



DIVERSIDAD
ACTIVA

**DISEÑOS DE PROTOCOLOS DE
CONCERTACION SOCIAL:

MARCOS DE NEGOCIACION
COLECTIVA

PARA PONER EN MARCHA MEDIDAS QUE
FAVOREZCAN LA IGUALDAD EN EL MERCADO
DE TRABAJO**

**Autora: Teresa Nevado Bueno
Licenciada en Ciencias Físicas
Vicepresidenta de CELEM**

El presente trabajo, coordinado por Celem, se integra en el proyecto "Por la Diversidad Activa" en el marco de la Iniciativa Comunitaria Equal.

El objetivo fundamental del proyecto "Por la Diversidad Activa" es gestionar de forma positiva la diversidad que introduce la variable de género, para combatir la segregación horizontal y vertical que sufren las mujeres en el mercado de trabajo. Dicho proyecto ha sido llevado a cabo por la Agrupación de Desarrollo 578 compuesta por:

- CELEM (Coordinadora Española para el lobby Europeo de Mujeres)
- AMECOOP (Asociación de Mujeres Empresarias Cooperativas)
- AMESAL (Asociación de Mujeres Empresarias de Sociedades Laborales)
- ATAEM (Asociación de Trabajadoras Autónomas y Emprendedoras de Madrid)
- Ayuntamiento de Alcobendas
- Ayuntamiento de Alcorcón
- Ayuntamiento de Coslada
- Escuela de Relaciones Laborales (Universidad Complutense de Madrid)
- Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales
- Fundación Carolina

INDICE

1. Introducción	Pág. 4
2. La negociación colectiva	Pág. 7
3. Las medidas de igualdad	Pág. 9
4. El papel de las administraciones públicas y agentes sociales	Pág. 11
5. Medidas de igualdad a contemplar en la negociación colectiva	Pág. 24
a) Revisión de medidas o cláusulas discriminatorias	Pág. 25
b) Introducción de medidas positivas	Pág. 26
c) Introducción de medidas de conciliación	Pág. 27
6. La concertación social	Pág. 27

1. Introducción

Este trabajo se enmarca dentro de los objetivos y el desarrollo del Proyecto EQUAL "Diversidad Activa". Forma parte del conjunto de documentos de Diseños de Estrategias, documentos que van dirigidos a dar pautas de comportamiento e indicar líneas de actuación a todos los agentes, públicos o privados con capacidad de incidir en la mejora de las condiciones que favorezcan una igualdad real en el mundo laboral.

Conviene recordar que los objetivos marcados en el proyecto "Diversidad Activa" son:

- Eliminación de la segregación en el trabajo, tanto en el sector público, como en el sector privado y promover la igualdad de oportunidades.
- Desarrollar Planes de Acción Positiva, tanto en el sector público como en el sector privado, y planes de promoción de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo diseñando estrategias que además impulsen modelos de desarrollo local sostenible.
- Integrar acciones dirigidas a paliar la segregación vertical y horizontal y extraer lecciones que puedan ser transferibles a medidas de política pública, de actuación en centros de educación y medidas de acción afirmativa.

Este planteamiento ha llevado al proyecto a plantear varios documentos de estrategia, a saber:

- a) **Protocolos de concertación social: las políticas públicas hacia las empresas**, donde se plantean estrategias para lograr una mayor incidencia de las administraciones públicas, ya sean la central, las autonómicas o las locales para favorecer la toma de medidas a favor de la igualdad por las empresas
- b) **Diseño de propuestas de acción afirmativa**, conjunto de medidas dirigidas a las empresas que deseen o estén obligadas establecer medidas o planes de igualdad
- c) **Medidas para reducir la segregación dentro de las propias Administraciones Públicas**, conjunto de reflexiones y consideraciones generales de aplicación para el funcionamiento desde el punto de vista de la igualdad de dichas administraciones.

Finalmente, este conjunto de documentos, se ha plasmado en la definición de un **MODELO PRO ACTIVO PARA LA DIVERSIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO** que plantea unas líneas generales de actuación para remover los obstáculos que impiden o limitan la creación de nuevos modelos de empresa conformados por mujeres y hombres en completa situación de igualdad.

Con este conjunto de estrategias, podríamos haber considerado acabado el trabajo de propuestas. Sin embargo, a riesgo de ser atrevidos, no hemos querido finalizar esta tarea, sin hacer alguna referencia, aunque sea limitada, al último instrumento que puede ser

extraordinariamente determinante en propiciar situaciones de igualdad y en evitar la segregación, tanto horizontal como vertical: el proceso de negociación colectiva y todos los instrumentos que facilitarían la introducción de medidas de igualdad rigurosas, consistentes y – lo que no es menos- factibles, en dicho proceso.

