

Una vez establecida la declaración de principios y la definición de conceptos los referidos Protocolos entran a determinar el procedimiento de actuación en caso de que se produzcan supuestos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

En primer lugar se alude a la necesidad de que se realice la correspondiente denuncia. A este respecto los Protocolos señalan que se interponga dicha denuncia ante la instancia correspondiente. Normalmente los Protocolos establecen que sea el sujeto acosado o los representantes legales de los trabajadores quienes interpongan la denuncia, si bien, el Protocolo de Gamesa y el Protocolo de Fraternidad Muprespa, novedosamente permiten que dicha denuncia sea ejercida por “cualquier trabajador que tenga conocimiento de la existencia de casos de esta naturaleza”. En la mayoría de los Protocolos no se determina cómo habrá de formalizarse la denuncia, salvo el Protocolo de Gamesa que requiere que ésta se presente necesariamente por escrito; y el Protocolo de Eiffage Energía, el de la Administración General del Estado, el

del Grupo FCC y el de Imtech que aluden a la posibilidad de efectuarla de forma verbal o escrita. Lo que, sin duda, facilita la dura decisión de las personas acosadas de interponer dicha denuncia, ya que en muchos casos se suele desconocer como redactar este tipo de documentos y más aun cuando no existe un formulario específico en el que expresar los hechos sobre los que se formula la queja.

En cuanto a la instancia a la que deber remitirse la denuncia normalmente se corresponde con la Dirección de Recursos Humanos de la empresa. Alegando la necesidad de documentar dicha denuncia mediante pruebas que justifiquen los hechos que se exponen en la misma.

Una vez que la empresa tiene constancia de la denuncia o queja por acoso se inicia el procedimiento previsto bajo los “principios de seriedad, rapidez, confidencialidad, así como la protección de la persona denunciante”.

El procedimiento de actuación para la investigación y elaboración del informe correspondiente generalmente corresponde a una comisión específica que puede adoptar diferentes denominaciones: Comité sobre prevención del acoso (Protocolo de Gamesa y Protocolo de Imtech), Comité de investigación creado por la Comisión de Igualdad (Protocolo de Eiffage Energía), o Asesoría Confidencial (Protocolo de la Administración General del Estado). La mayoría de los Protocolos analizados no establecen plazos máximos de tiempo en los que deberá resolverse la denuncia interpuesta mediante la emisión del informe correspondiente. Generalmente aluden al intento de resolución lo más ágil y rápido posible. Sin embargo, el Protocolo de Eiffage Energía fija cinco días laborales (convirtiéndose en el Protocolo de plazos resolutorios con mayor celeridad), el Protocolo del Grupo FCC establece quince días naturales, y el Protocolo de Imtech señala veinte días laborables.

Durante la tramitación de dichas actuaciones algunos Protocolos contemplan la posibilidad de articular medidas cautelares. Tal es el caso del Protocolo de Eiffage Energía, el Protocolo de Imtech, el Protocolo de Gamesa y el Protocolo de Caja Madrid, que prevén que si los sujetos implicados lo desean se puede llevar a cabo un cambio de puesto de trabajo, siempre que fuera posible, sin que suponga ningún aminoramiento para las condiciones laborales de la persona denunciante. También aluden a las referidas medidas cautelares pero no de forma tan completa sino en términos generales el Protocolo de Mantequerías Arias y el Protocolo de Fraternidad Muprespa, el Protocolo del Grupo FCC y el Protocolo de la Administración General del Estado.

Junto con las medidas cautelares, los Protocolos también pueden ofrecer otro conjunto de medidas complementarias con el fin de ayudar a la víctima a reparar su situación. En el estudio realizado en el año 2010 tan solo se observó un Plan de Igualdad que lo refiriese, y en el estudio del año 2011 no se encuentra ningún Protocolo o Plan de Igualdad que así lo haga igualmente. En el análisis de 2010, el Plan de Igualdad de Alcatel-Lucent se ocupa de esta cuestión prevista para los supuestos en que se pruebe la existencia de acoso y que cuenta con la posibilidad de facilitar: a) apoyo psicológico y social al acosado/a y a su familia; b) modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación; c) adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a; y c) reiteración de los estándares éticos y morales de la Empresa.

Este tipo de medidas complementarias resultan muy útiles como métodos de apoyo a la víctima para ayudarla a salir y a superar los efectos producidos por el acoso sufrido. Son unas medidas que suponen la implicación de la empresa más allá de la mera resolución del

conflicto puesto que desprenden un interés por reparar lo sucedido tratando de que la víctima no sufra secuelas o efectos adversos y retorne al punto inicial de partida previo a los hechos denunciados. La empresa no se limita a sancionar al sujeto denunciado sino que también se encarga de apoyar a la víctima una vez pasado todo el proceso de denuncias. Pero que sin embargo, en la muestra analizada en el estudio de 2011 no se localiza ningún Protocolo que aluda siquiera a alguna de las referidas medidas complementarias.

Todos los Protocolos analizados tan solo observan la tramitación de la denuncia mediante el procedimiento informal. A diferencia del estudio del año 2010 en que se detectaron dos Planes de Igualdad con Protocolo (el de EMULSA (sociedad anónima municipal) y de Sociedades de Fabricación del grupo Inditex) que refieren tanto el procedimiento informal como el formal. Lo que ayuda a mantener informada a la víctima de que pueden acudir a las dos vías y que la una no agota o extingue a la otra.

En cuanto a las medidas preventivas señaladas en los Protocolos, éstas coinciden con las expuestas en los planes de igualdad, que consisten, en términos generales en informar y divulgar campañas explicativas para advertir de las situaciones de acoso. Y en la formación adecuada sobre la materia de todas las personas que tengan trabajadores a su cargo.

