

La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva

www.ugt.es



La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva



Edita: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT
C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid

Con la colaboración de:



Fecha de edición: Madrid, febrero de 2008
Diseño gráfico y maquetación: Paco Arnau
Imprime: Impresión Digital Da Vinci

Depósito Legal:

Índice

Presentación del Instituto de la Mujer	4
Presentación	5
Introducción:	
Conceptos básicos para la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres	9
I. Acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación profesional	13
II. Retribuciones	23
III. Conciliación. Permisos y tiempo de trabajo. Mejoras de protección de los derechos laborales y de protección social en relación con las normas sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal	31
IV. Otras mejoras de protección social	55
V. Protección de la salud de la mujer trabajadora. El riesgo durante el embarazo y la lactancia natural . .	59
VI. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo	63
VII. Mecanismos de tutela antidiscriminatoria	67
VIII. Evaluación de la negociación colectiva	75
IX. Planes de igualdad	79

PRESENTACIÓN DEL INSTITUTO DE LA MUJER

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unos y otros es un principio fundamental en la Unión Europea y es un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados miembros, y muy especialmente en el ámbito del empleo.

A nivel nacional, nuestra Constitución reconoce en su art. 14 la igualdad y el derecho a la no discriminación por razón de sexo, al mismo tiempo que en su art. 9.2 se obliga a los poderes públicos a adoptar las medidas necesarias para remover todos los obstáculos para lograrlo. Sin embargo, el reconocimiento constitucional de la igualdad formal ante la ley ha resultado ser insuficiente.

Las dificultades de las mujeres para acceder al mercado de trabajo en igualdad de condiciones, la segregación ocupacional, la discriminación salarial, las dificultades para promocionar a puestos de responsabilidad, el mayor desempleo femenino, las dificultades para conciliar vida laboral y vida privada, la violencia de género, incluido el acoso sexual y por razón de sexo, muestran cómo la igualdad plena y efectiva es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres es, por tanto, un instrumento jurídico necesario, al suponer el desarrollo del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación recogido en la Constitución Española, lo que permitirá avanzar en el largo camino hacia el reconocimiento de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en nuestra sociedad.

La Ley de Igualdad pretende incidir en todos los ámbitos y a todos los niveles, abordando de forma transversal el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, política, social y **económica en todos los niveles, comprometiendo a sindicatos, empresas, y administraciones públicas, y haciéndoles partícipes del objetivo de prevenir, eliminar y subsanar toda forma de discriminación.**

Esta Ley establece una serie de mandatos en los cuales la negociación colectiva tiene un importante protagonismo, lo que supone un reto para las personas encargadas de la negociación. Y es precisamente con el fin de facilitar a estas personas un conocimiento básico sobre la integración de la igualdad de oportunidades en las empresas, que les permita su implementación real a través del aprendizaje de conceptos y herramientas básicas que apoyen el desarrollo de la misma, que desde UGT se elabora “La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva”. Este manual nace con la intención de proporcionar un soporte teórico y metodológico que facilitará el conocimiento y la puesta en práctica de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de los recursos humanos en el ámbito laboral.

Rosa María Peris Cervera

Directora General del Instituto de la Mujer.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales



PRESENTACIÓN

La situación de desigualdad que sufren las mujeres en todos los ámbitos, incluido el laboral, sigue siendo una realidad a pesar de los avances realizados en las tres últimas décadas.

Los estudios al respecto ponen de manifiesto que el reconocimiento de la igualdad formal, o el reconocimiento constitucional del derecho a la igualdad ante la Ley y la prohibición de discriminación por razón de género, y su desarrollo legal, ha resultado ser insuficiente e ineficaz para lograr la igualdad real, plena y efectiva entre mujeres y hombres.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (LOEIMH), parte de la necesidad de evitar que la desigualdad se perpetúe y de hacer efectivo el derecho a la igualdad reconocido en la Constitución Española de 1978.

La LOEIMH (Ley de Igualdad) surge de la necesidad de implementar y desarrollar en nuestro ordenamiento la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo, de reforma de 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 en menor grado, la Directiva 2004/113/CE, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. No obstante, dado su amplio contenido, la LOEIMH no puede considerarse como una mera transposición de las directivas comunitarias.

El objetivo perseguido por la Ley de Igualdad es combatir todas las manifestaciones de discriminación por razón de género, remover los obstáculos que impiden alcanzarla y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, proyectando el principio de igualdad sobre distintos ámbitos de la realidad social, cultural y artística, más allá del empleo y del trabajo; aspecto éste de la igualdad que más desarrollo normativo y jurisprudencial ha tenido hasta el momento.

La nueva Ley, además de intentar dar respuesta a las discriminaciones que sufren las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, y al incumplimiento sistemático del mandato constitucional de igualdad, también intenta responder a la necesidad de incrementar los niveles de participación de las mujeres y de elevar así, con el aprovechamiento de sus capacidades, el enriquecimiento de toda la sociedad.

