



Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva

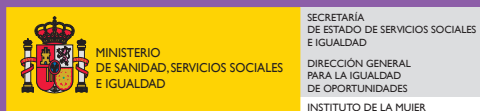
Informe 2012

Observatorio de Medidas y Planes de
Igualdad en la Negociación Colectiva

Subvencionado por:



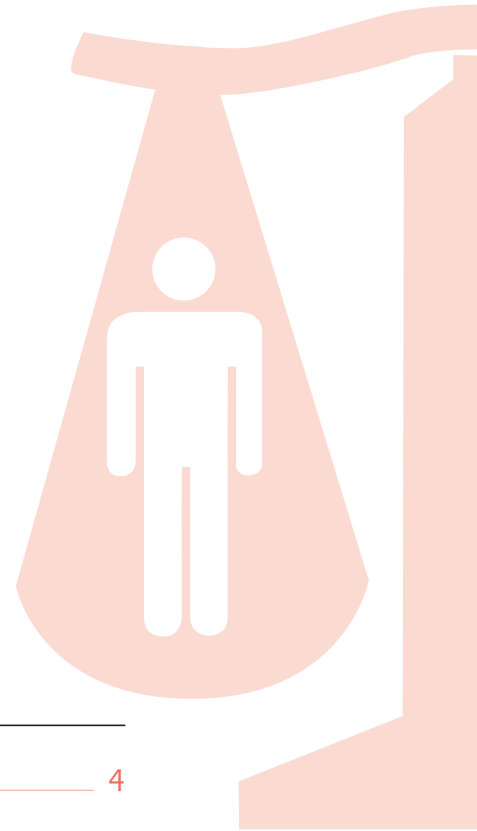
**mano a
mano**
por tus derechos



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

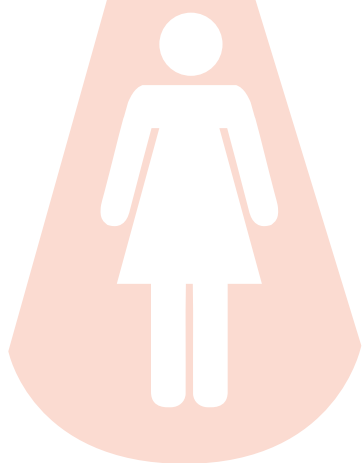


**Análisis de medidas
y planes de igualdad en la
negociación colectiva**



Índice

PRESENTACIÓN	4
INFORME 1	
El análisis de las materias relacionadas con la igualdad de género en los convenios colectivos	7
CAPÍTULO I	
El acceso al empleo, la contratación y la promoción en la empresa	8
CAPÍTULO II	
Maternidad, paternidad y salud laboral	18
CAPÍTULO III	
La clasificación profesional y la retribución salarial	32
CAPÍTULO IV	
Medidas para conciliar la vida laboral y la vida personal y familiar	38
CAPÍTULO V	
La violencia de género	50
CAPÍTULO VI	
El acoso sexual y el acoso por razón de sexo	60
ANEXO	
Muestra de Convenios Colectivos analizados	70



INFORME 2	
El análisis de las materias relacionadas con la igualdad de género en los planes de igualdad	73
CAPÍTULO I	
Sobre los planes de igualdad	74
CAPÍTULO II	
La formación profesional, los sistemas de promoción	92
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
ANEXO	
Planes de Igualdad seleccionados	136
CONCLUSIONES Y VALORACIÓN	139

Presentación

La entrada en vigor de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en marzo del 2007, supuso un importante avance en todos los ámbitos, pero de manera muy significativa en la legislación laboral, ya que por primera vez contábamos con una norma que desarrollaba el principio de igualdad contenido en los arts. 14 y 9.2 de la Constitución Española.

En el ámbito laboral, uno de los espacios en los que la desigualdad y la discriminación entre mujeres y hombres continúa siendo una realidad, el legislador ha otorgado a los interlocutores sociales, a través de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, un papel relevante en la negociación de medidas y planes de igualdad, dirigido a eliminar las situaciones de discriminación y lograr una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el marco de la empresa y por ende en el laboral.

La implantación de las medidas de igualdad deberían ser una realidad cotidiana en el ámbito de las empresas, si tenemos en cuenta los años transcurridos desde la entrada en vigor de la Ley de Igualdad y la renovación de los convenios que debería haber tenido lugar desde entonces, pero lo cierto es que las reticencias de los empresarios, unidas a las dificultades con las que

se ha enfrentado la negociación colectiva en este periodo, inmerso en un contexto de crisis económica, frente a la que se han adoptado medidas de recorte de derechos sociales y laborales, y de modificación de la negociación colectiva, reduciendo y debilitando la capacidad de negociación de la parte social, e incrementando al mismo tiempo el poder discrecional del empresario, no han permitido avanzar al ritmo que hubiera sido previsible y deseable en esta materia.

Por otra parte, la reforma laboral puesta en marcha por la Ley 3/2012 en la que se da prioridad aplicativa al convenio de empresa o grupo de empresas, sobre el convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior, conlleva un alto riesgo de individualización de derechos y puede ocasionar la pérdida de un marco mínimo de regulación sobre la igualdad, en el ámbito general.

El derecho a la igualdad de trato y oportunidades, y a la no discriminación es un derecho constitucional y como tal debe ser desarrollado en todos los preceptos legales. Así los convenios colectivos sectoriales tienen la virtud de vincular a un gran número de trabajadores y trabajadoras, por lo que son una herramienta efectiva y eficaz para conseguir mejorar la situación laboral de las mujeres en el mercado de trabajo, al recoger

entre sus contenidos, medidas concretas de desarrollo y mejora de los derechos reconocidos por nuestra legislación laboral.

De ahí que cualquier ataque a la negociación colectiva sectorial suponga una merma en la consecución de derechos laborales, dado que son los convenios sectoriales estatales los que recogen las mejoras laborales del mayor número de trabajadoras y trabajadores y eso es lo que ha ocurrido con la reforma laboral aprobada en julio de 2012.

Es por ello, que el trabajo que venimos realizando desde 2010, en el marco del Observatorio de Medidas y Planes de Igualdad en la Negociación Colectiva, con financiación del Instituto de la Mujer y el Fondo Social Europeo, es un instrumento especialmente útil, no sólo para abordar un análisis y estudio pormenorizado de una muestra de convenios colectivos y planes de igualdad, con el fin de poder valorar cuál es la evolución de los contenidos en esta materia, en el marco de la negociación colectiva, sino para detectar los obstáculos y problemas en la implantación de dichas medidas, y como repercuten en la situación de las trabajadoras en el ámbito laboral.

Así podemos determinar, que el número de trabajadoras y trabajadores cubiertos por

los convenios analizados en la muestra ascienden a más de dos millones, y que los planes de igualdad objeto del análisis afectan a casi cien mil trabajadores y trabajadoras.

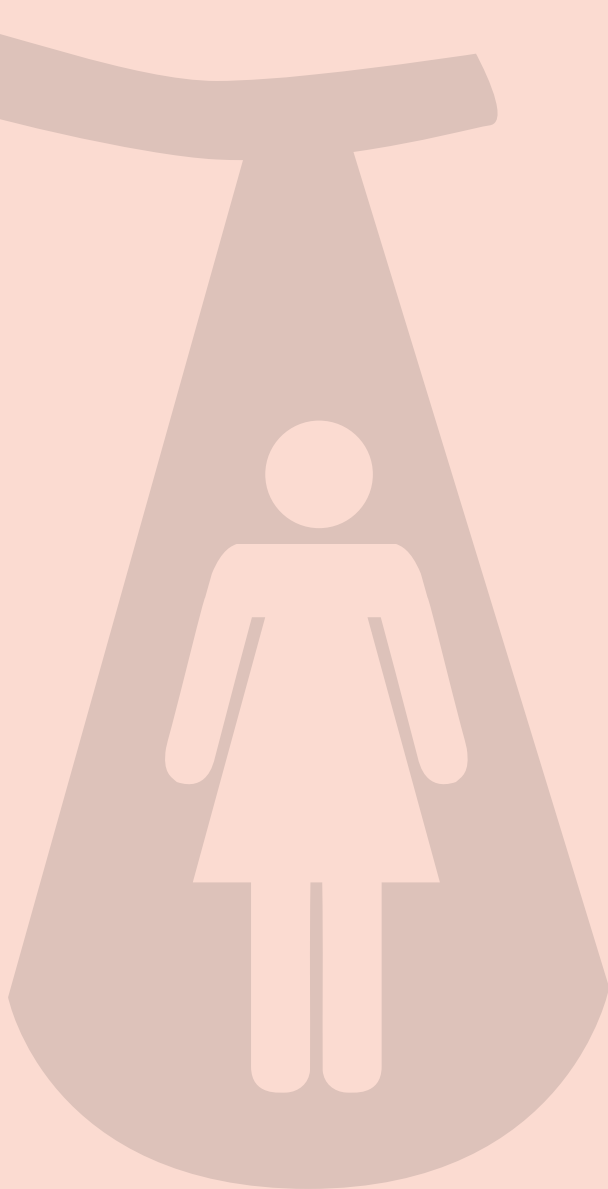
La muestra corresponde a sectores de la actividad muy diversos, incluyendo además, el empleo público. Sectores con una alta presencia de trabajadores y trabajadoras, unos masculinizados, otros feminizados, pero la mayoría de los convenios colectivos y planes de igualdad estudiados pertenecen a sectores con una presencia más o menos equilibrada de mujeres y hombres.

Esperamos que el resultado de este estudio sirva no sólo para ayudar a mejorar los contenidos de la negociación colectiva en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sino también para resaltar la importancia de la negociación colectiva como herramienta necesaria y efectiva para el cumplimiento de los preceptos contenidos en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



Informe 1

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



Investigación principal:

*Fernando Valdés Dal-Ré
y Gemma M^a Sobrino González*

Coordinación general:

Gemma M^a Sobrino González

Participantes:

*Juan Carlos García Quiñones
Rocío Molina González-Pumariiega
Juana M^a Serrano García
Gemma M^a Sobrino González*



CAPÍTULO I

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

Juan Carlos García Quiñones

Profesor 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.

Como en ediciones anteriores del Proyecto de Investigación, la primera que tuvo lugar en 2010, con la creación de un Observatorio de Igualdad, seguida por una segunda edición de 2011, corresponde igualmente en esta tercera versión de 2012 la elaboración de un nuevo análisis empírico sobre una muestra significativa de convenios colectivos para valorar, primero, si la regulación convencional consultada efectúa o no un seguimiento adecuado del contenido dispuesto sobre la materia en la regulación vigente, considerando el impulso significativo que tuvo lugar -en tiempo ya relativamente lejano- 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 de los análisis efectuados en ediciones anteriores, 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.

Aspiraciones ambas reforzadas ahora mediante un doble elemento a considerar. En primer lugar, sobre la referencia de las conclusiones extraídas con los estudios precedentes, aprovechando el transcurso de un período mayor de tiempo. En segundo término, el factor novedoso que incorpora en este sentido la llegada de la crisis económica, pero sobre todo su prolongación e intensificación posterior hasta nuestras fechas, con

una incidencia apreciable en la práctica totalidad de instituciones que disciplinan las relaciones laborales.

Consideraciones a conjugar, por tanto, con un diagnóstico de situación actualizado, bien que para dar respuesta a los mismos o parecidos interrogantes seleccionados en ediciones anteriores del Observatorio, por alusión a si la regulación ha quedado obsoleta frente al impulso legal; si existen o no medidas de igualdad junto con medidas de acción positiva; al tiempo que se verifica también la inclusión o no de la obligación de negociar planes de igualdad. Todo ello, como se indicaba anteriormente, con una proyección específica sobre las materias 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 también, como en anteriores ediciones, con el resto de valoraciones obtenidas sobre el resto de materias que se examinan, 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.

Como en las ediciones de 2010 y 2011, la presente edición del Observatorio de Igualdad de 2012 se sustenta en el análisis del tratamiento puntual y comparativo que realizan los convenios colectivos sobre las temáticas objeto de nuestro estudio, con el bagaje que aportan los resultados precedentes, de manera que no deviene necesario reproducir, tampoco en esta ocasión, las alegaciones introductorias realizadas con la primera versión de 2010 sobre cada una de las materias.

Corresponde, en cualquier caso, verificar de una forma precisa si los factores novedosos aludidos, que cualifican la presente edición del Observatorio de Igualdad de 2012, tienen después una trascendencia práctica equivalente en el texto de los convenios colectivos que conforman nuestra muestra de análisis, y para el caso de obtener una respuesta afirmativa, en qué dimensión. O expresado en otros términos, comprobar el grado de sensibilidad que manifiestan, en este caso los convenios colectivos, sobre las materias concretas que concitan nuestra atención –acceso al empleo, contratación y promoción en la empresa–, bajo esa perspectiva común de la igualdad. Sobre todo, cuando ese resultado se contrasta con la determinación evidenciada por el legislador respecto de otras materias distintas, sin ir más lejos, todas aquellas que se engloban bajo la denominación de “flexibilidad interna”.

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

Los convenios colectivos asumen un protagonismo 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 las ediciones precedentes del Observatorio de Igualdad en 2010 y 2011, 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 de los estudios realizados en la primera y la segunda edición del Observatorio, durante los años 2010 y 2011, respectivamente.

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, 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.

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

A partir de todas las circunstancias enumeradas, la muestra de convenios colectivos examinados para esta tercera edición de 2012 arroja un resultado, en la materia específica de acceso al empleo, que podemos sistematizar en los modelos siguientes:

a) Convenios que previenen la creación de una Comisión de Igualdad, con el fin de trabajar durante la vigencia del convenio en una serie de materias, que enumera, sin una mención directa en relación con el acceso al empleo, por referencia a la promoción de la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, la potenciación de la mujer en la empresa, la prevención y el combate de la discriminación indirecta así como la erradicación de cualquier conducta discriminatoria por razón de sexo, la potenciación del compromiso de la empresa en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familias junto con el fomento del principio de igualdad de oportunidades, para concluir con una apelación a la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras promoviendo la empresa medidas de conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral (Disposición Adicional V del XVII CC de Zardoya Otis); en el mismo sentido, pero con menor desarrollo, convenios que refieren la creación de un Observatorio Sectorial de carácter paritario, como foro estable de diálogo social sobre materias de interés común, entre las que se incluye la igualdad (artículo 13 del CC de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro para el período 2011-2014); con parecido criterio, convenios que disponen la creación de una Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación, con competencia para verificar que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y desarrollo de su trabajo (Anexo 5 del CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas 2011-2014).

b) Convenios que incluyen una referencia genérica en relación con la observancia por la

empresa acerca de lo establecido por la legislación vigente respecto a las nuevas formas de contratación, con la salvedad de potenciar la contratación indefinida de los contratos temporales, sin ninguna referencia específica, por tanto, en relación con el ingreso de la mujer en la plantilla de la empresa (artículo 41 del CC de Siemens).

c) Convenios que contienen una referencia genérica en materia de contratación, sin una mención específica en materia de acceso al empleo, con utilización de cualesquiera de las modalidades recogidas en la legislación laboral vigente en cada momento de acuerdo con la causalidad en los supuestos legalmente establecidos, sin ninguna mención específica, por tanto, en relación con el ingreso de la mujer en la plantilla de la empresa (artículo 21 del II CC general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos; artículo 12 del III CC entre Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo y sus trabajadores; artículo 13 del IX CC de Centros de Enseñanza Privada del Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado).

d) Convenios que expresan la pretensión de las partes de dotarse de un modelo de relaciones estable, que beneficie tanto a los establecimientos de farmacia como al personal, con eliminación de las desigualdades que se hayan podido o se pretendan establecer en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo con respecto a las mujeres, los jóvenes, los inmigrantes, los discapacitados y quienes tienen suscritos contratos de trabajo temporal o a tiempo parcial, contribuyendo así a la mejora y rotación del empleo y a la reducción de la temporalidad (artículo 12 del XXIII CC Marco para Oficinas de Farmacia 2007-2010).

e) Convenios que contienen una previsión específica sobre el ingreso del personal, con el objetivo de dotarse de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las empresas como al personal, contribuyendo a la

competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo, junto con el fin de conseguir que la atención al cliente sea de la mayor calidad y más cualificada posible, ausente por tanto cualquier referencia concreta en relación con el ingreso de la mujer en la plantilla de la empresa, que contrasta con la prioridad en el ingreso respecto de aquellos trabajadores en desempleo que procedan del sector, dada su experiencia en el mismo (artículos 35 y 12, respectivamente, del CC general de trabajo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios).

f) Convenios que disponen la creación de comisiones específicas previstas en el Acuerdo Marco, para el desarrollo de sus contenidos respectivos, entre las que se encuentran la Comisión de Igualdad, sumado a una previsión concreta sobre no discriminación en las relaciones laborales, para la aplicación en el sector de Comercio del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con una materialización extensible al acceso al empleo, según los términos previstos en la normativa aplicable (artículo 20 del I Acuerdo Marco del Comercio).

g) Convenios que incluyen una previsión para el ingreso de los trabajadores, ajustada a las normas legales generales sobre empleo y a las especiales para colectivos específicos, con derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos respecto de quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato de trabajo por tiempo determinado, a tiempo parcial o contrato de formación, sin ninguna referencia concreta, por tanto, en relación con el ingreso de la mujer en la empresa (artículo 25 del CC de Mayoristas e Importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y afines).

h) Convenios que contienen referencias precisas en materia de ingreso, disponiendo que las ofertas de empleo se redactarán de modo

que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo, de la misma forma que los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades, al tiempo que se promueve en materia de contratación que, a igual mérito y capacidad, contemplar positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo profesional de que se trate (artículo 15 del VI Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF).

2. Contratación.

Como se apuntaba en anteriores ediciones del Observatorio de Igualdad, las cláusulas a incluir en el convenio colectivo en relación con el acto de contratación deberían proyectarse, idealmente, sobre la garantía de que dicho acto no constituye un ejercicio de discriminación, ni por la realización del acto en sí mismo considerado, ni por la fijación de condiciones específicas inherentes a la propia contratación, no solo en materia retributiva, sino por extensión igualmente a cuestiones como el puesto de trabajo a ocupar, posibilidades de ascenso o promoción, formación profesional permanente, o la compatibilización entre la vida persona, 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 derivan. Pauta legal que debiera actuar como criterio de mínimos, a desarrollar como consecuencia de los contenidos que se incluyan a través de la negociación colectiva, concretando y ampliando los derechos reconocidos a los representantes de los trabajadores en relación con las materias analizadas, por ejemplo, a la

hora de disponer una obligación de garantía con el acceso de esos representantes a la documentación de las pruebas actuadas sobre los trabajadores candidatos al puesto de trabajo de que se trate.

El problema, 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 y la segunda edición del Observatorio de Igualdad, correspondientes a los años 2010 y 2011, respectivamente, la muestra de convenios colectivos examinados en esta tercera edición de 2012 arroja un resultado sobre la materia específica de contratación que podemos sistematizar en los modelos siguientes:

a) Convenios que incluyen una previsión específica sobre la obligación de la Dirección de la empresa para informar de los puestos de trabajo que piensa cubrir, así como de las condiciones generales de los nuevos contratos, con excepción de los puestos directivos y secretaria/o de dirección, sin ninguna mención concreta en relación con la contratación de la mujer, complementado con una previsión, en precepto distinto, facultando el acceso de la mujer a todas las categorías dentro de la empresa con las mismas garantías que el resto de los trabajadores (artículos 40 y 44, respectivamente, del XII Convenio Colectivo de Zardoya Otis).

b) Convenios que previenen la creación de la Oficina flexible, como modelo que establece

posibilidades de trabajar basado en las nuevas tecnologías que favorecen el uso flexible del tiempo y el espacio, coadyuvando a las necesidades de conciliación, con extensión progresiva en un futuro inmediato a todos los niveles y para todos los colaboradores de la empresa, a lo que se suma la supresión de la obligación de fichaje (gestión de presencia), excepto para determinados colectivos de personal, ausente no obstante cualquier mención en materia de igualdad por referencia al acto mismo de la contratación, a salvo la obligación de la empresa de ajustarse a lo establecido en la legislación vigente sobre las nuevas formas de contratación (artículos 48 y 41, respectivamente, del CC de Siemens).

c) Convenios que no contienen ninguna mención en materia de igualdad por referencia al acto de contratación, con una alusión genérica a la utilización de las modalidades recogidas en la legislación laboral vigente en cada momento, de acuerdo con la causalidad en los supuestos legalmente establecidos, complementado con una previsión sobre la Bolsa de Empleo que incluya, entre otros, a aquellos trabajadores y trabajadoras que hayan prestado servicios para la misma, por un período mínimo de seis meses y hayan obtenido una evaluación positiva (apto) en el período total de permanencia en ella, dejando a cada una de las empresas la determinación de las condiciones y/o requisitos de la citada Bolsa de Empleo (artículos 21 y 23, respectivamente, del II CC general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos).

d) Convenios que no contienen ninguna mención en materia de igualdad por referencia al acto de contratación, limitándose a consignar el objetivo de componer un modelo de relaciones laborales estable, con eliminación de las desigualdades que se hayan podido o se pretendan establecer, entre otras materias, en el acceso al empleo con respecto a las mujeres, dejando constancia al mismo tiempo sobre la prioridad de la contratación indefinida (artículo

12 del XXIII CC Marco para Oficinas de Farmacia 2007-2010).

e) Convenios que no contienen ninguna previsión en materia de igualdad por referencia al acto mismo de la contratación, limitándose a la invocación de criterios relacionados con la competitividad de las empresas, la mejora del empleo y la reducción de la temporalidad y rotación del mismo, bajo el fin de conseguir una atención para el cliente de mayor calidad y cualificación (artículo 35 del CC general de trabajo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios).

f) Convenios que invocan la no discriminación en las relaciones laborales, con una mención al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector de Comercio, garantizando en los términos previstos por la norma aplicable, entre otras materias, la contratación, complementado con una alusión, dentro de los objetivos de los planes de igualdad, a la revisión de la incidencia de las formas de las distintas modalidades de contratación en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores, así como la adopción de medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre éstas de las formas de contratación utilizadas (artículos 20 y 25, respectivamente, del I Acuerdo Marco del Comercio).

g) Convenios que no incorporan ninguna mención significativa en materia de igualdad por referencia al acto de contratación, limitándose a señalar el derecho de la empresa para acudir a cualquier forma de contratación admitida legalmente, con inclusión de las Empresas de Trabajo Temporal, además de disponer que los contratos suscritos se regirán por la normativa legal que les sea de aplicación (artículo 12 del III CC entre Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo y sus trabajadores).

h) Convenios que no incluyen ninguna mención significativa en materia de igualdad por

referencia al acto de contratación, concibiendo la creación de un Observatorio Sectorial, como foro estable de diálogo social sobre materias de interés común, para el estudio y evaluación de prácticas en el sector financiero enfocadas a la mejora de la productividad y competitividad, así como mejores prácticas organizativas en una serie de materias que se enumeran, entre las que se incluye la igualdad (artículo 13 del CC de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro para el período 2011-2014).

i) Convenios que no incluyen ninguna mención relevante en materia de igualdad por referencia al acto de contratación, limitándose a disponer la obligación del empresario para comunicar a los representantes de los trabajadores los puestos de trabajo que piensa cubrir y las condiciones exigidas a los aspirantes, así como hacer entrega de una copia de los contratos que se realicen (artículo 25 del CC de Mayoristas e Importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y afines).

j) Convenios que no incluyen ninguna mención significativa en materia de igualdad por referencia al acto de contratación, disponiendo la obligación para la empresa de formalizar contrato escrito de trabajo a los trabajadores de nuevo ingreso, visado por el Comité o Delegado de Personal, y registrado en la Oficina de Empleo, además de hacer entrega a los representantes sindicales de una copia de estos nuevos contratos de trabajo, complementado con la previsión a cargo de la Comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación de velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas, así como lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales (artículo 24 y Anexo 5, respectivamente, del CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas 2011-2014).

k) Convenios que no incorporan ninguna mención significativa en materia de igualdad por

referencia al acto de contratación, disponiendo no obstante la obligación de formalizar por escrito los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, quedándose un ejemplar cada parte contratante y los restantes organismos competentes, de conformidad con la legislación vigente, de igual modo que el empresario deberá entregar copia básica de cada contrato a los representantes de los trabajadores de acuerdo a la normativa de aplicación (artículo 13 del VII CC de Enseñanza y Formación no Reglada).

l) Convenios colectivos que incluyen una referencia precisa al respeto del principio de igualdad de oportunidades respecto de los procedimientos de selección que impliquen promoción, de igual modo que se promoverá en materia de contratación, a igual mérito y capacidad, contemplar positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo profesional de que se trate (artículo 15 del VI Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF).

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 22.3 y 24.2 del ET, por alusión, respectivamente, a la discriminación en relación con la clasificación profesional y la promoción.

Las discriminaciones actuadas en el ámbito de la promoción tienen una incidencia directa también en la segregación del trabajo en la empresa, de forma vertical, condicionando la elección de los trabajadores destinados a ocupar los puestos de mayor cualificación

dentro del escalafón de la empresa. Circunstancia donde los convenios colectivos tienen margen para implementar –o modalizar– reglas de ascensos, junto con la inclusión de criterios de selección de los destinatarios de la formación. En efecto, los convenios están en disposición de arbitrar cláusulas convencionales de cara a la implementación de un sistema de ascensos objetivo y no discriminatorio, incluyendo, por ejemplo, en función también de la realidad de la empresa, un sistema de ascensos complejo que incorpore nuevas variables además de la mera consabida entrevista entre empresario y trabajador; determinación de criterios selectivos no discriminatorios, ni directa ni indirectamente; presencia obligada de representantes de los trabajadores en el procedimiento de ascenso; o acciones positivas para asegurar la promoción profesional de las mujeres en la empresa.

Por lo que se refiere a los criterios de selección de los destinatarios de la formación, cabe aplicar analógicamente las cuestiones apuntadas sobre reglas de ascensos, preventivas de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta, mediante el diseño de criterios delimitadores objetivos; una intervención obligada de los representantes de los trabajadores; junto con la articulación de medidas de acción positiva.

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

a) Convenios que contienen una mención específica a la posibilidad para la mujer de tener acceso a todas las categorías dentro de la empresa, con las mismas garantías que el

resto de los trabajadores (artículo 44 del XVII CC de Zardoya Otis).

b) Convenios que no incluyen ninguna mención a la igualdad de género en el régimen de promoción del personal, con inclusión únicamente de criterios de distribución geográfica y funcional (artículo 44 del CC de Siemens).

c) Convenios que no recogen ninguna mención a la igualdad de género en el régimen de progresión y promoción del personal, limitándose a definir respectivamente los conceptos de progresión y promoción, junto con la implantación de un sistema de progresión para aquellas empresas que no tengan regulado su propio sistema de progresión económica (artículo 20 del II CC general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos).

d) Convenios que no incorporan ninguna alusión a la igualdad de género en el régimen de ascensos y promoción interna, consignando únicamente una definición de ascensos, así como la enumeración de una serie de criterios que componen el sistema de ascensos, complementado por un catálogo de los factores de promoción por referencia a los conocimientos, la iniciativa/autonomía, la complejidad y la responsabilidad (artículo 26 y Anexo V, respectivamente, del XXIII CC Marco para Oficinas de Farmacia 2007-2010).

e) Convenios que no incluyen ninguna mención a la igualdad de género en el régimen de promoción profesional y ascensos, afirmando que la provisión de vacantes para los puestos de dirección o que implique mando serán de libre designación del empresario, si bien podrá convocar concurso entre los trabajadores del grupo, del mismo modo que para el resto de trabajadores las empresas establecerán un sistema considerando, entre otras, circunstancias como la superación satisfactoria de las pruebas que se propongan al efecto, titulación o certificados de organis-

mos competentes, conocimiento del puesto de trabajo, antigüedad, así como formación continua y reciclaje, para concluir con una apelación a la participación obligatoria de la representación de los trabajadores tanto en la elaboración de las bases para las pruebas como en los Tribunales de calificación (artículo 14 del CC general de trabajo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios).

f) Convenios que contienen un precepto dedicado a la no discriminación en las relaciones laborales, donde se garantiza el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, según los términos previstos en la normativa aplicable, en una serie de materias que enumera, entre las que se incluye la promoción profesional; previsión que se complementa con un tratamiento más específico en precepto distinto dedicado a definir los objetivos de los planes de igualdad, donde dedica una mención concreta a la promoción de procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal, promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando o responsabilidad, así como el establecimiento de programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas (artículo 20 del I Acuerdo Marco del Comercio).

g) Convenios que no recogen ninguna mención a la igualdad de género en el régimen de ascensos y promoción interna, limitándose a definir el concepto de ascenso, junto con la cita de variables como la titulación requerida, la formación y el tiempo de prestación de servicios en la categoría anterior, considerando además el mantenimiento del equilibrio respecto del número de trabajadores de cada categoría dentro de cada grupo profesional, de igual modo que se garantiza la información pública a los trabajadores sobre las condiciones de los procesos de selección, con el fin de facilitar la promoción de los tra-

bajadores de la empresa (artículo 40 del III CC entre Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo y sus trabajadores).

h) Convenios que no presentan ninguna alusión relativa a la igualdad de género en el régimen de ascensos, limitándose a la creación de un Observatorio Sectorial de carácter paritario para el estudio y evaluación de prácticas en el sector financiero, entre otras materias, respecto de las carreras profesionales (artículo 13 del CC de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro para el período 2011-2014).

i) Convenios que recogen el régimen de ascensos incorporando una definición del concepto, así como la enumeración de los distintos criterios objetivadores en alusión a la titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, desempeño de función superior junto con la superación de las pruebas que se establezcan al efecto, referencias que se complementan con una mención específica a la no discriminación y acción positiva, en precepto distinto, donde se acuerda el desarrollo de una acción positiva en un listado de materias, entre las que se cita la promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate (artículos 28 y 53, respectivamente, del CC de Mayoristas e Importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y afines).

j) Convenios que fijan como criterios para proveer las vacantes que se produzcan en los diversos puestos de trabajo la antigüedad y la capacidad, complementando semejante regulación con la creación de una Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación, entre cuyas funciones se incluye velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportuni-

des que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad (artículo 33 y Anexo 5, respectivamente, del CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas 2011-2014).

k) Convenios que no incluyen ninguna mención a la igualdad de género en el régimen de cobertura de vacantes, refiriendo únicamente, en caso de nueva contratación o producción de vacante, criterios como la capacidad, aptitud y titulación del trabajador, así como las necesidades y facultad de organización del trabajo de la empresa, con una preferencia respecto del personal con contrato temporal o a tiempo parcial, siempre que no pudiera acceder a estos puestos el personal fijo de plantilla (artículo 26 del IX CC de Centros de Enseñanza Privada del Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado).

l) Convenios que incorporan, como objetivos del plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas del Grupo, la mejora de la posición laboral de las mujeres en relación a su empleo y carrera profesional, con una incidencia cierta en materias como el incremento del porcentaje de las mujeres en las plantillas de cada empresa del Grupo, la diversificación de ocupaciones y funciones desempeñadas por mujeres o la promoción de la participación de las trabajadoras en la formación profesional (artículo 14 del VI Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF).

III. Valoración conclusiva.

En el apartado introductorio se han expuesto los objetivos genéricos del presente estudio para con los convenios colectivos, en relación con el seguimiento que llevan a cabo a partir del referente que supuso la *Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, y a efectos de calibrar también su grado de continuidad o alteración sobre los resultados obtenidos en las ediciones anteriores del Observatorio

de Igualdad durante los años 2010 y 2011. A continuación, desde semejantes coordenadas, se han examinado de manera pormenorizada cada uno de los convenios colectivos que conforman la muestra, en relación con las materias específicas de acceso al empleo, la contratación y la promoción en la empresa.

El resultado que se deriva de esa confrontación entre objetivos potenciales de los convenios colectivos y su realización efectiva dentro del tratamiento convencional, prosigue con esa tendencia eminentemente mejorable que se predicaba con ocasión de las ediciones pretéritas del Observatorio correspondientes a 2010 y 2011. En efecto, en este sentido se puede adelantar ya que ni el transcurso de un mayor período de tiempo a partir de la entrada en vigor de la Ley 3/2007, ni tampoco la profundización en los efectos de la crisis económica sobre el conjunto de las instituciones laborales que se aprecia en el momento presente, han producido efectos apreciables, ni a favor ni en contra, sobre el estado de situación que reflejan los estudios de los años anteriores.

En esta ocasión, el resultado que arrojan los convenios colectivos examinados, en las materias específicas de acceso al empleo, contratación y promoción, se caracterizan, según qué casos, por la inclusión de referencias genéricas relacionadas con la igualdad sin una mención directa sobre los temas que nos ocupan, en ocasiones con apelaciones generales al cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente. De igual forma, cuando los convenios colectivos asumen compromisos más concretos en relación con el acceso al empleo, la contratación o la promoción en la empresa, lo hacen considerando mayormente las finalidades empresariales, por ejemplo, en orden a una mejora de la competitividad, siendo residuales en cualquier caso los supuestos donde se hace visible una sensibilidad en materia de igual-

dad con traducción después en disposiciones concretas, como se ha tenido ocasión de constatar.

Parte de la explicación a semejante fenómeno puede recaer en el hecho de que, con una cierta repetición, los convenios descargan buena parte de su responsabilidad en materia de igualdad mediante la invocación a los contenidos inherentes a los Planes de Igualdad, circunstancia ésta apreciable ya en versiones anteriores del Observatorio, presente también en la edición de 2012. En definitiva, factores como una tendencia hacia el tratamiento genérico de las materias vinculadas con la igualdad de género en el ámbito convencional, o si se quiere, la ausencia bastante acusada de menciones directas a la igualdad cuando se analizan las parcelas que nos competen (acceso al empleo, contratación y promoción), en aquellas ocasiones -las menos- donde se acomete una regulación más pormenorizada de las mismas, condicionan inevitablemente una línea de continuidad en el resultado -muy mejorable- que se observa en el año 2012, cuando se compara con las ediciones anteriores del Observatorio de Igualdad correspondientes a 2010 y 2011.



CAPÍTULO II

Maternidad, paternidad y salud laboral

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

Sumario:

I. Tratamiento de la maternidad y la paternidad en la negociación colectiva. 1. La ordenación de la maternidad en las normas de Naciones Unidas y de la Organización Internacional del Trabajo. 2. La regulación de la maternidad y paternidad en las normas comunitarias. 3. La regulación legal de la maternidad 4. Las cláusulas convencionales en la ordenación del permiso de maternidad. 5. El permiso de paternidad en el ordenamiento legal y convencional español. 6. Conclusiones en relación a la maternidad y a la paternidad.

II. La ordenación de la salud laboral en el ordenamiento comunitario y español. 1. La Directiva comunitaria 92/85 relativa a las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. 2. La regulación legal española en materia de salud laboral y mujer 3. Las cláusulas convencionales en materia de salud laboral 4. Conclusiones

I. Tratamiento de la maternidad y la paternidad en la negociación colectiva

1. La ordenación de la maternidad en las normas de Naciones Unidas y de la Organización Internacional del Trabajo

La maternidad ha sido una de las primeras situaciones protegidas por las normas internacionales. La Declaración Universal de Derechos Humanos (París, 1948) reconoce a “la maternidad y la infancia” el “derecho a cuidados y asistencia especiales”. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social (art. 25.2).

Por su parte, el Convenio núm. 103 de la OIT sobre la protección de la maternidad (revisado), de 1952, ratificado por España el 17 de agosto de 1965, se ocupa de la maternidad como bien jurídico tutelado y amplía la protección a todas las mujeres empleadas

en labores industriales, no industriales (el trabajo doméstico asalariado) y agrícolas, “comprendidas las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio” (art.1); estableció un descanso mínimo a favor de la mujer trabajadora de doce semanas en los supuestos de parto, tomado obligatoriamente después del parto al menos durante seis semanas (art. 3), cubierto con prestaciones en dinero y médicas a cargo de un sistema de seguro social obligatorio o de fondos públicos (art. 4), el derecho a interrumpir su trabajo para la lactancia de su hijo “durante uno o varios períodos”, considerados de trabajo efectivo y remunerados, y cuya duración sería determinada por la legislación nacional (art. 5), así como la ilegalidad de la extinción de su contrato durante dicho periodo de descanso por maternidad (art. 6).

Este Convenio volvió a ser revisado por segunda vez en el año 2000 por el Convenio núm. 183, no ratificado por España, que dice partir de la necesidad de “seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo y la salud y la seguridad de la madre y el niño...” y toma “nota de las disposiciones de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979), la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (1989), la Declaración de Beijing y Plataforma de Acción (1995), la Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (1975), la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), así como los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo destinados a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras, en particular el Convenio sobre los trabajadores con

responsabilidades familiares, 1981”.

Desde este Convenio se protege a “todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente” (art. 2), a las que reconoce “una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas”, con un período de licencia obligatoria de seis semanas posterior al parto, y otra licencia en caso de enfermedad o complicaciones (arts. 4 y 5), con derecho a prestaciones pecuniarias y médicas costeadas por un seguro social obligatorio o por fondos públicos (art. 6), así como el derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo, interrupciones o reducción remuneradas (art. 10). Amplía la protección de la maternidad a la salud de las mujeres embarazadas o lactantes de modo que no se les obligue a desempeñar un trabajo perjudicial o que conlleve riesgo significativo para su salud o la de su hijo (art. 3). Perfecciona la protección frente al despido prohibiendo el de mujer embarazada o durante las licencias por maternidad o después de haberse reintegrado al trabajo -durante un período que ha de determinarse por las legislaciones nacionales-, “excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia”, correspondiendo la carga de la prueba de esos motivos al empleador, y garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad (art. 8). Y con igual perspectiva de protección del empleo y no discriminación ordena a los Estados miembros garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el acceso al empleo y en el empleo, prohibiendo que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certifica-

do de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o que puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo (art. 9).

Será la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) la primera norma internacional que exige asegurar “en condiciones de igualdad” los mismos derechos y responsabilidades a los hombres y mujeres, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos (art. 16).

2. La regulación de la maternidad y paternidad en las normas comunitarias

Estos aspectos vienen regulados en la Directiva 96/34/CE relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES”, Acuerdo marco que sería después revisado -el 18 de junio de 2009- por los interlocutores sociales europeos (Business Europe, UEAPME, CEEP y CES), dando lugar para su aplicación a la Directiva 2010/18/UE del Consejo, que derogó la Directiva anterior con efectos a partir del 8 de marzo de 2012.

El Acuerdo que se homologa en esta Directiva se suscribió el 18 de junio de 2009 por las organizaciones arriba referidas, cuenta con un plazo para su regulación por parte de los Estados hasta el año 2012, contiene una exigencia de mínimos, por encima de los cuales cada Estado puede legislar aspectos que mejoren ese acuerdo.

Esta Directiva se propone configurar una sociedad en la que se compartan las cargas familiares y se concilie la vida familiar y laboral, para lo que es obligatorio el reparto de las tareas del cuidado de hijos e hijas. De ahí

la importancia de las medidas laborales de protección de la maternidad, pero también de las de permiso parental, para ir progresivamente incorporando la integración de los padres en la responsabilidad de la descendencia.

En esta norma comunitaria se establece el derecho al permiso parental de un mínimo de cuatro meses, uno de los cuales será intransferible, para hombres y mujeres trabajadores, en casos de nacimiento o adopción de un hijo, para cuidarlo hasta la edad de los ocho años. Este derecho se podrá reconocer también de forma parcial o fragmentada, y podrá requerirse antigüedad en la empresa de un año como máximo, y el reingreso se producirá en el mismo puesto de trabajo o similar.

Efectivamente, los permisos parentales pueden ser un instrumento eficaz para eliminar las discriminaciones que sufren las mujeres trabajadoras cuando deciden ser madres y para que la igualdad de oportunidades sea real. Es un hecho que la mayoría de las mujeres sufren algún tipo de discriminación en el momento de ser madre, no importa el trabajo al que se dediquen o la categoría profesional que tengan.

Los roles y estereotipos de género, que tradicionalmente han asignando a las mujeres la obligación de cuidar de la familia en general y a las/os hijas/os en particular, sigue estando presente en nuestra sociedad y perjudica claramente a las mujeres que desean seguir con el trabajo remunerado al ser madres.

La Directiva citada incluye mejoras indudables, pero no cumple un objetivo fundamental: promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Para que esto sea posible deben regularse los permisos de maternidad y paternidad como intransferibles e ir, de forma progresiva, igualando el tiempo que madres y padres pueden disfrutar para el cuidado de sus hijas/os.

La nueva Directiva no consigue promover el cambio de los roles de género que consideran a las mujeres como responsables del cuidado de hijas/os. No obstante, incluye algunas mejoras que pueden influir positivamente en otros países aunque en el caso de España no hay grandes cambios.

3. La regulación legal de la maternidad

Antes de adentrarnos en los aspectos relacionados con la maternidad que han sido abordados por los agentes sociales en las normas convencionales, haremos un repaso de la regulación legal existente al respecto. Nuestro art. 48.4 ET ordena los derechos de la trabajadora vinculados a la maternidad. La regla general es que tras la maternidad tiene derecho a una suspensión de su contrato de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Este período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas, como mínimo, sean inmediatamente posteriores al parto. Sin perjuicio de estas seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para a la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. Este período se podrá disfrutar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a excepción de las seis semanas posteriores al parto que se disfrutarán a tiempo completo.

En torno a este derecho el Estatuto de los Trabajadores contiene otras reglas especia-

les para supuestos específicos: primero, si fallece la madre con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

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

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

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

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

La regla general en los casos de adopción y acogimiento es que se suspenderá el con-

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

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

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

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

Los trabajadores en suspensión se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener de-

recho durante la suspensión del contrato.

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

En el caso de que se trate del supuesto especial de trabajadoras que cumplan todos los requisitos para acceder a la prestación por maternidad, salvo el periodo mínimo de cotización, el subsidio será equivalente al 100% del IPREM, salvo que la base reguladora sea menor en cuyo caso se estará a ella (art. 133 sexies L.G.S.S.)

Para concluir con las previsiones legales y antes de adentrarnos en la regulación convencional hay que referirse que pese a las garantías que se les ofrece a las mujeres para que puedan ejercer su derecho a ser madres, la realidad demuestra que la tasa de fecundidad sigue decreciendo. Para que dicha tasa aumente es absolutamente imprescindible eliminar los tópicos que tienden a considerar que son las mujeres con hijas/os quienes más faltan a trabajar. Es necesario tomar medidas reales para que hombres y mujeres puedan compatibilizar trabajo remunerado y cuidado de la familia, es imprescindible que las empresas se sensibilicen de la importancia que tiene que las mujeres que deciden ser madres no sean discriminadas en su puesto de trabajo.

Es necesario asimismo que los permisos de maternidad y paternidad se vayan equiparando. Tanto las administraciones, como las em-

presas, como mujeres y hombres debemos trabajar para eliminar la discriminación que las mujeres sufren por ser madres.

Sólo tomando medidas que no penalicen a las mujeres en el mercado laboral se podrá aumentar la tasa de fecundidad. En España se sigue contando con las abuelas para poder conciliar y esto no hace más que cargar la responsabilidad en otras mujeres.

4. Las cláusulas convencionales en la ordenación del permiso de maternidad

En esta materia hay que decir que, como venía sucediendo en años anteriores, es extraño el convenio colectivo que no haga referencia a ella. Si bien es cierto, que los convenios no son muy originales en su tratamiento, ya que nos encontramos con la tendencia a reproducir de forma casi literal la regulación legal. No obstante, encontramos algunas excepciones a las que nos referiremos.

Entre los convenios estudiados nos encontramos numerosas transcripciones del art. 48.4 ET pero no de la totalidad del texto sino de una parte, lo cual perjudica a los trabajadores en tanto que, si bien, no se reducen sus derechos, también, es cierto, que no siempre los trabajadores conocen la regulación legal, creyendo que su convenio contiene todo lo referente a este derecho. Por esta razón, estas transcripciones parciales a veces conllevan más desventajas que beneficios y nos obligan a decir que mejor una remisión expresa al art. 48.4 ET que una “mala copia” del mismo precepto. El III CC de la empresa Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.A. para su personal de tierra, transcribe, casi literalmente, todo el art. 48 ET, pero no se recoge, por ejemplo, en el convenio que el derecho de los trabajadores a disfrutar de esta suspensión, pueda hacerse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial y que se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones contractuales a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contra-

to. De nuevo encontramos una trascripción parcial del citado precepto en el CC de Peluquerías, institutos de belleza y gimnasios, en tanto que en este se les olvida mencionar las situaciones especiales en las que se puede producir la maternidad, tales como: fallecimiento del hijo o de la madre, nacimiento de neonato con falta de peso o nacimiento de neonato con necesidad de hospitalización.

Las trascripciones literales abundan aunque ya hemos dicho que no siempre son adecuadas, porque se hacen de forma parcial y sin citar el precepto estatutario, lo cual sólo trae confusión al lector del convenio dificultándole el conocimiento de su derecho. Así sucede en el IX Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, que olvida mencionar algunos de los derechos, tales como: que puede hacerse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial y que una vez que se reincorporen se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones contractuales a las que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato y que este derecho también es exigible por el padre en caso de fallecimiento de la madre. Una trascripción más escasa aún es la que contiene el CC de Asistencia en Tierra en Aeropuerto –Handling–, que dice lateralmente que “tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo a que se refiere el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, en los términos y condiciones regulados en dicha norma. En estos casos, la madre podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso, con sujeción a los términos regulados legalmente”. Atendiendo al tenor literal del convenio parece que lo único que regula el citado precepto es el reparto de las 16 semanas entre ambos progenitores.

En escasas ocasiones, se confunde esta situación suspensiva con otras, pero algunos con-

venios, como el CC de empresas de comercio al por mayor e importadoras de productos químicos industriales, droguería, perfumería y afines, que en la cláusula denominada “suspensión por permiso de maternidad”, regulan el permiso de lactancia que es posterior al de maternidad.

No es habitual que los convenios se refieran al porcentaje de jornada por el que podrán disfrutar el permiso de maternidad a tiempo parcial, pero cabe la posibilidad, en tanto que legalmente se establece que se disfrute a jornada completa o a tiempo parcial “en los términos que reglamentariamente se determinen”, y en el CC de Oficinas de Farmacia se delimita que “las suspensiones del contrato de trabajo a que se refiere este artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o cuando la jornada parcial alcance a ser un mínimo del 50 por 100 de la ordinaria, siempre que medie acuerdo entre el titular de la Oficina de Farmacia y el empleado interesado”.

Otras veces, se introducen requisitos para poder disfrutar de la maternidad a tiempo parcial, exigiéndose en el CC de Repsol que la empleada cumpla con el requisito de dos años de antigüedad en la empresa, sólo en ese caso ésta podrá solicitar el disfrute del permiso por maternidad a tiempo parcial, que no podrá ser inferior al 50% de la jornada. Además este convenio admite que “El teletrabajo podrá ser compatible con la situación de permiso por maternidad a tiempo parcial al 50% en las últimas cuatro semanas del permiso de maternidad”.