No es nuestra intención entrar en un terreno no próximo a las entidades socias de este proyecto, pero sí queremos realizar algunas consideraciones al respecto, aunque solo sea por el hecho de finalizar el conjunto de propuestas no obviando una de las que son sin duda claves para el buen desarrollo de las políticas de igualdad en el ámbito del empleo.

2. La negociación colectiva

Existen numerosos estudios bastante recientes sobre la negociación colectiva desde un análisis de las medidas antidiscriminatorias introducidas en los convenios o las medidas positivas contempladas en los mismos para favorecer la igualdad a todos los niveles y evitar la segregación vertical, causa fundamental de la importante brecha salarial que pervive en nuestro país y en todos los de nuestro entorno.

Si ánimo de ser exhaustivos y siendo conscientes del enorme material que sobre el tema existe, conviene citar el *“ANÁLISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA COMUNIDAD DE MADRID DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO”*, estudio realizado en el año 2004 por un equipo de profesionales coordinado por la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social Dña Dolores de la Fuente Vázquez o *“NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL”*, editado por el Instituto de la Mujer, estudio realizado por D. Antonio Sempere Navarro y Dña Yolanda Cano Galán de la Universidad Rey Juan Carlos.

En el primer texto, anterior en el tiempo a la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres, se realiza un análisis comparado con otro realizado siete años antes de 100 Convenios Colectivos diversos, algunos de empresa, otros de sectores laborales con ámbito de la Comunidad de Madrid, más alguno de ámbito más amplio pero referido a los centros de trabajo sitios en Madrid.

Los sectores analizados son diversos, desde el Metal a Oficinas y Despachos, desde Alimentación a Confección y Textil, desde

Transportes a Establecimientos Sanitarios, desde Hospitales a empresas de automoción o Ingeniería, desde el sector de la alimentación al del personal laboral de la propia Comunidad de Madrid.

En el segundo, se analizan las cláusulas de 600 convenios colectivos publicados entre enero de 2003 y febrero del 2007, tanto de empresas, lógicamente grandes, como de sector.

En ambos casos, este amplio espectro permite, obtener una radiografía, no demasiado positiva de la introducción demasiado lenta de medidas de igualdad en la negociación colectiva, en el periodo de los siete años que van desde 1997 hasta el 2004 (en el primer caso) y desde el 2003 hasta el 2007 (en el segundo), siempre antes de la aprobación de la Ley de Igualdad. Remitimos a la lectura, muy interesante en ambos casos, de los respectivos capítulos de conclusiones.

No nos cabe duda alguna de que la aprobación de la citada Ley el 22 de Marzo del 2007 ha supuesto, de entrada, un revulsivo de la actitud de los agentes sociales al respecto.

Valga como muestra el excelente y muy reciente "Manual para delegadas y delegados" editado en Septiembre del 2007 por la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., manual muy completo, tanto en lo referente a la explicación de los cambios que la citada Ley introduce en toda la legislación laboral y leyes relacionadas, como en su segunda parte, referida más en concreto a servir de guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad en las empresas.

3. Las medidas de igualdad

Sin embargo, se echa en falta desde el punto de vista sindical un documento similar, no referido a la elaboración de los **planes de igualdad**, que afectan a las empresas de más de 250 trabajadores, sino más en concreto a las **medidas de igualdad que deben recogerse en los convenios colectivos sectoriales o de empresa para aplicar en empresas menores de 250 trabajadores**, donde deberán regularse las medidas concretas que deberían ser de aplicación en las PYMES que, o no poseen convenio colectivo propio o no tienen tamaño para aplicar un Plan.

Es obvio que estamos hablando de la inmensa mayoría de las empresas de nuestro país, empresas en las que las citadas medidas de igualdad, en un nivel mucho más sencillo y limitado que el índice de materias que pueden establecerse y negociarse en un plan de igualdad quedarán limitadas a los efectos que sobre ellas puedan tener la labor de las administraciones locales (más próximas y con mejor capacidad de incidencia sobre ellas) y a las medidas que los/as negociadores sindicales puedan introducir en los Convenios.