Con tal finalidad regula con más intensidad los ámbitos en los que las mujeres se encuentran en mayor desventaja como el del trabajo, el de la participación política, y el derecho al acceso a la carrera y función pública.



La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva

En el ámbito laboral, la baja tasa de actividad de las mujeres en relación con la de los hombres, la mayor tasa de desempleo femenino que masculino, las mayores dificultades de las mujeres para acceder al empleo, para promocionarse y para acceder a los puestos de decisión, las diferencias retributivas entre trabajadores y trabajadoras, la segregación ocupacional o división del trabajo en función del sexo, la mayor precariedad del empleo femenino, y las acusadas diferencias del tiempo que hombres y mujeres dedican a las tareas domésticas y al cuidado de la familia con las consiguientes mayores dificultades de conciliación para las mujeres, reflejan la situación de discriminación que sufre la mujer en el mundo laboral.

La Ley de Igualdad, en el ámbito de las relaciones laborales, recoge un conjunto de medidas de promoción de la igualdad, entre las que destacan las que se han de desarrollar en el marco de la negociación colectiva.

Uno de los cambios destacables que introduce la Ley de Igualdad, y que refleja el diseño flexible de la Directiva 2002/73/CE, es el papel asignado al empresariado y a la negociación colectiva en la aplicación práctica de las políticas de igualdad en el mercado de trabajo y en las empresas.

A la negociación colectiva se le encomienda, además del respeto a la igualdad y la eliminación de discriminaciones en el empleo, la adopción de medidas de acción positiva que garanticen con sus efectos una igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Tales mandatos no suponen ninguna novedad para la negociación colectiva, pero sí resulta novedosa la expresa legitimación que la Ley de Igualdad otorga a la negociación colectiva para establecer medidas de acción positiva, la previsión de su inclusión en los planes de igualdad de las empresas, y la obligatoriedad de negociar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, entre las que se encuentran los planes de igualdad en determinados supuestos.

Así mismo, el fomento de la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres con el reconocimiento del permiso de paternidad, la mejora de la protección social en relación con los derechos de conciliación, la promoción de acciones voluntarias de las empresas bajo la forma de responsabilidad social, que puede ser concertada con otras organizaciones y entidades pero también con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, y la imposición a las empresas de promocionar condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen otras de las novedades que la Ley de Igualdad incluye en su contenido en materia laboral.

Por su parte, los distintos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva reconocen la pervivencia de situaciones de discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral y que la negociación colectiva puede contribuir a

la corrección de posibles fenómenos de desigualdad, promoviendo actuaciones concretas dirigidas a eliminar las discriminaciones directas e indirectas.

Ya el ANC de 1998 señalaba que “la negociación colectiva es una valiosa vía de actuación contra la discriminación por razón de sexo y un importante medio para mejorar la concreción de algunos principios y derechos, reconocidos en la legislación pero poco o nada desarrollados.”

Los sucesivos Acuerdos sobre Negociación Colectiva desde el 2002, han recogido entre sus criterios generales, los relativos a la igualdad de oportunidades, cuya vigencia y contenido se han venido prorrogando hasta la actualidad, incluidos los ANC de 2007 y de 2008.

El ANC 2007, reconoce que a pesar de los avances registrados en los últimos años, la situación laboral de las mujeres en el mercado refleja todavía problemas estructurales del mismo como menores tasas de actividad y empleo, mayor desempleo, mayores tasas de temporalidad. Señala así mismo que la negociación colectiva puede contribuir a la corrección de posibles fenómenos de desigualdad, promoviendo actuaciones concretas dirigidas a eliminar discriminaciones directas e indirectas, debiendo ser uno de los criterios de la negociación colectiva, facilitar la igualdad de trato y no discriminación en las condiciones laborales.

En este sentido el ANC 2007 considera adecuado para su tratamiento por la negociación colectiva, la adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias, la adecuación del contenido de los convenios a la normativa vigente o, en su caso, la mejora de la misma y el establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres, propiciando aquellas actuaciones que eliminen los obstáculos para tal equidad y, en su caso, acudiendo a la inclusión de acciones positivas.

Así mismo, recoge como criterios generales la inclusión de medidas de acción positiva para fomentar el acceso de 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 las denominaciones sexistas en las clasificación profesional (categorías, funciones, tareas); la subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribuciones 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; y 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.

El ANC para el 2008, mantiene vigentes estos criterios al prorrogar el contenido del ANC 2007 en materia de igualdad de oportunidades, incluyéndolos en un apartado relativo a los criterios a seguir en relación con el marco del Diálogo Social, al mismo tiempo que añade otro apartado más sobre la aplicación de la Ley de Igualdad en la negociación colectiva, en el se presta una especial atención a los criterios relativos a los planes de igualdad.

El reto con el que se enfrenta la negociación colectiva en esta nueva fase, en la que se hace imprescindible lograr la plena efectividad del derecho de igualdad entre mujeres y hombres, requiere un mayor esfuerzo de todas las partes implicadas en el proceso de negociación colectiva.