La confusión de la regulación de la suspensión por maternidad cuando nacen hijos prematuros o con necesidades de hospitalización han justificado que se aborde con más asiduidad en la negociación colectiva que sucede en el caso de nacimiento de “hijos prematuros”. El CC de empresas de comercio al por mayor e importadoras de productos

químicos industriales, droguería, perfumería y afines prevé que en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria, sin pérdida de retribución económica. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, con la disminución proporcional de salario. Para disfrute de este permiso se estará a lo dispuesto en el artículo 37, punto 6, del Estatuto de los Trabajadores.

Otro tema que venía siendo muy recurrido en los convenios estudiados en los años anteriores y que sigue siéndolo en los de este año es la situación maternidad-vacaciones, advirtiendo de la posibilidad de su disfrute, incluso trascurrido el año natural. Habitualmente se limitan a recoger las exigencias legales, el CC de empresas de comercio al por mayor e importadoras de productos químicos industriales, droguería, perfumería y afines. El CC de Zardoya OTIS dice expresamente “cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones del centro de trabajo coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el permiso de maternidad, se tendrá derecho a disfrutar”. En el mismo sentido el CC de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios o el CC de harinas panificables y sémolas.

5. El permiso de paternidad en el ordenamiento legal y convencional español

La regulación comunitaria de este permiso se hace conjuntamente con el de maternidad al que ya nos hemos referido, por esta razón, aquí nos limitaremos, por un lado, a recordar cual es la regulación legal vigente en esta materia y, por otro, comprobaremos que pocas novedades aporta la negociación colectiva a la regulación legal.

En nuestro ordenamiento, la LO 3/2007 de-

terminó un permiso de paternidad en los supuestos de nacimiento, adopción o acogida de 13 días de duración, ampliable en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo (art. 48 bis ET); éste se vio ampliado a cuatro semanas ininterrumpidas por la Ley 9/2009, de 6 de octubre, ampliación pospuesta a 1 de enero de 2012 por la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, y vuelta a posponer a 1 de enero de 2013 por el Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público con la naturaleza de derecho individual y exclusivo del padre en el supuesto de parto. En los casos de adopción o acogimiento corresponde a los padres elegir cuál de los dos disfrutará de este derecho, si bien cuando el permiso por maternidad del art. 48.4 LET sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el permiso por paternidad únicamente podrá ser disfrutado por el otro, independiente del descanso compartido del permiso de maternidad y cubierto por una prestación económica de la Seguridad Social, consistente en un subsidio equivalente al 100% de su base reguladora, y que, según la propia Ley, constituye “la medida más innovadora” de las que acoge para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y ofreció los medios para el logro de la “igualdad real” en todos los aspectos de la vida del trabajador a través de las actuaciones de los agentes sociales que tienen la posibilidad de regular la conciliación en los planes de igualdad (art. 46), entendidos como el instrumento adecuado para abordarla desde la igualdad de oportunidades en cumplimiento del citado art. 44 y así garantizar el equilibrio en la asunción de las responsabilidades familiares, pues uno de los objetivos de los planes de igualdad es la búsqueda de la “igualdad real” entre hombres y mujeres (art. 45).

Se prevé la posibilidad de que el reparto de las cuatro semanas se pueda llevar a cabo en

cómputos del 50 por ciento de la jornada laboral, de conformidad con el empresario.

El ejercicio del derecho no precisa de solicitud a la empresa, sino de mera comunicación con la antelación que se prevea reglamentariamente, o en su caso, en los convenios colectivos.

En la disposición adicional primera prevé que el Gobierno y las CCAA dentro del marco de sus respectivas competencias, impulsen campañas para dar a conocer a los padres el derecho que les asiste a disfrutar estos permisos, de cara a promover que los hombres asuman una parte igual de las responsabilidades familiares. También deberá el Gobierno deberá presentar a las Cortes Generales cada año un seguimiento estadístico del resultado de esta ley.

Una técnica habitual entre los agentes sociales es la remisión legal al Estatuto de los Trabajadores y a su art. 48 bis) ET, aunque a veces a esa remisión le añaden la transcripción literal de algunas partes del precepto, lo que, como ya hemos mencionado, sólo trae confusión al lector del convenio, así por ejemplo, el CC de Asistencia en Tierra en Aeropuerto –Handling- dice literalmente: “en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato, en los términos establecidos en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulado en el apartado anterior. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores

o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Mediante la negociación colectiva de ámbito inferior, o en su defecto, acuerdo individual con el empresario, se determinará la antelación con que el trabajador deberá comunicar el ejercicio de este derecho”. Como se puede observar este convenio no cita la posibilidad de su disfrute a tiempo parcial. Sin embargo, en otros casos, esto es lo único que se contempla, el CC de Zardoya OTIS en el que se declara que “los trabajadores podrán disfrutar del permiso de paternidad en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con la empresa, y conforme se determine reglamentariamente”. En el mismo sentido CC de Oficinas de Farmacia.

El CC de Repsol recoge el derecho reconocido al trabajador, que podrá suspender su contrato durante trece días ininterrumpidos, o durante veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad o cuando el bebé nazca con una discapacidad, en ambos casos en un grado igual o superior al 33%. La duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo o hija, a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona discapacitada.

Algunos convenios aportan novedades, como el de Repsol, que dice que “las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de Acuerdo Marco complementarán la prestación por paternidad hasta el 100% del salario real”, teniendo en cuenta que la Ley General de la Seguridad Social para la paternidad, sólo reconoce el 100% sobre la base reguladora del mes anterior a la fecha del hecho causante.

6. Conclusiones en relación a la maternidad y a la paternidad

La maternidad es un tema habitualmente abordado por la negociación colectiva sin que se introduzcan importantes innovaciones en la materia.

Se observa una “mala” tendencia a la reproducción parcial del art. 48.4 ET que regula este permiso, porque confunde a los trabajadores lectores del convenio y que no conocen la regulación legal.

Sigue reproduciéndose la tendencia, que ya existía, a ordenar la situación de maternidad y las vacaciones para dejar claro que éstas se pueden disfrutar incluso fuera del año natural.

II. La ordenación de la salud laboral en el ordenamiento comunitario y español

1. La Directiva comunitaria 92/85 relativa a las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia

La Directiva 92/85/CEE del Consejo relativa a las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, garantiza, por un lado, la salud de la trabajadora embarazada o lactante en el marco del contrato de trabajo, y que el embarazo, el parto o la lactancia no sean motivos de diferenciación discriminatoria perjudicial para las mujeres trabajadoras que se encontrasen en este estado.

La Directiva exige que se evalúen los riesgos que el trabajo en ciertos ambientes o con ciertos medios pueden suponer para la mujer embarazada, para la salud del feto o del hijo nacido (durante el periodo de lactancia) o para ambos. Dicha evaluación deberá realizarse por los empresarios, que deberán determinar los riesgos que puedan traer aparejados para las mujeres protegidas y las

medidas que hayan de tomarse para paliar o neutralizar sus consecuencias (art. 4), tras esta evaluación surge una triple obligación alternativa para el empresario: adaptar las condiciones de trabajo o de tiempo de trabajo de forma provisional para evitar la exposición al riesgo de la trabajadora; si no resultara “técnica y/u objetivamente posible” la adaptación, “o no puede razonablemente exigirse por motivos debidamente justificados”, el empresario deberá garantizar el cambio de puesto de trabajo de la trabajadora afectada; y, si no son posibles ninguna de las alternativas anteriores, “la trabajadora afectada estará dispensada del trabajo” (art. 5).

Con el mismo interés de tutelar la salud de la trabajadora embarazada o que haya dado a luz se dicta el art. 7 de la Directiva, que establece la prohibición de trabajo nocturno “durante el embarazo o durante un periodo consecutivo al parto”, que podrá establecerse en cada país, a la vista de un certificado médico que acredite la necesidad de que no se realice ese trabajo por la trabajadora embarazada. Esta solución se articula a través de varias obligaciones alternativas del empleador en términos ya conocidos: traslado a un trabajo diurno, o dispensa de trabajo de la trabajadora afectada “cuando dicho traslado no sea técnica y/u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos debidamente justificados”. Se trata de una medida protectora altamente motivada —no basta con la sola acreditación del embarazo o el parto reciente sino que es precisa además la acreditación de que el trabajo nocturno es inconveniente para la trabajadora protegida en cada caso—, porque se tratan de evitar las dificultades que estas normas generaban en el empleo de las mujeres, teniendo en consideración la tendencia a eliminar la legislación protectora que se justifique por sí misma.

En todos estos casos deberán de garantizarse los derechos laborales de las trabajadoras

afectadas, y la percepción de una prestación adecuada o el mantenimiento de la remuneración (art. 11.1).

2. La regulación legal española en materia de salud laboral y mujer

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) recoge las medidas encaminadas a conseguir que el trabajador efectivamente disfrute de una adecuada salud integral. Junto a la obligación del empresario de proteger a sus trabajadores contra las condiciones de trabajo que puedan producirle daños físicos, como las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en un determinado centro de trabajo o las relacionadas con la naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos (art. 4.7 a), b) y c) de la LPRL), también se introduce la obligación de protegerlos contra otras condiciones de trabajo que pueden afectar a su salud psíquica y social, como aquellas relacionadas con la organización y ordenación del trabajo (estilo de mando, distribución de la jornada, ritmo o la monotonía de trabajo... -art. 4.7 d) de la LPRL-). Específicamente a la protección de la mujer embarazada se dedica su art. 26, que protege, por una parte, la salud de la mujer en su condición de embarazada, en cuanto que el hecho biológico del embarazo implica una mayor vulnerabilidad frente a accidentes o enfermedades en el trabajo, y, por otro, el feto, el nasciturus en su desarrollo intrauterino. También protege la salud del recién nacido y de la madre durante el período de lactancia en las condiciones de trabajo que pueden afectarles (art. 26.4).

En línea con las exigencias comunitarias, exige, en primer lugar, la realización de una evaluación de los puestos de riesgo para ambas categorías de trabajadoras (art. 16 LPRL), que en principio tendrá carácter transversal, y deberá abarcar todo el proceso productivo de la empresa pues, pese al intento comunitario en este sentido, no puede decirse que a

priori existan sectores productivos totalmente libres de riesgos en este sentido.

Respecto a la salud psíquica debe señalarse que la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar, que complementa y reforma en algunos aspectos la LPRL y siguiendo las directrices establecidas en el artículo 10 de la Directiva 92/85/CEE, elimina la tensión psicológica a la que podía verse sometida la mujer embarazada por miedo a ser despedida a causa de su estado o de las ausencias generadas por las patologías derivadas de ese estado y declara nulo el despido de la trabajadora embarazada desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o riesgo durante el embarazo, salvo que el empresario acredite, de forma objetiva y razonable, es decir, de forma que se elimine cualquier sospecha o presunción de conducta discriminatoria, que el despido no tuvo su causa en ese estado.

Antes de esta regulación ya se consideraba discriminatorio el despido por causas relacionadas con el embarazo, conforme a lo dispuesto en el art. 14 de la Constitución, si bien era necesario una regulación en una norma específica para dotarle de mayor eficacia. Además, con esta nueva regulación no habrá tantas reticencias a la hora de comunicar el embarazo al empresario y, en consecuencia, las medidas de prevención se adoptarán de forma más rápida reforzando, de este modo, la protección de la salud del feto, pues el período embrionario durante el cual se produce la organogénesis (2-8 semanas después de la concepción) es el más sensible a la inducción de malformaciones estructurales. No obstante, debe observarse que la modificación del art. 55.5 del ET por la Ley de Conciliación establece esa prohibición de despido desde la fecha de inicio del embarazo y no desde la comunicación del mismo al empresario. Así, también puede considerarse nulo el despi-

do si se acredita que el empresario conoció ese estado antes de su comunicación por la trabajadora y procedió al despido por esta causa, y cuando, a pesar de no haber sido comunicado resulte evidente ese estado. Se supera con esta ley, lo dispuesto en la Directiva 92/85/CEE, pues considera trabajadora embarazada, a los efectos de su aplicación, a cualquier mujer que, estándolo, comunique su estado al empresario (art. 2); definición que plantea problemas puesto que una interpretación literal dejaría excluidas del ámbito de protección de la Directiva aquellas trabajadoras en situación de embarazo que no lo han comunicado al empresario, aunque su estado resulte evidente

3. Las cláusulas convencionales en materia de salud laboral

La protección de la salud de los trabajadores no puede articularse de la misma forma para el componente femenino que para el masculino. Para aplicar medidas preventivas que no dejen en situación de inferioridad a la mujer trabajadora respecto al hombre trabajador y resulten realmente efectivas hay que tener en cuenta que las mujeres se encuentran, en el desarrollo de su actividad laboral, en circunstancias diferentes a los hombres. Así, pese a los esfuerzos de la normativa internacional, comunitaria y estatal, todavía no se ha conseguido sustituir el rol de la mujer como “cuidadora de la familia” por el rol de “corresponsable en el cuidado de esa familia”, todo ello conduce al alargamiento de la jornada y al conflicto de roles que traen como consecuencia un incremento de los riesgos en el ámbito laboral ligados a la sobrecarga y al estrés que pueden sufrir las mujeres.

En materia de salud laboral y prevención de riesgos la Ley sólo se preocupa de adoptar medidas específicas para las mujeres en las que se dé la circunstancia de estar embarazadas o en periodo de lactancia, no se incluyen medidas concretas que atiendan al “sexo femenino”, sólo algunos convenios, sensibles

a las diferencias que existen entre ambos sexos, atienden específicamente a la salud laboral de las mujeres, en general. Algún caso aislado como el CC de Zardoya OTIS prevé, entre los reconocimientos médicos, pruebas específicas para las mujeres, en concreto, establece “el personal femenino que lo desee podrá realizar las pruebas de citología y mamografía”.

No obstante, sería conveniente que el empresario, a la hora de adoptar medidas destinadas a la protección de la salud, tenga en cuenta esa perspectiva de género que vaya más allá de la protección de la mujer en su condición de madre y reproductora.

En cuanto al tratamiento que este tema recibe en la regulación convencional hay que decir que son muchos los convenios que se limitan a hacer remisiones expresas al art. 26 LPRL o a transcribirlo literalmente. El III Convenio Colectivo de la empresa Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.A. para su personal de tierra o el CC de Asistencia en Tierra en Aeropuertos –Hanling- dicen literalmente: “las empresas adoptarán las medidas necesarias para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia de acuerdo con las previsiones del artículo 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales”.

Otros -CC de Zardoya OTIS- son más extensos al referirse a esta obligación y señalan que si desarrollase un trabajo penoso o peligroso para su estado, se la cambiará provisionalmente de su puesto de trabajo a otro más cómodo, si lo hubiere, sin riesgo para su estado, conservando el derecho a reintegrarse en su puesto, centro de trabajo y categoría originales. Previamente debe haberse dado un informe previo del médico de la empresa, o del especialista, si aquél no existe.

Tanto para riesgo durante el embarazo como durante la lactancia el CC de Repsol identifica dónde se pueden producir los cambios, de forma que, si se hiciese necesario el cambio de puesto de trabajo éste se llevará a cabo, previa consulta de los trabajadores, en el siguiente orden: dentro del Departamento con el mismo horario; dentro del Departamento con distinto horario; en otro Departamento y con el mismo horario; en otro Departamento y con distinto horario.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas anteriores, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a puesto no correspondiente a su grupo o grupo profesional equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Uno de los convenios que aborda de forma más amplia este tema es el CC de empresas de comercio al por mayor e importadoras de productos químicos industriales, droguería, perfumería y afines, que, por un lado, detalla en qué debe consistir la evaluación de los riesgos, exigiendo que comprenda la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Por otro lado, se detiene a analizar las consecuencias de unos resultados de la evaluación negativos o que revelen algún riesgo por la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, en cuyo caso, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Además, cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

Para finalizar, el empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. En caso de imposibilidad de cambio de puesto se le deberá dar la baja a la trabajadora. Lo realmente interesante sería que el propio convenio de empresa delimitara de antemano qué puestos de trabajo pueden conllevar riesgos y cuáles no.

Otros convenios se refieren, no a la evaluación de los riesgos necesaria con la mujer embarazada o en periodo de lactancia –exigida por el art. 26 LPRL– sino a la posibilidad de suspender su contrato de trabajo cuando el cambio de puesto no sea posible, recogiendo expresamente el art. 48.5 ET.

El I Acuerdo Marco del Comercio no adopta medidas directamente sino que por la técnica del reenvío requiere a las empresas que

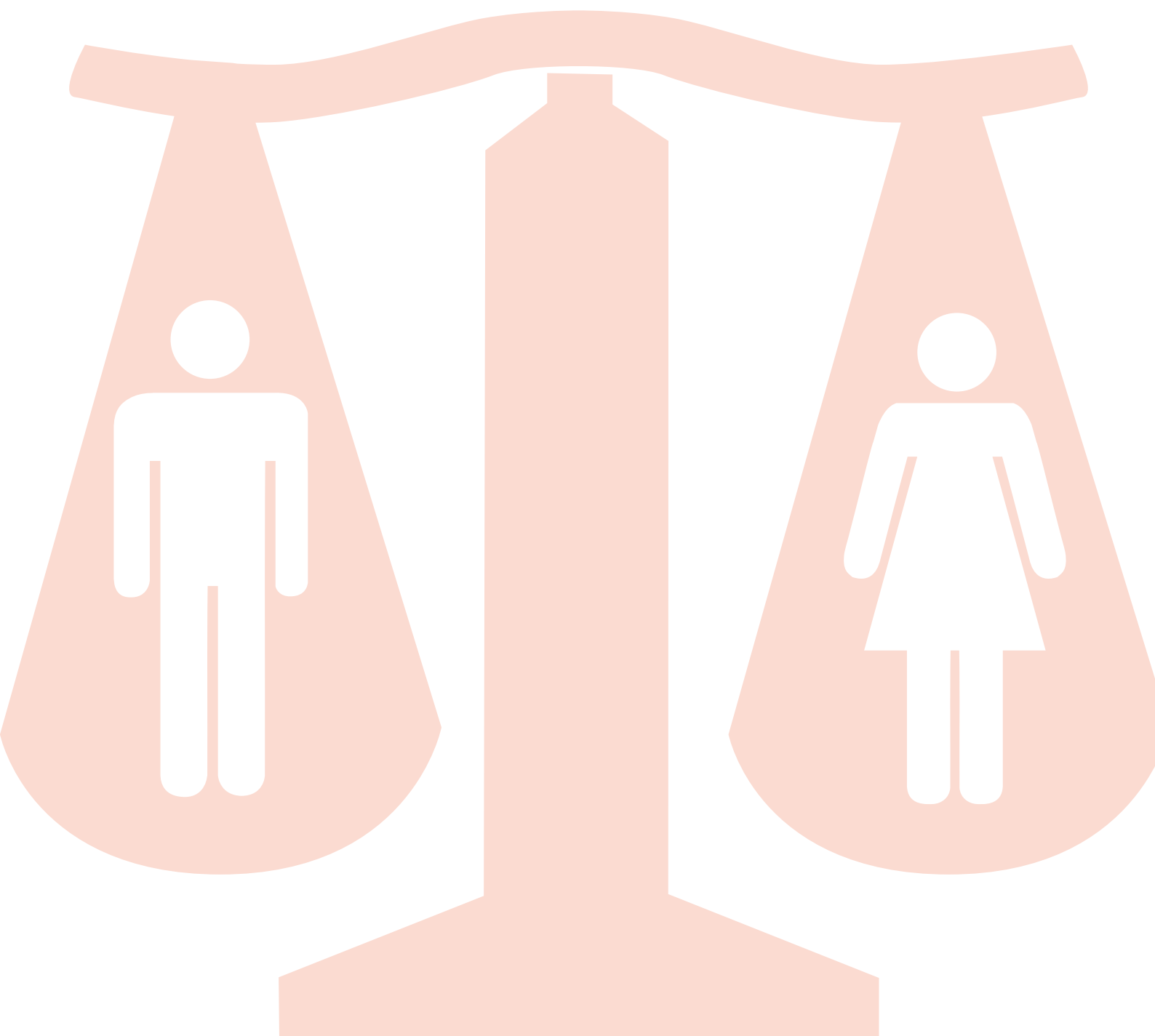
esté obligadas a elaborar planes de igualdad a que “establezcan medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta la perspectiva de género en todos los temas relacionados con la Prevención de Riesgos Laborales en la empresa”.

4. Conclusiones

Todos los convenios contienen un capítulo expreso referido a “salud laboral” aunque son escasos los que perciben este tema de forma adecuada atendiendo a la perspectiva de género.

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

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





CAPÍTULO III

La clasificación profesional y la retribución salarial

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

Sumario:

I. El sistema de clasificación profesional un buen medidor de la igualdad por razón de sexo dentro de la empresa.

1. La preocupación por la paridad de las plantillas en la Ley Orgánica de Igualdad 2. ¿Cómo puede contribuir la negociación colectiva a garantizar la igualdad en el sistema de clasificación profesional? 3. Conclusiones.

II. La negociación colectiva en materia de retribuciones.

1. La exigencia legal de “igual salario” para trabajos de “igual valor”. 2. Las escasas aportaciones de la negociación colectiva en materia de retribuciones 3. Conclusiones

I. El sistema de clasificación profesional un buen medidor de la igualdad por razón de sexo dentro de la empresa

1. La preocupación por la paridad de las plantillas en la Ley Orgánica de Igualdad

La LO 3/2007 potencia la igualdad entre hombres y mujeres en las empresas, pero las obligaciones que asumen los empresarios en virtud de esta norma se limitan simplemente a fomentar la igualdad de género en sus empresas y articular medidas para que ambos sexos estén igualmente representados entre sus plantillas. Estamos ante un mandato genérico, frente al cual cada empresa tiene un amplio abanico de posibilidades de actuación para cumplir los objetivos que le indica el legislador.

Pese a este interés general por potenciar que ambos sexos estén igualmente representados en las plantillas de las empresas sigue sin exigirse una cuota femenina estricta, salvo que esta obligación se asuma expresamente por convenio colectivo. El empresario cumple las obligaciones legales únicamente demostrando que su proceso de selección de personal se ha llevado a cabo sin incluir ninguna diferencia que perjudique o limite la incorporación femenina. Es cierto que el objetivo genérico es lograr que ningún sexo tenga una representación superior al 60% ni

inferior al 40% pero no se impone un porcentaje mínimo de la plantilla de las empresas que deba estar integrado por mujeres.

El empresario no está obligado por ley a articular procesos de selección de personal pensados únicamente para integrar mujeres, ni a dejar vacantes puestos de trabajo si no los reclama la población femenina con el fin de alcanzar el objetivo de la igualdad de representación de ambos sexos en su plantilla, pero sí se podrían incluir estas medidas en la negociación colectiva. A estos efectos, la LO 3/2007 ampara y legitima medidas empresariales denominadas “acciones positivas”, orientadas a potenciar la igualdad de representación de ambos géneros en la plantilla de la empresa (art. 11.2).

El mantenimiento de un sistema de clasificación profesional en el que se respete escrupulosamente la igualdad de sexos, no sólo constituye un punto de partida básico e imprescindible para que, desde el punto de vista teórico, el art. 14 CE despliegue todos sus efectos en las relaciones jurídico-laborales, sino que además lleva aparejadas importantes consecuencias prácticas. Está demostrado que los sectores muy masculinizados disfrutan de salarios más altos que los sectores más feminizados, ello se debe, entre otras razones relacionadas con la fuerza sindical de unos sectores frente a otros con mayores capacidades de negociación, a que tradicionalmente se ha considerado que el sueldo de la mujer complementaba al del hombre, en tanto que éste era el principal “sustentador” económico de la familia, de forma que el salario de la mujer era sólo un complemento económico para el hogar familiar.

Por ello, una correcta clasificación profesional actúa como requisito imprescindible para evitar gran parte de las discriminaciones salariales indirectas que históricamente viene sufriendo la mujer, y que se articulan normalmente a través de una sistema de clasifi-

cación profesional que (vulnerando tanto el art. 14 CE como el art. 17 ET) no se corresponde con el trabajo verdaderamente realizado por los trabajadores de ambos sexos.

2. ¿Cómo puede contribuir la negociación colectiva a garantizar la igualdad en el sistema de clasificación profesional?

Son diversas las vertientes relacionadas con la clasificación profesional en la empresa, en las que, una mala interpretación del art. 22 ET o una incorrecta utilización de las facultades empresariales de organización del trabajo en la empresa produce efectos discriminatorios. Para aplicar correctamente las reglas sobre determinación del sistema de clasificación profesional contempladas en el ET, interpretadas ahora a la luz de los nuevos postulados introducidos por la LO 3/2007, debería procurarse:

1) Una utilización no sexista de la denominación de categorías profesionales:

El art. 14.11 de la LO 3/2007 expresamente enumera entre los criterios principales que han de regir la actuación de los poderes públicos, «la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas».

La mayoría de los convenios analizados ya no recurren a las categorías profesionales sino a grupos y ello evita la imposición de un género u otro a las tareas incluidas en el grupo, la descripción de las tareas que se incluyen en cada grupo es objetiva y se caracteriza por su neutralidad (CC de Perfumerías, institutos de belleza y gimnasios), incluso cuando en este convenio se definen categorías integradas en cada uno de los grupos cuida el lenguaje para incluir siempre masculino y femenino en categorías que suenan tan extrañas como: “Manicura/o”, “pedicura/o”, “depilador/a”, “aprendiz/a”, “bañero/a socorrista”, “oficial/a de tercera”, etc.

También hay una preocupación por la utilización de los dos géneros en la descripción de los puestos en el II Convenio Colectivo General del Sector de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos -Handling-, que siempre habla de “trabajadores y trabajadoras”, así como, de jefe/jefa, haciendo una descripción de funciones de forma neutra.

Sin embargo, esta práctica no está totalmente aceptada, en el CC de Siemens el lenguaje utilizado para la delimitación de las categorías que componen los grupos está totalmente masculinizado.

2) Es útil negociar el porcentaje de trabajadores de ambos géneros pero no sobre el total de la plantilla sino dentro de cada una de las categorías profesionales.

El objetivo es claramente evitar que ninguna categoría profesional esté integrada exclusivamente por mujeres ni tampoco por hombres. Se trata de una práctica que muchas veces responde bien a la asignación automática de hombres y mujeres a distintas categorías profesionales, sin atender a las funciones que verdaderamente van a desarrollar; o bien a la atribución de funciones distintas —y por tanto, a diversa categoría profesional— a hombres y mujeres sin ofrecerles opción a los trabajadores al respecto. En cualquiera de los casos, sea cual sea el motivo que produzca que una categoría esté integrada exclusivamente por personal de uno u otro sexo, constituye una práctica sobre la que la negociación colectiva debe poner especial interés en evitar. Las medidas de “acción positiva” pueden jugar un papel fundamental en la consecución de este objetivo, pero no hemos encontrado ninguna entre los convenios analizados.

Este propósito de igualdad puede completarse a su vez favoreciendo que tanto hombres como mujeres se encuentren igualmente

representados en las distintas modalidades de contratos de trabajo que se puedan concertar en la empresa: contratos indefinidos y temporales, contratos a jornada completa o a tiempo parcial, contratos en prácticas y para la formación, contratos para el fomento de la contratación indefinida, contratos de relevo, etc.

En concreto, este objetivo podría cumplirse de una forma muy satisfactoria incluyendo en una cláusula en el texto del convenio colectivo, en el que, los compromisos de estabilidad en el empleo se vinculen a su vez a objetivos de igualdad de género, exigiendo por ejemplo, que las empresas asuman compromisos de transformación de contratos temporales en indefinidos con el fin de alcanzar en el menor periodo de tiempo posible que el personal fijo de la plantilla esté integrado por un porcentaje equivalente de hombres y mujeres.

3) *La determinación clara por el convenio de las funciones que corresponden a cada una de las categorías profesionales.*

En general, falta concretar con precisión cuáles son las funciones en cuyo desarrollo el sexo constituye un factor profesional determinante y esencial para desarrollar la prestación laboral de servicios de forma satisfactoria.

El sistema de clasificación profesional debería concretar los objetivos generales y las funciones específicas atribuidas a cada una de las categorías profesionales o al menos, a cada uno de los grupos o niveles en los que se encuadran.

4) *Concretar los supuestos en los que el sexo constituye un «factor profesional esencial».*

5) *Claridad en la concreción de los requisitos de ascenso y promoción profesional.*

En la clasificación profesional es importante ver el método de promoción de los trabajadores de una a otra categoría a fin de descubrir donde se puede esconder la discrecionalidad del empresario, cuanto más objetivo sea el método de promoción más fácil será conseguir la igualdad entre las distintas categorías. En el CC de Asistencia en Tierra en Aeropuerto –Handling- o en el III Convenio Colectivo de la empresa Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.A. para su personal de tierra, se introducen dos modalidades de ascenso, por un lado, la progresión y, por otro, la promoción, la primera no implica cambio de categoría sino ascenso económico manteniéndose en la misma, bastará con el transcurso del tiempo en un determinado puesto mientras que sí lo implica para la segunda. En el CC de Asistencia en Tierra en Aeropuerto –Handling- está objetivada la progresión pero la promoción o cambio de categoría, a la de “Mando” rige la libre designación de la Empresa a través de las pruebas o requisitos que se establezcan al efecto.

Es importante en la clasificación profesional el lenguaje que se utiliza para determinar los grupos profesionales o las categorías, la descripción de las funciones y también el proceso de ascenso en la tabla de clasificación, porque cuando la promoción es por antigüedad en el puesto queda absolutamente descartada la discriminación en la decisión. El CC de Zardoya OTIS prevé los ascensos en función del tiempo que llevan en el puesto en las categorías más bajas –más de 6 meses o más de cinco años-. Para las categorías más altas la empresa sólo se compromete a promocionar anualmente a un 2% a nivel de empresa.

En el III Convenio Colectivo de la empresa Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.A. para su personal de tierra, la “promoción” es más objetiva, deja claro que se tendrá en cuenta la titulación, si fuera requerida por la nueva categoría, la formación y el tiempo de prestación de servicios en la cate-

goría anterior, aunque sea la empresa la que decidirá cuando quiere promocionar.

La promoción suele ser discrecional, las cláusulas más habituales son las que nos hemos encontrado en el Convenio Colectivo de trabajo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios, que dice literalmente: “La provisión de vacantes para los puestos de dirección o que implique mando serán de libre designación del empresario. No obstante, podrá convocar concurso entre los trabajadores del grupo”.

En ocasiones, la discrecionalidad disminuye, sin dejar de existir el criterio de “libre designación”, por ejemplo en el CC de Siemens el ascenso de trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza será de libre designación y revocación por parte de la Empresa. Aunque para ascender de nivel o grupo profesional, cuando proceda, la Empresa tendrá en cuenta la formación, méritos y permanencia del trabajador en la misma, pudiendo tomar como referencia los siguientes parámetros: Titulación adecuada, conocimiento del puesto de trabajo, Historial profesional, haber desempeñado función de superior categoría profesional, superar satisfactoriamente las pruebas que pudieran establecerse al efecto. Este mismo convenio contiene fórmulas más estrictas aún para la promoción en otros centros de trabajo, de forma que se tiene en cuenta la antigüedad (75 puntos) y un examen eminentemente práctico (25 puntos). A ello se añade que los exámenes serán confeccionados, efectuados y revisados por una Comisión Calificadora, que estará compuesta por igual número de representantes de la Empresa y de los trabajadores.

Además de la objetividad en el proceso de selección para la promoción en el CC de Siemens encontramos medidas que tratan de favorecer la promoción de las mujeres, en concreto, se realizarán campañas de in-

formación que motiven a las mujeres a participar en procesos de promociones en los puestos y categorías profesionales en que estén infrarrepresentadas y se realizará un plan especial de promociones en un centro específico de la empresa a fin de incrementar el número de mujeres representadas en la franja central de categorías de convenio de personal obrero.

El CC de Siemens tiene un plan de igualdad en el que se adoptan acciones positivas en la “promoción profesional”, de forma que “a igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo de que se trate”.

3. Conclusiones

Cada vez son más los convenios que contienen una denominación no sexista de las categorías profesionales.

Sería muy útil negociar el porcentaje de trabajadores de ambos géneros que deben ocupar determinadas categorías profesionales que estén muy masculinizadas, no se deberían pactar esos porcentajes sobre el total de la plantilla sino dentro de cada categoría. Además de utilizar un lenguaje neutro se deberían determinar claramente las funciones que corresponden a cada una de las categorías profesionales, concretando los supuestos en los que el sexo constituye un «factor profesional esencial».

Es importante que se concreten los requisitos de ascenso y promoción profesional, *evitando que el criterio predominante sea la “voluntad del empresario”*. Cuanto más objetivo sea el método de promoción más fácil será conseguir la igualdad entre las distintas categorías.

De forma aislada hemos encontrado medidas que tratan de favorecer la promoción de las mujeres, en concreto: campañas de informa-

ción que motiven a las mujeres a participar en procesos de promociones en los puestos y categorías profesionales en que estén infrarepresentadas y se realizará un plan especial de promociones en un centro específico de la empresa a fin de incrementar el número de mujeres representadas en la franja central de categorías de convenio de personal obrero.

II. La negociación colectiva en materia de retribuciones

1. La exigencia legal de “igual salario” para trabajos de “igual valor”

Una de las primeras Directivas comunitarias que nacen en materia social es la Directiva 75/117, sobre igualdad salarial para trabajos de igual valor. Las diferencias de retribución entre hombres y mujeres se vienen produciendo desde hace años y un espacio en el que se esconde es el “sistema de clasificación profesional”.

La clasificación profesional puede operar como un factor de discriminación indirecta por razón de sexo. Por ese motivo, es importante definir con precisión el “valor” exacto de cada tipo de trabajo. Con el fin de evitar gran parte de las discriminaciones salariales indirectas por razón de género

Si no se precisa por medio de la negociación colectiva qué trabajos pueden considerarse de igual valor, la equivalencia de funciones que se va a tener en cuenta para valorar si existe o no proporcionalidad retributiva entre ellas, va a venir determinada exclusivamente por la pertenencia a una u otra categoría profesional, y esto no siempre es así. No en vano el art.28 ET, al proclamar la igualdad de retribución por razón de sexo, utiliza como parámetro de cómputo el concepto de “trabajo de igual valor” y no únicamente el de la misma función ni el de igual o similar categoría profesional, de alcance mucho más limitado.

Sería importante que el convenio colectivo introdujera un concepto claro de “trabajo de

igual valor” que interrelacionara diversas categorías profesionales en la empresa para evitar fórmulas de discriminación indirectamente relacionadas con la atribución de determinada categoría profesional.

Sobre el tratamiento que este tema está recibiendo en la negociación colectiva hay que decir que, como ha venido sucediendo a lo largo del tiempo, sigue siendo muy reducido. No tienen mayor interés aquellos convenios que se limitan a transcribir la ley, así, por ejemplo, el CC de empresas de comercio al por mayor e importadoras de productos químicos industriales, droguería, perfumería y afines, sólo prevé a este respecto que “en materia salarial se da por reproducido el artículo 28 del ET que establece las condiciones de principios de igualdad de remuneración por razón de sexo y señala que se refiere tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extrasalarial.”

2. Las escasas aportaciones de la negociación colectiva en materia de retribuciones

El I Acuerdo Marco del Comercio no incluye ninguna medida directamente sino que por la técnica del reenvío requiere a las empresas que esté obligadas a elaborar planes de igualdad a que, por un lado, revisen los complementos que componen el salario para evitar discriminaciones por razón de sexo y, por otro, promuevan procesos y establezcan plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

En el sistema de retribución los conceptos más susceptibles de ocultar las discriminaciones salariales son los complementos. Por ello, hemos tenido especial cuidado con su análisis. Cuando el complemento no está relacionado con las tareas específicas que desarrolla el trabajador sino con la productividad o con la eficiencia de la empresa nos aseguramos que no estamos ante un complemento que esconda discriminaciones, un ejemplo es el “plus de eficiencia” que se pacta en el CC de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro (2011-2014).

En el CC de empresas de comercio al por mayor e importadoras de productos químicos industriales, droguería, perfumería y afines, una de las características del Grupo Profesional I para el que no se requiere formación específica, es la “fuerza física”, aunque es cierto que en la definición de las tareas de este grupo profesional encontramos desde las tareas de envasado, carga y descarga, hasta limpieza. De forma que, parece que lo que se valora es el “valor del trabajo” en sí no su desarrollo por las personas de uno u otro género, ya que lo habitual es que las tareas que requieran “esfuerzo físico” las realizarán, seguramente los hombres mientras que las de limpieza, suelen estar adscritas a las mujeres.

A veces los convenios cuidan porque la denominación que reciban los complementos no estén sexualizadas. Otras veces, como el CC de Zardoya OTIS, se refiere al “Plus de jefe de equipo” y compensa económicamente de forma importante la disponibilidad en el puesto de trabajo: “El personal adscrito a esta modalidad deberá encontrarse en situación de localizable para los avisos que pudieran ocurrir entre las 22.00 y las 08.00 horas. Detrás de estos complementos suelen estar hombres, porque quiénes desarrollan principalmente estas funciones son ellos.

3. Conclusiones

Las desigualdades en materia retributiva siguen siendo una constante en nuestro sistema de relaciones laborales. La brecha salarial existente entre mujeres y hombres sigue existiendo.

Muchas de las diferencias de retribución se ocultan en el sistema de clasificación profesional porque las mujeres ocupan los puestos más bajos de este sistema.

Otras veces, las diferencias salariales las generan los diferentes complementos salariales que ocultan discriminaciones indirectas, difíciles de detectar.

Las diferencias retributivas sólo se pueden evitar si se controla por los representantes la asignación a una u otra categoría o grupo profesional de las mujeres a fin de conseguir que se ubiquen en una categoría o grupo acorde con las funciones que va a desarrollar. Esta no es una práctica en nuestro sistema de relaciones laborales en el que la asignación suele fundamentarse en una decisión individual del empresario.



CAPÍTULO IV

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

Rocío Molina González-Pumariega
Profesora Titular (i) 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. Mejoras del régimen estatutario en las cláusulas convencionales relativas a las medidas de conciliación tradicionales. 1.1. Respecto a los permisos del artículo 37.3 ET como medidas conciliadoras. Breve referencia a las vacaciones. 1.2. El permiso de lactancia, otra medida conciliadora tradicional. 1.3. El derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares. 1.4. La excedencia por cuidado de hijos y familiares.

III. Medidas de conciliación más innovadoras.

IV. A modo de conclusión: medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva.

V. Bibliografía.

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

Para realizar el análisis de los convenios colectivos seleccionados seguiremos el enfoque utilizado en el año anterior por darle continuidad al estudio, es decir, desdoblaremos el estudio en dos direcciones: la primera, denominada como tradicional o clásica (MOLERO MARAÑÓN, M.L., 2011, 41) 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, más innovadora del concepto que incluye medidas distintas que hacen referencia a la organización temporal y espacial del trabajo y otras. La tradicional o clásica se centra en el análisis del 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. La segunda perspectiva se centra en lo dispuesto en los convenios colectivos analizados relativo 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, aunque tenemos ya que adelantar que estas últimas son muy escasas, casi inexistentes; es decir frente a la existencia de medidas de tipo tradicional en todos los convenios, estas últimas podríamos decir que son muestras simbólicas y excepcionales.

Este enfoque se debe a la constatación de que dentro de la muestra analizada se hace referencia en todos los convenios, de una manera más o menos extensa, a las medidas tradicionales de conciliación. Únicamente en el Acuerdo Marco del Comercio no ocurre así. Sin embargo hemos seguido optando por el análisis desde una doble dirección porque al margen de las medidas tradicionales respaldadas por el texto legal, lo más ajustado para lograr describir 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 seguir destacando 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 en el Informe del año 2011, MOLERO MARAÑÓN, M.L., p.42). En este sentido, nos llama la atención que de la muestra analizada el CC de Siemens, sea el único convenio que expresamente tenga un artículo - que no un capítulo ni un título - dedicado a la conciliación. Sí encontramos un artículo expreso sobre conciliación en un Acuerdo Marco, en el de Repsol, pero no en otro convenio. Dicha ausencia nos obliga a contemplar en su conjunto el texto del convenio, con el fin de desentrañar posibles me-

didadas 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 se hizo referencia en el 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.

Desde estas primeras consideraciones generales, la segunda de las conclusiones que se obtiene, es que la negociación colectiva sigue sin asumir un papel relevante respecto a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional; constatamos ante la muestra de convenios colectivos que analizamos que continúa muy apegada al régimen legal existente.

Podemos seguir afirmando, como ya se hizo en el año anterior (MOLERO MARAÑÓN, M.L., 2011, 42-43) que la muestra de convenios colectivos analizados, no cumplen con carácter general una función que sirva para 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 mejora respecto al texto legal, o de precisión de los mandatos legales. 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. Sí podemos afirmar que la muestra analizada está adecuada en general a la legislación vigente en la materia estudiada hasta el momento de su suscripción.

II. Medidas de conciliación tradicionales.

1. Falta de sistemática de las medidas

En la muestra de convenios analizados, como hemos señalado, encontramos en todos ellos medidas de tipo tradicional. Se recogen previsiones acerca de permisos y licencias (artículo 37.3 y 4, 4 bis ET), derechos de reducción de jornada por cuidado de familiares (artículo 37.5 ET), así como disposiciones relativas a las excedencias familiares (artículo 46.3 ET).

No obstante, se produce una falta clara de sistemática dentro del articulado de los convenios, no hay una sistemática trazada para este tipo de medidas, es más, se encuentran dispersas en los distintos textos, a veces en apartados similares o parecidos y otras no.

En algún caso, dichas medidas se agrupan en capítulos con contenidos cercanos, así las encontramos en un capítulo denominado “Jornada, vacaciones y licencias” (CC Zardoya Otis, SA y Ascensores Eguren, SA); en otro “Vacaciones, permisos y licencias” (CC general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos -Handling-); o en otro “Jornada, descanso y vacaciones” (CC para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios). Encontramos otro convenio que incluye medidas de conciliación en un capítulo con contenido parecido al de los anteriores pero más amplio, “Jornada, vacaciones, licencias y excedencias” (CC para las empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, droguería, perfumería y afines). En el CC marco para oficinas de farmacia, las medidas las hallamos en el capítulo relativo a “Permisos, Licencias, Excedencias y Jubilaciones”

En el CC Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, SA para su personal de tierra y tripulantes de cabina de pasajeros, las medidas conciliadoras se agrupan de forma dispersa por el texto del CC en apartados diferentes denominados “Suspensiones del contrato”, “Tiempo de trabajo” y “Límites y regulaciones”. Con este formato de dispersión encontramos en el CC

de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, varias medidas en diferentes capítulos, así en los relativos a “Jornada de trabajo”, “Enfermedad, permisos”, “Excedencias”; no obstante y a diferencia del CC anterior, estos capítulos pertenecen todos ellos al Título 3º del CC denominado “Jornada, vacaciones, permisos, excedencias y jubilación”. En este mismo texto convencional, pero en su parte final, en su Disposición adicional cuarta, se recoge una disposición específica sobre “Cuidado de menores afectados con cáncer o enfermedad grave”. Como vemos, disposiciones repartidas en diferentes partes del texto convencional.

En el AM del Comercio hay referencias a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el capítulo sobre “Igualdad efectiva entre mujeres y hombres”, en concreto en su artículo 20 denominado “No discriminación en las relaciones laborales”

Hay en la muestra una norma convencional que contiene, curiosamente, medidas para la conciliación dentro de un capítulo denominado “Conceptos diversos” (CC de Siemens, SA). Dichas medidas se encuentran ubicadas en ese capítulo en un artículo dedicado a los “Permisos no retribuidos” y en otro sobre la “Conciliación de la vida laboral y familiar”. De la muestra analizada nos llama la atención que sea éste el único convenio que expresamente tenga un artículo (que no un capítulo) dedicado a la conciliación. Sí encontramos un artículo expreso sobre conciliación en un Acuerdo Marco, pero no en otro convenio colectivo. Así, en el AM Repsol, su artículo 16, bajo el título “Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral” dentro de la parte 3 del AM, que se corresponde con el “Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas del grupo Repsol YPF”, recoge varias medidas de conciliación.

Por último señalar que algún convenio recoge alguna medida para la conciliación agrupada

junto con otras condiciones de trabajo en un capítulo denominado “Régimen de trabajo” (CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas).

Respecto a los resultados alcanzados en el análisis elaborado el año anterior, el estudio actual coincide con aquel en señalar la diversidad sistemática que acompaña a la muestra, sin embargo en el año 2011 parece que las medidas de conciliación iban cada vez más unidas a la ordenación del tiempo de trabajo, resultando en muchas ocasiones un apartado dentro de la misma, no siendo éste el caso que observamos en la muestra presente. También, a diferencia de años anteriores, aunque las que hallamos son medidas más escasas, el lenguaje jurídico empleado es más acertado, más correcto y preciso.

2. Mejoras del régimen estatutario en las cláusulas convencionales relativas a las medidas de conciliación tradicionales

En la muestra objeto de análisis la tendencia más generalizada es seguir la ordenación estatutaria, pero a diferencia de la muestra de años anteriores, y más concretamente del año 2011, aunque se produzca una trasposición de dicha regulación como base de las disposiciones convencionales, la tónica general es que se incluyan mejoras en los diferentes textos convencionales. En concreto los permisos suelen ser mejorados y ampliados, no siendo esta la tónica general en materia de excedencias, permiso por lactancia y ni quizá, en menor medida, en la reducción de jornada por ciudad o de hijos y familiares

Asimismo y en general, tanto los permisos nuevos que se conceden como las ampliaciones en la duración de los permisos legales, son de carácter retribuido; no encontramos más que alguno sin retribuir o permisos retribuidos que se completan con alguno no retribuido si fuera necesario (CC marco para oficinas de farmacia, en caso de nacimiento de hijo o adopción se concede un día más que en el permiso legal,

sin embargo, en el supuesto de parto de alto riesgo, este permiso podrá ser ampliado hasta cinco días naturales y, en el caso de que persistiese la gravedad, por el tiempo necesario pero sin retribución). Por el contrario, en la muestra del año 2011, era más frecuente encontrar permisos que se ampliaban pero sin retribuir.

Para el análisis de las distintas cláusulas convencionales iremos recogiendo las distintas muestras convencionales reguladoras de dichas medidas tradicionales y señalando las mejoras, unas veces producto de la ampliación de la duración de los permisos, licencias y derechos o de los sujetos protegidos, y otras producto de la creación de nuevos permisos, que ha sido objeto la regulación legal por las mismas.

2.1. Respecto a los permisos del artículo 37.3 ET como medidas conciliadoras. Breve referencia a las vacaciones

En principio, lo dispuesto en el ET en materia de permisos, es traspuesto en el CC general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos –Handling - aunque con ciertas mejoras ya que se añade un permiso por matrimonio de parientes (padre o madre, hijos o hijas y hermanos o hermanas) y un permiso para realización de exámenes o pruebas definitivas de aptitud. Este mismo sentido de trasponer lo dispuesto en la ley y ampliar con estos dos concretos permisos lo encontramos en CC Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, SA para su personal de tierra y tripulantes de cabina de pasajeros, donde se matiza que en el caso de exámenes será por el tiempo indispensable para su realización y siempre que sean exámenes para la “obtención de titulaciones oficiales y certificados oficiales de idiomas (en este caso exclusivamente inglés, francés, alemán y/o italiano)”.