Mientras que el primer caso, el efecto positivo que pudieran tener los Ayuntamientos mediante la utilización de sus instrumentos que ya hemos citado en el documento denominado *"PROTOCOLOS DE CONCERTACIÓN SOCIAL: LAS POLÍTICAS PÚBLICAS HACIA LAS EMPRESAS"* son de carácter ejemplificador y no imperativo, en el segundo, el de la negociación de los convenios colectivos de sector, el efecto sería claramente imperativo aunque fuere en un número escaso de medidas, lo que convierte en enormemente importante la influencia de los mismos.

No puede obviarse el hecho de que la mayoría de los negociadores sindicales son hombres, acostumbrados a un tipo de negociación digamos clásica, sobre salarios, horarios, permisos, condiciones de trabajo, etc, seguramente bien intencionados sobre la necesidad de introducir medidas de igualdad, pero sin formación ni sensibilidad adecuada para hacerlo.

Si este problema es grave en la negociación de convenios en general, la gravedad del problema aumenta en la medida de que nos alejamos de los centros neurálgicos donde se encuentran las estructuras sindicales más fuertes y donde se ubican, igualmente, las secretarías de mujer más potentes y estructuradas de los sindicatos.

Esta falta de formación, unida a la buena intención de hacer algo al respecto, puede llevar a la propuesta de ideas que pudieran ser completamente desencaminadas, si no abiertamente contrarias al objetivo de igualdad deseado. Piénsese, por ejemplo, si se plantearan medidas específicas dirigidas fundamentalmente a las trabajadoras para ampliar sus permisos de maternidad, o medidas destinadas a favorecer la acumulación de los periodos de lactancia con dichos permisos de maternidad, medidas aparentemente positivas pero que a medio plazo solo conducen a mantener la brecha existente entre hombres y mujeres en la carrera profesional, en la promoción y, por tanto, en la desigualdad laboral, estrechamente relacionada con lo anterior.

En un reciente estudio breve y no exhaustivo presentado por el sindicato de CC.OO. en el grupo de trabajo del Observatorio de Igualdad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, ya se apuntaban riesgos, no como los citados, pero sí de la falta de

contenidos de las medidas de igualdad en los escasos Convenios que introducían el tema.

En los mismos, la cita al Plan de Igualdad se circunscribía, casi en exclusiva a la referencia a la creación de una Comisión de Igualdad y la cita del Título del Plan, sin contenidos específicos de lo que debería conllevar el mismo, síntoma claro de lo que hemos expuesto hasta ahora: una buena voluntad por hacer algo, sin formación ni criterios de cual debe ser el contenido de ese algo.

Es por tanto imprescindible, que los responsables empresariales y sindicales avancen en la elaboración de directrices claras de los contenidos de igualdad en la negociación colectiva, en mucha mayor medida que en los contenidos de los citados Planes de Igualdad para las empresas de mas de 250 trabajadores.

En este segundo caso, empieza a haber literatura suficiente al respecto, amén de que la propia estructura de estas empresas les permite abordar la tarea con recursos propios del Departamento de RR.HH. o mediante contratación externa, lo que nos es posible realizar en las empresas pequeñas y medias.

4. El papel de las administraciones públicas y agentes sociales

Esta falta de criterios no es solamente achacable a los agentes sociales, sindicatos y empresarios, sino también a las Administraciones Públicas, tanto nacional como autonómicas, con competencias en la materia y con la capacidad supervisora que

impone la necesidad de publicación en los correspondientes Boletines Oficiales de todos los Convenios Colectivos.

Como hemos señalado anteriormente, mientras éstas y los propios agentes sociales han editado ya diversas guías sobre los ejes básicos de negociación y realización de los planes de igualdad para las empresas de más de 250 trabajadores (las que están obligadas a negociarlos), no hemos encontrado manuales ni guías al respecto sobre criterios de la negociación colectiva o sobre indicadores básicos de medidas de igualdad para el resto de las empresas de menos de 250 trabajadores.

Pero no solamente sucede esto. Tampoco hay indicación alguna al respecto en los documentos marco o en los documentos estándar referidos a la negociación colectiva.

Sin pretender ser exhaustivos, sí merece la pena un breve análisis de tres documentos básicos que pueden ser enormemente ilustrativos:

El primero de ellos es *"El Acuerdo Interconfederal de la Negociación Colectiva de 2007"* al que añadimos *"La Prórroga para el año 2008 de dicho Acuerdo"*, firmado por empresarios, sindicatos y Gobierno. La citada prórroga es el primer acuerdo de negociación colectiva realizado tras la aprobación de la Ley de Igualdad y, por ello, resultará ilustrativo realizar una comparación con el del año 2007, anterior a la aprobación de la Ley.