Con el fin de contribuir a avanzar en este objetivo y a mejorar los niveles de aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se ha elaborado la presente guía dirigida a los negociadores sindicales, en la que se recogen las novedades legales que introduce la LOEIMH, esperando que pueda resultar de utilidad al mismo tiempo para facilitar la aplicación de la nueva Ley de Igualdad en el marco de la negociación colectiva.



INTRODUCCIÓN

CONCEPTOS BÁSICOS PARA LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La igualdad de trato entre hombres y mujeres es un principio fundamental, con arreglo al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

En nuestro ordenamiento, la Constitución Española de 1978 reconoce como derecho fundamental, en su art. 14, el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres y la prohibición de discriminación, entre otras circunstancias, por razón de sexo.

El art. 141 del Tratado hace referencia específica a la igualdad de oportunidades y a la igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Asimismo en el Tratado se proclama la igualdad entre mujeres y hombres como una misión y un objetivo de la Comunidad y se impone la obligación positiva de promover dicha igualdad en todas sus actividades.

Con el fin de facilitar la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, la Directiva 2002/73/CE, 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, recoge la definición de determinados conceptos básicos, que la LOEIMH incorpora en su Título I por transposición de dicha Directiva.

A continuación se recogen las definiciones y principios generales que resultan de especial interés y que deben tenerse en cuenta para la correcta aplicación del principio de igualdad de trato en el ámbito laboral.



1. Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

2. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. (Art. 3 de la LOEIMH).

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres es aplicable tanto en el ámbito del empleo público como en el del empleo privado.

Se ha de garantizar en el acceso al empleo, incluido el trabajo por cuenta propia, en la formación y la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales o, en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Recoge así mismo, que no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objeto sea legítimo y el requisito proporcionado (Art. 5 LOEIMH).

3. Discriminación directa e indirecta

Definiciones y la consideración de discriminación por embarazo o maternidad, de las órdenes de discriminar, y de las represalias contra las reclamaciones por discriminación

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art.6 LOIEMH).

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (Art. 8 LOIEMH). También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o negativo que se produzca en 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 (Art.9 LOIEMH).

4. Acciones positivas

La LOEIMH prevé, con el fin de alcanzar la igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, un marco general para la adopción de acciones positivas.

Las acciones positivas son un instrumento para eliminar las situaciones de constatable desigualdad fáctica, no corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal, como la propia Ley reconoce en su Exposición de Motivos.

La LOEIMH reconoce la legitimidad y la necesidad de adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, señalando que tales medidas, que serán aplicables mientras subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Art. 11 de la LOEIMH, respecto a la adopción de estas medidas por los poderes públicos y Art. 43 de la LOEIMH y Art. 17 del ET, en relación con su adopción a través de la negociación colectiva).



5. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Con independencia de lo regulado en el art. 184 del Código penal para los casos en los que el acoso sexual es constitutivo de delito, a efectos de la Ley de Igualdad:

- Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Constituye 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.
- Se considerarán, en todo caso, discriminatorios, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.



**ACCESO AL EMPLEO,
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL,
PROMOCIÓN Y FORMACIÓN
PROFESIONAL**





A) LEGISLACIÓN Y ACUERDO INTERCONFEDERAL SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA

1. Acceso al empleo y a puestos de responsabilidad. Calidad en el empleo de las mujeres

ENTRE los objetivos de la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la 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, la formación y la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, se encuentra el de lograr que los interlocutores sociales se impliquen en la aplicación efectiva de dicho principio y en la eliminación de la discriminación por razón de género en el mundo laboral.

La Directiva establece que los Estados miembros alentarán a los interlocutores sociales, sin perjuicio de su autonomía, a promover la igualdad entre hombres y mujeres y a celebrar convenios que establezcan normas antidiscriminatorias que entren en el marco de la negociación colectiva.

La Ley de Igualdad recoge expresamente que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es aplicable tanto en el ámbito del empleo público como en el del privado.

Además de reproducir el mandato constitucional sobre el principio de igualdad y de prohibición de la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo y en las demás condiciones de trabajo, la Ley de Igualdad intenta impulsar medidas que sirvan de forma efectiva a la consecución de la igualdad real de oportunidades en estas materias.

En concreto en el ámbito de las relaciones laborales, la Ley de Igualdad remite a la negociación colectiva la adopción y concreción de medidas de acción positiva que garanticen dicha igualdad de oportunidades y de forma específica, además de legitimar expresamente la adopción y aplicación de las mismas, promueve su inclusión en el contenido la negociación colectiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones, a través del establecimiento de reservas y/o preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría de que se trate (Art. 17.4 LOIEMH).



La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva

La formulación elegida para esta medida en la que se hace referencia al sexo menos representado en vez de hacer alusión en exclusiva a las mujeres, responde a los condicionamientos impuestos por la doctrina jurisprudencial del derecho comunitario.