Por su parte, en el CC general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos -Handling-, al regular las vacaciones siguiendo lo dispuesto legalmente, se concede la posibilidad al trabajador o trabajadora de una reserva

de hasta tres días de vacaciones “para atender necesidades derivadas o previstas en la ley de conciliación de la vida familiar”.

Uno de los CC analizados que más se ciñe a la regulación estatutaria en materia de permisos es el CC de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado. En él únicamente se amplía en un día el permiso por nacimiento de un hijo, intervención quirúrgica que precise hospitalización o enfermedad grave, accidente, hospitalización o fallecimiento o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tanto si se necesita desplazamiento o no. Sólo y excepcionalmente, para trabajadores extranjeros se concede otro día más. Asimismo y como único permiso nuevo se concede un día por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad.

En otro CC, el del Comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, droguería, perfumería y afines, en su artículo 36, también se traspone la regulación legal en materia de permisos, pero se mejora al añadir un permiso por matrimonio de padres, hijos, hermanos o hermanos políticos en la fecha de celebración de la ceremonia, otro por tiempo de duración del examen y del desplazamiento para los derechos educativos generales y de la formación profesional y otro para obtener el carnet de conducir. Asimismo, en el mismo CC pero en su artículo 38, se concede un permiso retribuido “para asistencia a consultorio médico o centro hospitalario de la Seguridad Social, por el tiempo indispensable al efecto, debiendo ser este permiso, justificado posteriormente, mediante el correspondiente volante del facultativo que le atienda. Se procederá del mismo modo, cuando la asistencia sea para los hijos menores de edad o padres del trabajador/a, si bien, en el caso de los hijos, cuando ambos padres trabajen, solo podrá ser ejercido este derecho por uno de ellos. En el caso de pa-

dres del trabajador, este permiso se disfrutará solamente cuando medie imposibilidad física, psíquica, sensorial o por motivo de edad de la persona que deba asistir a consulta médica o centro hospitalario, sin necesidad de convivir con la persona trabajadora, siempre que medie la prescripción de dicho acompañamiento o los padres sean mayores de 80 años. Este derecho, en el caso de asistencia a consulta de médicos especialistas se hará extensivo a consultas privadas”.

En el CC para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios, cuando se regulan las “licencias” (artículo 27) se hace una enumeración similar a la legal, con algunas mejoras y matices nuevos, así en caso de necesidad de desplazamiento fuera del territorio nacional por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un pariente de primer grado la licencia será de ocho días, eso sí, sólo cuatro retribuidos.

Comprobamos, tanto en éste último convenio como en algunos otros de la muestra analizada (CC del Comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, droguería, perfumería y afines; CC Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, SA para su personal de tierra y tripulantes de cabina de pasajeros; CC Zardoya Otis, SA y Ascensores Eguren, SA; CC marco para oficinas de farmacia) como se extienden estos derechos a las relaciones de parejas de hecho debidamente inscritas en el Registro público correspondiente o a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente.

En el CC para peluquerías, se reconoce un permiso de cuatro días por asuntos propios, otro por el tiempo necesario para acompañar a familiares de primer grado que “tengan mermadas sus facultades físicas o psíquicas y así resulte acreditado”. Para hacer uso de esta licencia se debe preavisar al empresario “con la suficiente antelación, salvo razones de fuerza mayor o de urgencia”; y un último permiso de un día por matrimonio de hijos.

En la línea que venimos exponiendo, de conceder algún nuevo permiso pero sin alterar en gran medida la regulación legal, en el CC de cajas y entidades financieras de ahorro, se recoge un permiso retribuido por nacimiento de hijo con discapacidad de hasta treinta días de duración y un permiso de un día al año de libre disposición.

Por su parte señalar que la estructura que se sigue en la disposición sobre permisos y licencias como medidas de conciliación del CC Zardoya Otis, SA y Ascensores Eguren, SA, se corresponde con la establecida en la regulación estatutaria, sin embargo en él se contienen claras mejoras respecto a la misma; se amplía la duración de los períodos de disfrute e incluso se crean permisos nuevos, algunos de los cuales se reconocen también en convenios que hemos ido señalando. Ocurre algo similar en el CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas. A continuación exponemos las regulaciones de ambos CC, comenzando por lo recogido en el CC Zardoya Otis, SA y Ascensores Eguren, SA.:

- El permiso por matrimonio se amplía en tres días naturales y se concede un permiso de un día por matrimonio de padres, padres políticos, hijos, hermanos, hermanos políticos, nietos, abuelos. En el CC del sector de harinas se limita a padres, hijos y hermanos

- Por “alumbramiento de esposa o compañera” en el ET, permiso por nacimiento de hijo -, se amplía el permiso a 3 días laborables, pudiendo ampliarse otros 3 días naturales más en el caso de existir complicaciones graves o en caso de cesárea. También el trabajador puede solicitar la mitad de las vacaciones acumulándose a este período. Por su parte en el CC del sector harinas, se conceden cinco días de permiso retribuido “en concepto de permiso de paternidad por nacimiento o adopción de hijos”

- Por adopción de hijo se concede un permiso nuevo de 3 días para realizar las gestiones ne-

cesarias y por nacimiento de un nieto, un día laborable. En el CC del sector de harinas este permiso no se concede.

- Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario se amplía el permiso hasta los parientes de tercer grado por consanguinidad o afinidad, siendo además 2 días laborables o 4 medias jornadas. Si fuera de pariente hasta segundo grado incluyendo compañero/a y hubiese necesidades que lo justificasen, el permiso se ampliará en un día laborable más o 2 medias jornadas. El CC del sector de harinas concede tres jornadas de trabajo a los mismos parientes hasta el segundo grado y dos más si hubiera que desplazarse más de 200 kilómetros.

- En el caso de muerte de cónyuge, compañero/a e hijos el permiso se amplía a 5 días naturales, si la muerte es de padres, padres políticos, abuelos, nietos, hermanos y hermanos políticos a 3 días naturales. Si quien muere es un abuelo político se concede un permiso de 2 días naturales y otro de un día natural por la muerte de tíos carnales. En el caso de muerte de padres y hermanos, de aquellos 3 días, al menos 2 serán laborables. Muy similar es de nuevo la regulación en este caso dispuesta en el CC del sector harinas aunque destacamos una mejora muy clara en materia de conciliación: se amplía el permiso hasta 7 días si quien muere es el cónyuge pudiendo aumentarse en otros 7 si tiene menores a cargo “en atención a los hijos menores”.

- Se aumenta en ambos CC, en un día natural el permiso por traslado de domicilio habitual.

- Se concede permiso para ir al médico de cabecera o especialista, que en principio, será retribuido. Si hubiera un uso desmedido se tomarían medidas que afectarían a dicha retribución. En el CC del sector de harinas se especifica que el permiso se concede para el trabajador, su cónyuge, hijos y padres.

- Otro permiso que se estipula es por exáme-

nes académicos y oficiales debidamente justificados; por el tiempo que se necesite sin que pueda exceder de dos días naturales en el CC Zardoya Otis, SA y Ascensores Eguren, SA y de diez en el CC del sector de harinas.

- Un día natural por divorcio o separación legal en el CC Zardoya Otis, SA y Ascensores Eguren, SA

- También se concede el tiempo necesario, en ambos CC, y debidamente justificado, para la renovación del DNI y/o carné de conducir.

- En el CC del sector de harinas, se conceden diez días al año, como máximo, “para asistir a cursos de capacitación profesional dentro del ámbito regulado en el Convenio, y siempre y cuando el trabajador hubiera avisado con, al menos, un mes de anticipación sobre el comienzo del curso a la Dirección de la Empresa”

- Un día por asuntos propios, en el CC del sector de harinas.

En la línea de mejoras a la regulación estatutaria que venimos exponiendo, el CC marco para oficinas de farmacia es muestra clara de ello, no sólo por ampliación en la duración de los permisos sino por la concesión de nuevos derechos de conciliación. Se amplía el permiso por fallecimiento de ascendientes y descendientes hasta el segundo grado en un día tanto si hay desplazamiento como si no lo hay. Para el caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiares que convivan o dependan del personal, así como familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concede un permiso de cinco días naturales que podrán ser prorrogados o si no hay prórroga, se concede un derecho a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo necesario, sin retribución. Se reconoce un permiso de un día por matrimonio de hijos, hermanos o cualquiera de los padres el día de la boda. Como clara medida concilia-

dora, en caso de nacimiento de hijo o adopción se concede un día más que en el permiso legal, sin embargo, en el supuesto de parto de alto riesgo, este permiso podrá ser ampliado hasta cinco días naturales y, en el caso de que persistiese la gravedad, por el tiempo necesario pero sin retribución. Se añaden cinco días de permiso al estipulado en el ET, por matrimonio del personal. Asimismo, todo el personal disfrutará de permiso las tardes de los días 24 y 31 de diciembre y la mañana del Sábado Santo y un día de asuntos propios.

2.2. El permiso de lactancia, otra medida conciliadora tradicional

Respecto al permiso de lactancia, otra medida claramente conciliadora, en el CC de las cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2011-2014, se traspone la regulación legal pero con cierta mejora al final, se concede un permiso de diez días más cinco hábiles en sustitución de la hora por lactancia, por acumulación de horas. Previsión que no podemos olvidar se encuentra expresamente prevista en la norma legal, que establece un mandato de remisión para la negociación colectiva (artículo 37.4 ET). Este permiso de lactancia es traspuesto también por el CC Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, SA para su personal de tierra y tripulantes de cabina de pasajeros con la posibilidad expresa de acumular la hora diaria de lactancia de un hijo menor de nueve meses en bloque de días continuados, sin embargo con el matiz de que “el trabajador no podrá solicitar seguidamente a la lactancia acumulada una excedencia hasta que no haya trabajado el periodo de tiempo que devenga el disfrute de esa lactancia acumulada”. Para los tripulantes de cabina de pasajeros se adapta más el permiso de lactancia y siempre que tengan un hijo menor de 9 meses podrán optar “entre disfrutar un día libre adicional al mes en concepto de lactancia, además de sus días libres mensuales, o una programación personalizada con salida y vuelta a base, siempre que la programación y la ejecución de la operativa diaria lo permitan”. En el CC del sector de harinas panificables y sémolas, también

se concede el permiso de lactancia en sentido similar al del ET, pero sin hablar de las posibilidades de acumulación en jornadas como ya recoge nuestra ley. Por su parte en el CC de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, se reconoce el permiso de lactancia siguiendo lo dispuesto en nuestra ley, y concretando su disfrute de forma acumulada, a elección del trabajador, durante veinte días naturales retribuidos o más si se trata de parto múltiple. Por su parte el CC Siemens, S.A reconoce la posibilidad de acumular el periodo de lactancia en jornadas de trabajo completas que equivalen a 15 días laborables. El CC marco para oficinas de farmacia reconoce un permiso de ausencia por lactancia en similares términos que la ley.

En este permiso, los convenios hablan de trabajadoras todavía, aunque se concede a los dos progenitores si ambos trabajan [CC Zardoya Otis, SA y Ascensores Eguren, SA; CC general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos -Handling-; CC de las cajas y entidades financieras de ahorro; CC Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, SA para su personal de tierra y tripulantes de cabina de pasajeros; CC del sector de harinas panificables y sémolas]. No han incluido la reciente reforma de esta materia, todavía siguen trasponiendo lo dispuesto en el ET antes de esta reforma, provocada primero, por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, elevado a la categoría de ley y sustituido posteriormente por la reciente Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Como sabemos, el ET antes de su reforma consideraba a trabajadora madre como titular del derecho aunque a la hora de posibilitar su disfrute permitía disfrutarlo indistintamente al padre o a la madre si ambos trabajaban. Tras la reforma provocada en la materia, en el texto legal ya no se habla de trabajadoras específicamente, sino de “los trabajadores” en general como titulares de dicho derecho.

2.3. El derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares

En relación con esta medida, también de conciliación, hemos de señalar que la encontramos de manera frecuente en la muestra analizada. En algunos convenios con mejoras respecto a la regulación legal y en otros trasponiendo la regulación legal.

En el CC de las cajas y entidades financieras de ahorro, se amplía el derecho a la reducción de jornada, hasta que el niño tenga la edad de 10 años; en la misma línea en el CC Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, SA para su personal de tierra y tripulantes de cabina de pasajeros. Para hacer efectiva esta reducción de jornada a los tripulantes de cabina de pasajeros se les concede “el disfrute de días libres adicionales, agrupados éstos en un solo bloque y en la proporción correspondiente a la reducción de la actividad laboral”. Los tripulantes de nivel 5 podrán solicitar la reducción de su jornada en un 50 por ciento durante un periodo mínimo de seis meses consecutivos y un periodo máximo de un año. La reducción de jornada se hará mediante el disfrute de días libres adicionales, agrupados éstos en un solo bloque en la quincena que determine la Dirección de la Compañía.

En otras normas colectivas (CC de Siemens, SA) se regula la reducción de jornada laboral por cuidado de hijos menores o discapacitados en similares términos que en el artículo 37.5 párrafo primero ET pero dentro de un precepto que se denomina “permisos no retribuidos”. Sin novedad también respecto a la regulación legal se reconoce la reducción de jornada por cuidado de hijo o familiar en el CC de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado en su artículo 38, y en su disposición adicional 4ª para incluir la posible reducción de jornada para cuidado de menores afectados con cáncer o enfermedad grave. El CC marco para las oficinas de farmacia regula el derecho a la reducción de jornada por guarda legal o por cuidado de familiares coincidente con lo señala-

do en nuestro ET, artículo 37.5 primer y segundo párrafo.

2.4. La excedencia por cuidado de hijos y familiares

Como medida de conciliación que encontramos en la mayoría de convenios analizados, no podemos dejar de referirnos a la excedencia por cuidado de hijos y familiares; sin embargo destacamos que su regulación en general, coincide con la legal y se puede afirmar que con mínimos cambios y mejoras.

El CC de cajas y entidades financieras de ahorro, recoge el derecho a la excedencia por cuidado de hijos y familiares trasponiendo la regulación legal, pero combinado con el permiso de lactancia si éste se disfrutara acumulado. Además se concede a los trabajadores la suspensión temporal del pago de las cuotas de amortización de los préstamos y anticipos, regulados en convenio colectivo o en pacto colectivo, de los que sea titular el trabajador o trabajadora que disfrute de la excedencia. También trasponen la regulación legal en materia de excedencias por cuidado de hijos y familiares el CC Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, SA para su personal de tierra y tripulantes de cabina de pasajeros, el CC para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios y el CC de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, y en estos casos sin incluir novedad alguna.

En el CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas es considerada como forzosa la excedencia “motivada por maternidad hasta tres años” y en todo lo no previsto en dicha norma convencional, se establece una remisión directa a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 16 del CC). Remisión directa que no hemos encontrado en ningún otro convenio de la muestra (salvo en el caso del CC marco para las oficinas de farmacia en materia de permisos, artículo 36), como en cambio sí ocurría en las muestras de años anteriores.

Por su parte, en el CC marco para las oficinas de farmacia, se reconoce la excedencia “por guarda legal o cuidado de familiares” en similares términos a los legales, eso sí ampliando la duración de la excedencia por cuidado de familiares en un año.

Una mejora clara del ET, como medida conciliadora, la señala el CC del Comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, droguería, perfumería y afines, al regular un supuesto especial de excedencia para el trabajador, una excedencia hasta un máximo de un año, con reingreso automático, para atender enfermedad de carácter grave del cónyuge, o bien padres o hijos solteros, cuando el cónyuge trabaje y estos convivan con ellos.

III. Medidas de conciliación más innovadoras

Como se ha indicado al inicio, el enfoque adoptado en este informe por continuidad con el informe del año 2011, es doble, una parte del mismo se dirige, según lo plasmado en páginas anteriores, al estudio de las mucho más frecuentes cláusulas del tipo que denominamos tradicional, y otra hacia las que consideramos más innovadoras. Las denominamos cláusulas convencionales más innovadoras por no ser de las tradicionales, por ser cláusulas que contienen medidas de conciliación que no están en el texto legal o que no se limitan a aumentar los tipos de permisos o la duración de las medidas de conciliación tradicionales; contienen medidas innovadoras que algunas de ellas se encuentran vinculadas al régimen de ordenación temporal de la prestación laboral o al régimen de organización del trabajo, con el fin de renovar la propia noción de conciliación, a la que aludíamos al comienzo de este trabajo. No obstante, antes de reflejar en este estudio su contenido, y tras analizar la muestra de convenios colectivos en su integridad, no podemos dejar de destacar la escasez de cláusulas de este tipo encontradas, podemos incluso afirmar que son casi inexistentes, su muestra es simbólica y excepcional. Situación que no se producía en la muestra analizada para el informe pasado del año 2011.

Sin embargo, en una valoración general, finalizada la lectura de los convenios, nos atrevemos a afirmar que los interlocutores sociales van siendo conscientes de la trascendencia de estas medidas de cara a la conciliación aunque esa concienciación de los negociadores tenga unos efectos bien limitados 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 los distintos convenios colectivos de la muestra o en los planes de igualdad, que sí están presentes en casi todos los convenios o por lo menos el propósito de elaborarlos (AM del Comercio, CC Zardoya Otis, SA y Ascensores Eguren, SA, CC general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos -Handling-, CC del Comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, droguería, perfumería y afines, CC Peluquerías, CC Siemens, S.A., CC del sector de harinas panificables y sémolas, CC de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, AM Repsol).

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” (artículo 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.

Encontramos una cláusula en el CC para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios que deja a la decisión empresarial su puesta en marcha al establecer que serán las empresas las que “adoptarán medidas sobre la duración

y distribución de la jornada con el fin de que las trabajadoras y los trabajadores afectados por el presente Convenio, puedan hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”. No se regula como una cláusula vinculante, se hace depender de la voluntad empresarial.

En otro CC, el de Siemens, S.A, encontramos la propuesta de crear una “Oficina flexible” que establezca la posibilidad de trabajar basada en las “nuevas tecnologías que favorecen el uso flexible del tiempo y el espacio, favoreciendo, a su vez, las necesidades de conciliación de los colaboradores” permitiendo de esta forma satisfacer “las necesidades de conciliación sin dejar de hacer por ello una labor excelente”. Aunque casi tiene el valor de una declaración de intenciones, valoramos que su contenido es el de una auténtica medida de conciliación en el pleno concepto de la misma, la conciliación 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. Se puede conciliar y seguir haciendo una “labor excelente” desde el punto de vista laboral, profesional.

No encontramos sin embargo, cláusulas sobre teletrabajo como medida efectiva y adecuada para el logro de una adecuada conciliación, como sí se producían en la muestra analizada del año 2011. Sólo hay una referencia al teletrabajo como medida de conciliación en el AM Repsol.

Una muy leve alusión a la jornada flexible y a la reducción de jornada para ejercer un único derecho de conciliación, no más, la contiene el CC de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, cuando concede a los trabajadores que lo deseen “reducir su jornada en el caso de no existir horario flexible, o acomodar éste, para asistir y acompañar a clases de preparación al parto, con la reducción proporcional de haberes, pero sin pérdida de

ningún otro derecho laboral”.

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.

Dicho esto, se ha de llamar la atención que en la muestra de convenios, en relación con las vacaciones, sigue sin haber 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.

No podemos dejar de señalar que a lo largo de la muestra se pueden contemplar algunas medidas de conciliación distintas que establecen ciertas preferencias a favor de la conciliación cuando un trabajador por razones familiares solicite cubrir algún puesto vacante en la empresa (CC Zardoya Otis, SA y Ascensores Eguren, SA).

Por último, dentro de las medidas que pueden servir para lograr cierta conciliación laboral, personal y familiar, medidas fuera de la ordenación legal encontramos en algún caso licencias o permisos por asuntos particulares no retribuidos sin exigirse en ellos causa para su concesión (CC Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, SA para su personal de tierra y tripulantes de cabina de pasajeros; CC de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado). En otros casos, se establece el permiso no retribuido con causa justificada, sin especificar, así en el CC de Siemens S.A. se dice “cuando se

justifiquen fehacientemente los motivos de la petición”.

IV. A modo de conclusión: medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva

Para concluir este estudio, nos parece interesante dejar constancia de que en casi toda la muestra analizada hemos encontrado alusiones y referencias a los planes de igualdad de las empresas, obligaciones de negociarlos e incluso en algunos de ellos los mismos planes de igualdad. También es frecuente encontrar Comisiones de control de planes. En muchas de las disposiciones que se contienen se hace referencia a la conciliación.

En el AM del Comercio se habla de la obligación de elaborar planes de igualdad en las empresas del sector, y en ellos, para lograr sus objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo en las empresas, se deberá contemplar, entre otras materias, las relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se buscará conseguir “una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos, excedencias legales existentes u otras medidas, además de fomentar la corresponsabilidad de la vida familiar”. También se obligan a elaborar un plan de igualdad “con el contenido legalmente establecido”, las empresas en el CC general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos -Handling-. De manera más extensa y completa, siguiendo lo dispuesto en la regulación legal tras la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, el CC del Comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, droguería, perfumería y afines, recoge la obligación de elaborar planes de igualdad en las empresas afectadas por el mismo, teniendo como objetivos, entre otros, la consecución de “una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc”. Por su

parte, el CC de Peluquerías incluye la obligación de elaborar planes de igualdad en el marco de la Ley Orgánica 3/2007 y para interpretar y aplicar correctamente dicha LO crea una Comisión Paritaria de Igualdad.

Otra comisión se constituye en el CC Zardoya Otis, SA y Ascensores Eguren, SA, la Comisión de igualdad, para realizar el seguimiento del cumplimiento y desarrollo del Plan de Igualdad de la Compañía, cuyo fin será trabajar, entre otros, fomentando “la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras promoviendo la empresa medidas de conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral”. En el CC del sector de harinas se establece la Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Esta Comisión debe velar por el cumplimiento de la LO 3/2007; asimismo en la misma disposición que la regula del CC, se reconocen los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los trabajadores y trabajadoras, de forma que se fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

El CC de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado en su disposición final séptima denominada Plan de Igualdad, se señala la necesidad de adoptar medidas en empresas que tengan más de 250 trabajadores, “dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres”, medidas pactadas con los representantes legales de los trabajadores, que respeten la legislación laboral y con el alcance y contenido establecidos en la Ley Orgánica 3/2007.

Por último señalar que en el CC Siemens, S.A., se contiene el I Plan de Igualdad de Siemens, S.A., el plan se fija como objetivos, entre otros, “establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores” y dedica varios apartados a su regulación. En esta línea de

contener un plan de igualdad, encontramos el AM Repsol, donde en uno de sus artículos recoge las medidas acordadas para impulsar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

V. BIBLIOGRAFÍA

MOLERO MARAÑÓN, M.L., *Medidas para conciliar la vida laboral y la vida personal y familiar en AA.VV* (VALDÉS DAL-RÉ, F., Dir. y SOBRINO GONZÁLEZ, G., Coord.) INFORME: *El análisis de las materias relacionadas con la igualdad de género en la negociación colectiva*, 2011, pp. 41-49



CAPÍTULO V

La violencia de género

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

Sumario:

I. Introducción.

II. El sujeto titular protegido.

III. La ampliación de la protección de la víctima por la Negociación Colectiva.

I. Introducción.

Los derechos sociolaborales reconocidos a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género en el artículo 21 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género (LOVG) aluden a la consideración justificada de los retrasos o las faltas de asistencia al trabajo motivados en esta causa, a la posibilidad de que la víctima pueda reordenar o reducir su jornada laboral, solicitar un cambio de centro de trabajo, una suspensión del contrato de trabajo o la extinción del mismo, así como, a la nulidad de los despidos emprendidos contra las víctimas por el ejercicio de los derechos señalados.

La novedad legislativa de introducir los referidos derechos con la finalidad de proporcionar a la trabajadora maltratada las herramientas necesarias que le puedan permitir mantenerse en el mercado de trabajo, sin necesidad de tener que renunciar a su puesto de trabajo por las circunstancias personales que le están afectando han supuesto una gran protección y avance jurídico laboral.

II. El sujeto titular del protegido

Sin embargo, y siempre recalando la gran relevancia de esta Ley, cabe resaltar algún déficit significativo respecto al sujeto titular protegido por la LOVG y los requisitos que deben concurrir para el ejercicio de los mencionados derechos.

El artículo 21.1 LOVG alude básicamente a la “trabajadora víctima de violencia de género” como sujeto titular de los derechos laborales que recoge la propia Ley. Sin embargo, la aparente generalidad y amplitud con la que la Ley Orgánica 1/2004 determina este colec-

tivo de sujetos, se torna bastante restrictiva teniendo en cuenta la serie de requisitos que deben concurrir necesaria y simultáneamente en la víctima de violencia de género.

Concretando el espectro de sujetos titulares de los derechos laborales a analizar, debe tenerse en consideración que, para poder ser titular de los mismos, en primer lugar, se debe tener la condición de mujer, puesto que dichos derechos se reconocen por razón de violencia de género y no del maltrato en general practicado sobre cualquier persona. En segundo lugar, y dado que se trata de ser titular de derechos que se ejercen dentro del ámbito empresarial, la mujer ha de ser trabajadora. No obstante, la propia Ley también contempla a las mujeres desempleadas víctimas de violencia de género y prevé el desarrollo de un programa de acción específico para este colectivo, dentro del Plan de Empleo (artículo 22 LOVG).

La Ley Orgánica 1/2004 considera a la mujer trabajadora en términos bastante amplios, de forma que incluye como sujeto titular de los mencionados derechos tanto a la mujer trabajadora por cuenta propia, como a la que presta servicios por cuenta ajena y a la que está vinculada profesionalmente a la Administración Pública. Es decir, todas las mujeres que, de alguna manera, desempeñan un trabajo haya o no vínculo contractual y con indiferencia de que el mismo se articule mediante un contrato de trabajo indefinido, de carácter temporal, por tiempo parcial o a jornada completa. El legislador no establece diferenciaciones en este sentido, al igual que tampoco las hace en lo que respecta al “origen, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” de la víctima (artículo 17.1 LOVG). Por tanto, la mujer trabajadora extranjera víctima de violencia doméstica también es sujeto titular de los derechos laborales de la Ley Orgánica 1/2004¹. No obstante, cabe resaltar la omisión del legislador respecto a las trabajadoras encuadradas

dentro de las relaciones laborales de carácter especial, como es el caso de las mujeres cuya prestación laboral se desarrolla dentro del servicio doméstico. Un silencio un tanto llamativo teniendo en cuenta que se trata de un sector mayoritariamente ocupado por mujeres y generalmente de nacionalidad extranjera, que sin embargo quedan excluidas del mencionado ámbito de titularidad.

El requisito que exige la laboralidad de la mujer víctima de violencia de género lleva implícito consigo una premisa adicional, aunque la propia Ley no la mencione. Se trata de la edad del sujeto titular de estos derechos, de modo que el legislador exige el cumplimiento de una edad mínima, que debe ser coincidente con la edad mínima para acceder al mercado laboral; en que la trabajadora ha de superar los 16 años. Por consiguiente, se presume que, las destinatarias de los derechos laborales de esta Ley Orgánica son, en todo caso -iuris et de iure-, mayores de edad laboral².

En tercer lugar, la mujer trabajadora ha de ser víctima de violencia de género. Pero no de una violencia de género cualquiera, sino de la que esté en concordancia con la definición recogida en el artículo 1 LOVG. No todas las mujeres víctimas de violencia de género son sujetos titulares de los citados derechos, sino única y exclusivamente aquellas que sufren dicha violencia “por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia” (artículo 1.1 LOVG). Semejante opinión legislativa, supone un ámbito subjetivo de aplicación de la Ley Orgánica que resulta bastante escaso, teniendo en cuenta que muchas víctimas de violencia de género se encuentran excluidas de poder ejercitar dichos derechos laborales.

Tal es el caso de las formas de violencia de género que se ejercen en ámbitos ajenos al pu-

ramente sentimental como el entorno laboral, donde puede adoptar la forma de acoso sexual o acoso por razón de sexo; o aquellas en las que el agresor no es o ha sido pareja de la víctima aun pudiendo unirles lazos familiares. Como ocurriría, por ejemplo con las hijas del agresor o de la pareja donde se produce la violencia de género sobre la madre. En este caso y según el artículo 544 Ter de la Ley de Enjuiciamiento Criminal (LEC), la violencia física o psicológica que recae sobre ellas sí puede dar lugar a una Orden de protección. Sin embargo, aun cuando ésta se haya obtenido, paradójicamente esa/s hija/s no podrán ejercer los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género.

Lo cual resulta incomprensible empujando a considerar que quizás debiera realizarse una interpretación más extensa de la definición de violencia de género que se recoge en el artículo 1.1 de la Ley Orgánica 1/2004, de for-

1 En este caso y como señalan MONEREO PEREZ y TRIGUERO MARTINEZ (2009, 117): “si la mujer extranjera que se encuentra en España es poseedora del permiso de residencia y de la autorización para trabajar, no sólo va a tener un estatuto jurídico de derechos de carácter laboral, sino que si es víctima de violencia de género también va a poder beneficiarse en toda su plenitud de un conjunto de medidas de tutela laboral previstas legalmente en la Ley Orgánica de Protección Integral de la Violencia de Género, siempre y cuando cumplan las condiciones establecidas para ello y al respecto.(...) Por otra parte, si la mujer extranjera se encuentra en España en situación irregular -sin permiso de residencia y sin autorización para trabajar- y está desempeñando alguna actividad laboral a la vez que es víctima de violencia de género, va a tener derecho igualmente al ejercicio del conjunto de derechos y medidas previstas de carácter laboral, puesto que en virtud del artículo 36.3 de la Ley de Extranjería se validan todos los derechos laborales básicos del trabajador extranjero en situación irregular mediante la plena validez del contrato firmado. (...) Aunque, según la STS de 18 de marzo de 2008 sobre protección por desempleo de los trabajadores extranjeros irregulares, no se podrá conceder a éstos esta protección porque, desde la estricta legalidad, no se cumplen los requisitos específicos de la situación protegida en la medida en que legalmente el extranjero no puede trabajar en España. Pero es que da un paso mas, porque deja claro que esta protección no es posible ni si quiera a modo de indemnizaciones a cargo del empresario sin anticipo o garantía a cargo de las gestoras. Por lo tanto, es un pronunciamiento regresivo totalmente en línea de reconocimiento pleno de derechos sociales a los extranjeros en situación irregular en base a sus meras situaciones administrativas”.

2 Como también observa ARIAS DOMINGUEZ (2008, 38).

ma que comprenda a todas las víctimas de violencia de género que se encuentren en las relaciones que define el artículo 173.2 del Código Penal³ y siendo deseable su previsión explícita en futuras reformas legales⁴.

A este respecto, tanto el Consejo General del Poder Judicial como el Consejo Económico y Social, remitieron sendos informes sobre el Anteproyecto de la Ley Orgánica de Violencia de Género en los que se valoró negativamente el reducido ámbito de aplicación de la norma. Dichos Informes proponían, al menos indirectamente, su ampliación hacia otros colectivos como el de los transexuales, los ancianos, los menores de edad, los discapacitados (donde los datos estadísticos desvelan abusos frecuentes hacia estos colectivos, especialmente en el caso de los ancianos), las parejas del mismo sexo, y los hombres, entre otros. Una propuesta de ampliación del ámbito subjetivo de la referida Ley en términos de protección de la violencia doméstica y no de la violencia de género, lo que por otra parte pone de relieve la falta de concordancia entre el contenido y la rúbrica del título de la Ley Orgánica de Violencia de Género.

La violencia de género a que se refiere esta Ley comprende únicamente la violencia de género del agresor varón hacia la mujer víctima, siendo totalmente unidireccional puesto que no prevé la posibilidad de que una violencia en sentido contrario sea considerada como de género. Una determinación que, desde el punto de vista laboral, no tiene defecto de inconstitucionalidad alguno, porque “el tratamiento desigual (la acción positiva) en el plano de las medidas sociolaborales difícilmente podría desembocar en que se considerase inconstitucional la decisión de impedir su aplicación por parte del varón afectado por similar situación”⁵. Y que además, el propio Tribunal Constitucional se ha encargado de legitimar al considerar que “el término “género” que titula la Ley y que se utiliza en su articulado, no se trata una discriminación

por razón de sexo. No es el sexo en sí de los sujetos activo y pasivo lo que el legislador toma en consideración con efectos agravatorios, sino -una vez más importa resaltarlo- el carácter especialmente lesivo de ciertos hechos a partir del ámbito relacional en el que se producen y del significado objetivo que adquieren como manifestación de una grave y arraigada desigualdad. La sanción no se impone por razón del sexo del sujeto activo ni de la víctima ni por razones vinculadas a su propia biología. Se trata de la sanción mayor de hechos más graves, que el legislador considera razonablemente que lo son por constituir una manifestación específicamente lesiva de violencia y de desigualdad”⁶.

Nuevamente el mencionado informe del Consejo General del Poder Judicial señala que “la norma puede reaccionar frente a situaciones de dominación, pero debe ser neutra en cuanto al sexo del sujeto dominante”, constatando que, aunque el porcentaje de agresiones más comunes se produce desde el hombre hacia la mujer, basado en esa consideración de superioridad mal entendida y de dominio que la norma pretende superar, ello no debe ser óbice para comprender que “la violencia contra ancianos y niños es más

³ El artículo 173 del Código Penal condena a toda persona “habitualmente ejerza violencia física o psíquica sobre quien sea o haya sido su cónyuge o sobre persona que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad aun sin convivencia, o sobre los descendientes, ascendientes o hermanos por naturaleza, adopción o afinidad, propios o del cónyuge o conviviente, o sobre los menores o incapaces que con él convivan o que se hallen sujetos a la potestad, tutela, curatela, acogimiento o guarda de hecho del cónyuge o conviviente, o sobre persona amparada en cualquier otra relación por la que se encuentre integrada en el núcleo de su convivencia familiar, así como sobre las personas que por su especial vulnerabilidad se encuentran sometidas a custodia o guarda en centros públicos o privados (...)”.

⁴ En este sentido MINGO BASAIL (2007, 126).

⁵ ARIAS DOMINGUEZ (2008, 38).

⁶ Como expresa el Fundamento Jurídico 9.º de la STC 59/2008, de 14 de mayo. En cuya misma línea se encuentran la STC 81/2008, de 17 de julio; la STC 45/2009, de 19 de febrero; la STC 127/2009, de 26 de mayo (art. 172-2 C); la STC 41/2010, de 22 de julio y la STC 60/2010, de 7 de octubre.

grave si cabe, precisamente por la nula capacidad de defensa y de denuncia del hecho que se les presupone”.

A este respecto y dado el alabado carácter integral, global y multidisciplinar de la Ley Orgánica de Violencia de Género, resulta llamativa la necesidad de que la referida violencia haya tenido lugar. Lo que desecha una perspectiva prevencionista, desde la óptica laboral, que tutelase no solo a la mujer que ya ha padecido violencia doméstica, sino también a la que esté en peligro de sufrir agresiones de esta naturaleza. Una norma de estas características, tan expansiva en el tratamiento jurídico legal que dispensa, merecería haber dedicado algún tipo de recurso jurídico a este aspecto. Aunque sólo fuese por cuestiones de eficacia jurídica y de optimización de recursos procesales y penales. Pero, ni siquiera se ha tenido en consideración esta perspectiva para potenciar la cuestión en la negociación colectiva⁷.

En cuarto lugar, para que la mujer trabajadora víctima de violencia de género pueda ser titular de los derechos laborales contenidos en la LOVG, es preciso que, además, acredite tal situación de violencia 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 (artículo 23 LOVG). La necesidad de acreditar la condición de ser sujeto de violencia de género mediante este tipo de instrumentos suscita un gran problema en los supuestos en 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.

La mencionada Orden de protección está regulada por la Ley 27/2003, de 31 de julio,

que introduce un nuevo artículo 544 ter en la LEC, en que se configura como una medida cautelar que puede adoptarse con carácter de urgencia, y que comprende una serie de medidas penales y, en su caso, civiles a favor de las víctimas, siempre que haya indicios fundados de la comisión del delito, y que se demuestre una situación objetiva de riesgo para ellas. Sin embargo, no todas las situaciones de violencia de género 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 mujer víctima de los malos tratos 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 artículo 23 LOVG.

Parece que, en la lógica del legislador, el riesgo para la víctima que se aprecia en la Orden de protección es el elemento que determina el acceso a los derechos laborales de las mujeres maltratadas. Pero muchos de los derechos que se reconocen a estas mujeres no tienen por finalidad exclusiva su seguridad frente a los agresores, sino el logro de otros bienes, como posibilitar que éstas puedan atender a sus necesidades personales y familiares. Unas necesidades que tienen todas las mujeres agredidas que deciden alejarse de sus maltratadores, con o sin Orden de protección. A este respecto, mencionar que ni siquiera la Ley prevé expresamente que la sentencia condenatoria en delitos derivados de violencia de género sea título para el re-

⁷ _ARIAS DOMINGUEZ (2008, 40).

conocimiento de los derechos laborales de las víctimas. De ahí que, resulta necesario establecer requisitos objetivos para acceder a los derechos que se reconocen a las mujeres víctimas de violencia de género. Lo contrario llevaría a la inseguridad y, probablemente, al abuso de derecho en algunos casos. Tal y como está configurada la regulación actual, muchas mujeres no pueden beneficiarse de estos derechos laborales, por lo que sería conveniente ampliar razonablemente su ámbito de aplicación, buscando fórmulas que permitan acreditar la violencia sin necesidad de requerir una Orden de protección, pensada para situaciones de alto riesgo para las víctimas⁸.

En este sentido, FERNANDEZ LOPEZ considera 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 doméstica, 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, entiende que “la propia Orden puede ser sustituida por un certificado del Ministerio Fiscal”⁹.

Con todo, conviene señalar que 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 Ley Orgánica 1/2004. En la acreditación de la situación de ausencia al trabajo (artículo 21 Ley Orgánica de Violencia de Género), así como en su régimen sancionador en sede de despido objetivo (artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores), para 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 laboral¹⁰.

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 Sentencia del Tribunal de Justicia de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, de 2 de noviembre de 2007¹¹; la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias, Las Palmas, Sala de lo Social, de 28 de septiembre de 2009¹²; y la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 3 de octubre de 2008¹³, 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 artículo 23 de la Ley Orgánica de Violencia de Género. Igual importancia observa la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, Sala de lo Social, de 2 de febrero de 2010¹⁴ pero en sentido contrario, al denegar el ejercicio de los referidos derechos por inexistencia de acreditación de la cualidad de ser víctima de violencia de género por parte de la trabajadora.

Esta última Sentencia trata sobre una trabajadora que sufre malos tratos por parte de su pareja, que paralelamente es uno de los socios administradores de la sociedad donde presta servicios. La trabajadora no solo no dispone de Orden de protección, sino que además, ésta le ha sido denegada con la conformidad del Ministerio Fiscal ya que “atendidos los antecedentes obrantes en

8_ Tal y como ponen de manifiesto MINGO BASAIL (2007, 128) y ARIAS DOMINGUEZ (2008, 50).

9_ (2005, 33).

10_ ARIAS DOMINGUEZ (2008, 51).

11_ Sentencia núm. 1609/2007.

12_ Sentencia núm. 1294/2009.

13_ Sentencia núm. 7262/2008.

14_ Sentencia núm. 3021/2009.

las actuaciones en los que si bien en un primer momento se consideró existían méritos para dictar la orden de protección, lo cierto es que por la Audiencia Provincial se consideró que no había causa para adoptar ningún tipo de medida cautelar. Después del dictado de dicha resolución entiende el M^o Público que no existe ningún hecho nuevo relevante que permita reconsiderar los argumentos expuestos en la resolución dictada por la Audiencia y consecuentemente considera que no debe accederse a la petición formulada". La trabajadora solicita protección laboral no en base a que esté sufriendo violencia de género en su vida privada, sino a que puede sufrirla en el desarrollo de su prestación laboral y es por ello que no quiere continuar desarrollando su trabajo en la empresa, porque considera que en este entorno es donde sufre la situación de violencia (al margen de la que pueda acontecer en otros escenarios, como en la calle). Es por esto por lo que solicita la extinción de su contrato acorde al art. 49.1.m) del Estatuto de los Trabajadores (con la misma indemnización que si se tratase de un despido improcedente) o, subsidiariamente, la suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo. Es decir, la trabajadora solicita una desvinculación laboral de la empresa donde presta servicios y de la que su maltratador es socio administrador como medida preventiva ante la posibilidad de sufrir nuevas agresiones por parte de éste. Cierto es que, el Ministerio Fiscal considera que al no haberse producido "nuevos hechos relevantes posteriores a los acaecidos" se ha de levantar la Orden de alejamiento; pero este no es motivo suficiente para dejar de mantener la alerta ante la posibilidad de que vuelvan a suceder actos de violencia de género sobre la víctima. Sin duda alguna, la situación emocional y psicológica de víctima se verá afectada por el hecho de encontrarse obligada a compartir el espacio de trabajo con su agresor cada vez que cumpla con sus obligaciones laborales. Y es precisamente, la labor preventiva y de protección de la víctima

tanto de los malos tratos como de los efectos de éstos de la Ley Orgánica de Violencia de Género la que debería operar aquí. Puesto que, en este caso, la necesidad de la víctima de alejarse de su maltratador se corresponde con el miedo provocado por los hechos pasados y por el temor a que se reproduzcan de nuevo. Sin embargo, los términos en los que está redactada la Ley y la exigencia de los referidos requisitos ligados a la acreditación de víctima de violencia de género permiten que, situaciones como la expuesta provoquen que la trabajadora maltratada se vea obligada a salir del mercado laboral para salvaguardar su integridad; o, a mantenerse en su puesto de trabajo poniendo en riesgo su salud mental, bajo la presión de la cercanía de su agresor, o incluso de su vida, en caso de que pudieran repetirse actos violentos.

Tal y como ya se ha expuesto, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco pone de manifiesto la falta de una verdadera función preventiva de la violencia de género en el ámbito sentimental 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 artículo 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 Ley Orgánica de Violencia de Género.

En quinto y último lugar, aunque solamente vinculado al ejercicio concreto de los derechos laborales relacionados con la movilidad geográfica, la suspensión del contrato de trabajo y la extinción del vínculo laboral, la Ley Orgánica exige la necesidad de que la trabajadora “se vea obligada a abandonar” el puesto de trabajo específico que ocupa. Para que la trabajadora víctima de violencia doméstica pueda ser titular de dichos derechos, debe acreditar previamente la razón que la lleva a tomar la decisión de emprender tal acción jurídica. Por este lado y cuando la trabajadora agredida pretenda cambiar de centro de trabajo, suspender su contrato de trabajo o darlo por finalizado, deberá justificar ante el empresario contratante cómo y por qué la medida elegida es la idónea para su protección pudiendo el empresario argumentar la inoportunidad de la misma y proponer otra alternativa de entre las previstas en la Ley Orgánica de Violencia de Género¹⁵.

III. La ampliación de la protección de la víctima por la Negociación Colectiva.

Ante los señalados déficits jurídicos de la LOVG, únicamente la Negociación Colectiva puede desempeñar un papel fundamental para paliar los posibles efectos adversos que deriven de ellos. De manera que, el contenido de los convenios colectivos se constituye como una pieza clave que va más allá de la configuración y desarrollo del contenido de los derechos laborales expresados en la LOVG en forma de normas dispositivas o de base y por consiguiente remitidos a la negociación colectiva.

El Convenio Colectivo puede ampliar la protección de la víctima de violencia de género más allá de lo expresado en la norma especialmente en aquellos derechos que no lleven aparejada una prestación económica proveniente del Estado, aunque siempre pudieran ser sustituidos por una compensación económica otorgada por la empresa. Así, cabría la posibilidad de que el concepto

de víctima de violencia de género se entendiese de manera más amplia abarcando supuestos de violencia ejercida sobre la mujer por un maltratador diferente al estrictamente contemplado por la norma, o dirigiendo el posible ejercicio de los derechos de análisis a toda la plantilla de trabajadores sin diferenciación en base al género. De que no se exigiese la acreditación de víctima de malos tratos necesariamente mediante una Orden de protección o un certificado del Ministerio Fiscal. De que se articulase alguna medida realmente preventiva que tratase de evitar que se desencadenen actos violentos sobre mujeres potencialmente expuestas a ellos.

Sin embargo, por lo general los convenios colectivos no suelen prestar importancia a estos asuntos y en todo caso se centran en reproducir el tenor literal de la Ley y en todo caso, introducir alguna mejora en los derechos laborales ya establecidos. En la muestra de convenios colectivos analizados en este estudio (Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF, CC de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.A. para su personal de tierra y tripulantes de cabina de pasajeros, CC de Cajas y entidades financieras de ahorro, CC de empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, droguería, perfumería y afines, CC de empresas del sector de harinas panificables y sémolas, CC de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, I Acuerdo Marco del Comercio, CC de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios, XXIII CC Marco para oficinas de farmacia, CC de Siemens, CC de Handling y XVII CC de Zardoya Otis, SA y Ascensores Eguren, S.A.) no se detecta ninguna medida que aborde algunos de los déficits recalcados, únicamente el Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF aunque no en alusión a los derechos sociolaborales de la LOVG. De los tres estudios realizados de

¹⁵ En este sentido ARIAS DOMINGUEZ (2008, 50).

“Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva” en el año 2010, 2011 y 2012, tan solo un convenio colectivo ha introducido alguna novedad al respecto. Este es el 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. Lo que supone un precedente sumamente significativo con el que subsanar algunos de los defectos de la LOVG.

En cuanto a los derechos sociolaborales recogidos en la LOVG, una vez más y como ya se pusiera de manifiesto en los estudios cronológicamente anteriores, 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 en esta ocasión apenas si se detecta alguna la incorporación de alguna mejora o medida novedosas.

En esta ocasión, la muestra de convenios analizados rompe con la tendencia de las dos muestras de estudios anteriores en que se observaba una progresiva y significativa mejora sobre la regulación de los referidos derechos. Los convenios colectivos ahora estudiados se caracterizan por las escasas y mediocres referencias a dichos derechos. De la muestra de doce convenios colectivos que componen el total, cuatro convenios no hacen ninguna alusión a la violencia de género (XVII CC de Zardoya Otis, SA y Ascensores Eguren, SA., XXIII CC Marco para oficinas de farmacia, CC de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios, CC de Air Nostrum Líneas Aéreas del

Mediterráneo, SA para su personal de tierra y tripulantes de cabina de pasajeros), un convenio no recoge ninguno de los derechos de la LOVG pero, sin embargo, reconoce “el derecho a la solicitud de excedencia voluntaria para los trabajadores víctimas de violencia de género” (artículo 16 CC de empresas del sector de harinas panificables y sémolas), dos convenios únicamente aluden al compromiso de protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género en consonancia con la LOVG (CC de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado -artículo 82- y I Acuerdo Marco del Comercio -artículo 20-), y los cinco convenios colectivos restantes se limitan a resumir la regulación expresada en la norma de dichos derechos.