Por último y como ya se pusiera de manifiesto en el estudio del año 2010, en cuanto a las sanciones que recaen sobre este tipo de conductas de acoso, señalar que ninguno de los Protocolos alude al contenido de las mismas. Tan solo mencionan la posibilidad de sancionar este tipo de actitudes pero en ningún caso señalan cómo. En todo caso se remiten al convenio colectivo de aplicación en el que se contendrá de manera específica el tipo de sanción para las faltas graves o muy graves

bajo las que se tipifica el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Por consiguiente, el lector deberá consultar ambos documentos: el plan de igualdad y el convenio colectivo de la empresa para conseguir obtener toda la información correspondiente al asunto que se debate.

#### **VI. Conclusiones.**

Tras el estudio de los planes de igualdad de la muestra analizada y siguiendo la línea señalada en el año 2010 se observa lo acertado que sería que los futuros planes de igualdad vayan acompañados del Código de buenas prácticas o del Protocolo de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo suscrito por la empresa. La importancia de que ambos documentos vayan unidos de alguna forma es importante de cara a facilitar la información, la lectura y la comprensión a las/os trabajadora/es afectadas/os.

Dichos Códigos de buenas prácticas o Protocolos de prevención deberían estar dotados de un contenido mínimo que recogiese:

- Unas definiciones amplias de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo donde se ofreciese un listado de las conductas calificadas como tal.
- La posibilidad de iniciar el proceso de denuncia mediante formalización verbal.
- El desarrollo completo de los diferentes procedimientos de tramitación de denuncias con tiempos máximos de duración para cada una de las fases previstas.
- Un conjunto de medidas complementarias de apoyo y ayuda a las víctimas.
- La reproducción literal de las sanciones que prevé el convenio colectivo de aplicación en correspondencia con las faltas o delitos bajo los que se tipifique este tipo de conductas.

- La elaboración de verdaderas medidas preventivas.

- El compromiso de publicar y difundir anualmente tablas estadísticas donde se indique de manera anónima los datos referidos a situaciones reales de la empresa sobre la materia y como se han resuelto.



# Conclusiones y valoración sindical





## Conclusiones

Desde que entrara en vigor la Ley de Igualdad, el deber de negociar medidas de igualdad entre mujeres y hombres en los convenios colectivos y en los planes de igualdad, ha venido perfeccionándose y materializándose con un enfoque más adecuado, al menos, en relación con el análisis de la muestra de convenios colectivos y planes de igualdad analizados en el primer estudio. Es decir, poseen una perspectiva más acorde con los objetivos de lograr una mayor igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.

Esta evolución positiva de la negociación colectiva en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres tiene su traducción en un mayor conocimiento e interés por parte de las personas negociadoras en elevar el grado de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral en general, y en las empresas en particular.

Así y todo, en el análisis se detectan ausencias que conviene resaltar para poder incidir en ellas en futuros acuerdos colectivos y profundizar en aquellas áreas susceptibles de ser mejoradas.

Por ello, en este apartado hemos querido recoger resumidamente, algunas de las conclusiones del análisis de los convenios colectivos y de los planes de igualdad, dado que en muchos casos los primeros transfieren a los segundos, el desarrollo del ejercicio de los derechos en materia de igualdad, descargando así buena parte de la responsabilidad convencional, mediante la invocación a los contenidos que habrán de incluirse en los planes de igualdad.

Precisamente, en éstos últimos, merece especial atención el **diagnóstico** por la importancia que tiene para la elaboración del plan de igualdad. En ese sentido podemos concluir que en relación con la muestra analizada, en la mayor parte se recogen los da-

tos más relevantes por áreas o ámbitos de actuación, lo que supone una buena práctica. No obstante, y a pesar de los avances experimentados en ese sentido, en algunos pocos casos no se hace mención alguna a la realización del diagnóstico ni al estudio de la situación de la empresa de forma previa a la elaboración del plan, lo que dificulta, cuando menos, el análisis de la correspondencia entre los resultados de los datos, que deben reflejar la realidad de la situación de la empresa, y las medidas y acciones previstas en el plan. La existencia de un verdadero plan de igualdad queda en estos casos en entredicho y la eficacia de la implantación del mismo en estas condiciones puede quedar reducida o ser nula.

En cuanto a las materias objeto de negociación, existe un tratamiento diferenciado en los convenios colectivos respecto de los planes de igualdad, siendo más genéricas en los primeros y más concretas en los segundos.

Así, respecto al **acceso al empleo, la contratación y la promoción profesional**, algunos convenios incluyen una apelación a la intervención de la representación de los trabajadores, lo cual resulta positivo, pero la mayor parte de los mismos, no contienen referencias expresas a estas cuestiones, y los pocos que sí lo hacen, no establecen medidas vinculantes para la empresa. También existe una tendencia bastante generalizada a asumir con carácter genérico los postulados de igualdad, sin dar después continuidad a semejante reconocimiento mediante un desarrollo concreto, de manera que resulta difícil en ocasiones identificar el grado de vinculación empresarial.

En los planes de igualdad la situación difiere bastante, pues en todos ellos se abordan estas materias, tanto en el planteamiento de objetivos como en la implantación de medidas concretas, si bien de forma diferenciada en función de las peculiaridades de los dife-

rentes sectores y de las especificidades de las empresas.

Así comprobamos como, en relación con el acceso al empleo, el establecimiento de objetivos hace referencia en unos casos al cumplimiento de la igualdad y prohibición de la discriminación en los procesos de acceso y contratación profesional, y en otros, a la aplicación de criterios de objetividad, mérito, capacidad y adecuación persona-puesto en los procesos de selección de personal. Por otra parte, en buena parte de los planes se recoge el principio de composición equilibrada, a través de la eliminación de la segregación horizontal y vertical para evitar la feminización y masculinización de actividades.