Evidentemente, aunque la Ley habla de reservas o preferencias en la contratación “a favor del sexo menos representado”, se trata de que las mujeres puedan acceder a todas las profesiones, niveles y categorías profesionales en las que normalmente tienen más dificultades por tratarse de profesiones, actividades o funciones masculinizadas (tradicionalmente desempeñadas por hombres), o puestos de responsabilidad a los que habitualmente no acceden las mujeres al encontrarse con los obstáculos derivados de la división sexista del trabajo y del modelo patriarcal imperante en el mundo laboral.

No obstante y pese a que la finalidad de la medida está dirigida a eliminar la discriminación de la mujer en el acceso al empleo y a los puestos de responsabilidad, dicha medida puede ser aplicable igualmente a los hombres siempre y cuando su aplicación no tuviera un efecto de discriminación o de incremento de la misma para las mujeres (como por ejemplo podría ocurrir si produjera el efecto indeseado de aumentar aún más los niveles de desempleo de las mujeres).

Si la aplicación de la medida a favor de los hombres no produce un efecto indeseado para la igualdad de género, se puede considerar incluso beneficiosa para la igualdad de género en la medida que puede contribuir a reducir la segregación ocupacional del mercado de trabajo y la división de hombres y mujeres en función del tipo de ocupación.

En relación a la aplicación de esta medida de acción positiva, es importante reiterar que la misma está dirigida no sólo a favorecer el acceso de las mujeres a todo tipo de ocupaciones, sino también a favorecer su acceso a todos los puestos dentro de la jerarquía laboral de la empresa incluidos aquellos puestos que impliquen responsabilidad en cualquier grado o nivel.

Por tanto, no se debe olvidar que no deben ser excluidas de la aplicación de la medida ningún grupo ni categoría profesional, aunque tradicionalmente la selección del personal con ciertas responsabilidades o de confianza, ha quedado reservada a la potestad discrecional exclusiva de la empresa, ya que hasta el momento el resultado de esta práctica ha conducido a una desigualdad manifiesta que ha operado en contra de las mujeres y de la igualdad real y efectiva de oportunidades entre trabajadores de uno y otro sexo.

Por su parte el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC) de 2008, recoge entre sus criterios generales 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, así como el estudio, y en su caso, el establecimiento de sistemas de selección sobre la base de criterios técnicos objetivos y neutros por razón de género.

También establece en sus criterios generales, 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.

En cuanto a este último punto, hay que señalar que el ANC ha ido más allá de la Ley de Igualdad, estableciendo un criterio importante para la mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres, normalmente afectadas por una mayor precariedad en el empleo que los hombres, que puede contribuir a mejorar la calidad en el empleo de las mujeres y mejorar la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. Clasificación profesional, promoción y formación

Los argumentos en los que se fundamenta la adopción de medidas de acción positiva en materia de clasificación profesional, promoción y formación son los mismos que los recogidos en el apartado anterior en relación con el acceso al empleo y a los puestos de responsabilidad, por lo que nos remitimos al mismo.

La Ley de Igualdad remite igualmente a la negociación colectiva la adopción de 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 para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

Por su parte, el ANC 2008 recoge entre sus criterios, el estudio y establecimiento de sistemas de clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género, lo que es de suma importancia para evitar las discriminaciones, y especialmente las discriminaciones indirectas.



La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva

Respecto a la clasificación profesional prevé además la eliminación de denominaciones sexistas en la misma (categorías, funciones, tareas), ya que son constitutivas de discriminación directa.

B) RECOMENDACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Recomendaciones sobre acciones positivas para la negociación colectiva

- Incluir en los planes de igualdad el acceso al empleo, la promoción, la formación y la clasificación profesional entre las materias a incluir en el diagnóstico, en la posterior adopción de medidas para corregir las posibles discriminaciones o desigualdades de género estructurales, así como en la posterior evaluación periódica de los resultados.
- En defecto de plan de igualdad, el convenio colectivo deberá incluir entre su articulado cláusulas en las que se regule el acceso al empleo, la promoción, la clasificación profesional y la formación.
- Incluir medidas de acción positiva, tanto en el caso de los planes de igualdad, como en el de las cláusulas del convenio en defecto del plan de igualdad, como las que la Ley de Igualdad intenta promocionar, estableciendo reservas o preferencias a la hora de proceder a nuevas contrataciones de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría de que se trate (sin exclusión de ningún puesto de trabajo de cualquier grupo o categoría profesional).

Así mismo se deben incorporar medidas de acción positiva en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de manera que en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

- Aunque estas medidas son también aplicables a los hombres, debe incluirse en el Plan de Igualdad o en la cláusula del convenio en su caso, la prevención relativa a que la aplicación de la medida a favor de los hombres no puede tener un efecto favorecedor de la discriminación o desigualdad de la mujer o de incremento de la misma.