El segundo son *"Las hojas estadísticas de Convenios Colectivos"* dentro del Registro de Datos de la Negociación Colectiva, en la información contenida en la página web del Ministerio de Trabajo y

Asuntos Sociales (véase www.mtas.es, empleo, Comisión Consultiva de Convenios Colectivos).

El tercero es un texto encontrado en la página web de la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid, bajo el epígrafe *CONCILIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA (Cláusulas Modelo)* (véase www.empresaconciliacion.com)

a) El Acuerdo Interconfederal de la Negociación Colectiva de 2007" y su Prórroga para el año 2008

Se trata obviamente del documento marco a nivel nacional que regula la negociación colectiva, firmado por los sindicatos mayoritarios, CC.OO. y UGT y por la patronal, CEOE y CEPYME, respaldado por el Gobierno de España y publicado en el Boletín Oficial del Estado.

En los nueve capítulos del Acuerdo del 2007, vigente en el año 2008 y publicado el 24 de Febrero del 2007, antes de la aprobación de la Ley, hay tan sólo una referencia no demasiado extensa, dentro del **Capítulo VI. Igualdad de trato y oportunidades**, a la igualdad entre hombres y mujeres que transcribimos a continuación:

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.–

En los sucesivos Acuerdos sobre Negociación Colectiva desde el año 2002, las Organizaciones Empresariales y Sindicales hemos venido considerando adecuados para su tratamiento por la negociación colectiva criterios generales en materia de igualdad de oportunidades:

La inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas.

La fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan a las mujeres cuando, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.

El estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.

La eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional (categorías, funciones, tareas).

La subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

A estos efectos, resultaría de utilidad el análisis y aplicación, en su caso, de sistemas de valoración de los puestos de trabajo que permitan evaluar periódicamente el encuadramiento profesional.

Un tratamiento de la jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, etc. que permita conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar.

La evaluación de la aplicación del convenio desde la perspectiva de género, a través del seguimiento realizado por la Comisión Paritaria que se dotará, en su caso, del correspondiente asesoramiento. Si se considera oportuno, tal tarea se delegará en comisiones de trabajo específicas.

Estos criterios (8) mantienen su vigencia y actualidad y se adecuan a los contenidos previstos para la negociación colectiva en el Proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, actualmente en fase de tramitación parlamentaria.

A este respecto, las Organizaciones firmantes se comprometen a analizar, en el seno de la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo, la aplicación de los contenidos de dicha Ley.

Por otra parte, se considera adecuado recordar algunas de las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género que tienen incidencia en las relaciones laborales.

En concreto, el artículo 21 contiene el núcleo de las disposiciones laborales de la Ley que incluyen, entre otros, el derecho de las trabajadoras a la reordenación de su tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario o de la aplicación del horario flexible, a la reducción de su jornada, con disminución proporcional del salario, a la movilidad geográfica, al cambio de

centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. Estas disposiciones se concretan en los nuevos términos en los que se recogen diferentes artículos del Estatuto de los Trabajadores que han sido modificados por la Disposición Adicional Séptima de la citada Ley.

Serán titulares de los nuevos derechos las mujeres trabajadoras que en su vida privada padezcan situaciones de violencia, acreditada conforme a lo dispuesto en esta Ley, ejercida 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.

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales consideramos que la negociación colectiva es un cauce adecuado para facilitar el ejercicio efectivo de estos derechos.

Como puede observarse, se trata de un conjunto de indicaciones genéricas, más referidas a la conciliación y pensada ésta, en gran medida, como permisos dirigidos a las mujeres para que puedan atender al cuidado de las personas, fundamentalmente, hijos.

Sin embargo, en el Acta de Prórroga para el 2008, publicado el 14 de Enero del 2008, se contemplan un apartado, dentro de los cuatro que contiene, dirigido a las medidas de Igualdad (Anexo II). Transcribimos, por su interés, el citado texto:

ANEXO II

Igualdad de trato y oportunidades en la prórroga para el año 2008 del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (capítulo VI del ANC07)

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

I. Diálogo Social en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha venido siendo incluida desde el año 2002, en los sucesivos Acuerdos de Negociación Colectiva, como materia a tratar en los convenios colectivos, a través de una serie de criterios generales, que en el ANC 2007 eran los siguientes:

La inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas.

La fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan a las mujeres cuando, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.

El estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.

La eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional (categorías, funciones, tareas).

La subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

A estos efectos, resultaría de utilidad el análisis y aplicación, en su caso, de sistemas de valoración de los puestos de trabajo que permitan evaluar periódicamente el encuadramiento profesional.

Un tratamiento de la jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, etc. que permita conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar.

La evaluación de la aplicación del convenio desde la perspectiva de género, a través del seguimiento realizado por la Comisión Paritaria que se dotará, en su caso, del correspondiente asesoramiento. Si se considera oportuno, tal tarea se delegará en comisiones de trabajo específicas.

Estos criterios mantienen su vigencia y actualidad y se adecuan a los contenidos previstos para la negociación colectiva en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A estas iniciativas hay que añadir también las que han surgido a instancia de los interlocutores sociales en el ámbito europeo, mediante la firma en el año 2005 por UNICE, CES UEAPME y CEEP del «Marco de Acción para la igualdad entre mujeres y hombres», acuerdo que otorga un papel especial a la autonomía colectiva en su implementación.

En el mismo sentido es necesario destacar la importancia que otorga la Directiva 2002/73/CE, que reforma la Directiva 76/207/CEE¹, a la negociación colectiva y al diálogo social en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. El Art. 8 ter invita a los Estados miembros a alentar a los interlocutores sociales para que, sin perjuicio de su autonomía, promuevan la igualdad entre hombres y mujeres y celebren, en el nivel adecuado, convenios que establezcan normas antidiscriminatorias.

II. Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) aborda la igualdad desde una perspectiva general, transpone a nuestro ordenamiento jurídico definiciones recogidas en la Directiva Comunitaria antes mencionada e introduce en su Título IV un conjunto de recomendaciones y medidas dirigidas específicamente al ámbito laboral, encaminadas a evitar la discriminación laboral entre mujeres y hombres y a hacer efectivo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Por tanto, las relaciones laborales, en las que la contribución de empresarios y trabajadores resulta esencial, deberán estar informadas por el principio de igualdad de trato y oportunidades.

Así, la Ley Orgánica establece en su Art. 45 que «las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral».

También la Ley recoge una serie de referencias, unas de aplicación directa y otras que remiten a la negociación colectiva. Así, dentro de estas últimas, los convenios colectivos podrán:

Establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones en las que se encuentren subrepresentadas (Art. 17.4 ET [modificado por la LOIEMH]).

Establecer medidas de acción positiva en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tengan preferencia las personas del sexo menos representado en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate (Art. 17.4 ET [modificado por la LOIEMH]).

1 Directiva 76/207/CEE, 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.

Ha venido siendo práctica habitual el que los convenios colectivos incluyeran definiciones sobre discriminación directa, indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y discriminación por embarazo o maternidad. Debe advertirse que desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tales definiciones deberán ser acordes con las recogidas en la misma (Arts. 6, 7 y 8 LOIEMH).

1. Los planes de igualdad de las empresas

La Ley establece para las empresas de más de 250 trabajadores la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación, y en su caso, acuerdo con los representantes legales de los trabajadores (Art. 45 LOIEMH).

La articulación del deber de negociar planes de igualdad se realizará en el marco de los convenios colectivos que se hayan denunciado a partir del 24 de marzo de 2007, fecha de entrada en vigor de la Ley.

El deber de negociar los planes de igualdad se contempla en la Ley en dos planos:

Cuando el convenio colectivo de aplicación sea de ámbito superior al de empresa éste podrá establecer los términos y las condiciones y fijar las reglas de complementariedad para que la negociación del plan se desarrolle en la empresa que esté obligada a ello, con orientaciones sobre aquellas materias susceptibles de tratamiento en la elaboración de los planes de igualdad por las empresas obligadas.

A este respecto, los «términos» y las «condiciones» deberían permitir ajustar la elaboración del plan a las circunstancias de la empresa y a las características del sector. De otra parte, las «reglas de complementariedad» deberían preservar la homogeneidad de las condiciones de trabajo que el convenio colectivo regula para el conjunto de las empresas de ese sector.

Cuando un convenio colectivo no fije los términos, las condiciones ni las reglas de complementariedad, las empresas de más de 250 trabajadores afectadas por el mismo no quedan por este hecho eximidas de la obligación de elaborar un plan de igualdad y de negociarlo.

En los convenios de empresa de más de 250 trabajadores el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios (Art. 85.2.a) ET y 45 LOIEMH).

La Ley define los planes de igualdad como 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 (Art. 46 LOIEMH).