En cuanto a las medidas para mejorar la distribución por razón de sexo en los diversos puestos, grupos y categorías profesionales, tenemos que las más favorables para la consecución de este objetivo son las acciones positivas consistentes en otorgar preferencia, en igualdad de condiciones de idoneidad (algunos incluyen el mérito o simplemente condiciones o candidaturas), al sexo menos representado. En ese sentido, en los procesos de selección se suele establecer la necesidad de revisar ofertas y convocatorias de empleo a fin de eliminar criterios, expresiones o concepciones sexistas que puedan causar discriminación por razón de género, o bien, desestimen la participación del sexo menos representado. Para ello en muchos planes se señala la necesidad de aplicar criterios de objetividad, mérito, capacidad y adecuación persona-puesto en los procesos de reclutamiento. También se recoge la necesaria revisión de las entrevistas, formularios, solicitudes de empleo y otras fuentes de reclutamiento, a fin de que utilicen un lenguaje neutro y se limiten a asuntos relativos a la cualificación y experiencia para el puesto.

Resulta destacable alguna medida como la de la elaboración de un manual de descrip-

ción de puestos y funciones, con criterios neutros, independientes del género de los trabajadores, o bien, aplicables de igual forma a uno u otro sexo, sin que cause sistemáticamente un perjuicio a uno de ellos.

Respecto a las modalidades de contratación, en los objetivos se procura garantizar la igualdad con independencia del tipo de contrato que se realice y en cuanto a las medidas que hacen referencia a la modalidad contractual, algunas van encaminadas a fomentar el acceso a contratos indefinidos y a tiempo completo de temporales, a tiempo parcial y fijos discontinuos. También se incluyen medidas dirigidas a formar y sensibilizar al personal encargado del proceso de selección en materia de igualdad para asegurar el cumplimiento del principio de igualdad y la prohibición de discriminación.

En promoción profesional muchos de los planes analizados han recogido la representación equilibrada como principal objetivo en esta materia y respecto a las medidas, la mayoría se orientan a promover la participación de las mujeres en los órganos de representación y dirección empresarial. Para ello, buena parte de los planes de igualdad estudiados establecen una medida de acción positiva para la promoción del sexo infrarrepresentado, estableciendo la preferencia en igualdad de condiciones de idoneidad a favor del mismo. Además, algunos establecen cuotas, fijando metas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de responsabilidad, así por ejemplo se ha incorporado compromisos de participación del 40% y 60% de presencia femenina en los puestos de dirección en un plazo establecido, aunque no se establecen los medios para su aplicación y cumplimiento. Así mismo, en algún plan se recoge la necesidad de fomentar mediante programas de formación el desarrollo de competencias, cualidades y desempeño del sexo menos re-



presentado, para su promoción en puestos de dirección y responsabilidad.

En cuanto a **formación**, algún convenio incluye el compromiso de fomentar el desarrollo y la promoción profesional de su personal a través de la formación, con previsión anual de elaboración de planes de formación vinculados a la planificación integral de sus recursos humanos y a su desarrollo y promoción profesional; y algún otro dispone un régimen de formación específico incluyendo la obligatoriedad de seguir las prácticas, entendiéndose por tales aquellas que hagan referencia a las funciones habituales del trabajador o trabajadora en la empresa, que tendrán siempre carácter retribuido. No obstante, son muy pocos los convenios que abordan esta materia.

En los planes de igualdad, los objetivos en materia de formación se dirigen a garantizar la igualdad de oportunidades y el acceso a la formación a todas las personas trabajadoras, así como a que el contenido de la formación incluya acciones formativas en materia de igualdad. Algunos planes recogen también la formación, como medio para fomentar la composición equilibrada y evitar la segregación ocupacional, formando a los trabajadores y trabajadoras en aquellas actividades en que se encuentren infrarrepresentados.

Respecto a las medidas, la mayor parte consisten en facilitar la formación y sensibilización de las plantillas sobre la igualdad y no discriminación por razón de género, y otras muchas están dirigidas a formar a las personas trabajadoras para que accedan a aquellos puestos en los que se encuentran infrarrepresentados. Por lo general la formación está presente en casi todos los planes de igualdad.

Las acciones concretas son variadas, pero las que nos encontramos con más frecuencia son aquellas que se refieren a la inclusión de un módulo de igualdad en el plan de forma-

ción anual de la empresa, la de asegurar la participación en cursos de formación de trabajadores que se encuentran disfrutando de un permiso por cuidado de hijos y la relativa a que los horarios de los cursos sean acordes con la vida familiar y laboral de los trabajadores.

En el análisis de la **clasificación profesional** algunos convenios recogen que los criterios de evaluación de los puestos de trabajo, tales como “los conocimientos, la experiencia, la iniciativa, la autonomía, la responsabilidad, el mando y la complejidad”, son criterios neutros que pueden ser aplicados en igualdad a hombres y mujeres y esto supone un avance significativo. Pero es necesario seguir insistiendo en que las categorías o grupos profesionales estuvieran definidas intentando utilizar un lenguaje neutro.

Respecto a los planes de igualdad, ninguno de los analizados aborda esta materia concreta.

En cuanto a las **retribuciones salariales**, resulta positivo que algunos convenios recojan que las ausencias debidas a la maternidad no perjudican a la trabajadora a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia, etc.), aunque se deben seguir revisando algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc). También se debería abordar la revisión de los sistemas de retribución variable que recogen algunos convenios con el objetivo de que no afecten a quienes tienen jornadas reducidas por maternidad, paternidad o cuidados familiares.