Únicamente se pueden resaltar pequeños aspectos de relevancia menor en comparación con las significativas novedades introducidas por determinados convenios colectivos de las muestras analizadas en los estudios del año 2010 y 2011.

Así, el CC de Cajas y entidades financieras de ahorro dispone la prioridad de las trabajadoras víctimas de violencia de género “en los asuntos relacionados con la determinación de horarios, traslados, permisos y excedencias, y dispondrán del apoyo solidario de la Entidad” (artículo 11.6), el mantenimiento de “las condiciones de empleada en las ayudas financieras durante el periodo de situación de excedencia o suspensión del contrato motivado por su situación de violencia de género (artículo 11.7) y de las “aportaciones al Plan de Pensiones” y de la contabilización de la antigüedad a todos los efectos durante el primer año de excedencia (artículo 11.8).

Y el Acuerdo Marco Grupo Repsol YPF que recoge un conjunto de medidas de carácter complementario a las establecidas legalmente por la LOVG (a las que no hace ninguna mención). Lo más significativo de este Acuer-

do Marco es que va dirigido a todos los empleados, tanto a hombres como a mujeres (artículo 17). Y que el concepto de víctima de violencia de género que maneja es algo más amplio ya que contempla la agresión en el entorno familiar en general: “Se entiende por víctima de la violencia ejercida en el entorno familiar la realizada sobre, en este caso, un empleado-a de Repsol YPF, así como a sus hijos o hijas que convivan con él, siempre que el agresor sea una persona con quien el empleado o empleada mantenga en el momento en que se solicitara la protección, una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, ex-cónyuge, pareja de hecho, ex-pareja de hecho o familiar de cualquier grado). Si bien, lo ejemplificante de estos aspectos contenidos en el Acuerdo Marco quedan relegado únicamente a las medidas completaría que a continuación se detallan, no siendo extensibles a los derechos sociolaborales de la LOVG. Dichas medidas consisten en la prestación, a cargo de la empresa, de los servicios de apoyo que a continuación se exponen con uno o varios Gabinetes, que cubra tanto al empleado de Repsol YPF, como a los hijos o hijas que convivan con él, y que garantizando la confidencialidad más estricta, se pueda acudir directamente para que le sean proporcionados:

- Apoyo Psicológico: Asistencia, información y atención a la víctima, así como orientación familiar.

- Apoyo Médico: Asistencias recomendadas, entre las que se encuentra la Psiquiátrica.

- Apoyo Jurídico: Asistencia Jurídica especializada para tramitar actuaciones encaminadas a la protección de las víctimas, tales como la orden de alejamiento, la atribución de la vivienda familiar, la custodia de hijos, la pensión de alimentos, la obtención de prestaciones o medidas de asistencia social, etc.

- Apoyo laboral ofreciendo la mayor flexibilidad en materia de horarios y jornada,

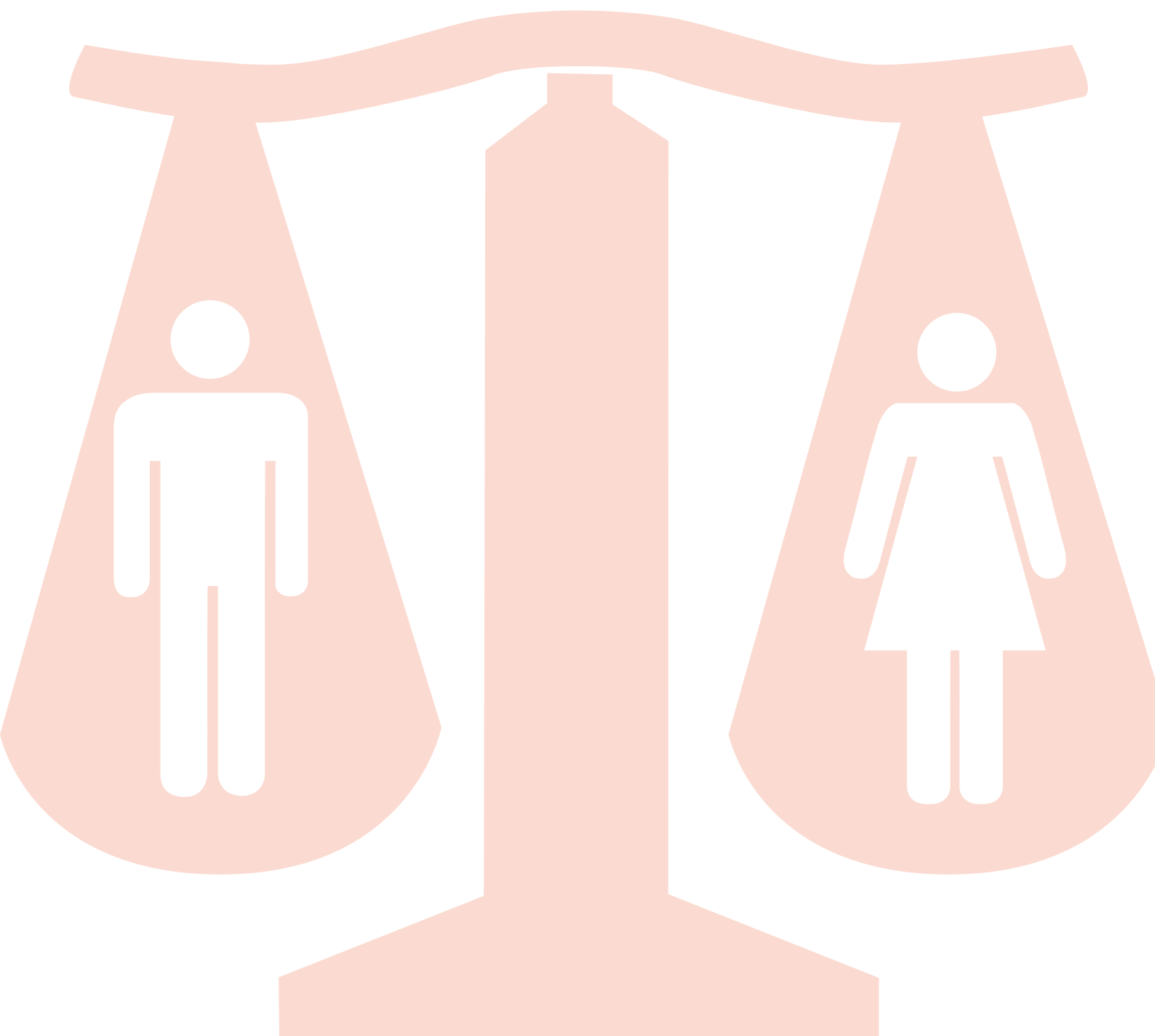
disfrute de vacaciones, licencias y permisos retribuidos, suspensión o extinción de la relación laboral, excedencia o preferencia para ocupar vacantes que supongan movilidad geográfica, en las mismas condiciones que para el traslado por decisión de la Dirección de la Empresa, según se solicite y mientras sean precisos para su reincorporación normal al trabajo.

- Ayuda económica para los gastos ocasionados por la necesidad de alquiler o compra de vivienda habitual con las siguientes consideraciones:

- Ayuda alquiler, en los valores previstos para los casos de movilidad geográfica, durante todo el período que la víctima se vea obligada a dejar temporalmente el domicilio habitual, hasta entonces compartido con el agresor.

- Ayuda a fondo perdido y crédito puente para la compra de vivienda, en los valores previstos para los casos de movilidad geográfica, cuando la víctima opte por esta solución como mejor forma para resolver su problema.

Así pues, de la muestra de convenios colectivos ahora analizadas no se observa ninguna mejora de los derechos sociolaborales reconocidos por la Ley Orgánica de Violencia de Género. Y tan solo cabe destacar la inclusión de la excedencia como un derecho más reconocido a las trabajadoras maltratadas en el CC de Cajas y entidades financieras de ahorro y el CC de empresas del sector de harinas panificables y sémola; y el paquete de medidas completaría expresado en el Acuerdo Marco Grupo Repsol YPF. Respecto a cuestiones tan relevantes como la consideración retribuida de las faltas de asistencia o retrasos, la posibilidad del cambio de centro de trabajo aparejado a la movilidad funcional, o los criterios para reducir o reordenar la jornada laboral, en esta ocasión han sido totalmente obviados.





CAPÍTULO VI

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo

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

Sumario:

I. Introducción.

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

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

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

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

VI. Bibliografía.

I. Introducción.

La negociación colectiva desempeña un papel fundamental en la prevención y erradicación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y sirve como complemento respecto de lo regulado por la ley, tal y como se pone de manifiesto en el artículo 48 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Para poder ser efectiva toda la regulación, tanto legal como convencional, sería efectivo que los convenios colectivos tuvieran presentes una serie de cuestiones con el propósito de hacer frente en el ambiente laboral al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Así, en general, se considera muy importante que los convenios colectivos tengan presente el contenido de la LOI, especialmente en lo que se refiere a la incorporación del concepto de acoso sexual recogido en dicha Ley (art. 7). Asimismo, es necesario que los convenios colectivos tipifiquen el acoso sexual como comportamiento objeto de sanción dentro de la empresa y prever procedimientos específicos tanto para prevenir el acoso sexual como para reconducir las denuncias o reclamaciones que al respecto pudieran producirse dentro de la empresa. Y, por último, también sería necesario que la negociación colectiva dirigiese sus esfuerzos a la formación de los trabajadores sobre el tema del acoso sexual con el fin de evitar que en el ambiente se produz-

can dichos comportamientos.

Hoy en día son muy numerosos los convenios colectivos que recogen el contenido de estas materias en un documento específico que abarca los tres tipos de acoso que se producen en el entorno laboral actualmente reconocidos por el legislador: el acoso moral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. De modo que, abundan los convenios colectivos que anexas un protocolo de prevención y protección frente al acoso en general, o una pluralidad de protocolos diferenciados por el tipo de acoso que previenen. A mi modo de ver, es indiferente como se estructure la protección frente a los referidos tipos de acoso. No tiene mayor significancia que se regulen todos en un único protocolo y que se separen en distintos documentos, siempre y cuando queden bien definidos e identificados cada uno de los acosos con sus respectivas herramientas de prevención, denuncia, erradicación y protección de la víctima. El problema surge cuando se mezclan conceptos y se considera a los tres tipos de acoso de igual manera, algo sumamente fácil derivado de las interpretaciones legales de la norma que lo regula.

La identificación del acoso sexista con el acoso laboral general, también denominado acoso moral en el trabajo o mobbing, quizás esté provocada porque ambos tipos de acoso se producen en el entorno laboral. Sin embargo, la causa que provoca cada uno de ellos es muy diferente, constituyendo el acoso sexual y el acoso por razón de sexo formas de violencia por motivos de género subyacentes a la desigualdad de poder que caracteriza al mercado de trabajo. Esta identificación de los dos tipos de acoso también podría estar motivada en los efectos compartidos que desprenden cada uno de ellos relacionados con el ambiente humillante, hostil e intimidatorio que se produce y que conducen a la víctima a su-

frir daños emocionales y físicos que pueden repercutir en el rendimiento en el trabajo, propiciar el absentismo laboral e incluso el abandono del puesto de trabajo. Empero, estas mismas consecuencias son las que tiene también la violencia de género doméstica cuando quien la sufre es a su vez una mujer trabajadora. Por consiguiente, más que vincular el acoso sexista con el entorno en que se produce y con los efectos que desprende, conviene hacerlo con el origen y la causa que lo provoca.

El acoso moral en el trabajo se podría definir como “un comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, potencialmente lesivo y no deseado, dirigido contra uno o más trabajadores, en el lugar de trabajo o por consecuencia del mismo”¹⁶. A la vez que la violencia de género en el trabajo comparte determinados rasgos con el acoso moral en el trabajo, también existen notables diferencias entre las que destacan, por una parte, el “contenido sexual o libidinoso, ya sea de forma física o de palabra, directa o a través de insinuaciones que claramente persiguen aquella finalidad”, de forma que el objetivo del acoso sexual o del acoso por razón de sexo es violentar la libertad sexual de la persona acosada, lo que no está presente en el acoso moral. Y por otra parte, la reiteración y persistencia del hostigamiento psicológico como componente imprescindible del acoso moral en el trabajo, a diferencia de lo que acontece con el acoso sexual, en el que basta la existencia de una sola conducta, de notoria entidad, para que pueda apreciarse su existencia¹⁷. El contenido de la conducta, su finalidad y la reiteración son elementos que permiten la diferenciación entre ambos comportamientos.

Sin embargo y de manera errónea, los paralelismos entre el acoso sexista y el acoso moral en el trabajo han conllevado incluso a una construcción jurídica del acoso moral

íntimamente relacionada con la del acoso sexual. En este sentido, Jean Jacquain ya alertaba sobre los peligros que se ciernen sobre la tutela efectiva frente a la violencia de género en el empleo en el caso de que se pretendiera un tratamiento unitario con otras formas de acoso¹⁸. Este autor señala, que “el aparataje jurídico desarrollado especialmente para la tutela frente al acoso sexual, íntimamente relacionado con la igualdad de género, puede ser utilizado, y de hecho lo ha sido, como precursor de los procedimientos de tutela frente al acoso moral, pero el mayor avance y desarrollo alcanzado en materia de tutela frente al acoso sexual no debe verse amenazado por tentativas imprudentes de globalización que pretendan su aplicación al acoso moral en general y que pongan en peligro su efectividad actual”.

Consecuentemente, la violencia de género en el trabajo no debería ser considerada como un subtipo del acoso moral laboral, sino como un fenómeno específico, al igual que la violencia de género en el ámbito doméstico no es un tipo de violencia social sino un fenómeno autónomo. La violencia de género, ya sea en el trabajo o en la esfera sexo-sentimental y familiar, comparte causas históricas, sociales y filosóficas que las diferencian y las hacen autónomas; también hay razones de tipo conceptual, preventivo y tutelar que justifican y exigen la adopción de una normativa diferenciada del Código Penal, perfectamente compatible con la Constitución Española, según la doctrina del Tribunal Constitucional¹⁹ que configure un tratamiento integral para su

16 _ COLLADO GARCIA (2005, 110).

17 _ Siguiendo a ROMERO RODENAS (2009, 144) y a PEREZ DEL RIO (2009, 20).

18 _ Como cita PEREZ DEL RIO (2009, 15).

19 _ STC 14/05/2008 sobre Cuestión de inconstitucionalidad número 5939-2005, planteada por el Juzgado de lo Penal número 4 de Murcia, en relación con el artículo 153.1 del Código Penal por posible violación del principio de igualdad ante la ley, artículo 14 CE.

erradicación social. La violencia de género en el ámbito laboral no es un tipo de acoso moral, tiene las mismas causas que el resto de las manifestaciones de violencia ejercida contra la mujer y presenta rasgos diferenciales de tal importancia que hacen incorrecto un tratamiento conjunto con el acoso moral en el trabajo²⁰.

En el acoso moral, el derecho vulnerado y, por consiguiente, el bien jurídico protegido es esencialmente la dignidad humana y la integridad física y moral. Sin embargo, en el acoso sexual y en el acoso por razón de sexo, en cuanto formas de violencia contra la mujer, el derecho fundamental violado por excelencia es el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de género. Por consiguiente, es importante y necesario emplear esta óptica para analizar, tipificar y establecer los sistemas de prevención y sanción de cada una de estas manifestaciones de acoso con una adecuada plasmación jurídico-conceptual. Algo que la Ley Orgánica de Igualdad no ha tenido en cuenta, aunque, esta Ley haya supuesto una importante novedad en el ámbito de la violencia de género en el trabajo en tanto en cuanto ha definido los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo²¹ y ha establecido mecanismos de prevención para tratar de erradicar este problema. No obstante, a pesar de todas estas mejoras, la definición de los términos continúa sin resultar suficientemente clarificadora para abarcar toda la complejidad del fenómeno que pretende definir. Quizás se deberían haber utilizado los recursos que facilita la propia normativa comunitaria, en cuyo Código de Conducta se ofrece tanto una definición más completa como toda una serie de modelos de protección de la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo.

Si bien, esta situación puede ser corregida por la Negociación Colectiva teniendo en cuenta los aspectos señalados tanto en la

elaboración de los respectivos protocolos como de los códigos de conducta.

La muestra de Convenios Colectivos analizados alcanza a doce: Acuerdo Marco Grupo Repsol YPF, Convenio Colectivo de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.A. para su personal de tierra y tripulantes de cabina de pasajeros, Convenio Colectivo de Cajas y entidades financieras de ahorro, Convenio Colectivo de empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, droguería, perfumería y afines, Convenio Colectivo de empresas del sector de harinas panificables y sémolas, Convenio Colectivo de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, I Acuerdo Marco del Comercio, Convenio Colectivo de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios, XXIII Convenio colectivo marco para oficinas de farmacia, Convenio Colectivo de Siemens, Convenio Colectivo de Handling, y XVII Convenio colectivo de Zardoya Otis, S.A y Ascensores Eguren, S.A.

Un tercio de la muestra, es decir: cuatro convenios colectivos (CC de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, CC de Cajas y entidades financieras de ahorro, CC de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, y el XVII CC de Zardoya Otis, S.A. y Ascensores Eguren, S.A.) no contienen precepto alguno que recoja o aluda a la referida materia. De forma que no se tiene en cuenta la consideración del acoso sexual y del acoso por razón de sexo como una falta ni entra entre sus planes la prevención del mismo. En definitiva, omiten cualquier referencia en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

²⁰ En este sentido PEREZ DEL RIO (2009, 20), LOUSADA AROCHEA (2004, 137), JACQMAIN, J. (2001).

²¹ Acorde a las Directivas comunitarias correspondientes

Y, otro cuarto de la muestra (CC de empresas del sector de harinas panificables y sémolas, CC de Handling, y el XII CC marco para oficinas de farmacia), únicamente aluden al acoso sexual, sin tener en cuenta el acoso por razón de sexo, en el listado de faltas muy graves sancionables por la empresa. Estos convenios prácticamente se limitan a dicha tipificación, sin albergar siquiera los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como tampoco establecen mecanismos de prevención y/o actuación frente a su aparición en el escenario laboral de la empresa.

Por lo que, en definitiva, únicamente cinco convenios colectivos del total de la muestra desarrollan la materia en mayor o menor medida (Acuerdo Marco Grupo Repsol YPF, CC de empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, droguería, perfumería y afines, I Acuerdo Marco del Comercio, CC de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios, y CC de Siemens)

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 tan solo cuatro convenios colectivos contienen ambas definiciones (Acuerdo Marco Grupo Repsol YPF, CC de empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, droguería, perfumería y afines, I Acuerdo Marco del Comercio, CC de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios y CC de Siemens). Mientras que el I Acuerdo Marco del Comercio tan solo recoge el concepto de acoso sexual.

Esta situación de inobservancia de definición de los referidos términos también se puso de manifiesto en los estudios anteriores. En el estudio de 2011 se detectaron tres convenios colectivos que carecían de

elementos descriptivos de ambos tipos de acoso: el Convenio Colectivo de Mercadona, el Convenio Colectivo de perfumería y afines, y el Convenio Colectivo estatal de notarios. Y en el estudio de 2010 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 un claro empeoramiento a este respecto, ya que dicha inobservancia ha aumentado considerablemente. Ya que, si el porcentaje de convenios colectivos que carecían de las referidas definiciones era de un 20 por 100 en el estudio de 2011, en el que ahora se realiza ese mismo porcentaje lo ocupan los convenios colectivos que sí las recogen.

Así pues, solo cuatro convenios de la muestra abordan la noción de acoso de forma íntegra definiendo tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo (Acuerdo Marco Grupo Repsol YPF, CC de empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, droguería, perfumería y afines, I Acuerdo Marco del Comercio, CC de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios y CC de Siemens), frente a los ocho convenios colectivos de la muestra de 2011. Por el contrario, el I Acuerdo Marco del Comercio tan solo ofrece 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 analiza-

dos 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 y de 2011 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, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (art. 82)]. En la muestra de 2011, tan solo el Convenio Colectivo de ocio deportivo y animación sociocultural mantenía 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”. De manera que, en la muestra de 2012 ninguno de los convenios se caracteriza por integrar dicho defecto técnico.

En la muestra de convenios del estudio de 2010 y en el de 2011 se localizaron definiciones del concepto de acoso sexual que ampliaban generosamente lo establecido en la

LOI, teniendo 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 CC de vidrio y cerámica); así como la enumeración de un amplio elenco de actitudes a ser consideradas como acoso sexual 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; por el cual el CC del Ayuntamiento de Leganés (de la muestra de 2011) y el CC de grandes almacenes (de la muestra de 2010) diferencian 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) presionar 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.

Sin embargo, en la muestra de 2012 no se puede hacer referencia a ningún convenio colectivo que en línea con los ejemplificantes supuestos de los estudios predecesores

contribuyan a ampliar de algún modo el concepto o definición de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

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

Como señala el Código de conducta de 1991, la herramienta más adecuada para erradicar las conductas de acoso sexual en el ambiente laboral es adelantarse a que aparezcan los supuestos mediante 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. Con el objeto de garantizar que no se den situaciones de acoso sexual y, en caso de que lleguen a producirse, ofrecer un procedimiento adecuado para hacer frente al problema y evitar que vuelva a suceder en el futuro.

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, a través de distintos mecanismos de diferente eficacia (Acuerdo Marco Grupo Repsol YPF, CC de empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, droguería, perfumería y afines, CC de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios, XXIII CC marco para oficinas de farmacia, y CC de Siemens). Se observa una tendencia escasa y con cuatro grados distintos de actuación, que retrocede en riqueza de contenido respecto al estudio de 2011.

En el nivel inferior se detectan dos convenios colectivos que adquieren un compromiso futuro de promover y elaborar un Protocolo que recoja el procedimiento de prevención y de actuación frente a estos tipos de acoso (I Acuerdo Marco del Co-

mercio y CC de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios).

A un paso más avanzado se encuentra el Acuerdo Marco Grupo Repsol YPF (art. 18: Protocolo sobre acoso), el Convenio Colectivo de empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales (Protocolo específico sobre acoso) y el XXIII Convenio Colectivo marco para oficinas de farmacia (art. 66), droguería, perfumería y afines que como medidas de prevención de las situaciones de acoso, se comprometen a fomentar la información y sensibilización de la plantilla mediante campañas específicas, y la impartición de programas de formación especialmente dirigidos a todas las personas que tengan personal a su cargo.

En tercer nivel estaría el Convenio Colectivo de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (art. 46) que señala la necesidad de que cada empresa 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 personas 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. Y 5. El procedimiento interno de actuación, que deberá ser ágil y garantizar la confidencialidad.

En cuarto nivel estaría el Convenio Colectivo de Siemens que anexa a su cuerpo el Plan de Igualdad suscrito en la misma empresa, en cuyo art. 5.7 señala las medidas específicas en prevención del acoso sexual que comienzan elaborando una declaración de principios y de intenciones de no tolerancia

y rechazo absoluto de las conductas de acoso que repercute tanto a la organización interna de la empresa como a la conducta con los socios externos. Tomando “las decisiones sobre aquellos con los que trabajamos, incluyendo empleados, proveedores, clientes y socios comerciales, basadas únicamente en consideraciones apropiadas, no sobre la base de consideraciones inapropiadas tales como discriminación o coacción”. Por lo que, “la Empresa y las Representaciones Sindicales manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas”. Y “se comprometen a procurar la máxima difusión de las medidas y procedimientos específicos acordados, para canalizar las reclamaciones a que pudiera haber lugar, con el fin de sensibilizar a todas las personas de la plantilla, persiguiendo con ello la consecución de un ambiente de trabajo libre de connotaciones sexuales”.

De acuerdo con estos principios Siemens, S.A. declara que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo no serán permitidos ni tolerados bajo ninguna circunstancia. No deben ser ignorados. Y serán sancionados con contundencia. Para alcanzar este propósito la empresa pide que cada una de las personas de su organización y especialmente aquellas con autoridad sobre las demás asuman sus responsabilidades:

- Evitando las acciones, los comportamientos o las actitudes de naturaleza sexual, con connotaciones sexuales o que se hacen por razón del sexo de una persona, que son o que puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidatorias para alguien.

- Actuando de forma adecuada y solidaria ante estos comportamientos y situaciones de acuerdo con las actuaciones que estable-

ce el protocolo: no ignorándolos, no tolerándolos, no dejando que se repitan ni que se agraven, poniéndolos en conocimiento y pidiendo apoyo a las personas adecuadas, dando apoyo a las personas que lo puedan estar sufriendo.

Siemens, S.A. se compromete a:

- Difundir un protocolo y facilitar oportunidades de información y formación para todos sus miembros y, en especial, a sus directivos, para contribuir a una mayor conciencia sobre este tema y el conocimiento de los derechos, las obligaciones y las responsabilidades de cada persona.

- Dar apoyo y facilitar ayuda a las personas que sean objeto de estas situaciones, nombrando una persona/una relación de personas con la formación y las aptitudes necesarias para esta función.

- Articular y dar a conocer las diferentes vías de resolución de estas situaciones dentro de la empresa.

- Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente y tramitarán de forma justa, rápida y en confidencialidad.

- Garantizar que no se tomarán represalias contra la persona acosada que presente queja o denuncia interna o contra las personas que participen de alguna manera en el proceso de resolución.

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

Del total de la muestra tan solo tres convenios colectivos recogen un procedimiento para tramitar las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo una vez que se han producido en el seno de la empresa. El Acuerdo Marco del Grupo Repso YPF, el Convenio Colectivo de empresas de comercio al por mayor e importadores de produc-

tos químicos industriales, droguería, perfumería y afines y el Convenio Colectivo de Siemens, S. A., en cuanto únicos ejemplos de la muestra que contienen un Protocolo sobre acoso (en el que se tratan todos los tipos de acoso), igualmente son los únicos en los que se observa el referido procedimiento de actuación.

Los tres Protocolos recogen un procedimiento informal que podrá ser iniciado por la víctima para resolver el conflicto de forma extraoficial. Si bien, tan solo el Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF, el Convenio Colectivo de empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, droguería, perfumería y afines, igualmente contienen el procedimiento formal al que podrá recurrir la víctima igualmente.

El Protocolo de este último Convenio Colectivo se caracteriza por ser el más completo en la elaboración de los procedimientos previstos. Comienza señalando los principios que rigen el procedimiento de actuación, en que se garantizará la confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas; la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie; la prioridad y tramitación urgente; la investigación exhaustiva de los hechos, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados; la adopción de las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe; la indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente

procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas); y la permanencia de la persona acosada en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

Lo más característico del Protocolo del Convenio Colectivo de empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, droguería, perfumería y afines, es que permite que la empresa inicie de forma automática el procedimiento informal en el momento en que se tenga constancia de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo, ya sea a través de la persona afectada, de los representantes de los trabajadores o de cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. Como regla general la instrucción del caso corre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa, salvo que la víctima exprese que también sean partícipes otros terceros sujetos: dirección de la empresa, sindicatos o cualesquiera. En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas. El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal (el Protocolo del CC del Grupo Repsol YPF fija el mismo periodo de para resolver mediante el procedimiento informal y pasar al formal).

El procedimiento formal se inicia con la apertura de un expediente informativo por la parte instructora, para el que se pueden practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la

formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas. Y en el plazo máximo de 30 días se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima (idéntico plazo se fija en el Protocolo del CC del Grupo Repsol YPF)..

Simultáneamente, durante la tramitación del expediente la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Por último, la Dirección de la Empresa procederá al cierre del expediente adoptando, en un plazo máximo de 15 días, las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

Como se ha puesto de manifiesto, aun son numerosos los Convenios Colectivos que carecen de un Protocolo específico de la materia. En esta ocasión, la muestra de 2012 no solamente no mejora la escasez de Protocolos respecto a los estudios anteriores, sino que, además, el contenido de los localizados en este análisis es más pobre que los del año 2011. Por lo que, una vez más, es importante reiterar la importancia de que la negociación colectiva incluya 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.

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

Al contrario de lo que viniera sucediendo en los análisis realizados en el año 2010 y en el 2011, en que prácticamente en todos los Convenios Colectivos de la muestra recogían la tipificación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, siendo escasos los Convenios Colectivos que lo omitían; en el estudio de este año se observa la tendencia inversa. Es decir, la mayoría de los Convenios Colectivos no aluden a la referida tipificación, y únicamente se detectan tres Convenios del total de la muestra que incluyan el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en su régimen sancionador.

El Convenio Colectivo de empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, droguería, perfumería y afines (art. 73), el Convenio Colectivo de empresas del sector de harinas panificables y sémolas (art. 52), y el Convenio Colectivo de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (art. 38) son los únicos que señalan como falta muy grave cualquier tipo de acoso: sexual, por razón de sexo o moral. Correspondiéndole una sanción que abarca desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo, en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo (art.74 CC de empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, droguería, perfumería y afines); o la suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días (art. 53 CC de empresas del sector de harinas panificables y sémolas).

De los tres supuestos destaca que establecen un régimen de faltas completo que no olvida la tipificación de ningún tipo de acoso. Pero en lo que respecta a las sanciones, debe señalarse la omisión del Convenio Colectivo de peluquerías, institutos de be-

lleza y gimnasios de señalar las sanciones correspondientes a las referidas faltas.

Las puniciones que prevén los convenios colectivos para estos supuestos básicamente son las mismas que se han venido detectando en los estudios anteriores, manteniéndose los mismos tiempos de duración de la suspensión de empleo y sueldo.

En el estudio realizado en 2010 se detectaron numerosos convenios colectivos que además de la suspensión de empleo y sueldo, añadían la posibilidad de que se sancionase 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 pública 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 pública, 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)). Mientras que, en el estudio del año 2011 se observó un claro desuso de este tipo de sanciones, que tan solo se vislumbraron en el Convenio Colectivo de Correos que recogía 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 que añadía el traslado forzoso, el demérito (penalización a efectos de carre-

ra, promoción o movilidad voluntaria) y los apercibimientos.

Una tendencia que continúa a la baja en la muestra de convenios colectivos de este año. Lo que, en relación con los demás resultados relacionados con la materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo conduce a concluir que lejos de mantener una línea ascendente de este tipo de contenidos, se está produciendo una dinámica inversa, de retroceso sobre estos aspectos.

VI. Bibliografía

COLLADO GARCIA, L. F.: "Concepto, calificación jurídica y tipología del acoso moral en el trabajo (-mobbing-). Diferencias con otras figuras", CGPJ, Madrid, 2005

JACQMAIN, J.: "Le Droit du Travail comme insecticide: Le harcèlement professionnel" en *Le contrat de travail et la nouvelle économie*, de. Du Jeune Barreau, Bruselas, 2001.

LOUSADA AROCHENA, J. F.: "El acoso sexual y el acoso moral por razón de género y su tratamiento procesa", en AGUSTÍ MARAGALL (Dir.): *Los riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales*, Cuadernos de Derecho Judicial, 22 (2004)

PEREZ DEL RIO, T: *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*, Albacete, Editorial Bomarzo, 2009.

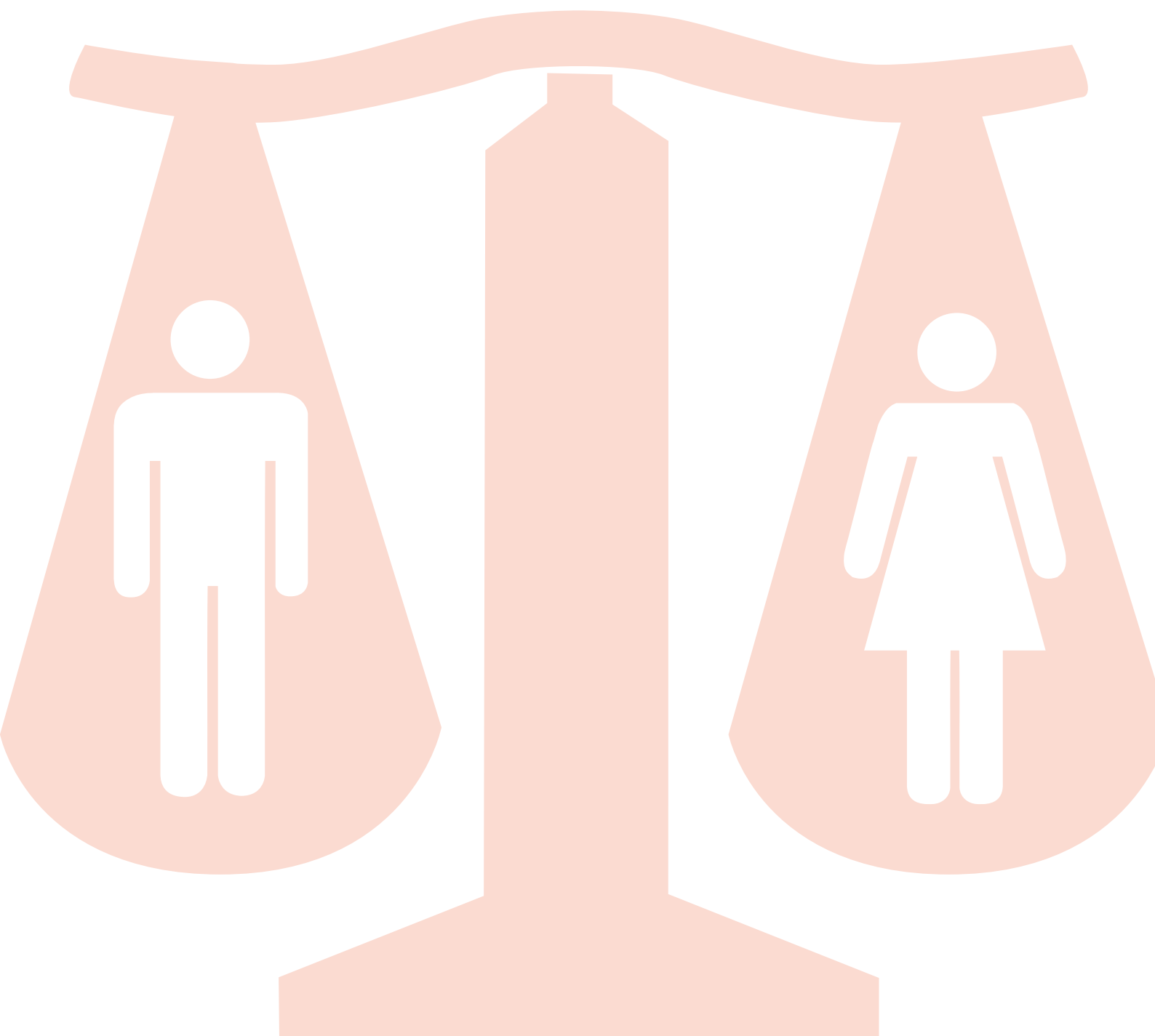
ROMERO RODENAS, M^a. J.: "El acoso laboral en la mujer: una forma de violencia de género", TERRADILLOS BASOCO, J. M.: *La siniestralidad laboral, incidencia de las variables "género", "inmigración" y "edad"*, Bomarzo, Albacete, 2009.



ANEXO

Muestra de Convenios Colectivos analizados

CONVENIOS	FEDERACIÓN	FECHA	N° TRABAJADORES/AS
Acuerdo Merco Grupo Repsol.	FITAG	20/02/2012	16.000
Convenio Colectivo de empresas del sector de harinas panificables y sémolas.	FITAG	26/01/2012	3.000
Convenio Colectivo de Handling.	FTCM	13/10/2011	23.000
Convenio Colectivo de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo. SA para su personal de tierra y tripulantes de cabina de pasajeros.	FTCM	31/10/2011	881
Convenio Colectivo de Cajas y entidades financieras de ahorro.	FES	29/03/2012	125.000
Convenio Colectivo de peluquerías, instituto de belleza y gimnasios.	FES	13/04/2011	175.000
I Acuerdo Marco del Comercio.	FCHTJ	20/02/2012	1.693.877
Convenio Colectivo de empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, droguería, perfumería y afines.	FCHTJ	15/12/2011	5.800
XVII Convenio Colectivo de Zardoya Otis, SA y Ascensores Eguren, SA.	MCA	13/02/2012	3.800
Convenio Colectivo de Siemens.	MCA	24/02/2012	2.500
Convenio Colectivo de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado.	FETE	26/05/2012	35.000
XXIII Convenio Colectivo marco para oficinas de farmacia.	FSP	24/01/2011	66.000
Total			2.149.858



Informe 2

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



Investigación principal:

*Fernando Valdés Dal-Ré
y Gemma M^a Sobrino González*

Coordinación general:

Gemma M^a Sobrino González

Participantes:

*Juan Carlos García Quiñones
Rocío Molina González-Pumariega
Laura Otero Norza
Juana M^a Serrano García
Gemma M^a Sobrino González*



CAPÍTULO I

Sobre los planes de igualdad

Laura Otero Norza
Profesora Invitada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
UCR¹

Sumario:

I. Introducción.

1. Contenido del plan y diagnóstico. 2. Materias en que se estructura el plan. 3. Objetivos del plan. 3.1. En el acceso al empleo. 3.2. En la promoción profesional. 3.3. En la formación profesional. 3.4. En la retribución. 3.5. En la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 3.6. En la salud laboral. 3.7. En la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 3.8 La violencia de género. 4. Medidas o acciones para llevar a cabo los objetivos. 4.1. En el acceso al empleo. 4.2. En la promoción profesional. 4.3. En la formación profesional. 4.4. En la retribución. 4.5. En la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 4.6. En la salud laboral. 4.7. En la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 4.8. La violencia de género. 5. Calendario de actuación. 6. Personas responsables de llevar a cabo las medidas. 7. Participación sindical en el plan. 8. Sistemas de evaluación de las medidas. 9. Medidas de acción positiva y medidas de formación y sensibilización en igualdad.

I. Introducción.

Pasados cinco años desde que entrara en vigor la Ley de Igualdad, es buen momento para tomarle el pulso al cumplimiento del deber de negociar medidas dirigidas a la elaboración y aplicación de planes de igualdad, que establece el artículo 45 de dicho texto legal. Sin embargo, en esta tercera revisión, los efectos de la crisis económica se hacen visibles y, al parecer, la visión economicista del ordenamiento laboral “de la crisis” o “de la emergencia” que está afectando a buena parte de las instituciones del mercado de trabajo, también ha alcanzado al contenido de los planes de igualdad, limitando el alcance y la conveniencia de buena parte de las medidas que se están negociando.

Al igual que para los estudios anteriores, se contó con una muestra de doce planes de igualdad vigentes. En esta ocasión se trata de

las siguientes empresas y administraciones: Administración de la Generalitat Valenciana, Caser, S.A., Crisa, Elcogas, S.A., Empark Aparcamientos y Servicios, Grupo Nutreco España, Grupo Zena, Sabeco, Telefónica S.A.U., Tragsatec, Trasca y Urbaser.

La elección de los referidos centros de trabajo e instituciones no siguió criterios específicos de selección, salvo el relativo a su dimensión, porque a excepción de Elcogas, S.A. que negoció su plan mediante la “negociación voluntaria” que establece el artículo 45.5 LOI, por contar con menos de doscientos cincuenta trabajadores², todos los centros cumplen con el requisito cuantitativo que prevé el inciso segundo de dicho numeral, es decir, son empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores. A su vez, se trata de una muestra aleatoria, pero representativa de todos los sectores, actividades y tipos de empresas. El siguiente recuadro resume los sectores y actividades de las empresas que han negociado e implementado los planes de igualdad de este estudio.

RECUADRO 1.
DISTRIBUCIÓN POR SECTORES Y ACTIVIDADES

Distribución por sectores de los PI analizados
Sector público
Seguros
Aeroespacial
Industrial
Servicios (aparcamiento)
Industria alimentaria
Hostelería (restaurantes)/ Restauración multimarca
Comercio (supermercados)
Telecomunicaciones
Agrario
Transformación Agraria
Medio Ambiente

¹ Universidad de Costa Rica.

² La empresa Elcogas, S.A. ha procedido a la elaboración voluntaria del PI como lo dispone el art.45.5 LOI, porque desde el año 2008 cuenta con menos de 250 trabajadores, sin embargo, en el CC de la empresa se le da carácter normativo estatutario al PI en el Cap. 11 denominado “Plan de Igualdad y Conciliación de la vida familiar” (arts. 53 y 54) de conformidad con lo dispuesto en el art. 45.2 LOI.

Como se evidencia en el recuadro, la mayor parte de los planes estudiados son de empresas del sector privado, dedicadas a la industria o los servicios. En estos sectores la crisis ha tenido un fuerte impacto y, con ella, los efectos de contención del gasto se han visto encrudecidos, principalmente cuando de políticas sociales se trata, de ahí la limitación de las medidas para la igualdad de algunos planes. No obstante, como se verá, tal característica es un rasgo común de los planes estudiados, aunque no siempre con efectos peyorativos, porque en algunos casos la restricción presupuestaria ha permitido una mayor creatividad de los negociadores con medidas innovadoras y favorables al reto parificador.

El presente estudio abarca un análisis general de los planes de igualdad, atendiendo a criterios cualitativos y cuantitativos, y siguiendo la estructura que el artículo 46.1 LOI establece para la elaboración de los planes. En primer lugar, se analiza si el contenido del plan corresponde con el diagnóstico de situación, lo que se refuerza con el estudio de los objetivos establecidos y de las medidas y acciones concretas para lograr esos objetivos. A su vez, siguiendo la estructura de la mayoría de los planes, se analiza si establecen un calendario de actuación o cronograma de implementación de las medidas, de las personas responsables para llevarlas a cabo y, en general, si se prevé algún sistema de evaluación de las medidas, con especial atención a la participación sindical en este proceso. Por último, se hará referencia a las medidas de acción positiva y medidas de formación y sensibilización en igualdad, por su particular importancia para el logro de una mayor igualdad entre mujeres y hombres en los centros de trabajo.

1. Contenido del plan y diagnóstico.

Siguiendo el dictado del artículo 46.1 LOI, el plan de igualdad es “un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar

un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”. Es decir, desde su propio concepto, el plan de igualdad se configura como una disposición concatenada que ha de informar el enunciado de las medidas respecto del diagnóstico de situación de la empresa, que fundamenta los objetivos, las medidas y los criterios de evaluación, todos los cuales han de mantener una coherencia teleológica y cumplirse de manera coordinada en el tiempo y el espacio.

La finalidad del plan no es agrupar una serie de disposiciones programáticas para la consecución de la igualdad, pues esto no pasaría de ser una simple declaración de buenas intenciones, y poco aportaría al reto de la igualdad real. Por eso, el contenido del plan se construye sobre los datos que arroja el diagnóstico de situación, es decir, la primera parte de la 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 de género, sobre la cual se debe construir la totalidad del plan.

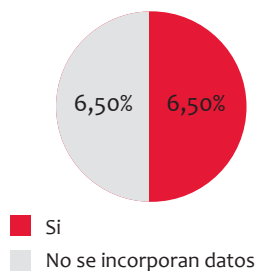
En los estudios anteriores se hizo referencia a las opciones de técnica jurídica o estructura formal para incluir información del diagnóstico en el contenido del plan. Como se dijo, puede ocurrir que se incorpore la totalidad del diagnóstico de situación y metodología utilizada en el texto del plan. Sin embargo, la referencia a las conclusiones o datos más relevantes del diagnóstico permite una mayor comprensión y le otorga transparencia al plan, porque puede determinarse con mayor facilidad la concordancia entre la situación de la empresa y las medidas que se adoptan. Estos datos pueden incorporarse de forma genérica al inicio del plan, o de manera específica por área de actuación y, esta última apunta a

ser la opción más recomendable.

El interés de este análisis sobrepasa la cuestión formal, pues una de las características de esta muestra es que se han disminuido las desavenencias en la estructura formal de los planes. Así, en relación con el diagnóstico, cobra importancia determinar la correspondencia del contenido del plan con los datos que arroja el diagnóstico de situación, al menos en aquellos planes que incorporan estos datos, porque continúan existiendo empresas que no los incluyen³, imposibilitando este análisis.

El siguiente gráfico pone de manifiesto que la práctica de eludir la estructura encomendada por el referido numeral 46.1, que arranca con el diagnóstico de situación, se sigue presentando. En algunos de estos casos se hace referencia a la realización del diagnóstico, sin embargo, al no incorporarlo en el texto del plan, se invisibiliza la situación de la empresa sobre la cual se debe cimentar el contenido del plan y se hace imposible determinar si las medidas se orientan a solucionar problemáticas específicas de la empresa.

GRAFICO 1. RELACION ENTRE
EL CONTENIDO DEL PI Y EL DIAGNÓSTICO



Como se desprende del gráfico, al menos, la mitad de los planes estudiados hacen referencia a los principales datos del diagnóstico⁴. En estos planes fue posible determinar la concordancia del contenido de los planes con la situación real de las empresas. En la mayor parte de estos, los datos fueron disgregados por las materias en que se estructura el plan, del mismo modo que los objetivos específicos y las medidas concretas para lograr esos objetivos y atacar las dificultades evidenciadas en el diagnóstico⁵.

En los planes que siguen esta estructura se puede afirmar que existe una correspondencia razonable entre los datos del diagnóstico y el contenido del plan, sin embargo, no en todos los casos las medidas implementadas son las más idóneas para lograr esos objetivos y solucionar las problemáticas del diagnóstico, aspecto que se abordará más adelante.

2. Materias en que se estructura el plan.

El segundo inciso del referido artículo 46 LOI establece que las materias para la consecución de los objetivos del plan son: 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.

En términos generales los planes estudiados siguen la misma división por materias o áreas de actuación que establece el citado numeral. Sin embargo, respondiendo a las necesidades puestas de manifiesto en el

³ Vid. PI de Telefónica S.A.U., PI de Elcogas, PI de Grupo Zena, PI de Sabeco, PI de Tragsatec y PI de Trasga.

⁴ Vid. PI de Administración de la Generalitat Valenciana, PI de Caser, PI de Crisa, PI de Empark Aparcamientos y Servicios, PI de Grupo Nutreco España, y PI de Urbaser.

⁵ Vid. PI de Administración de la Generalitat Valenciana, PI de Caser, PI de Crisa, PI de Empark Aparcamientos y Servicios y PI de Urbaser.

diagnóstico, buena parte de los planes⁶ incorpora como materia específica el principio de composición equilibrada, con distintas denominaciones, tales como “representación equilibrada”, “segregación”, “captación de talento femenino”, entre otras, pero todas con el objetivo de lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos y categorías profesionales, con particular interés en los puestos de mayor responsabilidad, donde en general se encuentran infrarrepresentadas las mujeres.

Los planes que no establecen el tema de la representación equilibrada como un eje de actuación específico han seguido la práctica tradicional de incluirlo como un objetivo de las áreas relacionadas con el acceso o selección y promoción profesional.