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, estrategias y prácticas, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los mismos (Art. 46 LOIEMH).

Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo (Art. 46 LOIEMH).

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa sin perjuicio de que se puedan establecer acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo (Art. 46.3 LOIEMH).

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores, o en su defecto, de los trabajadores, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad. Sin perjuicio de lo anterior, los convenios colectivos podrán atribuir

a sus comisiones paritarias el seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad (Art. 47 LOIEMH).

A la vista de lo anterior, se puede concluir que la Ley establece criterios orientadores para la elaboración del plan de igualdad, sin que se determine, por tanto, un modelo uniforme de plan, ya que, cada empresa obligada deberá elaborar el suyo a la vista de su situación. La Ley permite a los negociadores:

Definir los contenidos del plan de igualdad.

Determinar el conjunto de materias a contemplar.

Fijar los objetivos de igualdad a alcanzar.

Establecer la planificación temporal de las estrategias y prácticas para conseguir dichos objetivos.

Señalar los sistemas de seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

2. Medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.-

La Ley remite a la negociación colectiva o al acuerdo con el empresario:

El establecimiento de los términos en que el trabajador ejercerá el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

«El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella» (Art. 34.8 ET).

El establecimiento de los términos en los que el trabajador ejercerá el derecho a acumular las horas de lactancia en jornadas completas.

«Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen» (Art. 37.4 ET).

Por otra parte, la ley reenvía a los convenios colectivos en general la regulación de los términos en que el trabajador deberá comunicar al empresario la suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

«El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.» (Art 48 bis ET, último párrafo).

3. Medidas para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

«Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación» (Art. 48.1 LOIEMH).

«Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo debiendo informar a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos» (Art. 48.2 LOIEMH).

Podemos observar, si comparamos ambos textos, que este último dedica mucho más espacio al tema de la igualdad, pero continúa dejando sin definir de manera más concreta qué elementos incluiría dentro de la negociación colectiva. Sólo en el primer apartado, referido al Diálogo Social, se proponen ideas al respecto, copia casi literal de lo que reflejaba el Acuerdo del año 2007. En los siguientes referidos a la Ley de Igualdad y los Planes de Igualdad en las Empresas, se hace una recapitulación sobre lo que la Ley establece o sobre la metodología y contenidos de los citados Planes, elementos interesantes pero que no responden al problema que estamos planteando. Por último existen dos apartados específicos sobre la conciliación y el acoso sexual, donde vuelven a exponerse los apartados recogidos en la Ley.

Es obvio que se trata de un acuerdo marco y que los firmantes han querido dejar reflejada su voluntad inequívoca de la importancia del tema, pero no hay ningún acuerdo que vaya más allá o que desarrolle lo establecido en la Ley.

Nuestras consideraciones quieren solo señalar que en dicho documento no hay pautas que permitan a los negociadores plantear elementos concretos en el proceso de la negociación colectiva y es a esa necesidad a la que habría que dar respuesta en tiempo corto.

b) Las hojas estadísticas de Convenios Colectivos dentro del Registro de Datos de la Negociación Colectiva

Si pasamos ahora a analizar el segundo texto al que nos referíamos al principio, encontramos un problema aún mayor.

El papel de las Administraciones Públicas en la concertación social es obviamente el de facilitar la información mejor y mayor sobre los mercados de trabajo en sus distintos ámbitos, incluyendo en esos diagnósticos la perspectiva de género.

En ese sentido, la toma de datos estadísticos tiene que ser relevante desde el punto de vista de la igualdad. Por ejemplo, la administración debería revisar desde esta perspectiva toda la información sobre los convenios colectivos.

Así, las **Hojas Estadísticas de Convenios Colectivos**, deberían ser revisadas para incluir un paquete de información sobre medidas y cláusulas de igualdad y conciliación contenidas en los convenios.

El volumen de información que las mismas recogen en la actualidad es muy amplio y detallado, ocupando 10 páginas y 20 apartados con diversas preguntas en cada uno de ellos, sobre muy diversas materias como son las retribuciones, jornadas y vacaciones, horas extraordinarias, contratación y empleo, prestaciones sociales, salud laboral, formación, actividad sindical, etc.

Cada uno de estos apartados se subdivide en varios; así el apartado de Salud laboral incluye hasta 10 preguntas de recogida de información, lo que da una idea del nivel de detalle de la información recogida.

Pues bien, en tan detallados documentos, hay tan sólo una pregunta, dentro del apartado de Otros temas de Negociación, donde expresamente se pregunta:

¿Se establecen cláusulas de no discriminación o de promoción entre los sexos? Dicha pregunta tiene dos casilla de respuestas: SI o NO.