- A los efectos de aplicación de las medidas de acción positiva, la Ley de Igualdad establece que se entenderá que existe presencia equilibrada de mujeres y hombres, cuando en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

Otras recomendaciones para la negociación colectiva

- Establecimiento de sistemas y criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género, en la selección, en la contratación, en la promoción, en la formación y en la clasificación profesional. Se debe garantizar que estos sistemas y criterios se apliquen a todos los puestos de trabajo, sin excluir puestos que impliquen responsabilidad o puestos directivos, y que aseguren la ausencia de discriminación por razón de sexo y/o por razones familiares: por ejemplo determinar de forma precisa y concreta los procedimientos y sistemas de selección de personal en las empresas, para la cobertura de vacantes o puestos de nueva creación, para la promoción, etc. (pruebas, exámenes, concurso de méritos, entrevistas, formación, etc.), en los que rijan criterios objetivos y neutros y cuyos requisitos o condiciones respondan a la realidad de las tareas a realizar y garanticen el cumplimiento de la igualdad de género, sin discriminación por razón de sexo y con participación activa de los representantes de los trabajadores.
- Establecimiento de Tribunales de Valoración de pruebas u otras modalidades de sistemas de acceso, cobertura de vacantes o promoción, con participación de los representantes de los trabajadores con voz y voto (representación paritaria como mínimo). El Tribunal de Valoración tendrá la obligación de facilitar un certificado en el que figuren los detalles sobre formación, experiencia, méritos, etc., de la persona que ha sido seleccionada para su contratación, cobertura de vacante o promoción, así como de publicar los resultados.
- Establecimiento de la obligación de remitir información puntual y detallada a la representación de los trabajadores sobre la necesidad de cobertura de puestos nuevos o de promoción, sobre el proceso de selección, sobre las candidaturas presentadas y sobre las contrataciones y ascensos realizados. Es recomendable establecer además la participación activa de la representación de los trabajadores en las decisiones sobre esta materia.
- Establecimiento de la obligación de realizar con una determinada periodicidad, análisis estadísticos, sobre la situación de las plantillas (número de hombres y de mujeres en plantilla y en puestos de trabajo ocupados, tipos

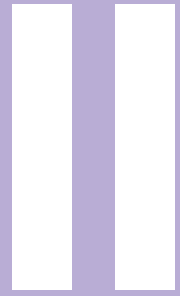


La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva

de contratos de unos y otras, puestos de responsabilidad en función del sexo, condiciones de trabajo en general y especialmente en relación con los salarios), con el fin de analizar las razones que llevan a situaciones discriminatorias o de desigualdad, y con el compromiso de adoptar las medidas necesarias para eliminar tales situaciones, incluida la adopción de medidas y/o planes de acción positiva para corregir las mismas.

- Priorizar la utilización de los contratos indefinidos en general y de forma específica la de la transformación de 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 la temporalidad. En relación con los contratos temporales, garantizar la aplicación de los mismos derechos que tengan los trabajadores/as indefinidos.
- Vigilar que no se exijan requisitos, condiciones, o titulaciones académicas o profesionales específicas que no sean necesarias para desempeñar el puesto de trabajo que se oferta, con el fin de evitar la discriminación indirecta.
- Recoger expresamente la especial protección legal frente al despido y otros actos discriminatorios de la mujer trabajadora tanto en el acceso al empleo como en las condiciones de trabajo durante los periodos de embarazo, parto y lactancia.
- Recoger expresamente la especial protección legal frente al despido y otros actos discriminatorios de la que gozan los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.
- Evitar y/o limitar la potestad discrecional del empresario en la toma de decisiones sobre la promoción, ascenso u ocupación de puestos de responsabilidad en la empresa, dirigida a garantizar la ausencia de discriminación por razón de sexo y el cumplimiento del principio de igualdad.
- Establecer que las necesidades de formación derivadas de la presentación a procesos de promoción, serán cubiertas dentro de la jornada laboral (especialmente en los casos en los que los/as trabajadores/as cuenten con responsabilidades familiares).
- Establecer la obligación empresarial de facilitar el acceso a cursos de formación y reciclaje dirigidos a las mujeres trabajadoras de la empresa para facilitar su movilidad funcional voluntaria a otros puestos de mayor responsabilidad, garantizando la promoción a través de esta vía.

- Establecer y garantizar la posibilidad de movilidad funcional voluntaria de mujeres a puestos tradicionalmente desempeñados por hombres y de promoción profesional de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad.
- Ofrecer formación de reciclaje y de nivel superior con el fin de que las mujeres puedan acceder a esa movilidad voluntaria y a la promoción profesional a puestos de mayor responsabilidad.



RETRIBUCIONES





A) LEGISLACIÓN Y ACUERDO PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La Directiva 2002/73/CE recoge en su art. 3 que la aplicación del principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación, entre otras, con las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de retribución.

La LOIEMH establece en su art. 46 que los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, así como las estrategias y prácticas a adoptar después de realizar un diagnóstico de situación.

Entre las materias a contemplar en los planes de igualdad para la consecución de los objetivos fijados en los mismos, la LOIEMH recoge las retribuciones.

El ANC 2008 recoge dentro de sus criterios generales 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, señala el ANC 2008 que, 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.