En los planes de igualdad estudiados, una gran parte de ellos establecen como objetivo general el cumplimiento del principio de igualdad de retribuciones por razón de sexo, y algunos de forma más específica, hacen referencia a las retribuciones variables, para los que disponen la necesidad de la transpa-

rencia y el establecimiento de criterios neutros y ajustados al principio de igualdad de retribuciones por razón de sexo. En ese sentido destacan por su especial interés, aunque con carácter excepcional, algunos planes en los que se recoge entre sus objetivos específicos, el cumplimiento de la igualdad salarial para quienes disfrutan de permisos relacionados con la conciliación, así como algunos otros planes que relacionan las diferencias retributivas con la menor presencia femenina en los niveles jerárquicos más altos y mejor retribuidos, estableciendo como objetivo atender las diferencias salariales debido a la mayor presencia masculina en puestos de dirección y facilitar a las mujeres el acceso a puestos de mayor responsabilidad y con mejores salarios.

Las medidas en este sentido, intentan dirigirse a eliminar las posibles discriminaciones retributivas por razón de género, señalando la necesidad de aplicar el principio de igualdad retributiva sobre las retribuciones variables, a través de las cuales se abonan conceptos como el de responsabilidad, disponibilidad de horarios, los méritos, la formación o la antigüedad en la empresa, entre otros, lo que puede producir desigualdades retributivas hacia las mujeres. Para evitarlo se establecen medidas que señalan la necesaria utilización de criterios neutros y transparentes en la fijación de estos devengos; no sólo sobre el salario fijo, sino también sobre el variable y los complementos. También, aunque de forma excepcional, se prevé el establecimiento de indicadores que relacionen diferencias salariales por categorías, grupos, género y antigüedad, junto con la revisión de la regulación de los complementos, pluses y demás conceptos salariales, así como los criterios de asignación de los mismos, para reducir la brecha salarial.

Los derechos relacionados con la **maternidad** tienen una importante presencia en los convenios colectivos (duración del permi-

so, el derecho a la lactancia, los riesgos por embarazo o lactancia natural, etc.), pero no aparecen algunas otras cuestiones no menos importantes como la posibilidad de disfrutar de la baja por maternidad a tiempo parcial y sobre todo la ampliación de la baja maternal en caso de discapacidad del neonato. También se recogen ampliaciones respecto a la regulación legal de la duración de la suspensión del contrato por maternidad, pero sigue sin aparecer una mención a los compromisos de sustitución del personal de baja por esta situación ni el derecho de las trabajadoras y trabajadores a cualquier mejora en las condiciones de trabajo que se produzcan en la empresa, durante la suspensión del contrato por maternidad o paternidad, reconocido por el ET.

Precisamente, en cuanto a la paternidad, todavía son muy pocos los convenios que la regulan y ninguno aborda ni la forma de preaviso, ni el derecho al permiso por paternidad ampliado en casos de familia numerosa, o nacimiento, adopción o acogimiento de hijos con discapacidad.

**La conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, es una de las materias que mayor presencia tiene en los convenios colectivos y es ahí donde se detecta el mayor avance en igualdad. Así, se identifican como medidas de conciliación las que afectan al derecho de adaptación horaria, las de adecuación del horario de verano, las que inciden en la fijación de una hora límite de finalización de la jornada partida o las relativas a la jornada continuada en viernes, o la fijación de un derecho de flexibilidad horaria. Sin embargo, existen convenios en los que predominan las declaraciones de intenciones o las meras recomendaciones o, simplemente, se fijan como compromisos a asumir o a trabajar por las comisiones de igualdad creadas al efecto.

Es poco frecuente encontrar en el convenio un título relativo a la conciliación de la vida

personal, familiar y profesional, y los derechos de reducción de jornada por motivos familiares, de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, y de excedencias por cuidados familiares o excedencia voluntaria se suelen incluir en el apartado de permisos y licencias.

Por otra parte, algunos convenios tienden únicamente a actualizar los contenidos de la ley, sin llegar a desarrollar algunos preceptos otorgados a la negociación colectiva, tales como la acumulación en jornadas completas del permiso de lactancia o la adaptación de la jornada laboral en razón de la conciliación.

En otros resulta muy habitual la ampliación de la duración de los permisos retribuidos, bien precisando que estos días serán hábiles o aumentando el permiso legal previsto para los diferentes hechos causantes. Esto es sumamente positivo, siempre que no conlleve pérdida de retribución.

También resulta muy positiva la ampliación de los sujetos protegidos por el derecho, incluyéndose de forma general la titularidad de las medidas de conciliación a las parejas de hecho, que afectan a hombres y mujeres por igual. Otras medidas hacen referencia tanto al permiso para asistencia a consulta médica, como para acompañamiento de los menores o familiares que no puedan valerse por sí mismos. No obstante, es escasa aún la inclusión de permisos para nuevas situaciones que exigen la atención y el cuidado de menores, como la asistencia a tutorías escolares o para cubrir períodos de adaptación en centros educativos.

Respecto a la adaptación horaria por motivos de conciliación, la mayoría de los convenios se refieren a este derecho como un objetivo deseable, siendo necesario para su concreción la existencia de un acuerdo expreso con la empresa o se fija la posibilidad de establecer una flexibilidad horaria para la

comida con el consiguiente ajuste en la hora de entrada o salida; o que en los calendarios laborales se podrá establecer una flexibilidad máxima en atención a situaciones individualizadas de conciliación de la vida familiar y personal, siempre que cuenten con el visto bueno de la empresa.

Los planes de igualdad estudiados establecen como objetivo general la necesidad de mejorar, difundir, y permitir el ejercicio de los derechos de conciliación, y buena parte de ellos incluyen la corresponsabilidad entre sus objetivos, dirigiendo los mismos con medidas concretas, hacia el incentivo de la implicación de los hombres en el ámbito de la atención de responsabilidades familiares y de las tareas domésticas. En ese sentido la mayor parte de los planes introducen alguna innovación sobre las medidas de conciliación que dispone el texto legal, destacando algunas medidas, como por ejemplo la consistente en fomentar el ejercicio del permiso por paternidad o el reparto del de maternidad, otorgando preferencia en la promoción u otras condiciones laborales a aquellos trabajadores masculinos que estando en igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y/o capacidad que otros candidatos masculinos, hayan hecho uso del permiso de paternidad o hayan compartido la cesión del de maternidad, o concediendo días de permiso retribuido por compartir el permiso de maternidad con la madre.