Otra de las materias que ha presentado innovaciones es la relativa a la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Por un lado, respondiendo al objetivo de lograr una asunción equilibrada de las responsabilidades familiares y del hogar, entre mujeres y hombres, se ha incentivado una mayor implicación de los hombres en estas tareas. Para ello, el PI de Empark Aparcamientos y Servicios opta por denominar esta materia como “Corresponsabilidad”. Esta modificación merece una valoración positiva, en tanto que visibiliza la tarea pendiente de los derechos y políticas de conciliación, que no es otra que fomentar el valor social de la paternidad, que a la larga permitirá un modelo de roles más justo e igualitario, el que sin duda permitirá una mayor igualdad entre mujeres y hombres también en el mercado de trabajo.

En un sentido menos positivo, el PI de Urbaser incorpora otra rúbrica que denomina “Ayudas, bonificaciones y política social”, la cual parte con el propósito de conocer los incentivos existentes a favor de la contratación femenina, con el objetivo de compa-

tibilizar la vida privada y profesional. Sin detenerse en la falta de correspondencia entre el propósito de las medidas y el objetivo que pretenden, la materia adelanta una de las conclusiones generales de los planes de la muestra en materia de conciliación, que obedece a que muchos se limitan a reiterar los pasajes legales y las políticas públicas.

3. Objetivos del plan.

Como ya se ha adelantado, al menos en lo que respecta a la estructura formal, esta muestra presenta una estructura bastante más homogénea y acorde a los requerimientos de la LOI, de ahí que la mayor parte de los planes establece objetivos generales, objetivos específicos y objetivos por materia⁷, modelo que facilita la concreción del plan y la concordancia entre los objetivos y las medidas para alcanzarlos.

Llama la atención que algunos de los planes agrupen los objetivos atendiendo al criterio temporal de su cumplimiento⁸, en objetivos a largo plazo, entre los que destaca la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los puestos y categorías profesionales, en especial aquellos de mayor responsabilidad; y en objetivos de corto plazo, de contenido diverso, normalmente relacionados con el establecimiento de un procedimiento objetivo de selección y promoción, o bien, orientados a reforzar el compromiso de igualdad de la empresa. En este sentido, uno de los planes incluso incorpora los objetivos ya cumplidos⁹, lo que escapa de los propósitos del plan porque su cometido es solucionar problemas pendientes y no utilizarse

6_ Vid. PI de Administración de la Generalitat Valenciana, PI de Crisa, PI de Elcogas, S.A., PI de Tragsatec y PI de Tragsa.

7_ Vid. PI de PI de Administración de la Generalitat Valenciana, PI de Caser, PI de Empark Aparcamientos y Servicios, PI de Grupo Nutreco España, PI de Grupo Zena, PI de Sabeco, PI de Telefónica S.A.U., PI de Tragsatec y PI de Tragsa y PI de Urbaser.

8_ Vid. PI de Telefónica S.A.U. y PI de Crisa.

9_ Vid. PI de Elcogas, S.A.

como una especie propaganda de marketing de la empresa, aunque algunos hayan acudido a esta técnica¹⁰.

En cuanto al contenido de los objetivos generales, con mayor o menor acierto, continúan reiterando los 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. Se trata del compromiso genérico de promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la plantilla de la empresa y eliminar los tratamientos discriminatorios por razón de género que puedan atentar contra dicho principio¹¹.

Los objetivos específicos son de diversa índole porque en principio, responden a la situación de cada empresa, puesta de manifiesto en el diagnóstico. Sin embargo, muchos de los planes aluden en ese apartado a las manifestaciones de esos dos principios y hacen referencia a la corresponsabilidad, la transversalidad, la igualdad de retribuciones, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y, como se ha reiterado, a la composición equilibrada¹².

Los objetivos por materia responden a las materias que enlista el referido artículo 46.2 LOI referidas en el apartado anterior, las cuales con mayor o menor intensidad, concuerdan con el diagnóstico de situación. Estas materias a su vez, determinan los ejes de actuación del plan y, en ese orden, se implementan las medidas concretas de los planes de igualdad.

Se intentará hacer referencia a los objetivos por materia más relevantes que se establecen de forma generalizada en los planes estudiados.

3.1. En el acceso al empleo

Como ya se ha apuntado en los anteriores estudios, en la etapa anterior al empleo se pre-

sentan importantes dificultades, en el plano de la detección y en la erradicación de discriminaciones, porque el móvil discriminatorio se oculta y justifica en el amplio poder de dirección del empresario. Tampoco se presentan sanciones idóneas. Sin embargo, no hay más que echar un vistazo a la realidad de los sistemas laborales, donde las mujeres están infrarrepresentadas en los puestos de mayor responsabilidad y ostentan el grueso de los trabajos precarios.

Lo mismo se puede desprender de los planes estudiados, las mujeres continúan estando infrarrepresentadas en buena parte de los puestos, sobre todo los de mando, situación que amerita una revisión de los procesos de selección y contratación para evitar la discriminación en el acceso al trabajo y permitir una equilibrada representación de trabajadoras y trabajadores en todos los puestos y categorías profesionales.

En relación con el acceso, la selección y contratación profesional, los planes estudiados han enmarcado sus actuaciones en un doble sentido: (i) aludiendo a la necesidad de cumplimiento del referido principio de composición equilibrada entre mujeres y hombres en todos los puestos, categorías y departamentos¹³; y (ii) establecer procedimientos objetivos de selección, reclutamiento y contratación de personal, que permitan evaluar las candidaturas atendiendo a principios de méritos, capacidad e idoneidad y evitando decisiones basadas en estereotipos o suposiciones acerca de un determinado sexo¹⁴.

10_Vid. PI de Grupo Nutreco España, PI de Grupo Zena.

11_Vid. PI de Administración de la Generalitat Valenciana, PI de Caser, PI de Elcogas, S.A., PI de Grupo Nutreco España, PI de Grupo Zena, PI de Sabeco, PI de Telefónica S.A.U., PI de Tragsatec, PI de Tragsa y PI de Urbaser.

12_Vid. PI de Administración de la Generalitat Valenciana, PI de Grupo Zena, PI de Sabeco, PI de Crisa, PI de Tragsatec y PI de Tragsa.

13_Vid. PI de Caser, PI de Empark Aparcamientos y Servicios, PI de Tragsatec y PI de Tragsa.

14_Vid. PI de Empark Aparcamientos y Servicios, PI de Grupo Zena, PI de Sabeco y PI de Urbaser.

3.2. En la promoción profesional

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

Previendo ese resultado, los planes hacen referencia al principio de composición equilibrada como objetivo a alcanzar con la promoción profesional, porque las mujeres continúan estando infrarrepresentadas en puestos de dirección y niveles superiores de buena parte de las empresas. Así, para romper el techo de cristal que impide a las mujeres promocionarse a niveles y puestos de mayor responsabilidad, muchos de los planes han establecido la representación equilibrada como el principal propósito a cumplir en materia de promoción¹⁵.

3.3. En la formación profesional

En relación con la formación profesional, los objetivos principales operan en sobre tres frentes. El primero va dirigido a asegurar el acceso en igualdad de condiciones al plan de formación de la empresa¹⁶, para ello, se presta especial atención a los canales de difusión de las acciones formativas para que la información llegue de igual forma a mujeres y hombres. Asimismo, se alude a la necesidad de que las personas que se reincorporan al centro de trabajo después de un permiso o excedencia de cuidado de hijos y familiares, puedan beneficiarse de las acciones formativas de la empresa.

El segundo objetivo en esta materia es el más reiterado en los planes de la muestra, se trata de la formación en igualdad de género del personal de la empresa¹⁷. A diferencia de los anteriores estudios, en esta muestra la mayor parte de planes limitan esta formación al personal administrativo, con cargos de responsabilidad, o específicamente, aquellos que tengan a cargo el manejo del personal,

sin embargo, algunos aluden a la importancia de la formación de toda la plantilla.

Sin embargo, probablemente el objetivo mejor sea el que se sirve de la formación profesional para atacar la feminización y masculinización de actividades (segregación horizontal) y contribuir al rompimiento del referido “techo de cristal”, que dificulta a las mujeres ostentar puestos de dirección (segregación vertical). Se trata de favorecer la formación de las mujeres en los puestos en que estén infrarrepresentadas, señaladamente en los puestos de dirección, para promover sus posibilidades de promoción. Sólo uno de los planes¹⁸ establece un objetivo de formación en este sentido, bajo una atinada redacción, que dispone: “Analizar la formación y su incidencia en la promoción profesional de las mujeres para que el plan de formación actúe sobre la segregación vertical y horizontal de las mujeres”.

3.4. En la retribución

El principal objetivo en esta materia, es el cumplimiento del principio de igualdad salarial y de no discriminación retributiva. Para la aplicación de estos principios en la clasificación y retribución profesional se procura que el sistema de clasificación de puestos de trabajo esté constituido de tal manera que implique, si la naturaleza de las tareas lo permite, igual remuneración a empleos a los que se atribuya un mismo valor y que tengan en cuenta criterios aplicables al colectivo femenino.

15_ Vid. PI de Administración de la Generalitat Valenciana, PI de Grupo Zena, PI de Grupo Nutreco España, PI de Empark Aparcamientos y Servicios, PI de Sabeco, PI de Tragsatec, PI de Tragsa y PI de Urbaser.

16_ Vid. PI de Grupo Zena, PI de Caser, PI de Sabeco y PI de Urbaser.

17_ Vid. PI de Administración de la Generalitat Valenciana, PI de Caser, PI de Elcogas, S.A., PI de Empark Aparcamientos y Servicios, PI de Grupo Zena, PI de Tragsatec, PI de Tragsa.

18_ Vid. PI de Empark Aparcamientos y Servicios.

Así, los planes se orientan a implementar el principio de igualdad de retribuciones sin discriminación por razón de sexo. Sin embargo, la mayor parte de los planes hace referencia a la aplicación de este principio para trabajos iguales o que impliquen igual responsabilidad¹⁹. Pese a ello, 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, como lo refieren solo dos de los planes estudiados²⁰.

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

En general, el principal objetivo que rige la orientación de la conciliación laboral es el de la “ordenación de su tiempo”, concediendo a las personas trabajadoras “tiempo” de su vida laboral para que lo dediquen a atender sus obligaciones familiares. Los planes estudiados no difieren de este enfoque, es decir, su común denominador es la reducción del tiempo de trabajo para trasladarlo a las responsabilidades familiares, precisamente porque este es un rasgo común a su regulación legal y convencional y buena parte de los planes se ha limitado a reiterar derechos existentes.

Sin embargo, este enfoque que invita a “salirse” del mercado de trabajo tiene el riesgo de afectar la continuidad y permanencia de la mujer trabajadora en el ámbito laboral, mucho más que la del hombre. El rol social de cuidadora que el modelo tradicional de roles ha asignado a las mujeres, ha determinado que sean las trabajadoras las principales titulares de las medidas de conciliación y, por tanto, las que interrumpen sus carreras profesionales por este motivo. Esta situación ha originado una visión feminizada y equivocada de la conciliación, que se intenta corregir. Para lograrlo, las medidas de conciliación se centran en un objetivo mediano más ambicioso, ya no se trata de una simple ordenación del tiempo de trabajo, sino que los derechos

de conciliación, más específicamente, las medidas de corresponsabilidad toman un papel cardinal en el logro de una mayor igualdad y no discriminación de género en los centros de trabajo.

No obstante, en comparación con los anteriores estudios, esta es una de las materias que se ha visto más afectada probablemente por los efectos de la crisis económica en las empresas. Por esta razón, contrario a lo que ocurría en las anteriores muestras, donde los objetivos se orientaban a mejorar los derechos legales y convencionales existentes, en esta ocasión el objetivo principal se encamina a difundir y permitir el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y profesional ya existentes²¹.

Pese a ello, buena parte de los planes incluyen en este objetivo el fomento de la corresponsabilidad, incentivando a los varones en la asunción de las tareas de cuidado y domésticas²².

Otro aspecto positivo que se presenta en uno de los planes desde los objetivos²³, aunque otros lo retoman en las medidas concretas, es una de las innovaciones que se presentan en esta muestra, se trata de la flexibilización organizativa y horaria que se implementa en esta materia para facilitar la organización de los tiempos de trabajo con el propósito de compatibilizar la vida profesional y privada.

3.6. En la salud laboral

En relación con la salud laboral es necesario introducir la perspectiva de género en la pre-

19_ Vid. PI de Caser, PI de Crisa y PI de Grupo Nutreco España.

20_ Vid. PI de Sabeco y PI de Urbaser.

21_ Vid. PI de Administración de la Generalitat Valenciana, PI de Caser, PI de Grupo Zena, PI de Grupo Nutreco España, PI de Empark Aparcamientos y Servicios, PI de Sabeco, PI de Tragsatec, PI de Tragsa y PI de Urbaser.

22_ Vid. PI de Grupo Nutreco España, PI de Grupo Zena, PI de Sabeco, PI de Telefónica S.A.U. y PI de Empark Aparcamientos y Servicios.

23_ Vid. PI de Crisa.

vención de los riesgos laborales. Para ello, se debe realizar un diagnóstico de los riesgos profesionales, prestando especial atención al género, porque los riesgos profesionales no siempre son los mismos para las mujeres que para los hombres, especialmente aquellos relacionados con el embarazo y la lactancia. Pero también hay que tener en cuenta la capacidad procreadora de los hombres, que igualmente puede verse afectada por el tipo de trabajo que realicen.

Buena parte de los planes de la muestra se orientan a incorporar la perspectiva de género en la salud laboral, sin embargo, salvo algunas excepciones que se estudiarán en el apartado de las medidas concretas, parece quedarse en un enunciado programático del que ni siquiera se desprende una adecuada comprensión.

Como se manifestó, la perspectiva de género en los programas de salud en el empleo no sólo beneficia a las mujeres y trata los riesgos durante el embarazo y la lactancia, que en todo caso se encuentran previstos legalmente, atañe también a la salud de los varones y, entre otras cosas, a su capacidad reproductora, la cual puede verse afectada según el trabajo que se realice. Sin embargo, esta no es la orientación que se desprende de los planes, donde incluso reproducen fórmulas como “asegurar la salud laboral de las empleadas con perspectiva de género”²⁵, las cuales evidencian que las medidas se limitan al colectivo femenino.

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

Según se desprende de los planes estudiados, muchas de las empresas ya han puesto en marcha la disposición que el artículo 62 LOI establece para el ámbito de la Administración General del Estado, de negociar un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Por eso, en esta ocasión se ha dificultado el análisis de

los Códigos o Protocolos de actuación para la prevención y tratamiento de conductas que puedan configurar acoso sexual y acoso por razón de sexo o género en el empleo. Sin embargo, se establece como un objetivo generalizado en los planes el prevenir y establecer procedimientos de atención en estos casos²⁶.

El concepto del acoso por razón de género comprende el acoso laboral motivado en el sexo de la víctima y en otros supuestos relacionados con el género, como: (i) la maternidad; (ii) los estereotipos sociales asociados al género femenino que provocan el llamado “acoso misógino”; (iii) las responsabilidades familiares; (iv) las decisiones sobre la propia sexualidad (como la homosexualidad y transexualidad); (v) incluso el supuesto de hombres “incumplidores” de los roles de género y concienciados con la corresponsabilidad quienes pueden ser víctimas del acoso por razón de género. Respondiendo a este concepto, el plan de Caser hace alusión expresa a la prevención del acoso por orientación sexual, lo que si bien está comprendido en el concepto de acoso por razón de género, se suele invisibilizar, y es uno de los más presentes en la práctica de muchos centros de trabajo.

3.8. La violencia de género

Esta es otra de las materias que los planes dejan en manos de la regulación legal, situación que se hace manifiesta desde los objetivos. Así, en términos generales, se establece como objetivo difundir y aplicar los derechos existentes en materia de violencia de género²⁷.

24_ Vid. PI de Administración de la Generalitat Valenciana, PI de de Grupo Nutreco España, PI de Grupo Zena, PI de Empark Aparcamientos y Servicios y PI de Tragsa.

25_ Vid. PI de Administración de la Generalitat Valenciana.

26_ Vid. PI de Caser, PI de Crisa, PI de Grupo Zena, PI de Grupo Nutreco España, PI de Empark Aparcamientos y Servicios, PI de Telefónica S.A.U., PI de Tragsatec y PI de Tragsa.

27_ Vid. PI de Administración de la Generalitat Valenciana, PI de de Grupo Nutreco España, PI de Empark Aparcamientos y Servicios y PI de Grupo Zena.

Lo más preocupante es que esta situación se repite en las medidas concretas para hacerle frente al problema de la violencia de género, pese a ser el más crítico de la discriminación que sufren las mujeres y que extrapola sus nefastas consecuencias al centro de trabajo.

4. Medidas o acciones para llevar a cabo los 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 también se articulan por el listado de materias de dicho numeral y se orientan al logro de los objetivos referidos. Para este estudio se analizarán las principales medidas concretas que se establecen en los planes, ordenadas por materia.

4.1. 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 los distintos puestos y categorías profesionales, principalmente en aquellas de mayor responsabilidad.

Para cumplir el primer objetivo, la gran mayoría de los planes refiere a la necesidad de revisar los procedimientos de reclutamiento y selección de personal para que la valoración de las candidaturas se realice de acuerdo a parámetros objetivos, según criterios de capacidad, mérito, aptitud y adaptación. Esta fórmula se ha establecido como una especie de cláusula tipo desde las anteriores muestras, sin embargo, en este estudio se refuerzan las medidas específicas para lograrlo.

Para lograr este objetivo, muchos de los planes incorporan la necesidad de formar en materia de igualdad y no discriminación por razón de género al personal encargado del

proceso de selección de las candidaturas²⁸ e incluso, se establecen protocolos de buenas prácticas para los procesos de reclutamiento²⁹.

A su vez, los planes hacen referencia a la necesidad de que las ofertas y convocatorias se ajusten al perfil, evitando estereotipos, suposiciones relacionadas con el sexo, o en general discriminatorias, que puedan desestimular la participación del sexo menos representado, para lo que se requiere la alusión exclusiva a cuestiones del puesto de trabajo³⁰. Para ello, 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 o inclusivo, no indaguen sobre aspectos personales o familiares y se limiten a asuntos relativos a la cualificación y experiencia requerida para el puesto.

También relacionado con las ofertas y convocatorias de empleo, los planes destacan la importancia de que estas lleguen de igual manera a hombres y mujeres, para ello, refuerzan la difusión de las mismas por todos los canales de información de la empresa, a efectos de alentar una participación equilibrada de la plantilla.

En este orden, se establecen algunas medidas para asegurar el principio de representación equilibrada, sin embargo, las medidas más concretas y eficaces son las acciones positivas que se estudian más adelante. Por ahora, baste señalar que pese a ser el objetivo más defendido de la muestra, las medidas concretas para lograrlo son menos enérgicas que las estudiadas en las muestras anteriores y se disponen en términos programáticos,

28_ Vid. PI de Sabeco, PI de Telefónica S.A.U. y PI de Tragsa.

29_ Vid. PI de Sabeco.

30_ Vid. PI de Administración de la Generalitat Valenciana, PI de Caser, PI de Sabeco, PI de Crisa, PI de Grupo Nutreco España, PI de Grupo Zena, PI de Tragsa y PI de Urbaser.

como el establecimiento de un incremento anual de las mujeres donde estén infrarrepresentadas³¹, la implementación de programas específicos para la selección del sexo menos representado³², o bien, mantener equilibrio en la plantilla³³. Pese al carácter bienintencionado de estas medidas, corren el riesgo de quedarse en el papel al no establecer verdaderas acciones concretas para el cumplimiento del principio de composición equilibrada.

Por último, algunos de los planes prestan atención a la contratación, evitando el mantenimiento de un sistema dual de empleo, donde las mujeres suelen ocupar la mayor parte de trabajos, a tiempo parcial y/o precarios. Para ello, se establecen medidas concretas para fomentar el acceso a contratos a tiempo completo, dando preferencia a los trabajadores a tiempo parcial para que accedan a dichos puestos³⁴.

4.2. En la promoción profesional

En relación con la promoción profesional, en términos generales, se sigue el mismo tratamiento que para el acceso y la formación profesional. Es decir, buena parte de los planes se orientan a garantizar un proceso de promoción profesional transparente basado en criterios objetivos tales como la capacidad, los méritos, la formación, el conocimiento del puesto de trabajo y el historial profesional³⁵. Para ello, dos de los planes hacen referencia expresa a la necesidad de revisar desde la perspectiva de género los sistemas de evaluación del desempeño³⁶, porque en estos suelen encontrarse criterios que tienden a premiar al sexo masculino, limitando las posibilidades de promoción del colectivo femenino.

No obstante, como se ha tenido oportunidad de señalar, esta muestra de planes presta especial atención a la situación de infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de dirección, razón por la cual, las medidas promocionales se orientan a lograr una mayor

representación femenina en estos puestos³⁷. En tal sentido, es más frecuente encontrar medidas dirigidas a las mujeres y no formuladas en términos neutros³⁸, como lo hacían los planes de las anteriores muestras.

Unas de las acciones específicas para lograr esa medida es la motivación de las mujeres para que participen en procesos de promoción profesional, así como la revisión de los canales de difusión de las convocatorias, para asegurar que estas son recibidas por el personal femenino³⁹. Sin embargo, parece más atinada una de las medidas que se empezó a negociar desde los planes de la muestra anterior, aunque con menor presencia en esta. Se trata de aquella que relaciona el fomento de la participación femenina con la formación profesional, para ello, se promueve el acceso de las mujeres a cursos relacionados con el desarrollo directivo, mediante acciones formativas dirigidas a reforzar las habilidades de mando y dirección, para potenciar el acceso de las trabajadoras a puestos de mayor responsabilidad⁴⁰.

También en relación con la formación, algunos de los planes estudiados hacen referencia a la necesidad de conocer la formación profesional de la plantilla, especialmente de los perfiles femeninos, “para determinar los puntos fuertes y las áreas de mejora que permitan el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad”⁴¹.

31_Vid. PI de Tragsa.

32_Vid. PI de Tragsatec.

33_Vid. PI de Grupo Zena.

34_Vid. PI de Urbaser, PI de Sabeco y PI de Grupo Nutreco España.

35_Vid. PI de Urbaser, PI de Sabeco, PI de Telefónica S.A.U., PI de Empark Aparcamientos y Servicios y PI de Grupo Zena.

36_Vid. PI de Grupo Zena y PI de Empark Aparcamientos y Servicios.

37_Vid. PI de Caser, PI de Grupo Zena, PI de Telefónica S.A.U., PI de Tragsatec y PI de Urbaser.

38_Vid. PI de Tragsatec.

39_Vid. PI de de Grupo Nutreco España y PI de Telefónica S.A.U.

40_Vid. PI de Telefónica S.A.U.

41_Vid. PI de Telefónica S.A.U., PI de Crisay PI de Sabeco.

Por último, una medida que se inició en los planes de la última muestra, que conviene reiterar por sus positivos efectos para el acceso del personal femenino, se trata de que las empresas acudan a acuerdos con escuelas de formación profesional, fundaciones, universidades y otras organizaciones para reclutar “talento femenino”, y en el caso de Tragsa, para fomentar la contratación de trabajadoras víctimas de violencia de género⁴².

Como se desprende de estas medidas, la lectura positiva de esta muestra se presenta en la importancia que otorga al principio de composición equilibrada estimulando la presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad. El lado oscuro se presenta en la falta de innovación de las medidas concretas para lograr ese objetivo. Sin embargo, al igual que para el acceso al empleo, las medidas idóneas son las acciones positivas, que como se verá, salvan la tarea de algunos planes y permiten una posición más esperanzadora respecto al objetivo propuesto de lograr mayor participación femenina en los puestos de dirección.

4.3. En la formación profesional

En materia de formación profesional, las medidas se orientan principalmente en tres vías: formar y sensibilizar en igualdad al personal, garantizar que la formación profesional sea compatible con las responsabilidades familiares y formar a los trabajadores para que accedan a aquellos puestos en los que se encuentran infrarrepresentados.

En relación con el primer objetivo, la muestra es innovadora en relación con los anteriores estudios, pues estos planes dan mayor relevancia a implementar la igualdad, en su dimensión transversal, es decir, incorporándose en la totalidad de las acciones formativas de los planes de formación de la empresa. Para ello, las opciones son diversas; bien mediante la inclusión de módulos de igualdad en los diversos cursos, o mediante el estable-

cimiento de “píldoras informativas” sobre igualdad en todas las acciones formativas⁴³. Además, algunos de los planes establecen la necesidad de revisar, desde la perspectiva de género, el diseño y contenidos del material formativo, para asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo o neutro, libre de imágenes y criterios sexistas.

En relación con la formación en materia de igualdad, como ya se ha tenido oportunidad de señalar, algunos de los planes ponen especial atención a la necesidad de sensibilizar al personal directivo, para esto limitan algunas de las acciones a los puestos de mando o que tengan a su cargo manejo de personal⁴⁴.

El segundo grupo de medidas se orienta a hacer compatibles las acciones de formación con las responsabilidades familiares, para lograrlo las opciones son igualmente innovadoras, algunos planes potencian la utilización de cursos “on-line”, a distancia o mixtos⁴⁵. Para los cursos presenciales, buena parte de los planes establece que deben darse dentro de la jornada laboral⁴⁶. Por último, se garantiza la participación en cursos de formación a aquellos trabajadores que se reincorporen al trabajo después de un permiso por cuidado de hijos o que tengan su jornada reducida por este motivo⁴⁷.

Ya se ha hecho referencia al tercer enfoque, se trata de la formación de las mujeres para que accedan a los puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas. Para ello, los planes promueven la participación de las trabajadoras en acciones formativas de puestos masculinizados y relacionadas con el desarrollo de habilidades directivas, con el

42_ Vid. PI de Elcogas, S.A., y PI de Tragsa.

43_ Vid. PI de Caser, PI de Empark Aparcamientos y Servicios, PI de Sabeco, PI de Grupo Nutreco España y PI de Tragsatec.

44_ Vid. PI de Sabeco, PI de Tragsatec y PI de Tragsa.

45_ Vid. PI de Caser y PI de Sabeco.

46_ Vid. PI de Empark Aparcamientos y Servicios, PI de Sabeco y PI de Tragsatec.

47_ Vid. PI de Telefónica S.A.U. y PI de Urbaser.

objeto de facilitar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos y categorías profesionales.

4.4. En la retribución

Una de las manifestaciones del principio de igualdad retributiva obedece al concepto de retribución, el cual comprende el salario y los complementos salariales. Estos complementos suelen retribuirse según una serie de criterios tales como el sentido de la responsabilidad, la disponibilidad de horarios, los méritos, la formación o la antigüedad en la empresa, entre otros. Estas retribuciones variables son acordes al principio de igualdad retributiva si no se utilizan de forma arbitraria y si su aplicación no resulta sistemáticamente perjudicial para los trabajadores femeninos.

Con mayor ahínco, dado que en estos deven-gos de naturaleza variable se suele encontrar la razón de las diferencias salariales que mantienen la brecha salarial entre mujeres y hombres, los planes estudiados hacen referencia a la importancia de revisar la estructura salarial, principalmente para garantizar la transparencia y utilización de criterios neutros en la fijación las retribuciones variables⁴⁸.

Uno de los planes hace referencia al cumplimiento de la igualdad salarial de los trabajadores que tienen su contrato de trabajo suspendido o su jornada laboral reducida por responsabilidades familiares, para que sus salarios no se vean afectados por este motivo⁴⁹.

Al igual que en la muestra anterior, el plan de Tragsatec relaciona las diferencias retributivas entre mujeres y hombres con la poca presencia femenina en los niveles jerárquicos más altos y mejor remunerados, razón por la que no establece ninguna medida. Sin embargo, dispone la revisión de los indicadores en materia de retribución para determinar, a mediano plazo, si hay cambios en la brecha

salarial y poder tomar las medidas pertinentes.

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

Como ya se ha adelantado, en esta muestra predomina una tendencia a reiterar los derechos y medidas que establece la ley y los convenios en materia de conciliación, utilizando los planes como medio de difusión del catálogo de derechos ya existentes⁵⁰. No obstante, al menos algunos de los planes que reiteran los pasajes legales lo hacen incentivando la participación de los varones en estos derechos en pos de una mayor responsabilidad⁵¹.

Uno de los aspectos positivos en esta restricción de las medidas tendentes a conciliar la vida personal y profesional que caracteriza la muestra, es su apuesta por una mayor flexibilización horaria y de la organización del trabajo⁵². Para ello el PI de Grupo Nutreco España establece un Código de buenas prácticas en el que enumera algunas de estas opciones flexibles a las que pueden acudir los trabajadores, entre las que señala: el trabajo compartido, trabajo a tiempo parcial y reducciones de jornada, jornada continuada, jornada extensiva, trabajo semi-presencial y teletrabajo. El teletrabajo es una de las modalidades por las que apuestan varios de los planes, a efectos de hacerle frente a los requerimientos de conciliación de la vida familiar y laboral⁵³.

48_ Vid. PI de Empark Aparcamientos y Servicios, PI de Grupo Nutreco España y PI. de Grupo Zena.

49_ Vid. PI de Caser.

50_ Vid. PI de Caser, PI de Empark Aparcamientos y Servicios, PI de Grupo Nutreco España, PI de Telefónica S.A.U., PI de Tragsatec, PI de Tragsa y PI de Urbaser.

51_ Vid. PI de Caser, PI de Empark Aparcamientos y Servicios, PI de Sabeco, PI de Telefónica S.A.U., PI de Tragsatec, PI de Tragsa y PI de Urbaser.

52_ Vid. PI de Caser, PI de Grupo Nutreco España, PI de Sabeco, PI de Telefónica S.A.U., PI de Tragsatec y PI de Tragsa.

53_ Vid. PI de Crisa, PI de de Grupo Nutreco España, PI de Tragsatec y PI de Tragsa.

Como se desprende de lo expuesto, son pocos los intentos por incorporar en los planes mejoras al catálogo de derechos legales y convencionales existentes, pese a que algunos lo señalan como una acción a futuro⁵⁴. Entre estas medidas, que pueden considerarse innovadoras, aunque su alcance para favorecer la conciliación es bastante limitado, se encuentra la referencia expresa a que las parejas de hecho debidamente inscritas en el registro pueden disfrutar de los derechos⁵⁵; la movilidad geográfica de los trabajadores que tengan que atender situaciones de régimen de visitas; por último, una apuesta por la corresponsabilidad, que aumenta el permiso de paternidad a los padres que hayan disfrutado de la cesión de parte del permiso de maternidad⁵⁶.

4.6. En la salud laboral

Como ya se ha señalado, algunos planes se orientan a incorporar la perspectiva de género en la salud laboral, estableciendo medidas encaminadas a determinar cómo afectan los riesgos de trabajo a hombres y mujeres, a fin de detectar y prevenir riesgos vinculados al sexo⁵⁷. Sin embargo, la mayor parte de medidas se limitan al tratamiento de los riesgos durante el embarazo y la lactancia que, en todo caso, se encuentran ya reguladas por disposiciones legales.

Es interesante una de las medidas que establece el plan de Tragsatec, por la que incorpora los riesgos psicosociales y riesgos ergonómicos en la evaluación de los riesgos profesionales, entre los que señala: la fatiga física y mental, el mantenimiento de posturas forzadas, el estrés, las cargas y los puntos de descanso.

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

Antes de analizar las medidas específicas que se plantean en materia de acoso, conviene hacer una observación de carácter conceptual. Si bien puede parecer una obviedad,

suele escaparse tanto a los negociadores, como a los operadores de las disposiciones en esta materia. Se trata de la consideración del acoso sexual y del acoso por razón de sexo como supuestos de discriminación que afectan al principio de igualdad entre mujeres y hombres en los centros de trabajo. Esta situación, debe conducir al establecimiento de mecanismos de tutela jurídica anti-acoso desde el punto de vista de la tutela antidiscriminatoria. En este marco, se ha propiciado el dictado de protocolos internacionales⁵⁸ que establecen los lineamientos mínimos para un tratamiento adecuado del acoso en los instrumentos negociales. Según estos, el contenido mínimo que debe tener una regulación orientada a la prevención del acoso (sexual y laboral) recoge:

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

54_ Vid. Pl de de Empark Aparcamientos y Servicios, Pl de Tragsatec y Pl de Tragsa.

55_ Vid. Pl de Empark Aparcamientos y Servicios y Pl de Sabeco.

56_ Vid. Pl de Sabeco.

57_ Vid. Pl de Empark Aparcamientos y Servicios y Pl de Grupo Zena.

58_ Entre ellos encontramos los Códigos Código de Conducta del año 1990 y el Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso del año 2007.

La mayor parte de los planes hace referencia a un protocolo de actuación para prevenir y atender posibles conductas que puedan configurar acoso sexual o acoso por razón de sexo en las empresas. Sin embargo, sólo tres de los planes analizados anexa el Protocolo de actuación al plan de igualdad, es el caso de los planes de Empark Aparcamientos y Servicios, Telefónica S.A.U. y Grupo Nutreco España.

En caso del PI de Empark, el procedimiento que se establece es acorde al que disponen los referidos protocolos internacionales, sin embargo, no prevé la posibilidad de interponer la denuncia de forma verbal, además de que la encauza vía correo electrónico de la empresa, situación que no es la más adecuada teniendo en cuenta la importancia de la confidencialidad que debe manejarse en todo el procedimiento.

Los planes de Telefónica y de Nutreco se adecuan a las garantías mínimas que requieren los protocolos internacionales. Sin embargo, en el PI de Nutreco la definición de acoso sexual requiere que la conducta sea “indeseada” por la víctima. El carácter “indeseable” del acoso ha sido superado por la tutela anti-discriminatoria moderna, como lo apunta el artículo 7.1 de la LOI, ya que al tener el propósito de atentar contra la dignidad de la víctima, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, la exigencia expresa de no consentimiento deviene redundante. Además, requerir que sea indeseable para calificar al acoso de ilícito, lleva implícita la idea de que las mujeres pueden ser ofendidas, de ahí que deban decir “no” para convertir un acto, en sí mismo ofensivo, en ilícito.

4.8. La violencia de género

La violencia de género es la más cruda manifestación de la desigualdad y discriminación que sufren las mujeres en la sociedad y, aunque tiene su origen en el entorno doméstico,

despliega sus efectos en todos los ámbitos de la vida, incluido el ámbito laboral.

Sin embargo, esta es otra de las materias confiadas por las empresas a la normativa legal, por eso, en general, los planes se limitan a reiterar y difundir los derechos ya existentes⁵⁹. Sin embargo, aun partiendo de esta premisa, el efecto pedagógico que implica incorporar la normativa legal al plan, ayuda a la víctima de violencia de género a conocer los derechos y acciones que puede emprender.

Algunos planes hacen algún intento por mejorar las medidas legales y por ejemplo, se hacen cargo del pago de la mudanza o adelantan salario en los casos de movilidad geográfica por esta causa, y de la ayuda psicológica de estas personas. También se reiteran los acuerdos con organizaciones que trabajen con víctimas de violencia de género para favorecer su contratación, que ya se establecían en los planes de las anteriores muestras⁶⁰.

5. Calendario de actuación.

Como se tuvo oportunidad de comentar en los anteriores estudios, la LOI no establece un parámetro concreto para la fijación del tempus de los planes de igualdad. Es por esto que se presenten planes que no establecen calendarios de actuación para la implementación de cada medida, y fijen un plazo general para el cumplimiento de la totalidad del plan⁶¹. Como ya se ha reiterado, esta no es la opción más recomendable, ya que limita el seguimiento de cada medida y dificulta la valoración del cumplimiento del plan.

Afortunadamente, como se desprende del siguiente gráfico, la mayor parte de los planes de esta muestra optan por establecer un

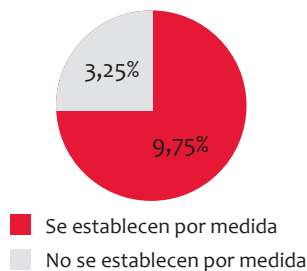
59_ Vid. PI de Empark Aparcamientos y Servicios, PI de Grupo Nutreco España.

60_ Vid. PI de Grupo Zena y PI de Sabeco.

61_ Vid. PI de Caser, PI de Empark Aparcamientos y Servicios y PI de Telefónica S.A.U.

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 ejecución⁶². Estos planes establecen además el plazo de vigencia general para todo el plan.

GRÁFICO 2. CALENDARIO DE ACTUACIÓN PARA EL CUMPLIMIENTO DE MEDIDAS

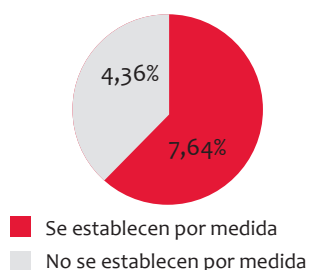


6. Personas responsables de llevar a cabo las medidas.

Como ya se ha adelantado, buena parte de los planes de la muestra optan por establecer una persona o departamento responsable de las medidas concretas a seguir. Esta es la técnica más recomendada a efectos de facilitar la evaluación del cumplimiento de los objetivos del plan.

El siguiente gráfico pone de manifiesto que la mayoría establece un responsable del cumplimiento de cada medida, pero continúan existiendo planes en que no se establecen los encargados de dar seguimiento a las acciones que implementa el plan.

GRÁFICO 3. RESPONSABLES DE LLEVAR A CABO LAS MEDIDAS



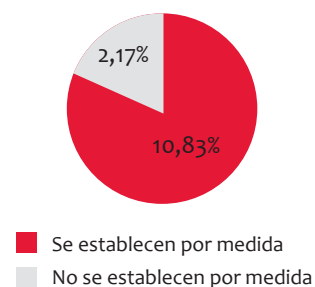
7. Participación sindical en el plan.

Del artículo 85.2 ET, que identifica los modos de formalización del deber de negociar planes de igualdad por parte de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, se desprende la participación sindical en la negociación del plan. Sin embargo, su participación no se resume a esa etapa inicial, en todos los planes los representantes sindicales tienen participación paritaria en la Comisión de Seguimiento del Plan o Comisión de Igualdad.

8. Sistemas de evaluación de las medidas.

Como ya se ha adelantado, la mayor parte de los planes estudiados en esta muestra establecen un sistema de evaluación de cumplimiento por medida, en el cual se presentan los indicadores de cumplimiento que evidencian: el estado de avance de la medida; la persona responsable de darle seguimiento; y el calendario de actuación de cada medida. A los responsables y al cronograma ya se ha hecho referencia, el siguiente cuadro pone de manifiesto que cada vez más son utilizados los indicadores para la evaluación del cumplimiento de cada medida⁶³.

GRÁFICO 4. SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE CUMPLIMIENTO



62_ Vid. PI de Administración de la Generalitat Valenciana, PI de Crisa, PI de Elcogas, S.A., PI de Grupo Nutreco España, PI de Grupo Zena, PI de Sabeco, PI de Tragsatec, PI de Tragsa y PI de Urbaser.

63_ No se establecen en el PI de Caser y PI de Urbaser.

Sin embargo, como ya se ha afirmado, la tarea de evaluar y dar seguimiento a la totalidad del plan es atribuida a la Comisión de Seguimiento del Plan o Comisión de Igualdad. 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.

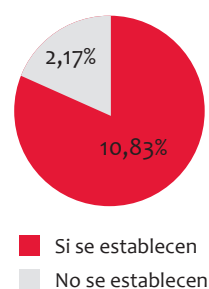
Las funciones de dicha comisión son variables, pero se concentran en el seguimiento, evaluación y control del cumplimiento de los objetivos y de las medidas concretas que establece el plan de igualdad.

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

Las acciones positivas van dirigidas a atribuir tratamientos preferenciales a las mujeres respecto de determinadas instituciones laborales (contratación, promoción y extinción), para lograr en la práctica una igualdad real entre mujeres y hombres. Su objetivo es lograr una representación equilibrada y suficientemente significativa de trabajadoras y trabajadores en la empresa. Con mayor o menor desacierto, las acciones positivas que se incorporan en los planes responden a la fórmula: “en igualdad de condiciones de idoneidad (algunos incluyen competencias o mérito), tendrá preferencia el sexo menos representado.”

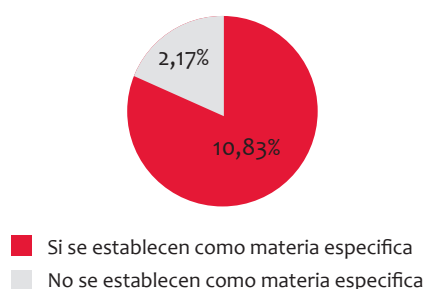
Por ser las medidas más enérgicas y relevantes para acelerar un cambio positivo hacia el reto de la paridad de género en el mercado laboral, la mayor parte de los planes estudiados las implementan para cumplir el objetivo de lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos en que se encuentran infrarrepresentadas, en relación al acceso al empleo y la promoción profesional⁶⁴.

GRAFICO 5. ACCIONES POSITIVAS EN LOS PI



Por último en relación con las medidas de formación y sensibilización en igualdad, a las cuales ya se ha tenido oportunidad de hacer referencia, la mayor parte de planes las incorporan como una materia específica aunque guarde estrecha relación con la formación profesional. El siguiente cuadro hace manifiesta la técnica utilizada por la mayoría de los planes estudiados que establecen las medidas de sensibilización de la plantilla en materia de igualdad como un eje de actuación específico con sus respectivos objetivos y medidas concretas para llevarlos a cabo⁶⁵.

GRAFICO 6. TRATAMIENTO DE MEDIDAS DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD



65_ Vid. PI de Administración de la Generalitat Valenciana, PI de Caser, PI de Crisa, PI de PI de Empark Aparcamientos y Servicios, PI de Elcogas, S.A., PI de Grupo Nutreco España, PI de Grupo Zena, PI de Sabeco, PI de Tragsatec, PI de Tragsa y PI de Urbaser.

En cuanto al fondo, las medidas se dirigen a transmitir una imagen igualitaria y no estereotipada, 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 y, a promover el conocimiento y la difusión del principio de igualdad de género por todos los medios y canales de difusión con que cuentan las empresas⁶⁶. Para lo que incluso se hace expresa alusión a la necesidad de formar en igualdad a los informáticos encargados de la página de web e intranet de la empresa⁶⁷.

Con esta referencia se finaliza una breve alusión a las medidas para la igualdad que se implementan en la muestra de los planes objeto de este análisis. No es momento ahora para arribar a conclusiones detalladas sobre cada uno de los temas abordados, porque esta tarea será abarcada en el tratamiento específico de las materias. Sin embargo, como conclusión general, se retoma la premisa introductoria, en el sentido de que la visión economicista del ordenamiento laboral de la crisis ha desplegado sus efectos en los instrumentos negociales de las empresas, situación que se pone de manifiesto en los planes estudiados.

66_ Vid PI de Caser, PI de Crisa, PI de Sabeco, PI de Tragsatec y PI de Tragsa.

67_ Vid. PI de Telefónica S.A.U.





CAPÍTULO II

La formación profesional, los sistemas de promoción

Juan Carlos García Quiñones
Profesor Titular Acreditado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
UCM

Sumario:

I. Introducción.

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

III. Valoración conclusiva

I. Introducción.

En esta tercera edición del Observatorio de Igualdad, correspondiente al año 2012, reiteramos el propósito de elaborar un análisis empírico sobre una muestra significativa de Planes de Igualdad para dar respuesta a determinados interrogantes relacionados con las medidas sobre formación profesional y medidas para el cambio de sistemas de promoción. Todo ello, a la búsqueda de 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.

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 las ediciones anteriores del Observatorio de Igualdad, correspondientes a 2010 y 2011. En esta ocasión, también, con la dimensión cualitativa que supone, en primer lugar, el transcurso de un mayor período de tiempo desde la implantación de los Planes de Igualdad, junto con la referencia inexcusable que marca la intensificación progresiva de los efectos de la crisis económica sobre la práctica totalidad de las instituciones laborales.

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

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, con mantenimiento siempre de su derecho a la formación como salvaguardia de su situación profesional, respecto de situaciones de permiso de maternidad, paternidad o excedencia voluntaria por cuidado de hijos o familiares.

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 en la presente edición del Observatorio, correspondiente a 2012, respecto de las medidas de formación profesional y medidas para el cambio de sistemas de promoción, arrojando un resultado que podemos sistematizar en los modelos siguientes:

a) Planes de Igualdad que previenen, en materia de promoción y formación profesional, la garantía de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación en la promoción y clasificación profesional, con estrategias y prácticas dirigidas a la comprobación periódica de que la información relativa a las vacantes llega a toda la plantilla, la adecuación desde la perspectiva de género de los manuales del proceso de evaluación del desempeño, así como la difusión y publicitación de los criterios de promoción profesional en la empresa. Adicionalmente, se promueve también el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, atendiendo a los principios de mérito, capacidad e idoneidad para el puesto, contribuyen-

do a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen, pudieran darse en la empresa, a cuyos efectos se arbitran estrategias y prácticas para diseñar un procedimiento que recoja el número de personas presentadas a los procesos de promoción y su sexo, así como el resultado de la selección, además de disponer, en igualdad de condiciones y méritos, respecto de cualquier proceso de promoción, la preferencia del género menos representado en la plantilla.

Por su parte, en materia de formación, se propone 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, de igual modo que se acuerda la sensibilización y la formación en igualdad de oportunidades a la plantilla, y en especial al personal relacionado con organización de la empresa, con el fin de garantizar la objetividad e igualdad entre mujeres y hombres (PI de Empark Aparcamientos y Servicios).

b) Planes de Igualdad que no incorporan un desarrollo específico en relación con la formación y promoción, limitándose a afirmar que, al objeto de hacer efectivo el principio básico de igualdad y no discriminación, la empresa ha puesto en marcha las actuaciones necesarias en una serie de materias que enumera, entre las que se encuentra la formación y sensibilización en igualdad y comunicación. Previsión complementada con la inclusión de un Código de Conducta donde se recoge, entre otras materias, el establecimiento de una práctica de la información tanto interna en la organización como externa con la comunidad en que desarrolla su actividad, basada en la transparencia (PI de Elcogas).

c) Planes de Igualdad que refieren, en relación con la formación, el objetivo de facilitar la formación del personal garantizando la igualdad de oportunidades, así como propi-

ciar la actualización de conocimientos y la formación de reciclaje de aquellas personas que se reincorporan a la empresa tras un período de descanso por maternidad, bajas de larga duración por enfermedad o accidente, o excedencias, incluyendo entre las acciones positivas a realizar la posibilidad de potenciar cursos a distancia (e-learning) o mixtos que pudieran ampliar las posibilidades formativas con mayor compatibilidad con situaciones especialmente sensibles en materia de conciliación, la realización de las acciones formativas presenciales impartidas por la empresa preferiblemente durante la jornada laboral ordinaria, la elaboración anual de la información desagregada por sexo de los asistentes y personas formadas en las diferentes acciones desarrolladas durante el ejercicio, así como garantizar las mismas posibilidades de acceso a las acciones formativas organizadas por la empresa para aquellas personas en situación de reducción de jornada por guarda legal.