El ANC recomienda el análisis de los sistemas de valoración de los puestos de trabajo empleados, (y en consecuencia de las funciones de cada puesto), como instrumento para evaluar las clasificaciones profesionales.

Teniendo en cuenta lo contemplado en la LOIEMH y en el ANC 2008, la negociación colectiva, tanto en relación con los planes de igualdad como en los casos en los que no se cuente con un plan de igualdad, deberían recoger el análisis desde la perspectiva de género de las retribuciones con el fin de detectar las posibles discriminaciones salariales directas e indirectas y adoptar medidas para eliminar las discriminaciones salariales que contravengan el principio de igualdad de retribuciones por trabajos de igual valor.

La LOIEMH centra su atención en los planes de igualdad como instrumento para eliminar la discriminación salarial por razón de sexo y el ANC señala la



La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva

importancia del análisis y aplicación de los sistemas de valoración de puestos de trabajo que permitan evaluar los encuadramientos profesionales.

Para el cumplimiento del principio de igualdad salarial, recogido en el art. 28 del ET, en virtud del cual el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, es esencial tener en cuenta el concepto de “Igualdad de retribuciones por trabajos de igual valor”.

- a) Se entiende por “retribución”, el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras percepciones o gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo, ya retribuyan el trabajo efectivo, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

El término retribuciones se debe entender por tanto en sentido amplio, de manera que incluya absolutamente todas las percepciones económicas o conceptos retributivos percibidos por el trabajador directa o indirectamente, en dinero o en especie, beneficios sociales, cualquier tipo de complemento, mejoras voluntarias a la Seguridad Social, planes de pensiones, etc.

- b) La igualdad de retribución sin discriminación por razón de sexo, significa: que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida y que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.
- c) Para la determinación de la valoración del trabajo debe utilizarse los sistemas de valoración cuantitativa de los puestos de trabajo, debiéndose incluir en dicha valoración todos los puestos, incluidos los directivos y de responsabilidad.

A efectos de valoración de los puestos de trabajo, se debe:

1. En primer lugar adoptar un procedimiento que garantice la neutralidad. Para ello el sistema o procedimiento debe:

- a) Ser analítico o cuantitativo.
- b) Analizar y evaluar todos los aspectos significativos de todos los pue-

tos que se evalúen con dicho sistema. Cada puesto se evaluará bajo los factores de “capacidades” (conocimientos y aptitudes), “esfuerzo” (físico, mental y emocional), “responsabilidades” y “condiciones de trabajo”).

- c) Debe ser aplicable a todos los puestos de trabajo de la organización. En organizaciones grandes y complejas, se podrán aplicar distintos subsistemas (el mismo sistema pero con los subfactores adaptados a cada grupo) a distintos grupos de trabajo.
- d) En el conjunto de puestos de referencia de distinta naturaleza y nivel, que sirve de estándar y de ejemplo para evaluar los demás puestos, deben estar presentes puestos en los que predominan las mujeres.
- e) Ha de tener en cuenta características tanto femeninas como masculinas.
- f) La ponderación de los factores no ha de favorecer a ningún grupo de características (masculinas o femeninas) en particular.

2. Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo analítico que reúna las condiciones siguientes:

- a) Debe estar descrito completamente y de forma comprensible y bien documentada. Los factores bajo los que se evalúan los puestos deben estar definidos con claridad y las diferencias de puntuación para cada puesto deben estar claramente marcadas.
- b) El método debe ser consistente, es decir, a evaluación de un mismo puesto de trabajo por parte de dos personas distintas debe conducir a un resultado equivalente.
- c) Deben definirse y describirse los procedimientos para la descripción de los puestos, su evaluación y clasificación, así como las diferentes etapas del proceso de valoración y los objetivos de éste.
- d) Deben poder identificarse los resultados de la evaluación. La puntuación en cada uno de los factores, así como la puntuación final del puesto de trabajo, deberán estar justificadas de forma convincente.
- e) El método debe presentar con claridad qué cualidades se evalúan con cada factor. Debe impedirse que una cualidad sea evaluada por más de un factor, ya que se le estaría otorgando más valor que a otras.



La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva

- f) El método debe estar provisto de un conjunto de puestos de referencia de distinta naturaleza y nivel, que sirva de estándar y de ejemplo para evaluar los demás puestos.
- g) Los puntos obtenidos por los puestos deberán guardar relación con los requerimientos del puesto. Los grados o niveles de los factores deberán estar basados en los requerimientos reales de los puestos de trabajo.
- h) El sistema de valoración debe ofrecer buena información a las personas empleadas respecto a la descripción y posterior valoración del puesto y debe proporcionar un procedimiento de apelación.
- i) La lista o relación de puestos de trabajo debe ser reconocible por las personas empleadas en la empresa.

B) RECOMENDACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Incluir en los planes de igualdad las retribuciones entre las materias a incluir en el diagnóstico, en la posterior adopción de medidas para corregir las posibles discriminaciones o desigualdades retributivas, así como en la posterior evaluación periódica de los resultados.
- En defecto de plan de igualdad, el convenio colectivo debería incluir entre su articulado cláusulas en las que se regule la igualdad retributiva en el mismo sentido ya apuntado en el apartado anterior.
- Tanto en un caso como en otro, una vez detectadas las discriminaciones o desigualdades retributivas por razón de sexo, se deben adoptar medidas concretas que determinen estrategias y plazos para igualar salarios y eliminar las mismas.
- Tener en cuenta el concepto de “Igualdad de retribuciones por trabajos de igual valor”.
- Para la determinación de la valoración del trabajo debe utilizarse los sistemas de valoración cuantitativa de los puestos de trabajo, debiéndose incluir en dicha valoración todos los puestos de trabajo, incluidos los puestos directivos y de responsabilidad

- Efectuar una revisión de las categorías profesionales eliminando las formulaciones en femenino de las mismas, pasando a utilizar formulaciones en neutro o en masculino/femenino. En este caso debe tenerse en cuenta que es sumamente importante que, con carácter previo al cambio de denominación, se analice detenidamente si la categoría femenina se corresponde con una retribución inferior a otras categorías mayoritariamente ocupadas por hombres y cuyo trabajo puede ser considerado de valor igual o equivalente, como suele ser habitual. En ese caso, antes de proceder a ocultar esta discriminación directa mediante el cambio de denominación, debe corregirse la discriminación salarial.
- Efectuar una revisión de la clasificación profesional teniendo en cuenta que todos los puestos, tareas, etc. deben valorarse, a tales efectos, bajo criterios objetivos que garanticen la igualdad retributiva para trabajos de igual valor. A tales efectos se recomienda utilizar sistemas analíticos o cuantitativos de valoración de puestos de trabajo, ya que hasta el momento son los que resultan más adecuados para eliminar la discriminación salarial. Las retribuciones atribuidas en las correspondientes clasificaciones profesionales deberían corresponderse y ser coherentes con los resultados de la aplicación de estos métodos de valoración.
- Simplificar y clarificar lo más posible las estructuras salariales y los sistemas de retribución, ya que, cuanto más complejos, y menos transparentes, más susceptibles de introducir discriminaciones son. Es importante establecer estructuras salariales simples y transparentes, evitando y eliminado estructuras complejas y poco claras.
- Revisar, en caso de discriminación, los complementos salariales y en especial aquellos que se refieren a pluses por esfuerzo físico, los personales adjudicados discrecionalmente por la empresa, de disponibilidad, de dedicación plena, pluses individuales, primas de presencia, de especial responsabilidad, etc. y todos aquellos que en general se suelen atribuir a los trabajadores masculinos, bien por discrecionalidad de la empresa, bien por premiar exclusivamente cualidades de trabajos desempeñados mayoritariamente por hombres sin valorar en su justa medida las que se refieren a trabajos realizados mayoritariamente por mujeres (penosidad, peligrosidad, etc. que implican esfuerzos o riesgos de tipo psíquico como la alta velocidad, precisión, atención continua, fatiga, etc. o de tipo postural como el trabajo continuo en cadenas de producción, terminal de ordenadores, etc.), o bien por dirigirse a determinados aspectos del trabajo en los que las mujeres se encuentran en desventaja y desigualdad de oportunidades

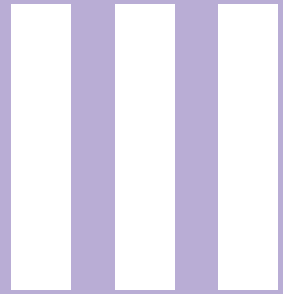


La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva

respecto a los hombres, como es el caso de la disponibilidad, la plena dedicación, la especial responsabilidad o la antigüedad.

En el caso del complemento por antigüedad debe tenerse en cuenta que son las mujeres las que menos pueden acceder a este tipo de complemento, con la consiguiente repercusión de diferencias salariales respecto a los hombres, ya que son las mujeres las que se ven afectadas mayoritariamente por la contratación de carácter temporal, a tiempo parcial, y por el hecho de haberse producido su incorporación al mercado de trabajo con posterioridad al hombre en el tiempo.

- Establecer la obligación empresarial de realizar informes estadísticos periódicos sobre la situación de las mujeres en la empresa con inclusión de sus retribuciones medias en comparación con las de los hombres, con la participación o el derecho a obtener esta información por parte de los representantes sindicales o de los trabajadores en su caso.
- Tener especial sigilo en la aplicación de las cláusulas de descuelgue salarial.
- Evitar salarios al margen de la negociación colectiva.
- Para la eliminación de la discriminación salarial, es fundamental aplicar políticas dirigidas a combatir la discriminación en el acceso al empleo, la segregación ocupacional y la discriminación en la promoción profesional.