Respecto a la **salud laboral**, aún son pocos los convenios que introducen la perspectiva de género en materia de prevención de riesgos laborales. Sería por tanto, especialmente recomendable que los convenios contemplaran cómo realizar los diagnósticos teniendo en cuenta el género, por un lado, y por otro cómo afectan determinados trabajos, posturas, riesgos, etc., a las situaciones de embarazo y lactancia natural. También resultaría adecuado introducir los riesgos psicosociales especialmente cuando afectan a trabajado-

ras embarazadas o con cargas familiares.

Los planes de igualdad, si suelen recoger como objetivo en esta materia la protección eficaz de las situaciones de embarazo y lactancia, estableciendo en algunos casos además la necesidad de analizar y valorar cómo afectan los riesgos laborales a mujeres y hombres en el centro de trabajo.

La mayoría de las medidas se encaminan a determinar cómo afectan los riesgos de trabajo a hombres y mujeres, con el fin de detectar y prevenir riesgos vinculados al sexo, y en algunos casos se establece un protocolo de actuación para las situaciones de embarazo y lactancia natural. También en algún caso se recoge la elaboración de un listado de actividades y puestos de trabajo que conlleven riesgos para las mujeres embarazadas o de postparto reciente, con evaluaciones periódicas, así como el registro y análisis de cada uno de los casos individuales que precisan la adaptación de las condiciones de trabajo.

En lo que se refiere a la **violencia de género**, la mayoría de los convenios colectivos que incluyen previsiones en esta materia, suelen reproducir los contenidos de la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género. Sólo en algunas ocasiones se incorporan medidas novedosas como la de ampliar posibles fórmulas de acreditación de la condición de víctima de violencia de género, prever medidas para cuando víctima y maltratador trabajen en la misma empresa, consideración justificada de las ausencias al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, (aunque también se debería considerar justificados los retrasos o la impuntualidad, motivados por esta causa); el considerar también la posibilidad de movilidad funcional además de la geográfica, y determinar la “preferencia absoluta” en el ejercicio de este derecho, o la excedencia voluntaria con reserva de puesto manteniendo las

retribuciones básicas durante un periodo de tiempo. No obstante ningún convenio aborda la posibilidad del derecho a la reducción de la jornada de trabajo sin aminoramiento del salario para estos supuestos, y en cuanto a la posibilidad de extinción del contrato de trabajo por esta causa no se hace referencia a la posible indemnización que se contempla legalmente, ni tampoco a la nulidad del despido basado en la condición de víctima de violencia de género.

Respecto a los planes de igualdad inciden de una forma más directa en esta cuestión, estableciendo medidas muy concretas referentes a la protección laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género. En ese sentido se observa un importante avance. Algunos planes recogen una amplia casuística para considerar como justificadas las faltas de asistencia o los retrasos de las trabajadoras basados en su situación. Otros facilitan la ordenación de la jornada laboral, o la flexibilizan en función de las necesidades de la trabajadora. Algunos priorizan el traslado de centro de trabajo y otros además fijan el compromiso de ocuparse de los gastos de desplazamiento que ello suponga. Permisos retribuidos, la posibilidad de solicitar anticipos e incluso ayuda económica y psicológica durante varios meses son algunas otras de las medidas recogidas en los planes de igualdad.

En el análisis del **acoso sexual** y del **acoso por razón de sexo** la mayor parte de los convenios abordan la materia en mayor o menor medida. Unos tienden a ofrecer una definición de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo; otros añaden la tipificación de éstos y las oportunas sanciones; algunos diseñan un procedimiento de denuncia y garantías para las víctimas de los referidos acosos; y el que más anexa un protocolo de actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. No obstante, una parte importante de los convenios estudiados

omiten cualquier referencia a estas materias, de manera que, tampoco se consideran dentro del sistema de faltas y sanciones del correspondiente convenio, por lo cual es una cuestión que habría que corregir.

En los convenios que incluyen régimen sancionador, el acoso sexual supone una falta muy grave y las sanciones que prevén para estos supuestos van desde la suspensión de empleo y sueldo al despido disciplinario. Otros añaden la inhabilitación para ascensos, el traslado forzoso sin indemnización, el demérito (penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria) y los apercibimientos. Como recomendación sería importante que los convenios colectivos abordaran la creación de observatorios vigilantes del acoso, con la finalidad de poder plantear protocolos adaptados a la situación de la empresa o del sector de que se trate, o de modificarlos adaptándolos a las circunstancias imperantes.

Respecto al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, en los planes de igualdad, la mayoría establecen como objetivo la negociación de un protocolo de actuación frente a estos tipos de comportamientos, aunque en ocasiones no incluyen el protocolo de prevención del acoso en el documento del plan y tampoco lo introducen como anexo. En cualquier caso, los planes suelen hacer referencia a la necesidad de difundir el protocolo y el procedimiento a seguir en caso de acoso.

En algunos planes se incluye, además, el acoso moral, dándole el mismo tratamiento que al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Los protocolos de actuación contra el acoso que se recogen en la mayoría de los planes de igualdad siguen el esquema del art. 62 de la LOI para el ámbito de la Administración General del Estado, que cobra vida en el sector privado gracias a su adopción en los planes de igualdad: compromiso de prevenir y no

tolerar estos comportamientos, la instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad, la intimidad y la igualdad de trato entre mujeres y hombres, el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran constituir acoso, y la identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia. No obstante algunos de los protocolos adoptados no han adaptado su terminología a lo establecido legalmente, y algunos planes incluyen en esta materia el tratamiento de la violencia de género, haciendo referencia a la elaboración de un protocolo de actuación.