Es obvio que los documentos estadísticos hacen ver la realidad y también ayudan a pensar en ella de otra manera. Si los datos por sexo no existen, no se piensa mirando la realidad con visión de género. Si en la relación de información estadística de lo Convenios no se especifica nada sobre igualdad, difícilmente se visualizarán las medidas y propuestas destinadas a lograrla.

Es por tanto, imprescindible una revisión de estos documentos y cualesquiera otros relacionados con la recogida de información de los Convenios Colectivos, que permitirán conocer bien qué medidas se pactan y, también, ayudarán a dar ideas de posibles elementos de negociación.

c) Cláusulas Modelo de CONCILIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid

Por último, aunque no se trata de ningún documento marco u oficial, hemos creído de interés exponer una información que aparece en la página WEB de de la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid, que intenta dar para dar indicaciones y sugerencias sobre posibles temas de género a introducir en la negociación colectiva.

El enunciado de estas medidas es el siguiente:

PROPUESTA DE CLÁUSULAS MODELO PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- 1.- CLÁUSULAS DECLARATIVAS DEL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN.
- 2.- ACCIONES DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
- 3.- CONDICIONES DE TRABAJO
- 4.- PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADA
- 5.- REDUCCIONES DE JORNADA PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL
- 6.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD
- 7.- EXCEDENCIAS PARA LA ATENCIÓN DE RESPONSABILIDADES PERSONALES
- 8.- BENEFICIOS SOCIALES, PLUSES Y COMPLEMENTOS, RETRIBUCIONES Y AYUDAS Y CATEGORÍAS
- 9.- PLUSES Y COMPLEMENTOS

Indican, obviamente, preocupación por la desigualdad e interés en proponer cambios al respecto.

Pero encontramos idéntica indefinición en lo relativo al contenido de estas medidas. Un conjunto de sugerencias muy relacionadas con la conciliación, en una confusión muy habitual y bienintencionada pero, a nuestro entender equivocada, de asimilar igualdad de la mujer con conciliación, presuponiendo siempre que el

problema del cuidado y las complicaciones que plantea en la vida laboral es un tema de mujer y que es a ese problema y no a otros a los que se pretende dar respuesta con las propuestas de igualdad.

Estos tres ejemplos permiten ver el camino necesario de emprender en el inmediato futuro: tratar de fijar contenidos básicos de igualdad, tanto para la negociación colectiva, como para las pequeñas empresas.

Realizar esta tarea sería también imprescindible para las propias administraciones públicas. Tanto para lo que señala en los artículos 33, 34 y 35 de la Ley 3/2007 relativo a las condiciones especiales a establecer en los contratos y subvenciones para promover la igualdad entre mujeres y hombres, como para la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad que se establece en su artículo 50.

Igualmente, debe desarrollarse el artículo 49 de apoyo a la implantación voluntaria de planes de igualdad, donde se dice que el Gobierno adoptará medidas de fomento, que incluirán el apoyo técnico necesario para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad para las empresas medias y pequeñas.

Si no se alcanza una definición de estos contenidos o criterios básicos, no podrían adoptarse, con una razonable objetividad. las medidas relativas a contratos, subvenciones o distintivo que se establece en los citados artículos.

Finalmente, sería imprescindible que las administraciones publicaran la información recogida en igualdad y conciliación sobre la negociación colectiva.

5. Medidas de igualdad a contemplar en la negociación colectiva

A falta de un análisis más detallado, nos atrevemos a título meramente indicativo y como elementos para abrir una reflexión más pausada, definir estos contenidos básicos de igualdad, que creemos deberían ser considerados, tanto en lo referido a las administraciones públicas, como en lo relativo a la negociación colectiva para aplicación a las empresas pequeñas y medias que se rigen por los citados convenios de sector:

a) Revisión de medidas o cláusulas discriminatorias

- Eliminación de nombres de categorías que definen a algún sexo. Por eje. Secretarias, gobernantes, matronas, etc
- Eliminación de medidas periclitadas o claramente anticonstitucionales que pudieran pervivir como, por ejemplo, prohibición de determinados trabajos, permisos especiales para mujeres, elementos anacrónicos como dotes por matrimonio, etc.
- Eliminación de medidas proteccionistas igualmente anacrónicas como dar prioridad a viudas/viudas, hijas/hijos, etc
- Revisión de ofertas de trabajo a tiempo parcial dirigidas de manera sesgada a determinados colectivos de trabajadores en función de género.
- Análisis de las categorías y retribuciones que, aunque posean denominación aparentemente neutra, puedan estar escondiendo una segregación profesional entre hombres y

mujeres. Es el clásico ejemplo de las diferencias retributivas entre el personal de limpieza (femenino) y los peones (masculino). O entre el personal de acabado envasado y etiquetado (femenino) y el de producción (masculino).