Por su parte, en relación con la promoción y clasificación profesional, se consigna el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación en la promoción y la clasificación profesional, a cuyo servicio se implementan actuaciones como propiciar una mayor presencia de la mujer en puestos de responsabilidad dentro de la organización, así como la promoción de la persona perteneciente al sexo menos representado en el departamento o nivel al que corresponda el puesto (PI de Caja de Seguros Reunidos, Compañía de Seguros y Reaseguros, Caser).

d) Planes de Igualdad que incluyen entre sus objetivos favorecer el acceso de las mujeres, y en su caso, del género menos representado, a todas las categorías y funciones existentes en el Grupo de conformidad con los convenios colectivos que le resultan de aplicación, planteando como acciones la realización a través de una herramienta informática

específica de una revisión anual del equilibrio por sexos de toda la plantilla en general, y de todas las categorías profesionales en particular, con el compromiso de adoptar las medidas que puedan tratar de ayudar para corregir la posible persistencia de desigualdades.

Por su parte, en materia de promoción y formación se refiere el objetivo de garantizar la oferta y realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de género, garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres así como la promoción y mejora de las posibilidades de promoción de las mujeres en el seno del Grupo, todo ello mediante la implementación de acciones como la comunicación de forma generalizada de la oferta formativa con mejora de los canales de comunicación, la realización específica en materia de igualdad de oportunidades para la incrementación del nivel de sensibilización, la formación a los equipos directivos en gestión de personas desde la perspectiva de género y en materia de igualdad, el fomento de la asistencia a la formación de personas en situación de excedencia por responsabilidades familiares, la adecuación de los horarios para la formación en compatibilidad con las responsabilidades familiares, elección en las promociones internas de la candidatura del género menos representado, así como la información y motivación a las mujeres para que participen en procesos de promoción profesional (PI del Grupo Nutreco España).

e) Planes de Igualdad que recogen, entre sus objetivos específicos, la promoción de la igualdad de género en la promoción y carrera vertical profesional de la mujer, fomentando la paridad en la distribución por sexos de grupos y subgrupos profesionales, categorías y colectivos de la empresa, así como fomentar la formación en igualdad a lo largo de

la carrera profesional, todo ello mediante la inclusión de acciones y medidas relativas a dirimir los empates en los procesos selectivos con adjudicación del puesto al sexo menos representado, acompañar las Ofertas de Empleo Público con un informe sobre el impacto por razón de género, obligación de desagregar por sexo el dato numérico en todos los listados que se generen en las pruebas selectivas y en los concursos, composición de los tribunales según el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, así como reserva para las mujeres de un mínimo del 45 por 100 de las plazas ofertadas en los cursos de refuerzo de las habilidades directivas con el fin de potenciar su acceso a puestos de mayor responsabilidad (PI de la Administración de la Generalitat 2010-2012).

f) Planes de Igualdad que incluyen, entre los objetivos a largo plazo, mejorar la estructura desequilibrada de la plantilla entre hombres y mujeres e incrementar la presencia de mujeres en posiciones de responsabilidad en la empresa, con sensibilización a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, mientras que, como objetivos a corto plazo, se refiere, entre otros, dar mayor transparencia al proceso de promoción interno, asegurando la no discriminación de las mujeres.

A estos efectos, se arbitran acciones como sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a las personas responsables de la selección de personal, la edición de un protocolo de buenas prácticas, la prioridad a la persona del colectivo menos representado cuando en el proceso de selección existan dos personas candidatas de distinto sexo igualmente válidas, así como reorientar los requisitos del proceso de selección para dar acceso a mujeres sin formación en electrónica pero con aptitudes y/o experiencia adecuada al puesto. Medidas a las que se suman también la elaboración del Plan de Carreras y proceso de promoción, con garantía de que no discrimina a hombres y mujeres,

la difusión a los empleados de las vacantes, así como el fomento del acceso de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad donde estén menos representadas mediante la formación en habilidades directivas (PI de Astrium).

g) Planes de Igualdad que recogen, entre sus objetivos generales, garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, entre otras materias, respecto de la promoción y formación. Mientras, en el apartado de objetivos específicos, refiere la garantía de la objetividad y no discriminación en los sistemas de promoción y desarrollo, mejorar las posibilidades y promover el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, difusión de la Oferta de Formación como herramienta para facilitar el equilibrio profesional y garantizar la formación que promueva prácticas de trabajo diarias respetuosas con la igualdad de oportunidades, así como garantía sobre el acceso a la comunicación para toda la plantilla. Objetivos todos que se acompañan con medidas en orden a la revisión y difusión de los criterios internos de promoción, intervención de Recursos Humanos en la selección interna para puestos de mandos, información sobre los resultados del proceso, conocer la formación de toda la plantilla de la empresa, realizar la entrevista de Desarrollo para todo el personal, preferencia de las mujeres en las promociones a puestos o funciones donde se encuentren subrepresentadas, así como formar en igualdad de oportunidades a las personas responsables.

Por su parte, en materia de formación, se incluyen medidas como la inclusión en el itinerario obligatorio de formación un módulo de igualdad en modalidad de e-learning dirigido a los mandos, publicitar las acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades, realizar un seguimiento de las causas de no asistencia a formación por parte de los mandos de la organización para identificar

diferencias de género, disponer de información estadística disgregada por sexo sobre los cursos recibidos por la plantilla, realizar una campaña de información para promover la participación de mujeres en acciones formativas con el objetivo de promover el acceso a todas las profesionales, así como garantizar las mismas oportunidades de acceso a la formación a toda la plantilla (PI de Simply Sabeco).

h) Planes de Igualdad que refieren, entre sus objetivos específicos, equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales, áreas y puestos de trabajo, así como garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, promoviendo y mejorando las posibilidades de acceso del sexo menos representado a puestos de responsabilidad a igualdad de trato, mérito y capacidad, contribuyendo a reducir desequilibrios que pudieran darse en el seno de la empresa. Objetivos que se concretan después en medidas como la promoción del sexo menos representado hacia las categorías de responsabilidad donde exista subrepresentación, incluidas las de mayor o más alta responsabilidad, incremento de la presencia del sexo menos representado en puestos de responsabilidad y toma de decisiones, valoración de las candidaturas en relación solo y directamente con los requisitos del puesto a cubrir, fijación de un porcentaje mínimo de promoción del sexo menos representado a establecer entre su peso/presencia en el conjunto de la gerencia y el conjunto de la plantilla, o la utilización de criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla.

Por su parte, en relación con la formación, se proponen medidas como la introducción de la perspectiva de género en todas las acciones formativas incluidas en el plan de formación, así como favorecer la realización de las acciones formativas dentro de la jornada

laboral (PI de Tragsatec).

i) Planes de Igualdad que regulan, entre sus objetivos, la garantía de una política formativa basada en la igualdad de oportunidades y que asegure el desarrollo profesional dentro de la empresa, previniendo la realización de acciones formativas al margen de tener el contrato suspendido o estar en régimen de jornada reducida por cuidado de hijos o familiares, así como formar al personal directivo mediante campañas de sensibilización en materia de igualdad.

Por su parte, en relación con la promoción profesional, se propone garantizar que mujeres y hombres puedan promocionar en la empresa en situación de igualdad, a cuyos efectos se arbitran medidas relacionadas con el incremento de la participación de las mujeres en cursos específicos para acceder a puestos directivos, aplicación de criterios objetivos de capacidad profesional y preparación técnica en los procesos de promoción, garantizar que la promoción de hombres y mujeres esté basada en su formación y méritos, garantizar que los trabajadores/as en situación de excedencia por cuidado de hijos o de familiares pueden participar en promociones y ascensos, aplicación del principio de presencia equilibrada en el caso de vacantes donde uno de los dos sexos esté claramente subrepresentado, impartición de formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a los mandos, así como asegurar la transparencia y objetividad en los procesos de promoción sobre la base de la idoneidad y capacidad de los candidatos/as en un marco de igualdad de oportunidades (PI de Urba-ser).

j) Planes de Igualdad que disponen, entre sus objetivos específicos, el equilibrio de la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles, áreas y ocupaciones, mediante la definición de un procedimiento común para

la realización de los procesos de promoción en toda la organización que garantice la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como el incremento de las candidaturas y promoción de mujeres en todos los procesos de promoción, todo ello a efectos de incrementar la promoción de mujeres hacia las categorías de responsabilidad donde están subrepresentadas, de igual modo que se refiere la selección y valoración de las candidaturas solo en relación con los requisitos del puesto a cubrir, junto con la prioridad de promoción de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los niveles de responsabilidad donde estén subrepresentadas, complementado con una definición exhaustiva de las características del procedimiento así como de las herramientas para realizar la selección (PI de Tragsa).

k) Planes de Igualdad que incluyen, entre sus objetivos generales y específicos, garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la promoción y la formación, incluyendo medidas como la publicación y realización de un seguimiento de la difusión de las vacantes, creación y actualización periódica del registro que permita conocer el nivel de estudios de la plantilla, considerar el equilibrio de sexos en la política de identificación de promocionables (banquillo interno) para los diferentes puestos de responsabilidad, formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades, la disposición de información estadística desagregada por sexo de las diferentes promociones por grupos o niveles profesionales, revisión desde la perspectiva de género del sistema de “evaluación de competencias” para garantizar su objetividad y transparencia, así como acción positiva para que a igualdad de competencias tengan preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, niveles o grupos profesionales donde estén subrepresentadas.

Por su parte, en relación con la formación,

se dispone la sensibilización y formación en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal con responsabilidad, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa, con la adopción de medidas como la inclusión de un módulo de formación y sensibilización en materia de igualdad, de igual forma que se invoca facilitar la información y el acceso en igualdad de trato y oportunidades al Plan de Formación anual de la plantilla (PI del Grupo Zena).

l) Planes de Igualdad que recogen entre sus objetivos asegurar que la formación y las posibilidades de desarrollo se ajustan a criterios de igualdad para hombres y mujeres, así como la promoción del acceso a la mujer a puestos de responsabilidad dentro de la empresa mejorando el equilibrio de género en este ámbito, con acciones orientadas a garantizar la transparencia y objetividad en los procesos de promoción según la idoneidad y capacidad de los candidatos en el marco de igualdad de oportunidades, fomento del acceso de las mujeres a cursos relacionados con el desarrollo directivo, motivar a las mujeres para que participen en acciones formativas que mejoren sus capacidades profesionales, celebración de encuestas para conocer las dificultades existentes en la empresa que impiden el desarrollo profesional de las mujeres, diseñar acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades y diversidad para toda la plantilla, formación específica en igualdad de oportunidades a directivos, así como implantar acciones formativas específicas tras incorporaciones de bajas de maternidad, excedencias por cuidado de menores y con reducciones de jornada (PI de Telefónica 2011-2013).

III. Valoración conclusiva

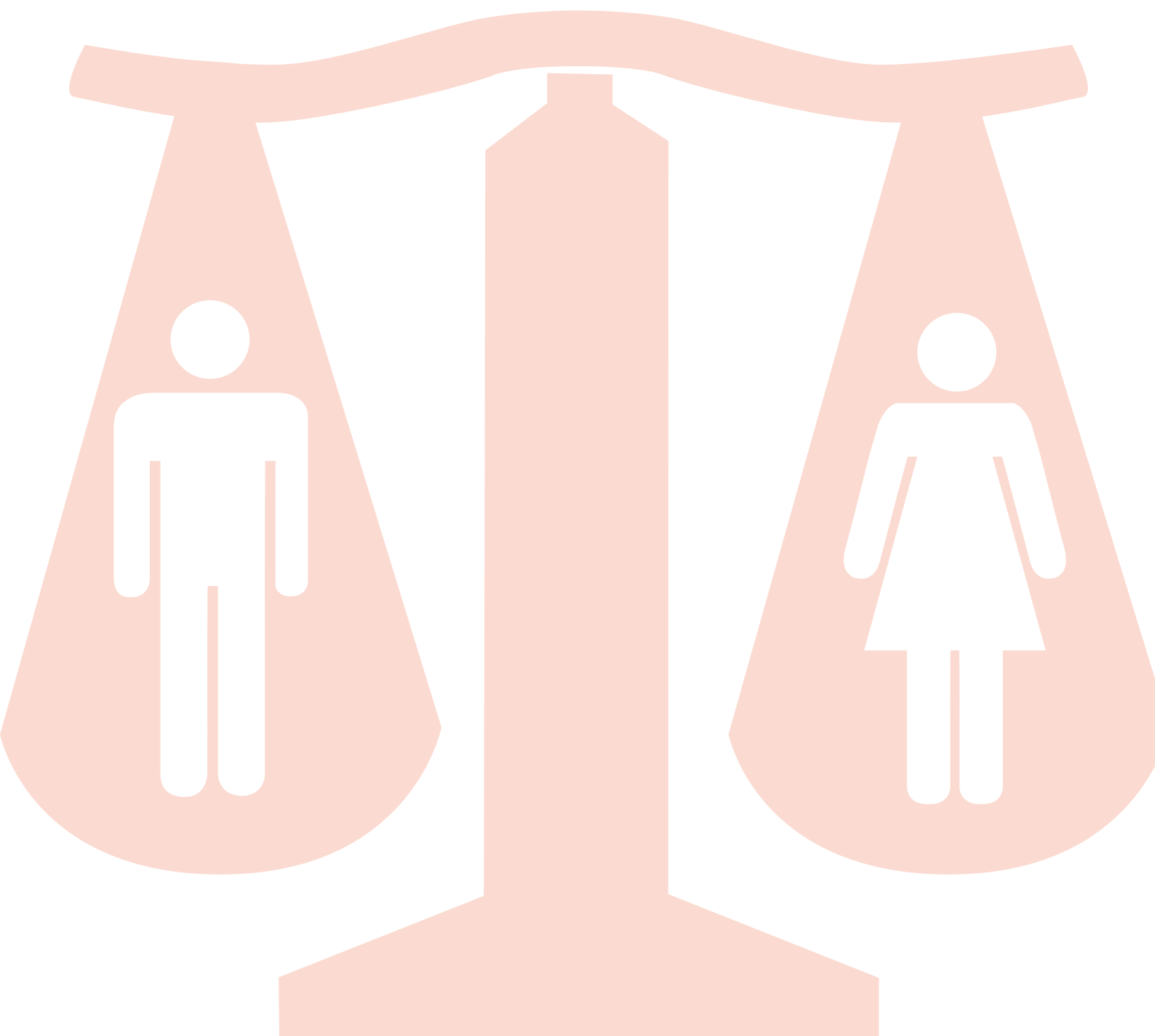
Enumeradas las líneas de avance potencial que pueden incorporar los Planes de Igualdad en las materias de formación profesional

y medidas para el cambio de sistemas de promoción, completado a continuación con el análisis empírico de las muestras respectivas de planes de igualdad en relación con las materias citadas, corresponde ahora elaborar una breve valoración conclusiva acerca del tratamiento observado en esos instrumentos de regulación 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 las ediciones anteriores del Observatorio de Igualdad correspondientes a 2010 y 2011, respectivamente, se constata de nuevo 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, 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.

De este modo, el resultado que arroja el estudio efectuado sobre Planes de Igualdad, en relación con las materias analizadas, encuentra una clara línea de continuidad con las soluciones dadas con ocasión de las anteriores muestras de Planes de Igualdad analizadas en los años 2010 y 2011. Una conclusión que no cambia sustancialmente, por tanto, ni con el paso del tiempo –transcurrido un año más– ni tampoco con la profundización de los efectos de la crisis económica sobre el conjunto de las instituciones laborales.

O expresado en otros términos, en esta ocasión para bien –cuando menos en las materias que nos corresponde analizar–, los Planes de Igualdad se muestran hasta el momento bastante impermeables a la presión que ejerce la realidad económica sobre el Derecho del Trabajo para el cambio de régimen jurídico en buena parte de sus institutos principales, como se ha tenido ocasión de constatar con las últimas iniciativas legales, significativamente, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Conclusión que habrá de desmentirse o corroborarse con ediciones futuras del Observatorio de Igualdad. En este sentido, resultan de especial interés los estudios empíricos, sea sobre convenios colectivos sea sobre Planes de Igualdad, para verificar con datos ciertos, al margen por tanto de intuiciones más o menos acertadas, el grado de afectación que proyecta la crisis económica sobre la aplicación efectiva en las empresas de derechos básicos como la igualdad de género. Una evolución que concitará, a buen seguro, el interés de la doctrina en estudios futuros.





CAPÍTULO III

La conciliación laboral

Rocío Molina González-Pumariega
Profesora Titular (i) 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 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 debe producir perjuicios laborales a los trabajadores

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

De la muestra analizada, y como primera aproximación, podemos extraer una serie de conclusiones que en una parte importante consolidan líneas de actuación que ya se habían definido en los dos años anteriores (MOLERO MARAÑÓN, M.L., 2011), pero también se aprecian algunas diferencias en el ámbito que nos ocupa que, además, revelan tendencias comunes extraídas del análisis de la mayoría de los planes de igualdad examinados.

En primer lugar se confirma que la conciliación de la vida laboral, personal y familiar es materia central y muy destacada en los planes de igualdad, ya 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 organizaciones empresariales. Predeterminado por el diseño legal, las medidas de conciliación es uno de los contenidos necesarios e ineludibles que ocupan el contenido de los Planes de Igualdad [art. 46 LOI]. En suma, no hay un solo plan negociado dentro de la muestra que no recoja medidas de esta índole.

Respecto al lugar que ocupa dentro de la

estructura de los planes, hay que destacar, como ocurría en la muestra del año anterior, que, salvo excepciones, la conciliación de la vida familiar y laboral se concibe como un objetivo específico dentro de cada 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 Tragsatec), consolidándose la tendencia que establece la apertura de un apartado específico dentro de los ejes o áreas de actuación del plan (PI Caser, PI Grupo Nutreco España, PI Administración de la Generalitat, PI CRISA, PI Sabeco). Dicha localización sistemática no significa que las medidas de conciliación se reduzcan a dicho espacio material: resulta 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 al *Reclutamiento, Selección y Contratación* (PI Grupo Nutreco España), a la *Formación* (PI Caser) o en el *área de Promoción y Formación* (PI Grupo Nutreco España) y en menor medida en las cláusulas relativas al *Tiempo de trabajo* (PI Sabeco). 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 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 vinculación entre el objetivo de concilia-

ción y la corresponsabilidad, tendencia que se viene produciendo desde hace más de un año (MOLERO MARAÑÓN, M.L., 2011, p.35). En la muestra actual, así lo reflejan claramente, entre otros, el PI Administración de la Generalitat, PI Sabeco, PI Tragsatec, PI Tragsa, PI Grupo Zena.

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. Para ello se fomenta el uso de medidas de conciliación entre los hombres a través de campañas específicas de información (PI Tragsatec) o se trata de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral “atendiendo especialmente a la motivación de los varones en la asunción de responsabilidades en la vida familiar” (PI Grupo Nutreco España). De este modo, encontramos en algún caso, como título del área de actuación el de “Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad” (PI Empark Aparcamientos y Servicios). En suma, resulta claro en la últimas muestras 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 Cáser, PI Administración de la Generalitat, PI Empark Aparcamientos y Servicios, PI Tragsatec, PI Telefónica de España).

Dicha conclusión, y tomando como nuestro lo señalado en el Informe del año 2011 (MOLERO, MARAÑÓN, M.L., 2011, p. 35), 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 resulta una práctica habitual que el Diagnóstico de situación se elabore por una consultora externa especializada (entre otros, PI Empark Aparcamientos y Servicios, S.A) a partir de la extracción de la documentación cuantitativa y cualitativa que proporciona la empresa, en la que se 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, derechos de reducción de jornada por motivos familiares y excedencias motivadas por cuidado de menores u otros familiares son utilizados de forma muy mayoritaria por el sexo femenino (PI Caser, PI Telefónica de España). 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 (PI Crisa).

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 (PI Administración de la Generalitat).

Por último, consideramos interesante destacar, cómo en el PI Tragsatec, se señalan una serie de medidas para fomentar la “corresponsabilidad social en el ámbito de la empresa”, es decir, se trata de hacer seguimiento de aquellas medidas que se implanten en la empresa que se dirijan a facilitar servicios de atención a la infancia, a personas mayores o dependientes; fomentar la difusión de dichas medidas entre los trabajadores y trabajadoras de la empresa o fomentar la difusión de ventajas que terceras personas pudieran ofrecer a dichos empleados relacionados con servicios de atención a la infancia, personas mayores o dependientes.

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

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

Teniendo en cuenta lo expuesto con anterioridad, 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, en la línea del año anterior. Ante el problema de su poca utilización por parte del sexo masculino, los planes tratan de “sensibilizar e informar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad en los compromisos familiares” y de fomentar “la sensibilización en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas” (PI Grupo Nutreco España), en definitiva, tratan de articular medidas de información, difusión y sensibilización hacia la conciliación de la vida profesional y familiar y laboral desde esta concreta dirección.

Los planes, en general tratan, con gran interés y en primera instancia, de difundir entre la plantilla de la empresa de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación, medidas de conciliación y corresponsabilidad también, existentes en la organización empresarial, realizando campañas informativas y de sensibilización (PI Cáser, PI Grupo Nutreco España, PI Administración de la Generalitat, PI Empark Aparcamientos y Servicios, PI Sabeco, PI Tragsatec, PI Telefónica de España, PI Grupo Zena). 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 (PI Grupo Zena), revistas (PI Sabeco), herramientas informáticas de la empresa -intranet corporativa o el portal del empleado- (PI Tragsa, PI Grupo Zena), cursos y charlas, incluyendo la materia en encuestas sobre el clima laboral (PI Cáser, PI Crisa), cuestionarios (PI Tragsatec, PI Tragsa)

y desarrollo de informes sobre el tema (PI Tragsatec, PI Tragsa), de tal forma que dichos derechos se acerquen a la totalidad de los empleados.

No obstante, no podemos dejar de señalar que en rigor, dicha labor de información tiene un destinatario especial: la población masculina. En este sentido, con cierta frecuencia, los planes expresen textualmente como acción específica la de realizar “acciones de sensibilización que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, potenciando el ejercicio por estos últimos de los derechos que tienen reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral” (PI Administración de la Generalitat) o la de “informar a los hombres por medio de un comunicado sobre sus derechos como padres a utilizar los permisos parentales” (PI Grupo Zena).

También desde esta misma dirección, encontramos en la muestra, de manera no poco frecuente, medidas que establecen la obligación de disponer de un “registro de información” o similar sobre las diferentes medidas de conciliación (PI Empark Aparcamientos y Servicios, entre otros).

En relación con los deberes de información se establece como obligación en materia de comunicación, informar a todos los empleados a través de la Intranet corporativa sobre el Plan de Igualdad y la Comisión de Igualdad, así como la posibilidad de aportar sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación a través del correo electrónico del buzón del empleado. Se debe publicitar, en los canales de comunicación, el plan de Igualdad con las medidas de conciliación (PI Empark Aparcamientos y Servicios), de hecho según dispone este PI, existe un “documento informativo” en la empresa, además, que contiene las medidas de conciliación de la organización.

2. Mejoras de las medidas tradicionales

Las medidas clásicas de conciliación fijadas en la legislación y en el convenio de aplicación no ocupan un lugar preponderante en el contenido de los Planes de Igualdad, aunque sí algo mayor que en la muestra del año anterior (2010-2011). La tónica general sigue siendo, respecto a todo el conjunto de licencias, permisos, derechos de reducción y exenciones por motivos familiares, simplemente, de información de las medidas legales y, en su caso, de las mejoras fijadas por la regulación convencional, introduciendo únicamente ciertas mejoras en los planes. Por tanto, en este terreno parece que el Plan de Igualdad se abstiene de adoptar un papel relevante, dejando en la mayoría de los casos, la función reguladora de carácter suplementario al convenio colectivo de aplicación.

A lo largo de la muestra se pueden localizar algunas medidas de mejora articuladas en torno a los dispositivos tradicionales. Así en el ámbito de las licencias y permisos retribuidos encontramos reconocido un permiso retribuido para realizar los trámites de adopción internacional (PI Administración de la Generalitat), incluso con los días de duración estipulados en algunos casos, dos días (PI Empark Aparcamientos y Servicios) y en el PI Tragsatec se promueve de forma más general el establecimiento de “medidas para facilitar las gestiones legales previas en las adopciones internacionales”. 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 o técnicas prenatales (PI Administración de la Generalitat). También, como permiso retribuido, y como medida para fomentar la corresponsabilidad entre los hombres de la empresa, en el PI Grupo Zena, se conceden cinco días de permiso acumulable al permiso de paternidad que se podrá disfrutar desde el nacimiento, adopción o acogimiento.

En algunos planes se reconocen todos los permisos a las parejas de hecho (PI Grupo Zena), siempre que acrediten el registro de unión de hecho (PI Empark Aparcamientos y Servicios, PI Sabeco).

Por otra parte señalar, que en el PI Administración de la Generalitat, se clasifican y conceden permisos, o como permisos y licencias que permiten la conciliación de la vida familiar y laboral en el sector público o como medidas orientadas a la conciliación con la vida personal, recogiendo en estas segundas, los permisos por deberes inexcusables, por pruebas selectivas y exámenes, por cursos externos y por estudios. Los del primer bloque coinciden con las normas reguladoras de la función pública, salvo los mencionados en este trabajo con anterioridad.

Dentro del marco de los permisos cabe reseñar algún permiso de carácter no retribuido contemplado en la muestra, bien previsto por el fallecimiento de uno de los progenitores cuando los hijos/as sean menores de 10 años, un permiso de hasta un mes de duración (PI Sabeco); bien por el tiempo indispensable para las trabajadoras para someterse a un tratamiento de reproducción asistida y siempre que no pueda tener lugar fuera de la jornada laboral (PI Sabeco, PI Grupo Zena) o bien un permiso no retribuido preavisado por un máximo de dos días (ampliable por acuerdo) para realizar gestiones en un proceso de adopción internacional (PI Grupo Zena) o hasta de un mes de duración sin retribuir para desplazamientos internacionales (PI Empark Aparcamientos y Servicios). Como excepcional y siempre que no sea posible el cambio de horario con otra persona, se concede un permiso no retribuido para acompañar a consulta médica a los hijos/as menores de hasta 14 años (PI Grupo Zena).

En el ámbito del permiso de lactancia, encontramos algunas novedades: se aumenta el periodo en tres meses, respecto a lo estable-

cido en la Ley, y por tanto se extiende hasta que el hijo/a cumpla 12 meses (PI Crisa), y se fomenta la acumulación del permiso de lactancia en 14 días laborables, como práctica habitual, fomentando la corresponsabilidad entre hombres y mujeres (PI Empark Aparcamientos y Servicios).

Por último, dentro de las medidas tradicionales de conciliación, nos hemos de referir a las excedencias por cuidados de hijos o familiares para cuyas situaciones los planes en algunos casos incrementan la duración en un año adicional de la reserva del puesto respecto a lo regulado legalmente (PI Crisa) o concretan el aumento de un año en la excedencia en cuidado de familiares dependientes (PI Grupo Zena) o, aisladamente, prevén circunstancias adicionales para su disfrute, como la prevista por un plazo no superior a seis meses por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración del cónyuge o pareja de hecho y con reserva del mismo puesto de trabajo (PI Sabeco, PI Grupo Zena) o la concesión de una excedencia, con derecho a reserva del puesto en el mismo nivel o grupo profesional, de tres meses a un año, para las personas en trámites de adopción internacional preavisando con al menos un mes de antelación (PI Grupo Zena), siendo de dos meses con reserva de puesto de trabajo para desplazamientos internacionales (PI Sabeco). También se mejora la regulación legal de la excedencia respecto al tercer año de disfrute de la misma por cuidado de personas dependientes (menores y familiares) cuando se estipula la reserva de un puesto lo más cercano posible al domicilio del trabajador, dentro de la misma provincia y con el mismo nivel profesional (PI Grupo Zena). Se concede una excedencia de hasta un año de duración por motivos de estudios con la reserva de un puesto de trabajo con el mismo puesto o nivel profesional, que sea lo más cercano al domicilio y dentro de la misma provincia, esta excedencia sólo se podrá coger cada cinco años (PI Grupo Zena).

3. Medidas originales en el marco de la conciliación

En 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 primer lugar nos referimos a los planes que aluden a la dinámica de las reuniones en la empresa, fijándose la obligación de su planificación y fomentando que se realicen en horario de mañana o, que se tenga en consideración, a la hora de fijar dichas reuniones internas, las horas de inicio y finalización de la jornada “recomendándose no establecer en la medida de lo posible reuniones en horas próximas” (PI Crisa) o que se establezca una expresión del orden del día, y que se fije la hora de finalización (PI Grupo Nutreco España). Como tónica general “se procurará que las reuniones internas de trabajo se realicen dentro de la jornada laboral, con objeto de no perjudicar las necesidades de conciliación” (PI Cáser, PI Tragsatec) intentando que finalicen antes de las 18:00 horas (PI Grupo Nutreco España).

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 de trabajo y disminuyen los viajes o desplazamientos (PI Grupo Nutreco España, PI Empark Aparcamientos y Servicios), 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 Elcogas, S.A, PI Crisa, PI Tragsatec, PI Telefónica de España). Incluso se habla de “trabajo en movilidad como fórmula de conciliación de la vida personal, familiar y laboral” (PI Telefónica de

España)

En tercer lugar, y dentro de estas medidas de conciliación más novedosas, resulta de interés indicar el aumento de acciones ya presentes en la muestra de años anteriores, pero que sin duda han crecido en su importancia cuantitativa y cualitativa. En concreto, nos referimos a las preferencias articuladas en caso de movilidad geográfica, bien facilitando dicha movilidad por motivos de cuidados de personas dependientes (PI Empark Aparcamientos y Servicios, PI Sabeco, PI Grupo Zena) o fijando simplemente una preferencia en movilidad cuando traiga su causa en “atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as u otras, para padres o madres separados/as o cuya guardia y custodia recaiga exclusivamente en un progenitor” (PI Sabeco, PI Grupo Zena)

Por último, también cabe mencionar dentro del régimen de las preferencias o de tener una especial consideración, el caso de adscripciones de personal en los procesos de reasignación de efectivos, donde tendrán prioridad para la elección de destino las personas con dificultades objetivas para la conciliación de la vida familiar y laboral (PI Administración de la Generalitat). Asimismo, y según se señala en este PI, en las adscripciones provisionales y para la concesión de comisiones de servicios, se tendrán en cuenta la situación de las personas relacionada con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y las dificultades que ello pudiera suponer para el cumplimiento de ambas responsabilidades, “ponderándose, si así se solicita, la agrupación familiar, con las necesidades de atención al servicio público”.

4. Medidas de reorganización del tiempo de trabajo

Como ya se ha indicado, tanto en este Informe como en los de años anteriores, el régimen de ordenación del tiempo de trabajo

tiene una trascendencia especial para una adecuada conciliación. Según lo dispuesto en el 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, en la línea del año 2011, sin embargo son todavía algo escasos los planes que traducen dicha interrelación en medidas concretas y efectivas.

En algunos planes se menciona el compromiso de valorar las propuestas de mejora en el sistema de turnos, distribución de la jornada y concreciones horarias, de forma que los trabajadores y las trabajadoras tengan opciones de adecuación de horario para conciliar su vida laboral y personal, distintas de la jornada a tiempo parcial o de la jornada reducida (PI Tragsatec, PI Tragsa).

Según se recoge en la Guía de buenas prácticas para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres incluida en el PI Grupo Nutreco España, dentro del apartado relativo a la conciliación laboral, personal y familiar, se debe tratar de adaptar la jornada de trabajo para favorecer, tanto en las mujeres como en los hombres, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Para ello se establecen diferentes medidas de flexibilización: posibilidad de establecer una jornada intensiva para los trabajadores con cargas familiares o de organizar el trabajo de forma compartida (dos personas a tiempo parcial comparten un puesto a tiempo completo), trabajo a tiempo parcial, flexibilización del horario de entrada y salida (medida recogida expresamente en el PI Grupo Nutreco España en su texto), reducción de jornada o una posible jornada continuada; otras medidas flexibili-

zadoras que se aconsejan son el trabajo semipresencial y el teletrabajo.

Como se establece en dicha Guía, de forma muy significativa, si no se ofrecen soluciones para la coexistencia entre el trabajo y la familia, la empresa “se enfrentará a costes crecientes, una menor productividad, una peor calidad de vida y una pérdida de talento y de personal que se volverá más exigente”; y sigue destacando, que la remuneración no es la única gratificación, que existe un “salario mental” que viene determinado por la calidad de vida privada que la empresa permite tener a las personas; la familia “se está convirtiendo en un stakeholder de la empresa”.

Como acciones concretas en este ámbito mencionaremos a continuación las que hemos encontrado en la muestra presente: aquellas medidas de los planes que articulan un horario flexible, bien de entrada y salida en un horario flexible de media hora, con la finalidad de conciliar (PI Grupo Nutreco España), o un horario flexible o flexibilidad horaria, simplemente (PI Crisa, PI Grupo Zena); en otros casos, la posibilidad de ampliar el número de horas de libre disposición para facilitar la conciliación (PI Crisa) o el derecho a flexibilizar el horario de permanencia obligatoria en el centro de trabajo con adaptación del turno de trabajo en una hora diaria o en dos horas diarias; en una hora para quienes tengan a su cargo personas mayores de 65 años que requieran una especial atención, hijos o hijas menores de 13 años, niños o niñas menores de 13 años en acogimiento preadoptivo o permanente, familiar con enfermedad grave, familiar con discapacidad igual o superior al 65 por ciento de minusvalía hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad; en dos horas, en familias monoparentales cuando se tenga al cargo alguno de los supuestos anteriormente reflejados; cuando se tengan hijos o niños en acogimiento preadoptivo o permanente con discapacidad. En el caso de padre o madre de familia numero-

sa, según sea su categoría, la flexibilidad será de una hora o de dos, hasta el menor o la menor de los hijos alcance la edad de 12 años (PI Administración de la Generalitat).

Encontramos también la posibilidad de elegir en primer lugar periodos de vacaciones a los trabajadores con cargas familiares (PI Grupo Nutreco España).

Una medida para fomentar la corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla, para hombres sólo, se reconoce una posible flexibilidad horaria para acompañar a clases de preparación al parto y exámenes prenatales (PI Grupo Zena) o en el mismo PI, la posibilidad, durante las ocho semanas inmediatamente posteriores al disfrute de la suspensión por paternidad, de negociar la distribución del horario.

La reducción de jornada como medida que permite adaptar y distribuir la jornada para hacer efectivo el derecho de conciliación de los trabajadores es utilizada en diferentes planes, así se concede la reducción de jornada por un máximo una hora, pero retribuida, cuando se tenga a cargo alguna persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, o por guarda legal a un niño o niña de doce años o menor o familiares o cónyuge o pareja de hecho que requieran especial atención. También puede reducir su jornada en una hora retribuida el personal que por padecer una enfermedad crónica o largo, no pueda realizar su jornada laboral completa (PI Administración de la Generalitat). En este mismo plan se concede durante un mes la posibilidad de reducir en un cincuenta por ciento máximo la jornada laboral, sin reducir la retribución, para el personal que deba atender los cuidados del cónyuge, pareja de hecho o familiar de primer grado por enfermedad muy grave que requiera hospitalización en institución hospitalaria o domiciliaria. En el PI Crisa se reconocen jornadas reducidas para conciliar. Algún Plan de la muestra (PI Sabe-

co) señala la posibilidad de estudiar el conceder la reducción de jornada acumulada en días completos, a disfrutar de manera ininterrumpida, en los casos de reducción de jornada por guarda o cuidado de menores del artículo 37.5 ET, cuando el causante resida en el extranjero, pudiendo incluso acumularlo a las vacaciones (en el PI Grupo Zena en el mismo sentido pero como derecho a ejercer, no como posibilidad).

En cualquier caso, en la muestra actual se sigue dando un número algo reducido de medidas en este terreno e, incluso, se puede indicar que su relevancia de cara a la conciliación, salvo excepciones, y continúa sin estar presente, como en la muestra del año anterior, en el 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 debe producir perjuicios laborales a los trabajadores

Haciendo nuestro lo señalado en el Informe del año 2011 (MOLERO, MARAÑÓN, M.L., 2011, p. 42) 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.

En la muestra analizada se produce un avance significativo en este terreno, como ya ocurría en el año 2011. 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.

Respecto a la *formación*, se puede reseñar que de una manera general dentro del área de la formación se concibe como uno de sus objetivos, bien el facilitar el acceso específicamente a la formación de los trabajadores con responsabilidades familiares, bien reducir el impacto del cuidado de menores o personas dependientes en la formación profesional de los trabajadores y trabajadoras. 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 Caser, PI Tragsatec, PI Urbaser, PI Tragsa). En segunda instancia, las medidas dirigidas a posibilitar y facilitar la formación a quienes se encuentran disfrutando una exce-

dencia como consecuencia de la asunción de responsabilidades familiares, informándoles de los cursos de formación y fomentando su participación, durante todo el tiempo de la excelencia (PI Grupo Nutreco España, PI Empark Aparcamientos y Servicios, PI Sabeco, PI Tragsatec, PI Urbaser, PI Tragsa, PI Grupo Zena). En algún caso, también se hace referencia a fomentar que las personas que se acojan a una reducción de jornada participen en los cursos de formación y en los procesos de promoción (PI Empark Aparcamientos y Servicios, PI Sabeco, PI Tragsatec, PI Urbaser, PI Tragsa, PI Grupo Zena) o, también, para el personal que disfruta de maternidad, paternidad o lactancia (PI Empark Aparcamientos y Servicios, PI Grupo Zena). 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 Grupo Nutreco España, PI Empark Aparcamientos y Servicios) o incluso se habla de facilitar la realización de acciones formativas basadas en formación no presencial (PI Urbaser). En algún otro se preve que las acciones formativas presenciales en la empresa se realicen de forma preferente en horario laboral (PI Cáser).

Por su parte y respecto a la *promoción profesional*, 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 establecen como objetivo, que el ejercicio de la conciliación no impida el desarrollo de la carrera profesional del empleado y limite su promoción, así expresamente se recoge que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación “no constituya en modo alguno menoscabo de las oportunidades de quien los ejerza ni sea motivo de discriminación” (PI Grupo Nutreco España) o como se recoge en otros planes, debe mantenerse “el

compromiso de que las medidas en materia de conciliación puedan disfrutarse sin perjuicio profesional/personal para el trabajador” (PI Urbaser); en dirección parecida, se pronuncian sobre la obligación de fomentar que las personas se acojan a una jornada distinta de la habitual y que con ello no vean frenado su desarrollo profesional, no sean relegados a puestos de trabajo con poca responsabilidad y no pierdan oportunidades de formación (PI Sabeco y Guía de buenas prácticas para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres incluida en el PI Grupo Nutreco España) o garantizar el incremento de la participación de las mujeres en cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad (puestos directivos) (PI Urbaser) o incluso se garantiza el que los trabajadores y trabajadoras “en situación de excedencia por cuidado de hijos o de familiares, puedan participar en promociones y ascensos” (PI Urbaser). Como complemento, en algún plan se habla de informar y motivar a las mujeres para que participen en procesos de promoción profesional (PI Grupo Nutreco España). En definitiva, se trata de garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no supongan ningún tipo de discriminación (PI Empark Aparcamientos y Servicios)

V. BIBLIOGRAFÍA

MOLERO MARAÑÓN, M.L., “La conciliación laboral” en AA.VV (VALDÉS DAL-RÉ, F., Dir. y SOBRINO GONZÁLEZ, G., Coord.) *INFORME: El análisis de las materias relacionadas con la igualdad de género en los planes de igualdad*, 2011, pp. 34-43



CAPÍTULO IV

La salud laboral

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

Sumario:

I. Introducción.

II. Las directrices comunitarias requieren la promoción de la igualdad en materia de prevención.

III. Tratamiento de la salud laboral en la legislación española.

IV. Fórmulas para introducir la perspectiva de género en la salud laboral en los planes de igualdad.

V. La Salud Laboral en los planes de igualdad.

VI. Conclusiones

I. Introducción.

Entre los años 1990 y 2000 aumentó el número de mujeres que trabajaban en la mayoría de los países de la Unión Europea (UE); hoy en día, las mujeres representan el 42 % de la población activa, aunque existen diferencias entre Estados miembros, sobre todo entre las zonas norte y sur.

El actual enfoque de seguridad y salud laborales de la UE es neutro desde la perspectiva de género, lo que significa que las distintas políticas, estrategias y acciones ignoran las cuestiones y las diferencias de género. Las decisiones políticas en materia de seguridad y salud en el trabajo que parecen neutras desde la perspectiva de género pueden tener un impacto distinto según se trate de hombres o mujeres, incluso cuando este efecto no sea intencionado.

Está demostrado que la adopción de un enfoque de seguridad y salud en el trabajo de carácter neutro con las cuestiones de género no contribuye a reducir las lagunas de conocimiento ni a mejorar la eficacia de la prevención. Este enfoque sólo consigue:

- Ocultar o ignorar las diferencias de género.
- Subestimar la magnitud de los riesgos que afectan a las mujeres.
- Reducir la participación de las mujeres en

los procesos de toma de decisiones en materia de salud laboral, ya que no se adoptan medidas positivas para garantizar su integración.

- Obviar las soluciones preventivas más adecuadas.

Los hombres y las mujeres no son idénticos y las actividades profesionales que realizan, las condiciones laborales y la forma en que son tratados por la sociedad son distintas. Estos factores pueden influir en los peligros a los que se enfrentan en el puesto de trabajo y en el enfoque necesario para su evaluación y control.

Algunos de los factores que hay que tener en cuenta son los siguientes:

- Los hombres y las mujeres se concentran en la realización de ciertos trabajos, por lo que se enfrentan a peligros específicos de esos trabajos.
- Los hombres y las mujeres son físicamente diferentes, especialmente en lo que respecta a la reproducción.
- Los hombres y las mujeres tienen diferentes responsabilidades en casa: las mujeres trabajadoras tienden a tener dos trabajos: su puesto de trabajo y la casa. Por eso, es importante reconocer estas diferencias y adoptar una estrategia “desde una perspectiva de género” en cuestiones de la salud y la seguridad en el trabajo.

II. Las directrices comunitarias requieren la promoción de la igualdad en materia de prevención

Existe una amplia variedad de legislación comunitaria en materia de igualdad entre hombres y mujeres, pero el enfoque de las directivas europeas en materia de seguridad y salud en el trabajo suele ser neutro desde la perspectiva de género. Es decir, para la regulación de la seguridad y la salud en el trabajo no se tiene en cuenta de forma específica las cuestiones de género. Aunque determinadas directivas comunitarias contemplan en

mayor medida los riesgos a los que los hombres están más comúnmente expuestos, como el ruido, o los sectores de ocupación típicamente masculinos, como la construcción, en comparación con los riesgos que afectan principalmente a las mujeres, como los trastornos de las extremidades superiores y el estrés.

Asimismo, a efectos de indemnizaciones, los accidentes laborales y las enfermedades relacionadas con el trabajo que mejor cobertura tienen son los que afectan más comúnmente a los hombres. Por tanto, es necesario abordar estas cuestiones.

La estrategia de la Unión Europea sobre seguridad y salud en el trabajo para los años 2002-2006 incluyó como objetivo fundamental la integración de las cuestiones de género, por ejemplo, mediante la incorporación de la perspectiva de género en las actividades de evaluación de riesgos, la aplicación de medidas preventivas, regímenes de indemnización y acciones comparativas. La integración de las cuestiones de género en los análisis, en la formulación y en el control de políticas, así como en programas y proyectos, tiene como objetivo reducir las desigualdades entre hombres y mujeres. Esto significa que debería tenerse en cuenta el género a la hora de aplicar la estrategia comunitaria en su conjunto, incluidos los ámbitos de desarrollo y fomento de instrumentos políticos, como la legislación, el diálogo social, las medidas progresivas y las buenas prácticas, la responsabilidad social de las empresas, los incentivos económicos y la integración de la seguridad y salud en otros ámbitos políticos.

Los resultados del citado informe de la Comisión secundan la necesidad de esta integración; a tal fin, convendría utilizar la evaluación del impacto en función del sexo, entre otras herramientas. Dicha evaluación, que forma parte de la estrategia de la Comisión sobre igualdad de género, debería aplicarse

en todos los ámbitos de la política de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la revisión de las actuales directivas en la materia, la elaboración de nuevas normas y directrices, el proceso de normalización y los regímenes de indemnización.

A pesar de las carencias, en el enfoque neutro con respecto al género, de la legislación y las directrices de la UE en materia de salud laboral y pese a la necesidad de someterlas a evaluaciones de impacto en función del género, es posible aplicarlas de forma que tengan en consideración las cuestiones de género. Si se aplican y ejecutan eficazmente en todos los Estados miembros, es probable que las condiciones de trabajo de muchas mujeres experimenten una considerable mejora. Es necesario contar con directrices, instrumentos de evaluación de riesgos y formación para garantizar que las directivas se aplican teniendo en cuenta la perspectiva de género.

III. Tratamiento de la salud laboral en la legislación española

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

La Ley de Prevención de Riesgos señala, de forma clara, que la protección de la reproducción, el embarazo y la lactancia se debe tener en cuenta en la evaluación de riesgos inicial, de manera que nos permita tener una relación de puestos de trabajo exentos de riesgos y actuar preventivamente sobre

aquellos que los presenten.

Pero, desafortunadamente, en la mayor parte de las empresas dichos riesgos no se han contemplado y la intervención que señala la norma (evaluar, identificar los puestos de trabajo sin riesgo y reevaluar ante la notificación de una situación de embarazo o lactancia natural) no siempre es posible seguirla.

Frecuentemente nos encontramos ante el hecho de que debemos actuar después de la comunicación de la situación de embarazo o lactancia y existe un riesgo.

Aunque socialmente se le da mayor importancia al tema del embarazo que al de la reproducción, el conocimiento científico evidencia que no podemos abordar las políticas de prevención durante el embarazo, si no lo hacemos desde un ámbito más general y completo como es el de la salud reproductiva, y ello por varias razones:

- La prevención persigue el objetivo de garantizar la capacidad de procreación, la salud de la mujer y la salud del feto y recién nacido/a.
- Las alteraciones de la reproducción (infertilidad, aborto, malformaciones congénitas...) pueden ser debidas a alteraciones en la información genética de las células sexuales, es decir, por exposiciones anteriores a la concepción o por la exposición laboral de hombres y/o mujeres.

Atendiendo al art. 26 LPRL el empresario deberá:

- Evaluar inicialmente los riesgos, delimitando la posible existencia de riesgos para el embarazo y las medidas de prevención adecuadas con el objetivo de establecer una relación de puestos de trabajo sin riesgos (debiéndose garantizar la participación de la representación sindical). Las trabajadoras deben ser informadas del resultado de esta actuación.
- Si persiste el riesgo, o bien se detecta tras

la nueva evaluación ante la comunicación de embarazo de una trabajadora, la normativa prevé las siguientes actuaciones:

- Adaptación de las condiciones o tiempo de trabajo.
- Cambio de puesto de trabajo.
- Suspensión del contrato por contingencia de “riesgo durante el embarazo”

Actualmente la normativa española no contempla qué riesgos deben ser evaluados, pero la referencia son los anexos de la Directiva de protección del embarazo y la lactancia que ha sido desarrollada posteriormente por una Comunicación de la Comisión (COM (2000) 466 final sobre las directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, así como los procedimientos industriales considerados como peligrosos para la salud o la seguridad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.