La **sensibilización y comunicación** son áreas que no contemplan los convenios colectivos, pero que si recogen la mayor parte de los planes de igualdad. En ese sentido, la mayoría de los planes establecen como objetivos, la necesidad de que el lenguaje y las imágenes en los canales de comunicación internos y externos de la empresa, no contengan criterios sexistas y discriminatorios, y las medidas negociadas se orientan a revisar tanto el lenguaje como las imágenes, a fin de evitar elementos sexistas o cualquier criterio discriminatorio por razón de género.

El **seguimiento y evaluación** de las medidas de igualdad, es una opción que no se contempla en los convenios colectivos. Respecto a los planes de igualdad, en la mayor parte de los casos se atribuye esta tarea a la Comisión de Igualdad formada habitualmente por una representación de los trabajadores y trabajadoras, y representantes de la empresa. En este sentido, ninguno de los planes estudiados recoge expresamente la necesidad de que la composición de estas comisiones sea paritaria respecto a los sexos, lo cual resultaría muy adecuado.

En cuanto al calendario de actuación para poner en marcha las medidas recogidas en el plan, algunos planes recogen plazos concretos de cumplimiento para cada una de las

medidas además de la vigencia general del plan, lo que resulta sumamente positivo a la hora de hacer el seguimiento y la evaluación. No obstante, la mayor parte de los planes estudiados establecen sólo un plazo de vigencia para la totalidad del plan de igualdad.



## Valoración Sindical

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), de marzo de 2007, estableció la obligación general de las empresas de adoptar medidas de igualdad y de forma más específica, planes de igualdad, adjudicándole a la negociación colectiva un papel esencial en la implantación de los mismos.

Con ello se creó un importante instrumento para conseguir avances en la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, cuya eficacia debemos valorar para saber si los resultados de la implantación de medidas y planes de igualdad son los deseados en la consecución de su fin: la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en el seno de las relaciones laborales y la eliminación de las discriminaciones entre trabajadores de uno y otro sexo.

La implantación correcta de las medidas y los planes de igualdad y una adecuada aplicación de los mismos deben constituir un reto por el que debemos apostar. Para ello es necesario conocer y superar las dificultades y problemas con los que se encuentra la implantación de los planes de igualdad.

### **Contexto: crisis económica y medidas legales frente a la misma.**

En los últimos años, la economía mundial ha atravesado por una recesión económica, producto de la crisis financiera mundial que comenzó en 2007, que ha tenido graves repercusiones en el mercado laboral español, y ha supuesto un importante incremento de la precariedad en el empleo y de las tasas de desempleo.

La posición de las mujeres en el mercado de trabajo, afectada históricamente por la discriminación y las desigualdades con los hombres, no ha mejorado con la crisis, y se constata la persistencia de las diferencias de género.

La crisis afecta negativamente a todos, pero especialmente a aquellos que se encuentran en una posición más débil en el mercado de trabajo, como ocurre, con las mujeres.

Es evidente que la crisis no es un elemento favorecedor, sino adverso para la igualdad, y por ende para la negociación de las medidas y los planes de igualdad. El poder empresarial crece frente a una posición de mayor debilitamiento de los trabajadores y añade dificultades para negociar tanto los convenios colectivos como los planes de igualdad.

Así pues la precariedad de muchos aspectos de la situación general en la que nos encontramos, dificulta el buen funcionamiento de una herramienta tan valiosa como los planes de igualdad, limitando su eficacia en la consecución de los fines para los que fue pensada y creada.

En este difícil contexto para avanzar en la igualdad, nos encontramos además con otros problemas como los que afectan a la propia negociación colectiva, las últimas reformas legales del mercado de trabajo, y las tareas que de forma específica han quedado pendientes de desarrollar y orientar en materia de medidas y planes de igualdad, todos ellos impregnados por los aires de crisis y que parecen constituir la justificación perfecta para no seguir avanzando.

En cuanto a las tareas pendientes, y que contribuyen a que no podamos realizar un análisis conjunto con el Gobierno sobre la eficacia de las medidas y planes de igualdad adoptados hasta el momento, hay que señalar que lo previsto en la disposición final quinta de la LOIEMH no se ha llevado a cabo, ya que en la misma se disponía que transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de la Ley, el Gobierno procedería a evaluar, junto con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia

de igualdad, sin que dicha evaluación se haya efectuado hasta el momento.

Por otra parte están aún pendientes de resolver problemas que atañen a una correcta y más eficaz aplicación de la LOEIMH, como es el desarrollo reglamentario de determinados aspectos de la misma y que afectan a la propia negociación de los planes de igualdad.

En este sentido debemos señalar, entre otros aspectos, que si bien la LOEIMH establece el deber empresarial de negociar las medidas y planes de igualdad con los representantes de los trabajadores, lo cierto es que el deber de negociar no se está respetando por parte de algunas empresas.

A ello contribuye la ausencia de políticas de apoyo para la consecución de estos fines. Muy al contrario, las políticas de ayudas y subvenciones para la implantación de planes de igualdad que se ha estado llevando a cabo, se han centrado en el objetivo de lograr que las empresas tuvieran planes de igualdad, pero no en la calidad y eficacia de los mismos, ni en que éstos fueran negociados.

En este sentido hubiera sido deseable que las políticas de apoyo a la implantación de planes de igualdad en las empresas se hubiesen orientado a exigir el cumplimiento de determinados requisitos con el fin de apoyar y fomentar la implantación de planes realmente negociados con la representación de los trabajadores y con unos parámetros mínimos de cierta garantía de calidad en sus contenidos y de eficacia en sus resultados, al igual que se ha hecho en el desarrollo reglamentario del distintivo de Igualdad en la Empresa, a través del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del mismo.