- Revisión de cuantas cláusulas existan sobre permisos, retribuidos y no retribuidos, reducciones de jornada, excedencias para cuidados de hijos y personas dependientes, etc, tanto para hombres como para mujeres, y cualesquiera otras de dudosa legalidad u obsoletas, para adecuarlas a la reforma legislativa contemplada en la citada Ley de Igualdad 3/2007.

b) Introducción de medidas positivas

- Medidas para la protección del embarazo y posterior periodo de lactancia en situación de riesgo, acorde con lo establecido en la nueva regulación legal.
- Sistema de protección, investigación y adopción de medidas en los casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Indicación expresa de poseer toda la información de la empresa desagregada por sexos, como podría ser la masa salarial global, la masa salarial por categorías, etc, etc.
- Regulación y mejora de las medidas contempladas en la Ley 1/2004 sobre protección integral contra la violencia de género.
- Medidas para modificar los procesos de formación para los/as trabajadores, de forma que se contrarresten las tendencias de segregación vertical por razón de género.
- Y, finalmente, aunque no es sencillo implementarlo en los Convenios Colectivos, la adopción de medidas que favorezcan de forma más objetiva la promoción profesional.

Podría ser en relación a la antigüedad, la formación previa o adquirida u otro tipo de elementos que garanticen unos criterios de promoción no sesgados por razón de sexo.

c) Introducción de medidas de conciliación

- Introducción de medidas de flexibilización de horarios o de disfrute de vacaciones indistintamente para hombres o mujeres que faciliten la conciliación de su vida personal/familiar y laboral.
- Introducción de nuevas medidas de flexibilidad, como la posibilidad de prestar servicio en régimen de teletrabajo, bancos de tiempo, etc.
- Una mayor preocupación por atender a las necesidades de conciliar trabajo no solo con el cuidado de los hijos, sino también de las personas mayores, enfermas o discapacitadas.

6. La concertación social

Pero no acaba aquí la labor de los agentes sociales. Como hemos citado en los otros documentos de estrategias, los agentes sociales participan de manera muy estrecha, en general, en casi todas las Comunidades Autónomas en la aprobación de las políticas de empleo, muy especialmente en los planes de empleo e inserción, la formación no reglada, tanto ocupacional como continua, y los planes de igualdad.

El Acuerdo por el Empleo y el Crecimiento Económico de la Comunidad de Madrid de hecho contempla como objetivos el mayor

protagonismo profesional y empresarial de las mujeres y más posibilidades de conciliación de la vida laboral y personal. También, en concreto, en la Comunidad de Madrid, los sindicatos y empresarios forman parte junto a la Administración Regional, casi a la mitad, del Consejo de Administración del Servicio Regional de Empleo, servicio que tiene en sus manos la ejecución de todas las políticas de empleo y formación.

Esta implicación tan importante obliga a una especial consideración y cuidado sobre las políticas públicas negociadas. Es posible avanzar cualitativamente dentro del marco de negociación, profundizado en la adopción de medidas de acción positiva concretas en sectores de infrarepresentación de género, de fuerte segregación vertical o en colectivos especialmente desfavorecidos como los que son objeto del proyecto. La exigencia de establecimiento de indicadores de género y de mecanismos de evaluación de dichas políticas deben ser también objetivos de los agentes sociales para introducir en las políticas públicas, al margen de la obligación de las propias administraciones, obligación que ya hemos señalado en los documentos de estrategias, referidos específicamente a ellas.

Hemos pretendido en este documento, dotar de estrategias y elementos de reflexión a las administraciones públicas y a los agentes sociales, que les permita disponer de un mayor conocimiento y metodología a la hora de abordar sus tareas en el ámbito de sus responsabilidades, para lograr una paulatina ampliación de las medidas de igualdad en todo mundo laboral, voluntaria y consensuada, medidas que estamos convencidas propiciarán, a medio plazo, una mayor productividad, un mejor clima

de trabajo y una mayor riqueza económica en la sociedad en su conjunto.

Madrid, Diciembre de 2007