IV. Fórmulas para introducir la perspectiva de género en la salud laboral en los planes de igualdad

A partir de las anteriores premisas queda clara la necesidad de introducir la perspectiva de género en la seguridad y salud en el trabajo y en el logro de este objetivo puede jugar un papel fundamental el plan de igualdad, desde esta figura se pueden adoptar diferentes medidas, tales como:

- Exigir la desagregación de las cifras de accidentes e incidentes en el trabajo por sexo (PI de Nutreco y PI de la Administración de la Generalitat Valenciana). A partir de estos datos se podrán detectar y prevenir las posibles diferencias en los daños derivados del trabajo según sea mujer u hombre. Esta actividad la realiza el Servicio de Prevención en el PI de SABECO.

Según los datos de Eurostat y de la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo, los hombres tienen más accidentes laborales

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

¿Son las mujeres más seguras que los hombres a la hora de trabajar? Es difícil simplificar tanto la cuestión. Otra pregunta que cabe plantearse es si los hombres y mujeres contratados en el mismo trabajo realizan las mismas tareas. Está demostrado que las mujeres y los hombres, incluso en los mismos trabajos, no están expuestos necesariamente a los mismos riesgos para la salud. Por tanto, llegó a la conclusión de que entre hombres y mujeres no solo existen diferencias biológicas, sino que también tienen distintos grados de antigüedad laboral, distinta edad media, diferentes tareas y técnicas de trabajo y vidas privadas distintas.

- Desagregar las cifras de enfermedades profesionales por sexo.
- Revisar el Plan de Prevención existente en la empresa a fin de adecuarlo a las especialidades de los trabajadores de los distintos sexos
- Revisar los Equipos de protección individual para su empleo por mujeres y hombres a fin de que estas equipaciones de trabajo se adapten a las características físicas de los hombres y las mujeres (PI Grupo TRGSA).

V. La Salud Laboral en los planes de igualdad
Tampoco la LO 3/2007 al referirse a los pla-

nes de igualdad hace una referencia expresa a la salud laboral y a la necesidad de entenderla desde una perspectiva de género, el art. 46.2 de dicha ley al citar las materias de las que se puede ocupar un plan de igualdad, se refiere a acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso laboral y del acoso por razón de sexo, sin recoger la salud laboral, pero el listado de materias no está cerrado y es cierto que cada vez es más necesaria una regulación de la salud laboral desde una perspectiva de género.

Así pues, es voluntario para las partes la inclusión de esta materia en los planes de igualdad y, sin embargo, la salud laboral es un tema habitualmente tratado en los planes, aunque no siempre recibe el tratamiento correcto, porque no se trata de reiterar lo que ya consta en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En algunos de los planes revisados hemos comprobado que se incluye la salud laboral desde un enfoque general, es decir, sin atender a los diferentes sexos de los trabajadores de la plantilla (PI Empark, PI ELCOGAS). Ante este tipo de planes que reitera la legalidad existente al respecto en materia de prevención de riesgos (PI de Grupo ZENA,), hay otros que optan por no incluir este tema en su contenido, aunque estos son muy pocos (PI de Telefónica, PI de Caser Seguros, PI de Urbaser).

En muchos planes, como por ejemplo, el PI SABECO nos hemos encontrado que en el apartado salud laboral regulan los temas de acoso moral, acoso por razón de sexo y acoso sexual, ello en tanto que se consideran riesgos psico-sociales de los trabajadores, incluyen un protocolo incluso, pero este es un tema al que se dedica este estudio de forma independiente por tanto nos remitimos

a esa parte del trabajo. Otro tema que se regula dentro de este apartado con cierta frecuencia es la violencia de género (PI Grupo TRAGSA).

Luego, hay una mayoría de planes analizados que abordan esta materia ciñéndola a la mujer embarazada o en periodo de lactancia, sin adoptar medidas concretas al respecto, limitándose a exponer objetivos generales (PI de CRISA o PI de Tragsatec). Otros planes se refieren a la elaboración de un Protocolo de riesgo durante el embarazo y la lactancia sin determinar en qué consistirá dicho documento (PI Grupo ZENA, PI Grupo TRAGSA, PI Grupo SABECO).

Otras veces, el plan de igualdad contiene un capítulo denominado “salud laboral con perspectiva de género” en el que se esperan auténticas medidas de inclusión del género en la salud laboral y simplemente se pacta un descanso adicional de 10 minutos por hora trabajada además de proponerse como objetivo promover condiciones que vayan en beneficio de la salud de las trabajadoras (PI Empark aparcamientos y servicios SA). Son muchos los planes analizados que se marcan como objetivo introducir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, pero se quedan ahí, sin adentrarse en las medidas concretas para conseguirlo.

No obstante, existen excepciones ya que el PI de Nutreco se propone incluir la perspectiva de género en la política y planificación de las actividades preventivas y de salud laboral y para ello empieza requiriendo que la empresa ofrezcan las cifras de accidentes desagregados por sexos y las cifras de enfermedades profesionales también desagregadas por sexo. Esta es una primera fórmula para empezar a conocer que riesgos afectan más a las mujeres que a los hombres y así poder adoptar medidas para evitar que así suceda.

También en el PI de SABECO se proponen

como objetivo introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y adopta medidas con este fin, de forma que se le encarga al Servicio de Prevención que informe a la Comisión de Seguridad y Salud así como a la de Seguimiento del Plan de la siniestralidad y enfermedades profesionales, la evaluación de riesgos por puestos, por género y por grupos profesionales.

Lo mismo sucede en el PI de la Administración de la Generalitat en el que no sólo hay una proposición de potenciar la inclusión de la perspectiva de género en el análisis de los datos, para conocer los efectos que las desigualdades tienen sobre la salud de las mujeres a través de la investigación del análisis de datos estadísticos que reflejen las condiciones laborales, la siniestralidad y las enfermedades profesionales, sino que además se plantea que a partir de estos datos, entre otras medidas, se ponga en marcha un protocolo que promueva la salud ante la detección de problemas teniendo en consideración el sexo del trabajador o de la trabajadora.

VI. Conclusión

El enfoque de seguridad y salud laborales de la UE es neutro desde la perspectiva de género, lo que significa que las distintas políticas, estrategias y acciones ignoran las cuestiones y las diferencias de género. Pero a partir de la Estrategia de la Unión Europea sobre seguridad y salud en el trabajo para los años 2002-2006 se incluyó como objetivo fundamental la integración de las cuestiones de género.

Los hombres y las mujeres no son idénticos y las actividades profesionales que realizan, las condiciones laborales y la forma en que son tratados por la sociedad son distintas. Estos factores pueden influir en los peligros a los que se enfrentan en el puesto de trabajo y en el enfoque necesario para su evaluación y control.

La Ley de Prevención de Riesgos señala que la protección de la reproducción, el embarazo y la lactancia se debe tener en cuenta en la evaluación de riesgos inicial, de manera que nos permita tener una relación de puestos de trabajo exentos de riesgos y actuar preventivamente sobre aquellos que los presenten. Desafortunadamente, en la mayor parte de las empresas dichos riesgos no se han contemplado y la intervención que señala la norma (evaluar, identificar los puestos de trabajo sin riesgo y reevaluar ante la notificación de una situación de embarazo o lactancia natural) no siempre es posible seguirla.

Desde el plan de igualdad se pueden adoptar algunas medidas a fin de introducir la perspectiva de género en la prevención, tales como: Exigir la desagregación de las cifras de accidentes e incidentes en el trabajo por sexo; desagregar las cifras de enfermedades profesionales por sexo; revisar el Plan de Prevención existente en la empresa a fin de adecuarlo a las especialidades de los trabajadores de los distintos sexos; revisar los Equipos de protección individual para su empleo por mujeres y hombres.

Es voluntario para las partes la inclusión de esta materia en los planes de igualdad y, sin embargo, la salud laboral es un tema habitualmente tratado en los planes, aunque no siempre recibe el tratamiento correcto, porque no se trata de reiterar lo que ya consta en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Para conocer más a fondo este tema tan escasamente tratado de forma adecuada en los planes de igualdad puede revisarse:

http://www.navarra.es/home_es/Temas/Portal+de+la+Salud/Ciudadano/Salud+y+sociedad/MujeresySalud+Laboral.htm



CAPÍTULO V

La violencia de género

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

Sumario:

I. El concepto de violencia de género en las normas internacionales.

II. La violencia de género en el trabajo en el ordenamiento jurídico interno.

III. La violencia de género en el trabajo en los planes de igualdad analizados.

IV. Los derechos sociolaborales de las víctimas de violencia de género en los planes de igualdad de la muestra

I. El concepto de violencia de género en las normas internacionales

En la Tal y como se ha señalado en el artículo que analiza la violencia de género en los convenios colectivos, la LOVG adolece de algunos déficit que ya han sido puestos de manifiesto. A los que cabría añadir quizás el más importante, que hace referencia la exclusión de la violencia laboral ejercida sobre la mujer del concepto de violencia de género contenido en la LOVG.

La Plataforma de Acción de Beijing ofrece una definición del concepto de violencia de género que alude a “todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada” (artículo 113).

La Conferencia de Beijing aún las normas internacionales previas que regulan esta materia en el seno de las Naciones Unidas y por consiguiente hace alusión a la protección de la mujer contra la violencia ejercida tanto en el ámbito familiar, como en el laboral, entre otros. Y a este respecto, cabe hacer alusión a lo determinado por la Recomendación General número 19 de 1992 y por la Declaración de 1993, ambas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, que consideran la violencia ejercida en el trabajo contra la mujer como una violación del derecho a la igualdad entre el hombre y la mujer y, por

consiguiente, una discriminación por razón de sexo y una vulneración de los derechos humanos de la mujer.

Esta misma legislación internacional establece la necesidad de que los Estados elaboren mecanismos de erradicación de esta brutal forma de agresión contra la mujer y señala el concepto de acoso laboral como “la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada. Incluye actos que infligen daño o sufrimiento de índole física, mental o sexual, las amenazas de esos actos, la coacción y otras formas de privación de la libertad” (punto 7 de la Recomendación General). Un concepto en el que, una vez más, queda latente la conexión entre la violencia laboral contra la mujer y la violencia basada en el sexo como consecuencia de la situación de desigualdad y de discriminación que revierte sobre el colectivo femenino.

Por ende, los Tratados Internacionales de las Naciones Unidas contienen una definición del concepto de violencia de género que dista mucho de quedar delimitada única y exclusivamente a la violencia sobre las mujeres producida en el seno de las relaciones sexuales, tal y como sucede con la española Ley Orgánica 1/2004 de Violencia de Género. Por el contrario, los textos internacionales hacen especial hincapié en recordar que dentro del referido concepto debe contemplarse tanto la esfera de la vida privada como la de la pública, incluyendo el ámbito propiamente laboral, lo que dista mucho del contenido del artículo 1 de la LOVG, en que se excluye de su ámbito de aplicación la violencia laboral o aquella sufrida en el entorno del trabajo en sentido estricto.

II. La violencia de género en el trabajo en el ordenamiento jurídico interno

La LOVG no contiene ninguna referencia a la violencia de género ejercida en el medio

laboral y elabora un concepto de *violencia de género* donde se niega la consideración como tal de la violencia que tiene lugar en el ámbito del trabajo. Y ello a pesar de que, en el entorno laboral se puede producir el mismo tipo de violencia que en el familiar, aunque sufrido desde tipos de agresores diferentes. En consecuencia, la referida Ley Orgánica no tiene aplicación posible en los supuestos de cualquier tipo de violencia producida en el trabajo, ya sea o no de carácter sexual, pese a que, obviamente y como señala la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 29 de abril de 2005, “no se nos escapa que, en las elaboraciones doctrinales, el acoso sexual es una forma típica de violencia de género; esto es una “manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres”. En otras palabras, la LOVG no tiene eficacia aplicativa para castigar y sancionar los actos ilícitos de violencia que se produzcan o estén relacionados con el entorno laboral, salvo que concurren en el sujeto agresor la condición de compañero de trabajo y de pareja o ex-pareja sentimental de la víctima. En cuyo caso, podría surgir el problema de determinar qué ocurriría con la relación laboral del mencionado agresor en caso de que el cumplimiento de la Orden de alejamiento dictada para proteger a su mujer, versus compañera de trabajo, le impidiera cumplir con sus obligaciones laborales, esencialmente por tener prohibido acercarse a ella. Esta situación quizás pudiera solventarse en empresas de grandes dimensiones, donde podría pensarse en efectuar una movilidad geográfica (temporal o definitiva) del trabajador agresor, o incluso un cambio de turno, permitiéndose la compatibilidad de los contratos de ambos, el de la víctima y el del agresor, en términos penales o en la dinámica laboral⁶⁸. En definitiva, esta Ley Orgánica no está diseñada estructuralmente para sancionar la violencia de género ejercida por los empleados o por el propio empresario hacia alguna de sus trabajadoras,

así como por cualquier otro tipo de agresor en cualquier otro tipo de espacio público o privado que no guarde relación sentimental con la víctima.

Desde la propia Ley, se estaría dando una marginación y exclusión social de un importante número de mujeres que sufren este tipo de violencia por hombres que no son o han sido su cónyuge o pareja y en ámbitos diferentes del privado o puramente doméstico. Es preciso realizar una reconceptualización y redefinición de este hecho social para que su ámbito subjetivo y locativo se vea adecuado a la realidad social. Una realidad social compleja en la que, por la transversalidad que caracteriza a la violencia contra la mujer, ésta va a estar presente en todos los ámbitos en los que ésta se desenvuelve, con una influencia directa sobre ella⁶⁹.

Este reducido concepto de *violencia de género* recogido en la LOVG ha sido enormemente criticado por la doctrina, que ha venido considerando que, sin duda alguna, debería haber integrado en su contenido el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como formas de violencia contra la mujer⁷⁰. Y más aun cuando pretende ser una Ley de carácter integral y presume de estar en concordancia con la norma internacional, que no solamente propugna el desarrollo legislativo de esta materia de manera globalizada, sino que también considera la violencia laboral como una forma de violencia de género, y concretamente el acoso sexual en el trabajo.

La necesidad de legislar la violencia de género en el trabajo no solamente se corresponde con la obligación de ajustar la norma

68_ ARIAS DOMINGUEZ (2008, 57).

69_ MONEREO PEREZ y TRIGUERO MARTINEZ (2009, 63).

70_ Como ponen de manifiesto: FERNANDEZ LÓPEZ (2005, 20), MONEREO PEREZ y TRIGUERO MARTINEZ (2009, 44), QUINTANILLA NAVARRO (2005, 22), PEREZ DEL RIO (2009, 15), entre otros.

nacional a la internacional, sino también con el deber de proteger uno de los espacios, junto con el familiar, de mayor importancia para garantizar y fomentar el principio de igualdad de género y donde mayor tiempo emplea la mujer tanto en su desarrollo profesional como personal.

El trabajo constituye la herramienta fundamental para impulsar la inserción de la mujer en la sociedad, y la emancipación económica que le va a permitir equipararse al colectivo masculino en términos de igualdad y romper los lazos de dependencia que tradicionalmente la mantienen ligada al hombre. El trabajo ayuda a reducir la vulnerabilidad de la mujer frente a las actuaciones violentas masculinas y aumenta el estatus social de la mujer y su posición dentro de la familia, ya que se produce un desarrollo de su autonomía personal, social y económica mediante el que se rompe el círculo de sujeción.

Sin embargo, la incorporación de las mujeres al mercado laboral, a la par que ha representado la emancipación económica y social de ésta, también ha producido una traslación al entorno del trabajo de las estructuras de dominación que venían caracterizando las relaciones entre hombres y mujeres. La laboralización de la mujer ha supuesto la transformación, por una parte, de las relaciones familiares, que se han visto impregnadas por serios obstáculos debido a la reducción del tiempo dedicado por la mujer al papel que tradicionalmente venía asumiendo de forma natural, siempre o casi siempre vinculado con las responsabilidades domésticas. Y, por otra parte, de las relaciones sociales en el entorno del trabajo debido a la consideración social del acceso de la mujer al mercado laboral como una intromisión en el mundo masculino y una usurpación de tareas para las que no está capacitada ni física ni profesionalmente.

La empresa constituye un fiel reflejo de la so-

cialidad donde se produce una reproducción en micro de cuanto en ésta acontece. La desigualdad de poder entre el hombre y la mujer, entre el sexo fuerte y el sexo débil, se traslada a la esfera laboral produciendo las mismas situaciones de discriminación y violencia que venían aconteciendo tanto en el espacio privado como en determinados contextos públicos de la sociedad. La mujer consigue adentrarse en el mercado laboral, pero solamente le estará permitido el acceso a los puestos de trabajo de menor categoría profesional y de peor remuneración económica, así como de escasa cualificación y generalmente relacionados con actividades de peor consideración o rechazadas por el colectivo masculino.

La independencia de la mujer mediante su incorporación al mercado de trabajo va a estar caracterizar por la precariedad laboral que acompaña al tipo de labor al que queda relegada, de modo que los hombres van a retener los mejores puestos de trabajo dotados de una mayor retribución salarial, que va a ayudar a mantener la desigualdad económica, la desigualdad de poder, la de influencia y la de representación política, entre otras desigualdades. El mantenimiento de esta serie de desigualdades, esto es, del desequilibrio de poder dominante de las relaciones de trabajo, es la causa de la aparición de la violencia laboral; esto es, del acoso laboral fundado en la discriminación y no solo en cuestiones puramente sexuales. Así pues, la jerarquía que domina las relaciones laborales provoca que la violencia de género esté presente en el ámbito del trabajo afectando a la mujer en el desarrollo continuo de su actividad profesional. Sobre todo a través de unos casos muy concretos y complejos, definidos conceptualmente como acoso sexual y acoso discriminatorio por razón de género, que tienen su origen en el incremento de actos violentos de carácter físico y psicológico. Y que están conectados directamente con una pluralidad de derechos fundamentales,

tales como el derecho a la igualdad y a la no discriminación, el derecho a la dignidad humana así como el derecho al desarrollo íntimo, libre y personal de la actividad laboral ordinaria⁷¹.

El trabajo es una pieza clave para fomentar la integración social de la mujer; así como para facilitar su autonomía personal, económica y social. Por tanto, es fundamental promover tanto el acceso de la mujer al mercado laboral como su permanencia en el mismo, y más aún cuando se trata de mujeres que son o han sido víctimas de violencia de género (entendido en el término amplio del concepto). Este hecho, hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones laborales y sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre hombres y mujeres, que permita la plena igualdad entre ambos sexos. La igualdad entre la mujer y el hombre es un principio fundamental que impone la obligación de promover dicha igualdad en todas las actividades y reclamar a los poderes públicos e interlocutores sociales un conjunto de medidas que eviten cualquier forma de violencia en el lugar de trabajo⁷².

El vacío jurídico dejado por la Ley Orgánica de Violencia de Género al excluir de su ámbito la violencia de género producida en el medio laboral y la necesidad de legislar este tipo de violencia cada día más numerosa, denotan “la falta de rigor con que se está acometiendo esta materia por el ordenamiento español”⁷³. Algo que se viene reflejando de manera directa en la regulación que hacen tanto los convenios colectivos como los planes de igualdad que por lo general separan la violencia de género del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Con frecuencia, el desarrollo de los derechos que protegen a la trabajadora víctima de violencia de género suele estar mayor desarrollados en el cuerpo de los convenios colectivos que en el de los planes de igualdad; y la articulación del

acoso sexual y del acoso por razón de sexo se desenvuelve en un protocolo específico creado para su prevención y erradicación. De modo que, la negociación colectiva mantiene la tendencia legislativa excluyendo la consideración del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el concepto de violencia de género en el trabajo.

III. La violencia de género en el trabajo en los planes de igualdad analizados

La muestra de planes de igualdad analizados alcanza a doce: Plan de Igualdad de la Administración de la Generalitat Valenciana, Plan de Igualdad de Caser S.A., Plan de Igualdad de Crisa, Plan de Igualdad de Elcogas S.A., Plan de Igualdad de Empark, Plan de Igualdad del Grupo Nutreco España, Plan de Igualdad del Grupo Zena, Plan de Igualdad de Sabeco, Plan de Igualdad de Telefonica S.A.U., Plan de Igualdad de Tragsatec, Plan de Igualdad de Trasca y Plan de Igualdad de Urbaser. De los cuales, novedosamente, el Plan de Igualdad de Empark recoge entre sus objetivos elaborar medidas para prevenir y proteger las situaciones de “violencia de género en el trabajo”. Sin duda alguna, este Plan de Igualdad subsana de una manera loable los defectos resaltados de la Ley Orgánica de Violencia de Género, y no solamente incluye el concepto de violencia de género ligado al trabajo, sino que, además, traslada el ejercicio de los derechos reconocidos en el artículo 21 LOVG también para estos supuestos.

El Plan de Igualdad de Empark considera que “la violencia de género puede darse en el ámbito laboral, tanto en el trabajo y dentro de la jornada laboral, como fuera, siempre que esté relacionado con el trabajo, y puede presentar dos tipologías: acoso por razón de sexo y acoso sexual”.

71_ Como señalan VALLEJO DACOSTA (2007) y MONEREO PEREZ y TRIGUERO MARTINEZ (2009, 29).

72_ En esta línea ROMERO RODENAS (2009, 125).

73_ Vid. QUINTANILLA NAVARRO (2005, 21).

Empark, consciente de este tipo de violencia, pone a disposición de las trabajadoras y trabajadores “herramientas de comunicación directa que garantizan rapidez y eficacia ante un posible caso de acoso de violencia de género manteniendo, en todo momento, la confidencialidad que le confiere al respecto, y estableciendo las medidas oportunas para velar por un ambiente de trabajo libre de cualquier tipo de conducta que vaya en contra de la integridad de la persona”.

Asimismo, “garantiza los derechos laborales y de seguridad recogidas en el Art. 21 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”, aludiendo a la consideración de los retrasos y faltas de asistencia como justificados, la reducción y reordenación del tiempo de trabajo, la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo, la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. Así como el reconocimiento de la situación legal de desempleo ligado a la suspensión y a la extinción del contrato, con la consideración de periodo cotizado a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo de la suspensión. Y el derecho de la empresa a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas a la Seguridad Social por contingencias comunes de la trabajadora contratada en interinidad para sustituir a la trabajadora víctima de violencia de género que suspende su contrato de trabajo.

La extensión aplicativa de los derechos sociolaborales ligados a las víctimas de violencia de género deberían ser idénticos indistintamente de donde se produzca el maltrato y por parte de quien provenga. De manera que, debería ser factible la interpretación que realiza el Plan de Igualdad de Empark respecto a la garantía de los referidos derechos también para los supuestos de violencia de género en el trabajo. No obstante, y muy a mi pesar, entiendo que tal y como está

estructurada la norma, hoy en día no es del todo posible llevar a cabo la referida extensión aplicativa en todos y cada uno de los citados derechos recogidos en la LOVG. De modo que, la empresa siempre podrá decidir extender los derechos de consideración justificada de faltas y retrasos de asistencia, de reducción y reordenación del tiempo de trabajo, de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo, de suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y de extinción del contrato de trabajo, pero siempre asumiendo ella la obligación contraída sin que por ello la víctima de violencia de género en el trabajo adquiera alguno de los derechos de prestación por desempleo por suspensión o extinción del contrato, ni su consideración de periodo cotizado a la Seguridad Social. Por consiguiente, aunque la intención del Plan de Igualdad de Empark es plenamente buena, incurre en un error al recoger entre los derechos que se compromete a garantizar a las víctimas de violencia de género en el trabajo los vinculados a las referidas prestaciones y cotizaciones. A mi modo de ver, la redacción de este Artículo 10 del Plan de Igualdad de Empark debería plasmar la imposibilidad actual de extender derechos que implican obligaciones para la Seguridad Social, haciendo hincapié en los que sí puedan ser ampliados en base a que la obligación de cumplimiento recae sobre la propia empresa sin implicaciones en otras instituciones.

IV. Los derechos sociolaborales de las víctimas de violencia de género en los planes de igualdad de la muestra

En cuanto al desarrollo de los derechos sociolaborales del art. 21 LOVG por los Planes de Igualdad de la muestra, como ya se ha detectado con la muestra de convenios colectivos, parece que la dinámica de los Planes de Igualdad analizados mantiene la misma tendencia escasa de aportaciones relevantes o novedosas.

Del total de la muestra, cuatro Planes de Igualdad no mencionan ni contienen precepto alguno que recoja o aluda a los derechos laborales reconocidos a las trabajadoras víctimas de violencia de género (PI de Crisa, PI de Trangsatec, PI de Trasga y PI de Urbaser). Esta omisión viene seguida de un Plan de Igualdad que se limitan a mencionar el compromiso de garantizar el contenido del artículo 21 de LOVG, sin tan siquiera aludir a los derechos que se recogen (PI ELCOGAS – artículo 60-), y otro que simplemente señala que se van a “Realizar sesiones informativas sobre los derechos laborales reconocidos por la ley a las mujeres víctimas de violencia de género” (PI de Telefónica - objetivo 4.5-).

El resto de los Planes de Igualdad de la muestra se limitan a reproducir el tenor literal de la Ley, sin por ello recoger de manera completa la totalidad de los derechos sociolaborales reconocidos a las trabajadoras maltratadas, y escasamente alguno introduce alguna leve mejora.

Así, el Plan de Igualdad de la Administración de la Generalitat Valenciana, recoge únicamente el derecho a la reducción de jornada sin señalar en qué proporción y duración, al cambio de centro de trabajo únicamente dentro del grupo profesional, y a la extinción del contrato de trabajo (objetivo 5). A los que añade la excedencia como un derecho más reconocido a las víctimas, convirtiéndose en el único Plan de Igualdad de la muestra que introduce esta ampliación de los derechos de la LOVG.

El Plan de Igualdad de Caser incluye los derechos de las víctimas de violencia de género en el objetivo 5 que alude a la conciliación familiar y laboral, enumerando resumidamente dichos derechos sin incluir la nulidad del despido de la trabajadora maltratada por el ejercicio de los derechos del artículo 21 LOVG. Y contempla la posibilidad de conceder préstamos o anticipos monetarios para

las trabajadoras que se encuentren en esta situación.

El Plan de Igualdad de Empark únicamente se compromete a garantizar los derechos sociolaborales establecidos en la Ley Orgánica de Violencia de Género. A lo que añade el interés de suscribir convenios de colaboración para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y de la realización de seguimientos de los casos detectados en la empresa para facilitar medidas de desplazamiento y distribución de horarios a las trabajadoras afectadas por la violencia de género (objetivo 8.6).

El Plan de Igualdad de Nutreco, transcribe literalmente el contenido de la LOVG pero sin recoger el derecho a la consideración justificada de los retrasos y las faltas de asistencia, la suspensión del contrato de trabajo y la nulidad del despido de quien ejerce los derechos del referido artículo 21 LOVG. Una transcripción un tanto incompleta en la que, sin embargo, sí se hace mención expresa de que la necesidad de que la víctima acredite debidamente su situación de violencia de género para poder disfrutar de los citados derechos (objetivo 11.6).

El Plan de Igualdad del Grupo Zena y el de Sabeco son los únicos que ofrecen alguna mejora. Ambos Planes de Igualdad amplían el periodo de reserva del puesto de trabajo original para los casos de cambio de centro de trabajo motivados en causa de violencia de género de seis a doce meses, lo que facilita que la trabajadora maltratada pueda disponer de un mayor margen de tiempo para restituir su situación personal sin necesidad de verse abocada a decidir el cambio definitivo de centro de trabajo porque llegado el plazo legalmente previsto, éste haya resultado insuficiente.

Estos dos planes de igualdad, junto con el Plan de Igualdad de Caser (como ya se ha

mencionado), también ofrecen ayudas económicas a las trabajadoras que por las referidas circunstancias solicitan una movilidad geográfica. El Plan de Igualdad de Sabeco permite la posibilidad de adelantar hasta tres mensualidades a la trabajadora maltratada que solicite el traslado, y el Plan de Igualdad del Grupo Zena destina una cuantía de 1.000 € para los gastos derivados de la mudanza ligada a tales situaciones (objetivo 9).

El Plan de Igualdad del Grupo Zena no recoge ningún derecho sociolaboral más de los contenidos en la Ley Orgánica de Violencia de Género, limitándose, por tanto, a considerar únicamente el derecho a la movilidad geográfica. Y el Plan de Igualdad de Sabeco, además de este derecho de cambio de centro de trabajo de la víctima de violencia de género, también añade el compromiso de posibilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno de trabajo o la flexibilidad horaria de las mujeres víctimas de violencia de género con el objetivo de proteger a la trabajadora, “acordando la forma en que se materializará”.

Así pues, salvo la novedosa consideración de la violencia de género en el trabajo observada por el Plan de Igualdad de Empark, la muestra analizada se caracteriza por ofrecer breves referencias o simples reiteraciones incompletas a lo establecido por la LOVG en la materia de estudio y alguna leve mejora. Con lo que, se rompe la dinámica de positiva mejora detectada en el estudio realizado en el año 2011 frente al del año 2010, pudiendo afirmar que, en este análisis nos encontramos frente a un claro retroceso de contenidos ligados a la violencia de género respecto a los realizados en años anteriores.





CAPÍTULO VI

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Gemma M^a Sobrino González

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

Sumario:

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

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

III. Los Protocolos de prevención y actuación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

IV. Bibliografía

La regulación normativa de la violencia de género producida en el entorno laboral tiene lugar con la promulgación de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Una Ley de carácter transversal que se proclama en aras de garantizar y proteger la igualdad de género mediante la prevención de “la violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar”. Con el fin de alcanzar “la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill” (Exposición de Motivos de la Ley Orgánica de Igualdad).

El artículo 1 de esta Ley señala que las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Por lo que su objetivo radica en hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, alcanzar una

sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

Esta Ley toma como referencia la normativa internacional y comunitaria y, en cumplimiento de la misma, entiende que es fundamental favorecer la incorporación de la mujer al mercado laboral, contemplando entre sus actuaciones “la mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideración como grupo de población prioritario de las políticas activas de empleo” (Exposición de Motivos). De ahí que dedica íntegramente su Título IV a la regulación del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo. “Se incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo” (Exposición de Motivos).

La Ley Orgánica de Igualdad supone un significativo avance en la materia al considerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como actos discriminatorios contrarios al principio de igualdad, cuya definición recoge en el artículo 7, que señala que el acoso sexual supone “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”; el acoso por razón de sexo “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”, y que considera acto de discriminación por razón de sexo “el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la acepta-

ción de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo” (definiciones acorde con las Directivas comunitarias de referencia).

Sin embargo, llama la atención como posteriormente desvía la consideración de los referidos conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo hacia la protección de la salud laboral (artículo 27.3.c) de la Ley Orgánica de Igualdad) mediante la modificación de la Ley General de Sanidad a la que añade un nuevo apartado 17.9 sobre “la protección, promoción y mejora de la salud laboral, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”. Y lejos de mantenerlos vinculados al derecho a la igualdad y a la no discriminación, los relaciona con el derecho a la intimidad y a la dignidad a través de la introducción de la nueva redacción del artículo 4.3.e) del Estatuto de los Trabajadores en alusión “al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.

Una vez más y como ya ocurriera y se pusiera de manifiesto con la Ley Orgánica de Violencia de Género, el legislador entra en contradicción y, aunque aparentemente vincula la violencia de género en el trabajo con los derechos fundamentales de igualdad y no discriminación por razón de género, finalmente los relaciona con el derecho a la dignidad y a la intimidad de la persona, que, aunque también constituyen parte de los derechos fundamentales, su sustentación y protección se articula de un modo bien diferente.

De nuevo, la normativa española reguladora de la violencia de género, y esta vez en su relación con el entorno del trabajo, se aleja de la óptica jurídica de las Naciones Unidas y de la Unión Europea⁷⁴ en la que tradicionalmente se ha tratado el acoso sexual y el acoso por ra-

zón de sexo como una violación del derecho a la igualdad entre hombres y mujeres y de la prohibición de la discriminación por razón de género; y no como una violación del derecho a la dignidad o a la integridad moral, física o psíquica, como sucede en la Ley Orgánica de Igualdad. Algo de lo que, reiteradamente, el legislador es plenamente consciente puesto que en el Proyecto de Ley de la referida Ley se parte de la consideración del acoso sexual y el acoso por razón de sexo como supuestos de discriminación que afectan al principio de igualdad recogido en el artículo 14 de la Constitución Española y que, consecuentemente, conducen al establecimiento de mecanismos de tutela jurídica anti-acoso desde el punto de vista de la tutela antidiscriminatoria. Así se refleja en la propuesta de reforma del procedimiento de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales, en concreto del artículo 181 de la Ley de Procedimiento Laboral, para dar entrada a la protección frente al acoso por las causas mencionadas, además de a otros supuestos de acoso laboral con carácter general⁷⁵.

La violencia de género en el trabajo constituye una agresión pluriofensiva, que vulnera un conjunto de derechos fundamentales, entre los que se encuentra el derecho a la igualdad, el derecho a la no discriminación y el derecho a la dignidad humana, entre otros. Con todo y al tratarse de un hostigamiento relacionado de manera directa con el género, el fenómeno debe considerarse predominantemente como violación del derecho a la igualdad entre el hombre y la mujer y de la no discriminación. En caso contrario, si se enfoca como

⁷⁴ Desde el Informe Rubenstein hasta la Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, la legislación comunitaria hace referencia a que el acoso sexista es una conducta contraria al principio de igualdad y asimismo, constituye una discriminación por razón de sexo.

⁷⁵ Como señala VALLEJO DACOSTA (2007, 25).

una vulneración del derecho a la dignidad y a la integridad, se corre el riesgo de incurrir en incoherencias al no atender a la causa real del fenómeno, debido a lo cual, sobre todo el acoso sexual, se escurre por todas partes obligando al analista que lo pretende a ir realizando continuamente excepciones a los conceptos generales que propone como consustanciales al tipo genérico⁷⁶.

Cualquier tipo de violencia de género ejercida sobre la mujer, ya sea en el ámbito familiar o en el laboral, atenta no solamente al derecho a la igualdad y a la no discriminación, sino también al referido derecho a la dignidad y a la integridad humana. Se trata de un tipo de violencia que recae sobre la mujer por el mero hecho de serlo y que afecta a todo el conjunto de derechos fundamentales mencionados. En base a ello, cuando el legislador ordena la violencia de género en el entorno doméstico a través de la Ley Orgánica 1/2004, lo hace observando el origen y la causa que lo provoca para vincularlo con el derecho fundamentalmente lesionado. Por consiguiente, la protección de la violencia de género doméstica se ha enfocado siempre desde su conexión con el principio de igualdad y la prohibición de la discriminación por razón de sexo. Una consideración diferente de este fenómeno habría resultado extraña; como así viene ocurriendo con la regulación realizada con la violencia de género en el trabajo, a la que, incomprensiblemente, la Ley Orgánica de Igualdad incluye dentro de la protección a la salud y por consiguiente del acoso laboral genérico más vinculado con el derecho a la dignidad humana que con el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

Resulta del todo incompresible la razón por la que el legislador regula el acoso sexista, en primer lugar, excluyéndolo del concepto de violencia de género, y por consiguiente, del ámbito de aplicación de la Ley Orgánica de Violencia de Género; y en segundo lugar, incluyéndolo en el concepto genérico de aco-

so laboral, alejándolo de su conexión con el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Por este lado, se construye un mecanismo de tutela y protección del acoso sexual y del acoso por razón de sexo caracterizado por una notable inferioridad tanto de desarrollo como de ejecución, en línea con la escasa importancia legislativa que se otorga a este tipo de violencia de género ejercido sobre la mujer.

No obstante, y como ya se ha puesto de manifiesto en el informe sobre la violencia de género en los planes de igualdad, este desagravio comparativo puede ser subsanado por la negociación colectiva. En este sentido, y como ya se cito en el referido informe, el Plan de Igualdad de Empark considera que "la violencia de género puede darse en el ámbito laboral, tanto en el trabajo y dentro de la jornada laboral, como fuera, siempre que esté relacionado con el trabajo, y puede presentar dos tipologías: acoso por razón de sexo y acoso sexual". Por lo que, considera dichos tipos de acoso como una forma de violencia de género a los que extiende la aplicación de los derechos sociolaborales previstos por el Art. 21 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esto es, las víctimas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo tendrán derecho a la consideración justificada de los retrasos y faltas de asistencia al trabajo, la reducción y reordenación del tiempo de trabajo, la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo, la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. Así como el reconocimiento de la situación legal de desempleo ligado a la suspensión y a la extinción del contrato, con la consideración de periodo cotizado a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo de la suspensión. Y el derecho de la empresa a una bonificación

⁷⁶ PEREZ DEL RIO (2009, 15).

del 100 por 100 de las cuotas a la Seguridad Social por contingencias comunes de la trabajadora contratada en interinidad para sustituir a la trabajadora víctima de violencia de género que suspende su contrato de trabajo. Aunque, es dudoso, como ya se expuso con anterioridad, que los derechos que reconocen una prestación económica proveniente de la Tesorería General de la Seguridad Social puedan ser extensibles a estos supuestos; por lo que, únicamente serían proyectables aquellos que tienen una repercusión directa sobre la empresa, siendo ésta el único sujeto responsable sobre el que recaen los efectos de los referidos derechos.

Sin duda alguna, el contenido de este Plan de Igualdad es un ejemplo que debería ser tenido en cuenta por la negociación colectiva, en tanto en cuanto el legislador no subsane los agravios comparativos que repercuten sobre la víctima de violencia de género en función del lugar en que se produzca y de la relación que le una a su maltratador.

Por lo general, salvo esta loable excepción, los Planes de Igualdad se limitan a acogerse a las directrices señaladas por la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que a su vez se somete al cumplimiento de las Directivas comunitarias de referencia sobre la materia y contiene referencias específicas tanto al acoso sexual como al acoso por razón de sexo en el trabajo. De manera que, suponen un continuum legal de la norma, con sus defectos y sus virtudes, donde 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.

La muestra de Planes de Igualdad analizada en este estudio mantiene la línea ya señalada en el realizado en el año 2011, donde se observaba un claro avance en la materia, pues-

to que, ya todos los Planes de Igualdad contenían, en mayor o menor medida, alusiones y regulaciones del acoso sexual y/o del acoso por razón de sexo, como sucede ahora también. Todos los Planes de Igualdad recogen entre sus objetivos establecer la protección efectiva frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. La muestra de planes de igualdad analizados alcanza a doce: Plan de Igualdad de la Administración de la Generalitat Valenciana, Plan de Igualdad de Caser S.A., Plan de Igualdad de Crisa, Plan de Igualdad de Elcogas S.A., Plan de Igualdad de Empark, Plan de Igualdad del Grupo Nutreco España, Plan de Igualdad del Grupo Zena, Plan de Igualdad de Sabeco, Plan de Igualdad de Telefonica S.A.U., Plan de Igualdad de Tragsatec, Plan de Igualdad de Trasga y Plan de Igualdad de Urbaser.

Lo que difiere a unos de otros, es su forma de materializarlo. En base a lo que, la muestra pueden dividirse en los Planes de Igualdad 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.

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

Del total de la muestra analizada cuatro Planes de Igualdad recogen el compromiso de establecer un protocolo de medidas preventivas y de actuación para evitar y, en su caso, detectar posibles situaciones de acoso sexual o cualquier otro tipo de discriminación, con la participación de la representación sindical.

El Plan de Igualdad de la Administración de la Generalitat Valenciana, el Plan de Igualdad de Crisa, el Plan de Igualdad de Empark y el Plan de Igualdad del Grupo Zena apenas se limitan a remitirse a la elaboración de dicho

Protocolo, delegando en dicha herramienta todo el contenido legal sobre la materia. Así, el Plan de Igualdad de la Administración de la Generalitat Valenciana únicamente hace referencia al compromiso de elaborar un Protocolo con fecha tope de 31 de julio de 2010, que eficazmente se publica en el B.O.E. de 22 de febrero de 2011. Con la misma tendencia, el Plan de Igualdad del Grupo Zena también hace una mención mínima del acoso sexual y por razón de sexo, refiriéndose al objetivo de elaborar y promover un Protocolo que los prevenga, que, al igual que el PI de la Administración de la Generalitat Valenciana, ya ha sido desarrollado y publicado. En sentido contrario y sin disponer aun del Protocolo comprometido, el Plan de Igualdad de Crisa, señala entre sus objetivos definir un Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Pero a su vez recalca, que “hasta el momento no hemos tenido casos en la Empresa. No tenemos definido un procedimiento específico para la denuncia y penalización. No tenemos establecidas medidas concretas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo”. Por lo que da a entender que es una materia que apenas ha tenido relevancia en el ámbito de esta empresa. Y el Plan de Igualdad de Empark, al margen de lo ya señalado en líneas previas, realiza una declaración de principios donde repudia los comportamientos de acoso; la intención de promover condiciones de trabajo encaminadas a su prevención, de sensibilización de los trabajadores, de remitir la información a la dirección de la empresa de las conductas, y de diseñar el procedimiento de actuación para estos supuestos.

Con estos dos ejemplos en los que puede caer en saco roto el cumplimiento del compromiso de elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, es importante que los Planes de Igualdad señalen plazos de ejecución y comisiones de seguimiento que vean por la ejecución del referido compromiso

y que, además, garantice que el futuro Protocolo abarque tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

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

En los análisis de las muestras del año 2010 y 2011 la mayoría de los Planes de Igualdad aludían a la existencia de un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. De modo que, estos Planes contemplan entre sus objetivos prevenir y erradicar cualquier tipo de acoso sufrido en el entorno laboral por el trabajador, pero apenas articulan la materia y la remiten a un documento constituido separadamente del propio Plan de Igualdad, a través de un Código de buenas prácticas o de un Protocolo de actuación. Mientras que una pequeña parte de ellos establece algún pequeño desarrollo de la materia dentro del contenido íntegro del Plan de Igualdad en tanto en cuanto constituye uno de los objetivos señalados en el mismo.

En la muestra de Planes de Igualdad que ocupa el estudio de este año se ha visto reducido el número de supuestos en los que se produce tal remisión. Aunque, como se irá vislumbrando a lo largo de este informe, continúa predominando la tendencia a la separación del Plan de Igualdad del Protocolo de prevención y actuación de los acosos sexuales, constituyéndose éstos en documentos independientes. Aunque algunos Planes de Igualdad recogen algunos contenidos mínimos dentro de su texto.

El Plan de Igualdad de Caser S.A. es el más escueto de todos, ya que, aunque en su Objetivo número 6 destaca el deber de establecer la protección efectiva frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. El mecanismo que prevé para ello es ajustar la redacción del protocolo ya existente de julio del año 2009, sin entrar a ofrecer siquiera una definición de

los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Por lo que delega la materia en el referido Protocolo.

El Plan de Igualdad de Trasga mantiene la misma tendencia, comprometiéndose a facilitar la aplicación del Protocolo ya existente.

El Plan de Igualdad de Elcogas S.A. va un poco más allá y resalta la vinculabilidad jurídica del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, equiparándolo al mismo rango que ostenta el Convenio Colectivo y el Plan de Igualdad de la empresa. Algo que sin duda alguna es sumamente importante de cara a garantizar su observancia y cumplimiento y que supone un matiz que debería extenderse y ser introducido en todos los Planes de Igualdad y Convenios Colectivos que separen de sus textos los referidos Protocolos.

El Plan de Igualdad de Tragsatec asegura un entorno laboral libre de acoso mediante la formación adecuada a la plantilla de la empresa y la garantía del cumplimiento del Protocolo pactado.

Por último, el Plan de Igualdad de Sabeco, además de aludir al Protocolo ya existente que aborda la prevención y actuación frente a los tres tipos de acoso: el sexual, el por razón de sexo y el moral, se compromete a difundirlo, a revisar su eficacia para mejorarlo y actualizarlo a las necesidades que vayan surgiendo en la empresa, y a llevar a cabo un seguimiento pormenorizado de los procesos abiertos por esta causa. Además, este Plan de Igualdad recoge una definición de los referidos tipos de acoso y una breve declaración de intenciones en las que se compromete a mantener un entorno de trabajo libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Así pues, como ya se expresara en el informe realizado en el estudio del año 2011, los señalados Planes de Igualdad se limitan a conside-

rar 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 Departamento al que debe dirigirse la denuncia.

III. Los Protocolos de prevención y actuación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

La mayoría de los Planes de Igualdad de la muestra remiten la prevención del acoso sexual y del acoso sexista al Protocolo que le corresponde, o se comprometen a elaborar uno propio para tal materia.

Los únicos Planes de Igualdad que van acompañados del correspondiente Protocolo o Código para la prevención del acoso son el del Grupo Nutreco España, el de Telefónica S.A.U. y el de Urbaser. Que a su vez, abordan medidas de actuación destinadas a todos los tipos de acoso, esto es, el sexual y por razón de sexo y el moral. De modo que, ninguno de ellos limita su contenido exclusivamente al acoso sexista.

Al igual que lo observado en la muestra de 2011, también los procedimientos de actuación previstos por los referidos Protocolos se ajustan al ordenamiento jurídico comunitario regido tanto por el Código de Conducta del año 1990, como el Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso del año 2007. Por lo que, y siguiendo lo dictado por el Código de Conducta estos Protocolos contienen: 1. una “Declaración de principios” donde se precise el concepto de acoso sexual, su rechazo e ilicitud así como el procedimiento que habrán

de seguir los trabajadores que sean objeto del mismo para recibir ayuda y a quién habrán de dirigir su denuncia, bajo el compromiso de que se tratarán con seriedad, prontitud, confidencialidad y protección de los trabajadores afectados. 2. La comunicación de la Declaración a todos los trabajadores. 3. La responsabilidad de todos los trabajadores de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de los trabajadores; y de los directores de garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad. 4. La formación de los directores y supervisores con el objeto de que identifiquen los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de todo acoso sexual; y de que reciban la información relativa a la política de la empresa sobre el acoso sexual y procedimientos para tratar esta cuestión. 5. Un procedimiento de actuación para tratar el acoso una vez que se ha producido con el fin de “garantizar la resolución de los problemas de manera eficaz y efectiva”, debiéndose proporcionar “desde un principio” la “orientación práctica para los trabajadores sobre cómo tratar el acoso sexual cuando se produce y las consecuencias del mismo. En el procedimiento se diferencia: 1. los métodos informales y formales (denuncia) de resolución de problemas. 2. El asesoramiento y asistencia. El empresario nombra a las personas encargadas de ello con la función de ayudar a resolver cualquier problema, ya sea por la vía oficial o extraoficial. 3. El procedimiento de denuncia, cuando no sea aconsejable, se haya agotado o ante resultado fallido de solucionar el problema de manera informal. Se establece el plazo máximo de tramitación y a quién se debe presentar la denuncia. 4. Las investigaciones internas. Garantizar que se llevan a cabo de manera independiente y objetiva. 5. El establecimiento de las acciones a imponer en cuanto este tipo de actitudes suponen faltas contra la disciplina.