Este Real Decreto establece entre los criterios de valoración a tener en cuenta para la concesión del distintivo, por ejemplo, la par-

ticipación de los representantes del personal si los hubiere, y de la plantilla en su conjunto, tanto en el diagnóstico, como en el diseño de las medidas que integren el plan de igualdad, y su control y evaluación, o la claridad y rigor en el diseño de las medidas que integran el plan de igualdad, la proporcionalidad y razonabilidad de las medidas que integran el plan de igualdad o las políticas de igualdad, atendiendo al equilibrio entre objetivos, medios y plazos establecidos, el diseño, o la implantación y evaluación de medidas de acción positiva contra las discriminaciones, etc.; criterios que pueden contribuir a que la implantación de planes se realice de forma más correcta y realmente puedan cumplir el fin para el que han sido creados.

En relación con las medidas adoptadas con las últimas reformas del mercado de trabajo para combatir la crisis, éstas no van a mejorar la situación de las trabajadoras que ya se encuentran insertadas en el mercado laboral, ni las de las que lo vayan a hacer.

Tanto la reforma laboral llevada a cabo por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, como la efectuada por el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, añaden dificultades al avance de las medidas contra la discriminación laboral de las mujeres.

Para empezar, los planes de igualdad a los que no se les ha atribuido expresamente el carácter de convenio colectivo, pueden ser modificados unilateralmente por la empresa, alegando sencillamente razones de mejora empresarial, por lo que las medidas adoptadas en los planes de igualdad pueden quedar sin efecto.

Además se le atribuye la primacía del acuerdo de empresa sobre el convenio sectorial, siendo posible descolgarse de lo pactado en



éste 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 todas ellas que tienen una clara y evidente incidencia sobre la discriminación por razón de sexo.

A su vez se facilita en mayor medida la aplicación de las cláusulas de descuelgue salarial, ampliándose las causas justificativas para que pueda operar dicho descuelgue.

De esta forma, las medidas de igualdad, incluidas las de acción positiva, relacionadas con estos aspectos y que se hayan negociado y adoptado en los convenios sectoriales, pueden quedar sin aplicación en el ámbito de la empresa.

Todo ello, y a pesar de que alguna disposición legal de las reformas recoge formulaciones genéricas dirigidas a evitar las discriminaciones por razón de sexo, tanto directas, como indirectas, en el empleo, las retribuciones, la jornada y demás condiciones de trabajo, facilita el retroceso en materia de igualdad al incrementar el poder de la empresa, reducir la capacidad de negociación de los trabajadores y trabajadoras y debilitar a la representación sindical en los procesos de negociación colectiva.

Frente a las dificultades para aplicar el contenido de los convenios colectivos y las facilidades que la reforma laboral y la reforma de negociación colectiva han establecido para el descuelgue, por parte de las empresas, de los convenios de sector que les son de aplicación, y la prioridad aplicativa del convenio de la empresa sobre el de sector en determinadas materias, y que puede facilitar la no aplicación de los planes de igualdad negociados, o la no ejecución de determinadas medidas de igualdad o que influyan en la misma, contenidas en dichos planes de igualdad y/o en los propios convenios sectoriales, es necesario

reforzar la negociación sectorial, cerrando expresamente la posibilidad de inaplicación de sus contenidos frente a los acuerdos o convenios de empresa y de forma específica de las medidas y los planes de igualdad.

### **Otras dificultades en la implantación de medidas y planes de igualdad.**

Algunos de los problemas que afectan a la correcta implantación de los planes de igualdad se ponen de manifiesto cuando las empresas elaboran los mismos sin contar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y sin que haya una negociación real, como establece la Ley de Igualdad, en el caso de las empresas de más de 250 trabajadores.

Para corregir este incumplimiento de la LOIE-MH, podría ser necesario que se comenzasen a denunciar ante la autoridad laboral competente aquellas situaciones en las que se esté burlando la obligación de negociar que se establece legalmente. En el resto de los casos, aplicar políticas de fomento de la negociación de medidas y planes de igualdad podría contribuir positivamente a eliminar esta práctica cuando la empresa no tiene la obligación legal de implantar un plan de igualdad.

Hay que señalar también el efecto que en algunas ocasiones tiene en las empresas el control por parte de la Inspección de Trabajo del cumplimiento de la obligación de contar con un plan de igualdad, y que lleva a que muchas empresas den prioridad a cumplir formalmente con dicha obligación y a tener un plan de igualdad frente al deber de negociar el mismo. La consecuencia es que en algunos casos las empresas cuentan con planes no negociados, al margen de la negociación con los representantes de los trabajadores y también de la negociación del convenio colectivo, que puede tener lugar en un momento distinto.

En cuanto a los contenidos de los planes de igualdad, en algunos casos, no parten de la realización de un diagnóstico previo de la situación de sus trabajadores y trabajadoras en relación con la discriminación por razón de sexo, evitando la muestra de datos. En otros casos, los datos del diagnóstico no se incluyen en el plan, por lo que no se puede comprobar la correspondencia con los objetivos y las medidas.

Resultaría de gran utilidad que en los planes de igualdad se recogieran la totalidad de los datos del diagnóstico en un anexo y las conclusiones del mismo en el propio documento del plan y a ser posible por áreas de actuación.

Si bien la LOEIHM establece la obligación de realizar un diagnóstico para la elaboración de un plan de igualdad que la empresa ha de negociar con la representación de los trabajadores, no estipula la obligación de entregar a la representación de éstos, los datos del diagnóstico. Tampoco establece la necesidad de consensuar ese diagnóstico, lo que ocasiones tiene como consecuencia la imposición del diagnóstico por parte de la empresa, cuyos datos pueden coincidir o no con la realidad. En estos casos el plan no servirá de modo alguno para corregir las discriminaciones y desigualdades de las trabajadoras.

En la negociación colectiva debería establecerse la obligada participación de los representantes de los trabajadores en la elaboración del diagnóstico.