El Acuerdo Marco sobre Acoso de 2007 afir-

ma que hay diferentes tipos de acoso: a) en cuanto a su proyección y efectos puede ser físico, psicológico y sexual; b) en cuanto a su exteriorización podría suponer un único incidente o el que comprende comportamientos más sistemáticos y reiterados; c) en cuanto a los sujetos implicados se distingue el acoso entre compañeros, entre superiores y subordinados o por terceras personas como clientes, consumidores, pacientes, alumnos, etc.; d) en cuanto a su materialización puede suponer desde casos menores de comportamiento irrespetuoso a actos más graves o serios, incluyendo comportamientos criminales que requieren la intervención de las autoridades.

En línea con el estudio del año 2011, los Protocolos de la muestra ahora estudiada también toman como referencia lo dispuesto en este Acuerdo Marco de modo que contienen referentes relacionadas con ambos documentos comunitarios simultáneamente. En los tres Protocolos el procedimiento de actuación es único y destinado 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.

El esquema de articulación del procedimiento de actuación establecido en los Protocolos de la muestra actual es bastante similar. Todos comienzan con una declaración de principios orientadores del Protocolo que va seguida de una definición del concepto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo que o bien recogen resumidamente el contenido de lo dispuesto en el art. 7 LOI (el Protocolo de Telefónica S.A.U.), o bien aluden a la ya obsoleto definición de acoso sexual que exige que proceda de de un comportamiento “indeseado” por la víctima. El Protocolo del Grupo Nutreco España y el de Urbaser ofrecen una definición del acoso sexual totalmente desconectada de lo dispuesto por la Ley de Igualdad. Así, ambos protocolos exigen que para que el comportamiento ver-

bal, no verbal o físico pueda ser considerado como acoso debe ser “no deseado” por la víctima, y además, “rechazado por quien la sufre” en el caso del Protocolo del Grupo Nutreco España.

Resulta llamativo como todavía en el año 2011 se han seguido manteniendo estos conceptos con las connotaciones suprimidas no solo por una Directiva comunitaria, sino por la propia Ley de Igualdad española del año 2007. Sin duda alguna, es importante corregir estos defectos lingüísticos, que aunque jurídicamente no conllevan un mal mayor puesto que se aplicaría la norma vigente y por consiguiente finalmente no se exigiría a la víctima que demostrase su rechazo de las situaciones de acoso sexual denunciadas o denunciadas. Pero sí podría producir efectos de retracción de las víctimas que, desconocedoras de la legislación actual, encontrasen en la redacción de estas definiciones un obstáculo para denunciar. Por consiguiente, en tanto en cuanto se vengán manteniendo estos errores conceptuales, es fundamental examinar con detalle la redacción de las definiciones que se recogen en los Protocolos de prevención y actuación frente al acoso. Ya que, como fuentes reguladoras del mismo no debería permitirse ningún margen de error en este sentido. Algo que, por otra parte, parece que está aumentando respecto a la muestra del año 2011 en que solo un Protocolo adolecía del referido defecto (Protocolo de Caja Madrid), mientras que en la muestra de 2012 son dos Protocolos los que la padecen.

Por otra parte, son precisamente estos dos Protocolos los que a su vez ofrecen una definición ampliada del concepto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en la que introducen un listado de conductas específicas a modo de ejemplo. Cosa que no se detecta en el Protocolo de Telefónica S.A.U.

El Protocolo del Grupo Nutreco España se

ñala que constituirá acoso por razón de sexo “toda conducta hostigadora motivada porque un trabajador o una trabajadora hayan ejercitado o pretendan ejercitar derechos derivados de la asunción de cargas familiares que habitualmente son asumidas por las mujeres, como por ejemplo, el propio permiso por maternidad, la reducción de jornadas de hijos/as y el permiso por lactancia”; así como, “cualquier trato adverso o efecto negativo que se genere contra una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres”. Respecto al acoso sexual, este mismo Protocolo resalta la innecesariadad de que “las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de Tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual”, y se pueden identificar como supuestos concretos que lo constituyen: “a) insinuaciones y comentarios molestos, humillantes, de contenido sexual explícito o implícito. b) Comentarios, bromas o chistes obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas. c) Cartas, notas o mails con contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales, o que, sin perseguir dicho objetivo, simplemente ofendan o intimiden al destinatario o destinataria. d) insistencia en comentarios despectivos u ofensivos, de naturaleza sexual sobre la apariencia e imagen del trabajador o trabajadora. e) Tocamientos, gestos obscenos roces innecesarios. f) Toda agresión sexual. g) Participación en la creación de un clima laboral que constituya lo que se conoce jurisprudencialmente como “acoso sexual ambiental”, entendiéndose por tal un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado o indeseable por el trabajador o trabajadora presuntamente

acosado o acosada por la persona destinataria de los mismos, y que, si bien no esté directamente dirigido a la solicitud de favores de naturaleza sexual, sea capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, a través de, por ejemplo, la reiteración en comentarios o bromas de contenido libidinoso o con constantes e innecesarias referencias a la sexualidad. Y h) el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual”.

El Protocolo de Urbaser, junto con señalar que el acoso sexual, en la práctica “puede traducirse en gestos sexuales, mostrar imágenes sexuales o insinuanes, comentarios o bromas inapropiadas de contenido sexual, etc...”, especifica que, “en función de los sujetos que intervienen, estas conductas pueden ser calificadas como: a) acoso descendente: es el acoso realizado por el propio empleador o sus representantes, alguien con poder sobre la víctima, normalmente por razón jerárquica. b) acoso horizontal: es el acoso realizado por compañeros, sin ascendencia jerárquica sobre la víctima. Y c) acoso ascendente: es el acoso realizado por una persona que esta jerárquicamente subordinada a la víctima”.

Una vez establecida la declaración de principios y la definición de conceptos algunos de los referidos Protocolos ofrecen una serie de medidas preventivas de las que cabe destacar algunas de las enumeradas por el Protocolo de Telefónica S.A.U.: 5-2.- COMUNICACIÓN: no se admitirán actitudes tendientes al aislamiento o la reducción de la normal comunicación entre los trabajadores. 5-3.- DIGNIDAD DE LA PERSONA: no se tolerará ninguna actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquiera de los trabajadores. 5-4.- DISCRECIÓN Y RESERVA: las comunicaciones tendientes a rectificar la conducta de un trabajador o llamarle la atención por su inadecuado

desempeño laboral, se harán de forma reservada. 5-5.- UNIFORMIDAD Y REPARTO EQUITATIVO DEL TRABAJO: no arbitrariedad en la asignación o distribución de trabajo, tanto en la asignación excesiva como en la no atribución de actividades. 5-6.- COMPORTAMIENTOS DE NATURALEZA SEXUAL: se fomentara las conductas igualitarias reprobándose los comportamientos sexistas, ya sea a través de actos, gestos o palabras. 5-7.- REGALOS O GRATIFICACIONES: no se permite recibir regalos u obtener cualquier género de lucro por la realización o desempeño de la actividad asignada. 5-8.- EVITAR HOSTIGAMIENTO: prohíben en particular las actitudes de hostigamiento por razón, directa o indirecta, de género. 5-9.- OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN: se velará para que todos los trabajadores en igual situación de mérito, nivel y capacidad tengan similares oportunidades de formación y promoción laborales. 5-10.- CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL: el disfrute de medidas de conciliación no será causa de discriminación laboral, ni de obstáculo en el desarrollo profesional.

A continuación los 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 (Protocolo de Urbaser), y/o los representantes legales de los trabajadores quienes interpongan la denuncia (Protocolo de Nutreco), si bien, el Protocolo Telefónica S.A.U., novedosamente permite que dicha denuncia sea ejercida por “cualquier trabajador que tenga conocimiento de la existencia de casos de esta naturaleza”. Los tres Protocolos requieren que la denuncia se presente necesaria-

mente por escrito, de forma que, ninguno de ellos permite la posibilidad de efectuarla de forma verbal como alternativa a la 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. La denuncia debe remitirse a 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: Comisión de prevención del acoso (Protocolo de Urbaser), Comité de Decisión (Protocolo del Grupo Nutreco España), Grupo Técnico para la prevención y erradicación del acoso (Protocolo de Telefónica S.A.U.). Y cuyo plazo de resolución aparece especificado fijando tiempos máximos de duración, que en el caso del Protocolo de Urbaser será un total de 30 días. En el del Protocolo del Grupo Nutreco España, de 20 días para el procedimiento informal y de 35 para el formal. Y en el del Protocolo de Telefónica S.A.U. de 17 días. Lo que supone mantener la tendencia respecto a la muestra del año 2011 donde solo también tres Protocolos establecían plazos de tiempo determinados (el Protocolo de Eiffage Energía fija 5 días laborales, el Protocolo del Grupo FCC establece 15 días naturales, y el Protocolo de Imtech señala 20 días laborables).

Durante la tramitación de dichas actuaciones los tres Protocolos contemplan la posibilidad de articular medidas cautelares por las 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 (Protocolo de Telefónica S.A.U.), o incluso a la suspensión del contrato de trabajo del acosador (Protocolo de Urbaser), o a otorgar un permiso retribuido a alguno de los dos sujetos implicados (Protocolo del Grupo Nutreco España).

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 esta pauta en el Protocolo de Alcatel-Lucent, en el efectuado en el año 2011 no se encontró ningún Protocolo que igualmente lo hiciese, y en el de este año 2012, tan solo el Protocolo de Telefónica S.A.U. ofrece a la víctima que haya causado “baja por situación de Incapacidad Temporal derivada de la situación que viene padeciendo, el representante del Servicio Mancomunado de Prevención integrante del Comité Técnico podrá derivar o propondrá la derivación del trabajador a los facultativos médicos, expertos y profesionales que puedan prestarle el apoyo necesario”.

Como se ha reiterado en los estudios de los años precedentes, las medidas complementarias resultan sumamente útiles como métodos de apoyo a la víctima para ayudarla a salir y a superar los efectos producidos por el acoso sufrido. Estas medidas suponen la implicación de la empresa más allá de la mera resolución del conflicto ya 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.

IV. Bibliografía

ARIAS DOMÍNGUEZ, A.: *Protección laboral y de seguridad social de la violencia de género*, Servicio de Publicaciones, Universidad de Extremadura, 2008.

FERNANDEZ LÓPEZ, M. F.: *La dimensión laboral de la violencia de género*, Albacete (Ed. Bomarzo), 2005.

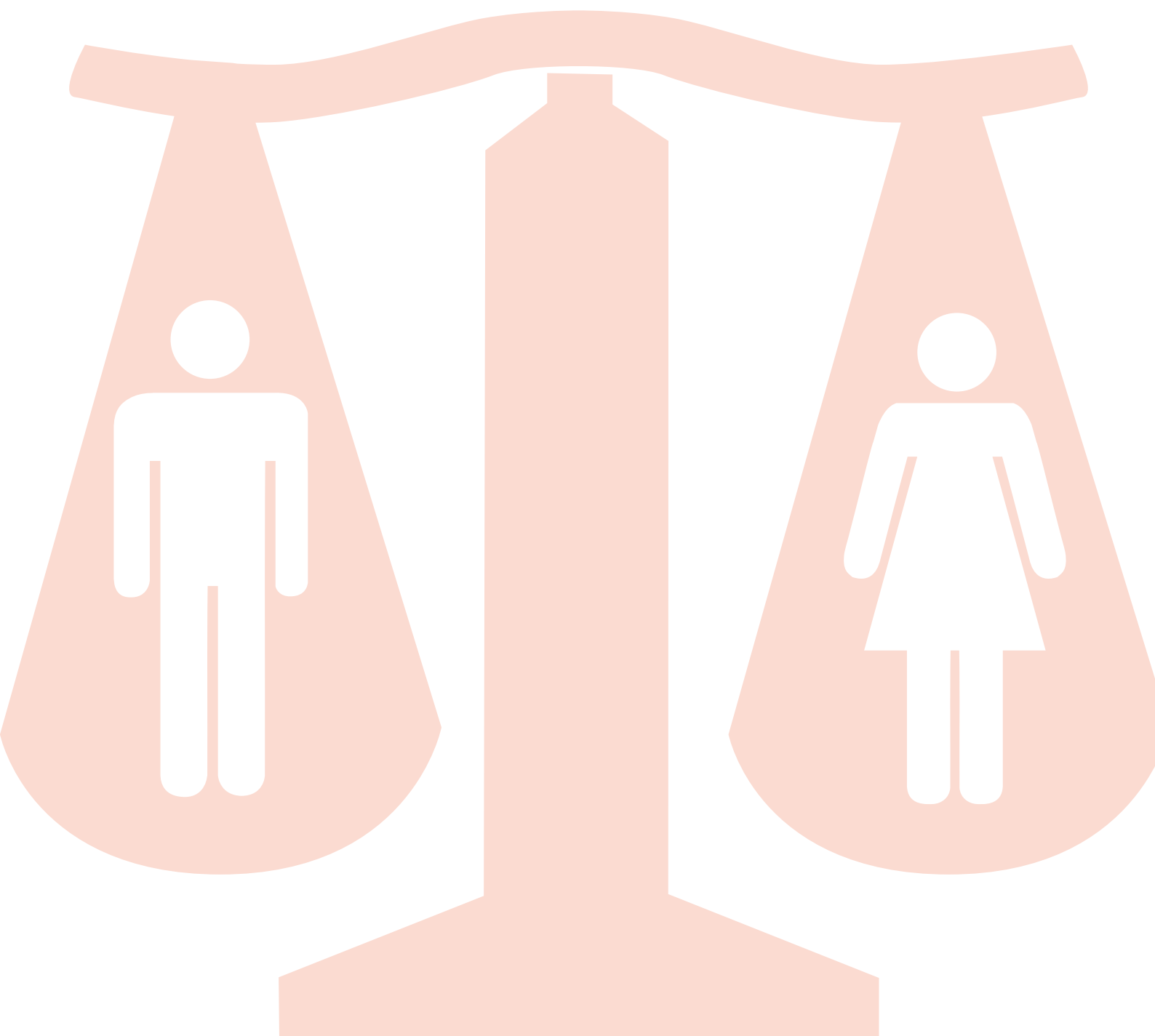
MONEREO PEREZ, J. L. y TRIGUERO MARTINEZ, L. A.: *La víctima de violencia de género y su modelo de protección social*, Valencia, (Ed. Tirant lo Blanch), 2009.

QUINTANILLA NAVARRO, B.: “Violencia de género y derechos sociolaborales: la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”, *Temas Laborales*, núm. 80, 2005.

PEREZ DEL RIO, T: *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*, Albacete, Editorial Bomarzo, 2009.

ROMERO RODENAS, M^a. J.: “El acoso laboral en la mujer: una forma de violencia de género”, TERRADILLOS BASOCO, J. M.: *La siniestralidad laboral, incidencia de las variables “género”, “inmigración” y “edad”*, Bomarzo, Albacete, 2009.

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





ANEXO

Muestra de Planes de Igualdad seleccionados

PLANES DE IGUALDAD	FF.EE	FECHA	Nº TRAB/AS
Administración Generalitat Valenciana	FSP	10/03/2010-2012	16.891
URBASER	FSP	28/04/2011 – 31/12/2013	20.000
TRAGSATEC	FES	22/03/2012 – 22/03/2014	5.898
CASER, SA	FES	01/07/2009 – 01/07/2010	1.800
CRISA	MCA	03/11/2011-03/11/2012	398
TRASGA	MCA	15/06/2011-Marzo 2012	6.800
GRUPO NUTRECO ESPAÑA	FITAG	2010 - indefinido	3.300
ELCOGAS, SA	FITAG	2010 – 2014	145
EMPARK	FTCM	02/08/2012 – 02/08/2014	2.300
TELEFONICA, SAU	FTCM	2011 - 2013	30.000
GRUPO ZENA	FCHTJ	2012 - 2015	3.603
SABECO	FCHTJ	2011 - 2016	5.848
TOTAL			96.983





Conclusiones y valoración sindical





Conclusiones

Si bien desde que entró en vigor la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), el deber de negociar medidas de igualdad de género en los convenios colectivos y en los planes de igualdad, estaba teniendo una evolución positiva en la negociación colectiva, pese a las dificultades para su correcta implantación, las sucesivas reformas laborales adoptadas frente a la crisis en los dos últimos años, empiezan a reflejar en el contenido de los convenios colectivos y planes de igualdad un retroceso en esta materia.

Entre los objetivos perseguidos por dichas reformas están el de lograr una mayor flexibilidad de la regulación laboral, ampliando el poder discrecional del empresario en detrimento de la negociación colectiva y de los derechos de los trabajadores.

Las medidas adoptadas por las reformas para lograr este objetivo son de difícil compatibilidad con los objetivos marcados por la Ley de Igualdad y el instrumento central previsto por ésta para eliminar las discriminaciones en el ámbito laboral y en el seno de las empresas: la negociación colectiva.

La reforma laboral rompe y debilita la negociación colectiva. Si tenemos en cuenta que la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres deja en manos de la negociación colectiva buena parte del desarrollo y concreción de algunos derechos laborales relativos a la igualdad de género, así como la adopción de medidas de igualdad para la eliminación de la discriminación de la mujer en el ámbito laboral, resultaba evidente que tarde o temprano, el debilitamiento de la negociación colectiva tiene que tener su reflejo inevitablemente en las medidas de igualdad contenidas en los convenios colectivos y planes de igualdad.

Las medidas de modificación del marco jurídico laboral adoptadas frente a la crisis,

vacían de contenido buena parte de la Ley de Igualdad, al remitir ésta a la negociación colectiva la eliminación de las discriminaciones y la aplicación de las medidas de igualdad para lograr una igualdad real y efectiva.

Con las reformas no sólo queda en entredicho el cumplimiento del art. 14 de la Constitución, sino también el art. 9.2 de la misma, en el que establece que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Así mismo, el contenido de las reformas pone en duda el cumplimiento del art. 37 de la CE en el que se establece que la Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios, ya que ésta se diluye en numerosas ocasiones, al establecerse en la nueva legislación laboral mecanismos de elusión de lo pactado en los convenios.

La actual regulación laboral, permite en este momento que lo pactado en los convenios colectivos y, en consecuencia, en los planes de igualdad, pueda ser modificado unilateralmente por la empresa, haciendo posible que las medidas de igualdad establecidas en los convenios y planes de igualdad puedan quedar sin efecto.

La primacía del acuerdo de empresa sobre el convenio sectorial hace posible descolgarse de lo pactado en este último, rebajando derechos en aspectos como la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de turnos de trabajo, el cambio de funciones, el régimen retributivo o la organización de la actividad, condiciones con una evidente incidencia sobre la discriminación por razón de sexo.

Se facilita la aplicación de las cláusulas de descuelgue salarial de manera que las medidas de igualdad, incluidas las de acción positiva, que se hayan adoptado y negociado en convenios sectoriales, pueden quedar sin aplicación en el ámbito de la empresa.

Todo ello facilita, no sólo el retroceso en materia de igualdad, al incrementar el poder de la empresa y reducir la capacidad de negociación de los trabajadores, sino que además, debilita la representación sindical en los procesos de negociación colectiva.

En ese sentido, los datos publicados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, reflejan cómo se ha ralentizado la negociación colectiva desde el año 2010, llegando a casi una total paralización de la misma a partir de julio de 2012. Así podemos constatar que si respecto a 2010, el número de convenios negociados en 2011 se redujo en más de un dieciocho por ciento (18,2%), según los datos provisionales publicados para la negociación colectiva de 2012, esta reducción se sitúa en más de un sesenta por ciento (60,29%), respecto al año 2010 y en más del cincuenta y uno por ciento (51,46%) respecto a 2011.

Por otra parte, en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) para los años 2012, 2013 y 2014, se acordó constituir una Comisión de Seguimiento que tiene encomendado la función de acordar criterios y orientaciones para acometer la negociación colectiva en diferentes materias, entre las que figura la igualdad de trato y oportunidades. Sin embargo el grupo de trabajo encargado de abordar esta materia, en el marco de la Comisión de Seguimiento del AENC no ha llegado a constituirse aún, lo cual dificulta aún más la introducción de criterios de esta naturaleza en la negociación colectiva.

A continuación se recogen resumidamente, las conclusiones del análisis de los convenios y planes de igualdad que han formado parte

de la muestra del presente estudio.

LOS CONVENIOS COLECTIVOS

El análisis de la muestra de convenios colectivos realizado pone de manifiesto como la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sigue siendo, en líneas generales, una materia poco desarrollada en la negociación colectiva convencional. Salvo excepciones relevantes como la conciliación o la protección de la maternidad, el resto de materias que se analizan en el estudio de convenios se aborda muy tímidamente. Debe tenerse en cuenta no obstante, que son los planes de igualdad los que tienen un mayor protagonismo en relación con la valoración de sus contenidos, y en los que se hace más visible el freno y retroceso en las materias objeto de estudio, al haber descargado los convenios colectivos buena parte de la tarea de la regulación convencional de los derechos de igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las discriminaciones de género en el ámbito laboral.

Merece la pena destacar que, a pesar de que la muestra de convenios elegida es pequeña respecto al número de convenios colectivos existente en nuestro país, consideramos que es bastante representativa, pues se corresponde con diversos sectores y actividades muy representativos de nuestro mercado laboral.

Consideramos también, que el análisis es exhaustivo, pues comprende las diferentes áreas de actuación de la negociación colectiva, en lo que se refiere a igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y que a continuación se resumen.

1. Acceso al empleo, contratación y promoción

El estudio de la presente muestra de convenios colectivos en esta materia, muestra pocas variaciones respecto a las observaciones de años anteriores, realizados en el marco

del Observatorio de Medidas y Planes de igualdad en la Negociación Colectiva.

Algunos convenios colectivos están asumiendo compromisos más concretos en relación con el acceso al empleo, la contratación o la promoción en la empresa, como el Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF, aunque lo hacen considerando mayormente las finalidades empresariales, por ejemplo, en orden a una mejora de la competitividad.

No obstante, la muestra presente se caracteriza por la inclusión de referencias genéricas relacionadas con la igualdad, siendo bastante acusada la ausencia de menciones directas en relación con el acceso al empleo, la contratación y la promoción.

Parte de la explicación de este fenómeno puede recaer en el hecho de que los convenios colectivos en gran medida, descargan su responsabilidad en materia de igualdad mediante la invocación a los contenidos inherentes a los planes de igualdad.

2. Maternidad y paternidad en la negociación colectiva

El tratamiento de la maternidad es bastante frecuente encontrarlo en los convenios colectivos, aunque son escasos los convenios que aportan innovaciones.

En ese sentido, cabe destacar el Acuerdo Marco de Repsol YPF que complementa la prestación contributiva del permiso de paternidad, y además recogen la forma y disfrute de los permisos por maternidad y paternidad de forma muy completa.

También aparece reiteradamente, el tratamiento de las vacaciones en relación con la situación de maternidad, dejando claro que éstas se pueden disfrutar incluso fuera del año natural.

No obstante, abundan los convenios que se

limitan a recoger una reproducción parcial de la regulación legal del permiso de maternidad y que ni siquiera abordan la regulación del permiso de paternidad.

3. Salud laboral

Las únicas referencias atendiendo al sexo del trabajador en esta materia están relacionadas con la situación de embarazo o lactancia de la trabajadora, aunque todos los convenios estudiados contienen un capítulo expreso referido a la salud laboral.

La mayoría de los convenios se limitan a hacer remisiones expresas a la regulación legal prevista para la protección de la salud de la mujer embarazada o en situación de lactancia contenida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o ha reproducir literalmente dicha regulación legal.

4. Clasificación profesional

La mayoría de los convenios analizados ya no recurren a las categorías profesionales sino a grupos y ello evita la imposición de un género u otro a las tareas incluidas en el grupo, la descripción de las tareas que se incluyen en cada grupo es objetiva y se caracteriza por su neutralidad como ocurre con el CC de Perfumerías, institutos de belleza y gimnasios.

Algún convenio como el de Siemens recoge medidas que tratan de favorecer la promoción de las mujeres en el acceso a puestos y categorías profesionales en que estén infra-representadas. El mismo convenio contiene en su Plan de Igualdad, una medida concreta en este sentido.

No obstante, la tónica generalizada en esta materia es la tendencia creciente en los convenios a recoger una denominación no sexista de las categorías profesionales.

5. Retribuciones

Buena parte de las diferencias y discriminaciones retributivas se ocultan en el sistema

de clasificación profesional. Las mujeres suelen ocupar los puestos más bajos del escalafón de la clasificación profesional y los peor valorados. También las discriminaciones salariales se generan a través del establecimiento de complementos salariales, y ello tiene su reflejo en los convenios colectivos.

En general, los convenios colectivos estudiados presentan escasas y poco significativas aportaciones en materia de igualdad de retribuciones. Se caracterizan por la ausencia de medidas directas que traten de evitar o eliminar las desigualdades en esta materia.

6. Conciliación de la vida familiar, personal y laboral

En relación con esta materia, el estudio afirma que los interlocutores sociales vamos siendo conscientes de la trascendencia de estas medidas de cara a la mejora de la situación laboral de los trabajadores y trabajadoras, aunque esa concienciación de los negociadores tenga unos efectos limitados 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 los distintos convenios colectivos de la muestra o en los planes de igualdad, que sí están presentes en casi todos los convenios o por lo menos el propósito de elaborarlos.

Así y todo cabe destacar algunas interesantes, como la posibilidad de combinar el permiso de lactancia acumulado con la excedencia por guarda legal del CC de Cajas de Ahorro, suspendiendo además las cuotas de amortización de préstamos y anticipos para quienes se acojan a dicha excedencia; también contiene este convenio, un permiso retribuido de 30 días en el caso de nacimiento de hijo/a con discapacidad.

Resulta también innovador, la inclusión de un permiso retribuido de un día, en caso de separación legal o divorcio que recoge el CC de Zardoya Otis SA y ascensores Eguren SA. Pero la tónica general en los convenios colectivos estudiados, es que la presencia de medidas de conciliación innovadoras, entendiendo por tales, las que no se limiten a reproducir los derechos legales o a aumentar los tipos de permisos o la duración de las medidas de conciliación tradicionales, o presenten una regulación convencional dirigida a renovar la noción de conciliación enfocada a la corresponsabilidad y no al ejercicio mayoritario por parte de las mujeres de los derechos de conciliación, son escasas.

7. Violencia de género

En esta materia cabe destacar el Acuerdo Marco de Repsol YPF, que recoge toda una batería de medidas tales como apoyo psicológico, médico y jurídico, a través de gabinetes expertos contratados para los efectos, prioridad en el ejercicio de derechos laborales como traslados, permisos retribuidos o cambios en los turnos y horarios laborales. También ayudas económicas para la compra o alquiler de nueva vivienda.

Consideramos conveniente volver a destacar también, en este ámbito, el CC de Correos, analizado en otro estudio, porque 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. Lo que supone un precedente sumamente significativo con el que subsanar algunos de los defectos de la LOVG.

El resto de convenios analizados se caracterizan por las escasas y poco significativas referencias a los derechos de violencia de género. Respecto a cuestiones tan relevantes como la consideración retribuida de las faltas de asistencia o retrasos, la posibilidad del cambio de centro de trabajo aparejado a la movilidad funcional, o los criterios para reducir o reordenar la jornada laboral, en esta ocasión han sido totalmente obviados.

8. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

En esta materia, los convenios estudiados recogen diferentes fórmulas. Así, algunos convenios establecen el compromiso futuro de promover y elaborar un Protocolo que recoja el procedimiento de prevención y de actuación frente a este tipo de conductas. Otros se comprometen a fomentar la información y sensibilización de la plantilla mediante campañas específicas y la impartición de programas de formación especialmente dirigidos a todas las personas que tengan personal a su cargo. Y en algún caso se anexa al convenio el Plan de Igualdad en el que se incluyen las medidas específicas sobre prevención del acoso.

En cuanto a los procedimientos de actuación, apenas un 25% de los convenios de la muestra recogen un procedimiento para tramitar las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo una vez que se han producido en el seno de la empresa; y el mismo porcentaje incluye un también un régimen sancionador. En ese sentido, la mayoría de los convenios no aluden a la tipificación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Además son bastantes los convenios estudiados que carecen de un protocolo específico de actuación en esta materia, lo que nos lleva a afirmar que los convenios colectivos no avanzan adecuadamente en esta materia.

PLANES DE IGUALDAD

Los efectos de la crisis económica se hacen

visibles en esta tercera revisión de planes de igualdad. La visión economicista que se ha dado al ordenamiento laboral durante la crisis y que está afectando a buena parte de las instituciones del mercado de trabajo, también ha alcanzado al contenido de los planes de igualdad, limitando el alcance y la conveniencia de buena parte de las medidas que se están negociando.

La muestra analizada de planes de igualdad, aún siendo aleatoria en su selección y reducida en número, se refiere a empresas de más de 250 trabajadores y es representativa de distintos sectores, actividades y tipos, en su mayoría, del sector privado, dedicadas a la industria o los servicios (sector público, seguros, aeroespacial, industrial, servicios, industria alimentaria, hostelería, comercio, telecomunicaciones, agrario, transformación agraria y medioambiente).

En estos sectores la crisis ha tenido un fuerte impacto. Los efectos de la contención del gasto y las políticas sociales llevadas a cabo tienen su reflejo en la limitación de medidas para la igualdad en los planes, aunque en algunos casos, excepcionalmente se recogen algunas medidas innovadoras.

1. Los diagnósticos de situación de las empresas y el contenido de los planes de igualdad

Resulta imprescindible para la correcta implantación de un plan que exista una correspondencia del contenido del plan (objetivos y medidas) con los datos que arroja el diagnóstico de situación.

El estudio realizado pone de manifiesto que al menos la mitad de los planes estudiados hacen referencia a los principales datos del diagnóstico, si bien en algunos casos esta referencia no se acompaña de una incorporación de los mismos en el texto del plan, por lo que la situación de la empresa queda invisibilizada, haciéndose imposible determinar si

las medidas que contiene el plan se orientan a solucionar problemáticas específicas de la empresa.

En cuanto a los planes que si incorporan los datos del diagnóstico, en general parece haber una correspondencia razonable entre los datos y el contenido del plan, aunque las medidas adoptadas en el plan no suelen ser, por lo general, las más idóneas para lograr los objetivos y solucionar los problemas de desigualdad que aparecen en el diagnóstico.

2. Objetivos y medidas

El segundo elemento básico de un plan de igualdad es el establecimiento de objetivos y medidas y la existencia de una adecuada correspondencia entre éstos y los datos del diagnóstico.

La valoración de dicha correspondencia presenta importantes dificultades, si tenemos en cuenta que un aparte importante de los planes omiten la inclusión de los datos del diagnóstico en el plan, en unos casos hacen referencia a ellos pero no los incorporan al texto del plan y en otros simplemente ni se mencionan.

En cuanto a los planes que incorporan los datos del diagnóstico, no resulta tampoco una tarea fácil valorar si éstos se corresponden con la realidad de la empresa.

Es por ello que analizar la correspondencia entre la realidad de la empresa, es decir el análisis sobre la existencia de discriminaciones y/o desigualdades, los objetivos fijados y las medidas que prevé el plan para prevenir, eliminar o corregir las situaciones de discriminación o para avanzar en el logro de una igualdad efectiva, resulta una tarea complicada y ardua.

2.1 Los objetivos

Los objetivos generales que se recogen, en su mayoría, siguen reiterando el compromi-

so genérico de promover la igualdad de trato y oportunidades en la plantilla y eliminar los tratamientos discriminatorios por razón de género.

En relación con los objetivos específicos, en muchos de los planes se hace referencia a la corresponsabilidad, la transversalidad, la igualdad de retribuciones, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la composición equilibrada en la plantilla de la empresa.

Respecto de los objetivos por materias más relevantes que se establecen en la mayoría de los planes estudiados, cabe citar:

Acceso al empleo: incorporan la necesidad de cumplir el principio de composición equilibrada entre mujeres y hombres en todos los puestos, categorías y departamentos y de establecer procedimientos objetivos de selección, reclutamiento y contratación de personal, atendiendo a los criterios de méritos, capacidad e idoneidad, evitando decisiones basadas en estereotipos o suposiciones acerca de un determinado sexo.

Promoción profesional: reiteran la necesidad de aplicar el principio de composición equilibrada como objetivo a alcanzar para evitar la infrarrepresentación de las mujeres en puestos de dirección y niveles superiores.

Formación profesional: los tres objetivos que aparecen con más frecuencia son el de asegurar el acceso en igualdad de condiciones al plan de formación de la empresa, la formación en igualdad de género del personal de la empresa, y favorecer la formación de las mujeres en los puestos en que estén infrarrepresentadas, especialmente en los puestos de dirección.

Retribución: La mayor parte de los planes hacen referencia a la aplicación del principio de igualdad de retribuciones para trabajos igua-

les o que impliquen igual responsabilidad, siendo sólo simbólico el número de planes que hacen una referencia correcta sobre el principio de igualdad en esta materia refiriéndose a trabajos de igual valor y a la totalidad de los elementos y condiciones que componen la retribución.

En la conciliación de la vida personal, familiar y laboral: el principal objetivo que recogen los planes es el de la ordenación de su tiempo, centrada fundamentalmente en la reducción del tiempo de trabajo para hacerlo compatible con la atención de las responsabilidades familiares. La mayoría de los planes se limitan a reiterar los derechos legales ya existentes.

Este enfoque invita a salir del mercado de trabajo con el riesgo que conlleva de afectar a la continuidad y permanencia de la mujer trabajadora más que a la del hombre. Esta situación ha originado una visión feminizada y equivocada de la conciliación.

En comparación con los anteriores estudios, esta una de las materias que se ha visto más afectada por los efectos de la crisis económica en las empresas, de forma que, mientras que en anteriores muestras, los objetivos se orientaban a mejorar los derechos legales y convencionales existentes, en esta ocasión el objetivo principal es el de difundir y permitir el ejercicio de los derechos de conciliación ya existentes.

A pesar de ello, aunque de forma muy excepcional, algunos planes incluyen en este objetivo el fomento de la corresponsabilidad, incentivando a los varones en la asunción de las tareas y cuidados domésticos y familiares.

Salud laboral: Buena parte de los planes de la muestra se orientan a incorporar la perspectiva de género en la salud laboral, sin embargo, salvo algunas excepciones, parece quedarse en un enunciado programático del

que ni siquiera se desprende una adecuada comprensión.

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo: El objetivo generalizado que se recoge es el de prevenir y establecer procedimientos de atención en estos casos.

Violencia de género: Esta es otra de las materias que los planes dejan en manos de la regulación legal, situación que se hace manifiesta desde los objetivos, entre los que se recoge con frecuencia la difusión y aplicación de los derechos existentes relativos a la violencia de género.

2.2 Las medidas de igualdad de los planes de igualdad

La mayoría de las medidas concretas de los planes suelen seguir al listado de materias que de forma orientativa recoge la LOIEHM y por lo general están dirigidas al logro de los objetivos recogidos en el plan.

Respecto de los objetivos por materias más relevantes que se establecen en la mayoría de los planes estudiados, cabe citar:

Acceso al empleo: giran en torno a dos ejes: la prohibición de discriminación en los procesos de acceso al empleo, y el respeto del principio de composición equilibrada en los distintos puestos y categorías profesionales, principalmente en aquellas de mayor responsabilidad.

Sin embargo, pese a ser de los objetivos más defendidos de la muestra de planes estudiados, las medidas concretas para lograrlos son menos enérgicas que las estudiadas en muestras anteriores y se disponen en términos programáticos, como el establecimiento de un incremento anual de las mujeres donde estén infrarrepresentadas, la implementación de programas específicos para la selección del sexo menos representado, o bien, mantener el equilibrio en la plantilla.

Pese al carácter bienintencionado de estas medidas, corren el riesgo de quedarse en el papel al no establecer verdaderas acciones concretas para el cumplimiento del principio de composición equilibrada.

En algunos planes se establecen medidas para fomentar el acceso de la contratación a tiempo completo, dando preferencia a quienes trabajan a tiempo parcial, para que accedan a dichos puestos.

Promoción profesional: La mayor parte de los planes se orientan a garantizar un proceso de promoción profesional transparente basado en criterios objetivos tales como la capacidad, los méritos, la formación, el conocimiento del puesto de trabajo y el historial profesional.

Los planes estudiados en esta muestra, prestan especial atención, no obstante, a la situación de infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de dirección, razón por la cual, las medidas promocionales se orientan a lograr una mayor representación femenina en estos puestos. En este sentido, es más frecuente encontrar medidas dirigidas a las mujeres, como lo hacían los planes de muestras anteriores.

El aspecto positivo de las medidas encontradas se encuentra en la importancia que otorga al principio de composición equilibrada estimulando la presencia de mujeres en puestos de mayor responsabilidad, mientras que el negativo se pone de manifiesto en la ausencia de innovación en las medidas concretas para lograr este objetivo.

Formación profesional: los tres objetivos que aparecen con más frecuencia son el de formar y sensibilizar en igualdad al personal, garantizar que la formación profesional sea compatible con las responsabilidades familiares y formar a los trabajadores para que accedan a aquellos puestos en los que se en-

cuentran infrarrepresentados.

Algunos planes muestran innovaciones respecto a los de estudios anteriores, al dar una mayor importancia a la incorporación transversal de la igualdad en la totalidad de las acciones formativas de los planes de formación de la empresa.

Para hacer compatibles las acciones de formación con las responsabilidades familiares, las medidas que recogen los planes de esta muestra, son también innovadoras, fomentando la utilización de cursos on-line a distancia o mixtos, y para los cursos presenciales, los planes recogen que éstos deben realizarse dentro de la jornada laboral.

También recogen medidas dirigidas a fomentar la participación de las trabajadoras en acciones formativas de puestos masculinizados y relacionadas con el desarrollo de habilidades directivas.

Retribución: La mayor parte de los planes se limita a hacer referencia a la importancia de revisar la estructura salarial, principalmente para garantizar la transparencia y utilización de criterios neutros en la fijación de las retribuciones variables y uno aisladamente al cumplimiento de la igualdad salarial de los trabajadores que tienen su contrato de trabajo suspendido o su jornada laboral reducida por responsabilidades familiares, para que sus salarios no se vean afectados por este motivo.

En la conciliación de la vida personal, familiar y laboral: predomina la tendencia a reiterar los derechos y medidas que establece la ley y los convenios en materia de conciliación, utilizando los planes como medio de difusión del catálogo de derechos ya existentes.

Como medida innovadora, pero de carácter excepcional dentro de la muestra analizada,

se encuentra una medida de fomento de la corresponsabilidad, que aumenta el permiso de paternidad a los padres que hayan disfrutado de la cesión de parte del permiso de maternidad.

Salud laboral: Algunos planes recogen medidas encaminadas a determinar como afectan los riesgos de trabajo a hombres y mujeres a fin de detectar y prevenir riesgos de trabajo a hombres y mujeres, si bien la mayor parte de las medidas se limitan al tratamiento de los riesgos durante el embarazo y la lactancia, que ya se encuentran reguladas por la ley.

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo: La mayor parte de los planes hace referencia a un protocolo de actuación para prevenir y atender posibles conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Sin embargo son muy escasos los planes de la muestra analizada que anexan dicho protocolo y en estos casos no siempre todo su contenido es el más adecuado.

Violencia de género: En general, los planes estudiados se limitan a reiterar y difundir los derechos ya existentes, aunque algunos planes hacen intentos de mejorar las medidas legales.

3. Las medidas de acción positiva

La mayor parte de los planes estudiados incorporan medidas de acción positiva atribuyendo tratamientos preferenciales a las mujeres, cuando en igualdad de condiciones de idoneidad y en ocasiones también de competencias o mérito con los hombres, tengan menor representación, con la finalidad de lograr una presencia equilibrada y suficientemente significativa de mujeres y hombres en la empresa.

4. Calendario de actuación, personas responsables para llevar a cabo las medidas y vigencia del plan.

La mayor parte de los planes estudiados op-

tan por 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. Estos planes suelen establecer también el plazo de vigencia general para todo el plan. Pero no todos los planes establecen calendario, personas responsables, indicadores y vigencia del plan. En este sentido hay que recordar que la LOIEMH no establece un parámetro concreto para fijación de estos elementos en el plan.

5. Participación sindical en el plan

Es destacable que en todos los planes de la muestra estudiada, los representantes sindicales tienen participación paritaria en la Comisión de Seguimiento del Plan o Comisión de igualdad.

6. Evaluación de medidas

La mayor parte de los planes recogen un sistema de evaluación de cada medida mediante el establecimiento de indicadores de cumplimiento relativos al estado del avance de la medida, la persona responsable de darle seguimiento y el calendario de actuación de cada medida, aunque la evaluación y seguimiento del plan está atribuida normalmente a la Comisión de seguimiento o comisión de igualdad.

7. Dificultades en la implantación de los planes de igualdad

Las dificultades encontradas siguen siendo las mismas que las detectadas en estudios anteriores, pero incrementadas en estos momentos por la problemática por la que atraviesa la negociación colectiva.

El rechazo a la implantación de determinadas medidas como las relativas a la transparencia en los sistemas de promoción y ascenso, la publicación de vacantes de puestos a tiempo completo para que puedan acceder el personal a tiempo parcial, y las dirigidas

a incrementar el porcentaje de mujeres que pasen de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo, la aplicación de medidas de acción positiva en la nueva contratación de puestos de responsabilidad, las dirigidas a aumentar la promoción de mujeres.

Todavía quedan empresas que o bien se niegan a reconocer las desigualdades que se constatan en los diagnósticos y en consecuencia se niegan a aceptar la aplicación de medidas de acción positiva porque chocan con su imagen de empresa, o bien se niegan porque este tipo de medidas son contrarias a su cultura de empresa.

Por otra parte, sigue existiendo un rechazo importante por parte de las empresas a aceptar la implantación de medidas que supongan una inversión económica. Esta dificultad ha formado parte del discurso de las empresas desde el principio, pero en estos momentos se ha convertido en un lema aún más recurrente de las mismas por la situación económica, argumentando que su prioridad es el mantenimiento del empleo.

La firma de un Plan de Igualdad cada vez se hace más difícil, ya que por una parte, las empresas asumen una serie de compromisos en los planes de igualdad, como por ejemplo, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y por otra, se deniegan sistemáticamente las reducciones de jornada solicitadas por los trabajadores y trabajadoras, amparándose en la nueva regulación legal derivada de la Reforma Laboral.

Este mismo problema se está detectando en empresas en las que tienen ya implantado un Plan de Igualdad, cuando éstas aplican modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que contravienen parte de los contenidos de los Planes de Igualdad, dejando sin efecto lo establecido en dichos Planes, sobre todo en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Así mismo se detectan problemas en relación a empresas aspirantes a la obtención del Distintivo de Igualdad, o que suscriben convenios con las Administraciones Públicas para erradicar, por ejemplo, la violencia de género, y sin embargo, se muestran muy reacios a incorporar medidas que mejoren lo establecido legalmente.

Se percibe igualmente un retroceso en la negociación de determinadas medidas que antes se conseguían introducir en los Planes de Igualdad, como por ejemplo, el derecho de los trabajadores y las trabajadoras a la concreción horaria de la jornada de trabajo sin reducción de jornada (es decir a la adaptación de jornada), que tras la Reforma Laboral son muy difíciles de defender y de incluir, y que han quedado claramente anuladas por la misma, o como por ejemplo el incremento de contratos a tiempo completo en relación a los de tiempo parcial, cuando la realidad es que las empresas cada vez en mayor medida, apuestan claramente por la contratación a tiempo parcial tras la Reforma Laboral.

La tramitación de ERES, la aplicación, cada vez más generalizada por parte de las empresas de la modificación de las condiciones de trabajo tras la Reforma Laboral, los cambios permanentes en las áreas de Recursos Humanos y de Relaciones Laborales, la reestructuración de empresas, absorciones, etc., son hechos que caracterizan nuestro panorama actual y que han influido decisivamente en que las empresas den prioridad a dichos cambios, pasando a un último lugar de importancia la negociación de Planes de Igualdad. En consecuencia, hay un buen número de Planes cuya negociación se inició hace varios años y todavía no se han acordado, y sólo de forma excepcional el trámite de la negociación se agiliza cuando existe algún requerimiento de la Inspección de Trabajo. En otros casos, la paralización de la negociación de Planes de Igualdad se debe a otras razones, como la adopción de un Plan unila-

teralmente por parte de la empresa sin haber intentado la negociación con los representantes sindicales, bloqueos por parte de la empresa con la intención de dilatar en el tiempo las negociaciones, falta de datos del diagnóstico, o sencillamente negativa de la empresa a negociar.

En el sector público el retraso y la paralización de las negociaciones es casi generalizada.

La denuncia ante la Inspección de Trabajo en estos casos es útil, ya que las actuaciones de la Inspección están sirviendo para que se obligue a negociar, las reuniones de negociación se mantengan con más periodicidad y se agilice el proceso, las empresas se vuelvan más reticentes en el desarrollo e implantación del Plan, e incluso se incremente la fuerza en la negociación por parte de los representantes sindicales.

Otro de los cambios percibidos tras la Reforma Laboral y la situación de crisis por la que atraviesan las empresas es el relacionado con el lugar que los Planes de Igualdad ocupan en las empresas, además de haber quedado relegados al último lugar. Antes las empresas que contaban con un Plan de Igualdad lo vendían como un valor añadido de las mismas, mientras que ahora el Plan de Igualdad se ha convertido en un mero trámite que hay que formalizar.





Valoración Sindical

CONCLUSIONES SINDICALES

Con el fin de garantizar la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, desde la UGT consideramos necesario que la legislación laboral dé marcha atrás en las reformas operadas en los dos últimos años, permitiendo 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 planes de igualdad.

Así mismo, resultaría imprescindible abordar una modificación legal dirigida a reforzar y ampliar las competencias de la Inspección de Trabajo en el control y vigilancia de la aplicación de las obligaciones en materia de planes de igualdad, y en el deber de negociar los mismos.

Por otra parte, resultaría de gran utilidad que no sólo se pudieran denunciar ante la Inspección de Trabajo aquellas situaciones en las se esté burlando la obligación de negociar los planes de igualdad, sino también aquellas otras en las que el contenido del plan de igualdad no se corresponda con la realidad de la empresa, revistiendo meramente la apariencia de legalidad.

En este sentido, sería adecuado acometer las modificaciones legales oportunas, orientadas a regular expresamente las consecuencias del incumplimiento legal de contar con un plan de igualdad, cuando el contenido de éste no se adecue a la realidad de la empresa. Así mismo, la obligada participación de los representantes de los trabajadores en la elaboración del diagnóstico y la participación equilibrada de las mujeres en las mesas de negociación, constituyen otro elemento pendiente de lograr en materia de medidas y planes de igualdad, que podría abordarse a través de una regulación legal, que se hace imprescindible más que nunca para neutralizar las indeseadas consecuencias de las reformas laborales para el cumplimiento del

principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, consagrado en nuestra Constitución Española.



Edita: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT
Diseño: Cronos24
Impreso en Papel Ecológico
Depósito Legal: M-41949-2012
Imprime: Equipo Gráfico Dédalus S.L



Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva

Informe 2012

Observatorio de Medidas y Planes de
Igualdad en la Negociación Colectiva

Subvencionado por:



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL
PARA LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES

INSTITUTO DE LA MUJER



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro



**mano a
mano**
por tus derechos

www.ugt.es

 facebook.com/ugt.es