En relación con este aspecto hay que mencionar el papel que juegan las consultoras a las que con frecuencia recurren muchas empresas para la elaboración del diagnóstico y, en su caso, también del contenido del plan de igualdad. Por lo general las consultoras que realizan este trabajo, no suelen contar con personal experto en la materia, y además resulta evidente que el bien remunerado cobro

de este servicio no garantiza la objetividad en la tarea, sino más bien la tranquilidad de la empresa. Es por ello que los diagnósticos realizados por consultoras contratadas por la empresa no pueden contar a priori con un sello de garantía respecto a su correcta realización ni a la coincidencia de sus resultados con la realidad de la empresa.

Por otra parte, muchos planes de igualdad contienen formulaciones generales, con escasa concreción en medidas que vayan a tener resultados tangibles en el avance de la igualdad de mujeres y hombres. También con cierta frecuencia se confunden objetivos y medidas y no siempre se corresponden con los resultados del diagnóstico. Los contenidos de las medidas, salvo en casos excepcionales, suelen responder a mínimos legales y adolecen de concreción efectiva con plazos de ejecución y recursos.

En los casos en los que se puede negociar el plan de igualdad es importante que se centre la atención en que el diagnóstico responda a la realidad de la empresa y que los objetivos y medidas concretas se correspondan con el diagnóstico.

En cuanto a las materias, no todas aparecen en los planes de igualdad con un tratamiento más o menos uniforme. Determinadas materias como la formación, o las medidas de conciliación se contemplan con más frecuencia que otras. Destaca la ausencia de detección concreta de discriminaciones. Las retribuciones no se tratan en la mayoría de los casos y si se abordan, se hace de forma vaga y sin consecuencias prácticas.

En la elaboración del diagnóstico, en el que debería participar la representación de los trabajadores, es muy importante que éste se realice de forma que se puedan detectar discriminaciones concretas y no se limite a constatar la existencia de desigualdades simplemente. Que aparezcan más reguladas

unas materias que otras en los planes y que no se haya detectado por lo general ninguna discriminación directa o indirecta concreta es significativo e indicativo de la incorrección en la elaboración del diagnóstico, intencionada o no.

Al mismo tiempo hay que señalar que en muchos casos los planes de igualdad no guardan relación con el convenio en lo que respecta a la regulación de condiciones de trabajo. Se negocian al margen de los convenios, y en consecuencia pueden quedar sin aplicación, por lo que lo recomendable sería que los planes de igualdad se negociaran siempre vinculados al convenio colectivo.

Además es importante evitar el riesgo de que el plan de igualdad acabe convirtiéndose en el convenio de las mujeres trabajadoras y no de todos los trabajadores de la empresa, como debe ser. En este sentido es doblemente importante su vinculación a la negociación del convenio colectivo.

Debe evitarse igualmente que la negociación del plan y la del convenio colectivo se realice con diferentes representaciones sindicales de los trabajadores, como ocurre en la práctica en algunos supuestos.

Así mismo la presencia de mujeres en las mesas de negociación sigue siendo mucho menor que la de los hombres, lo que también influye en los resultados de los acuerdos en materia de igualdad. Según el Informe 2011 de UGT, sobre Iniciativas de RSE en el ámbito de las Pymes, el total de mujeres que fueron miembros de las mesas de negociación de los convenios analizados en dicho estudio, tanto por la parte empresarial como por la sindical, ascendía a un 24,8% frente al 75,19% de hombres; y la participación de las mujeres sindicalistas fue tan sólo del 14,69% sobre el total de miembros de las mesas de negociación, por lo que esta es una situación que tenemos que corregir. Es absolutamente

necesario incrementar el número de mujeres sindicalistas en las mesas negociadoras, sobre todo en las de los convenios colectivos, que es donde se observa una mayor carencia de medidas de igualdad.

La implantación de comisiones paritarias de igualdad, que llevan a cabo funciones de participación en la implantación, vigilancia y control de la aplicación de las medidas y planes de igualdad, cada vez es más frecuente, aunque la valoración que se hace por parte de los responsables sindicales sobre su funcionamiento, indica que tiene que mejorar el mismo.

También sería muy conveniente reforzar el control legal de los planes de igualdad si no queremos ver limitada la eficacia de los mismos.

Por último debemos señalar que debe valorarse positivamente, aún siendo todavía escasa, la creciente introducción de medidas de acción positiva a través de los planes de igualdad y de los convenios colectivos; que se da en mayor medida en los primeros que los segundos. Si bien la tendencia hasta ahora ha sido creciente, aún no se ha generalizado su adopción y no es fácil contar con datos sobre su efectiva aplicación y la eficacia en los resultados.

No obstante, hay que reconocer, que a pesar de todas las dificultades, se van consiguiendo pequeños avances. La existencia de la obligación legal de las empresas a tener en cuenta que las mujeres están discriminadas en el ámbito de las relaciones laborales y a recoger por escrito, objetivos y medidas de búsqueda de la igualdad y eliminación de las discriminaciones, es algo muy importante. Aunque no en todas, eso está ocurriendo tanto en empresas de más de 250 trabajadores, como en empresas de menos de 250 trabajadores, si bien en mucha menor medida y, por lo general, en todos los convenios de

sector. Aún con los problemas que se han ido recogiendo sobre los planes de igualdad, resulta muy positiva la existencia de un primer plan de igualdad, que pueda obtener una mayor concreción y mejoras en las siguientes negociaciones.



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

Informe 2011

Observatorio de Medidas y Planes de  
Igualdad en la Negociación Colectiva



**mano a  
mano**  
por tus derechos

[www.ugt.es](http://www.ugt.es)

 [facebook.com/ugt.es](https://facebook.com/ugt.es)

SUBVENCIONADO POR:



**UNIÓN EUROPEA**  
FONDO SOCIAL EUROPEO  
*El FSE invierte en tu futuro*