**CONCILIACIÓN. PERMISOS Y TIEMPO
DE TRABAJO. MEJORAS DE
PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS
LABORALES Y DE PROTECCIÓN SOCIAL
EN RELACIÓN CON LAS NORMAS
SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA
LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL**





A) LEGISLACIÓN Y ACUERDO INTERCONFEDERAL SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. Reconocimiento general de derechos

Los derechos de conciliación e igualdad desempeñan un importante papel en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres. Uno de los principales objetivos que tiene la LOEIMH en materia de conciliación es la de fomentar la corresponsabilidad en la asunción de las responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres, así como la adopción de medidas que garanticen la conciliación de la vida laboral con la vida familiar, y también con la vida personal.

Así el art. 14.8 de la LOEIMH recoge entre los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos “el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.”

Por otra parte el art. 44.1 de la LOEIMH señala que “los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en la forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.”

Se trata de un reconocimiento general que no tiene una concreción legal y que constituye un principio inspirador y orientador de los derechos de conciliación, de utilidad para la negociación colectiva, al indicarnos que la concreción de dichos derechos deben dirigirse al fomento de la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares y no a perpetuar los derechos de conciliación como derechos exclusivos de la mujeres, al mismo tiempo que hay que vigilar que el ejercicio de estos derechos no produzcan efectos discriminatorios.

Es importante pues tener en cuenta en la negociación colectiva este criterio a la hora de regular derechos de conciliación, debiendo orientarse éstos especialmente al fomento del ejercicio de los mismos por parte de los trabajadores



La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva

masculinos cuando se trata de derechos para la atención de responsabilidades familiares, habida cuenta del desequilibrio notable que existe todavía entre mujeres y hombres en esta materia.

Por otra parte, y también como criterio orientador, hay que destacar también que la Ley de Igualdad introduce de forma expresa dentro de la materia sobre los derechos de conciliación, el relativo a la vida personal, lo que lleva abiertamente a un planteamiento más amplio sobre la regulación en la negociación colectiva de la materia, que hasta hace poco se había ceñido en mayor medida a la conciliación de la vida familiar con la laboral. Ello significa que la negociación colectiva tendrá que hacer un esfuerzo también más amplio en la concreción de derechos de conciliación, en los que cobraran previsiblemente cada vez más entidad las necesidades de tiempo de los trabajadores para la cobertura de sus necesidades personales más allá de las relacionadas con la atención de las responsabilidades familiares.

En la línea del fomento del establecimiento de medidas de conciliación, el art. 35 de la LOIEMH, señala que las Administraciones Públicas determinarán las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones de manera que podrán incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes, entre las que se tendrán en cuenta, "(...) entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, (...)".

Así mismo, entre los criterios generales de actuación de las Administraciones Públicas se incluyen en el art. 22 acciones de planificación equitativa de los tiempos, de forma que "con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres, las corporaciones locales podrán establecer Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, el Estado podrá prestar asistencia técnica para la elaboración de estos planes."

Por su parte, el ANC 2008, recoge entre sus criterios generales, el tratamiento de la jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, etc. que permita conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar.

Adoptar medidas que en su mayoría contemplen únicamente algunos aspectos del tiempo de trabajo, supondría dar una respuesta limitada al problema de la conciliación y en consecuencia su tratamiento convencional no debería centrarse sólo en la regulación de los descansos y permisos, aún siendo éstos muy importantes.

Es necesario tener en cuenta aspectos como la organización del tiempo de trabajo en relación con la productividad, con las necesidades y demandas de los trabajadores/as, con la gestión del tiempo de trabajo, con la calidad del empleo, con la eliminación de la minoración de ingresos o de derechos laborales durante el ejercicio de los permisos y licencias por responsabilidades familiares, con la formación y las posibilidades de promoción, y con todos aquellos factores que influyen igualmente sobre la conciliación.

2. Concreción de derechos

Junto a los reconocimientos generales orientadores aludidos en el apartado anterior, el art. 44.3, incorpora el reconocimiento concreto de un nuevo derecho con el mismo fin; el de fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las responsabilidades familiares, estableciendo que “para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social”, que siempre podrá ser susceptible de mejora por la negociación colectiva.

Otras importantes novedades que introduce la LOIEMH en materia de conciliación, se refiere al reconocimiento de otros derechos relativos a los tiempos de trabajo y la organización de los mismos, como el derecho a la adaptación y distribución de la jornada de trabajo, cuya determinación y concreción se remite a la negociación colectiva, a la modificación de permisos y otras figuras afines para la atención de responsabilidades familiares y a la mejora de la protección social y de algunas condiciones de trabajo durante los periodos del ejercicio de estos derechos y a la protección frente al despido, que a continuación se detallan.

3. Permisos y tiempos de trabajo

3.1. EL PERMISO DE PATERNIDAD

Es una de las medidas más innovadoras de la Ley de Igualdad para favorecer la corresponsabilidad de los hombres en la atención de los hijos y supone un primer paso hacia la igualdad de derechos entre hombres y mujeres previstos en nuestra legislación para poder compatibilizar las obligaciones familiares relativas a los hijos y las laborales.



La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva

Y reiteramos que supone un primer paso hacia esa igualación de derechos para el cumplimiento de este tipo de obligaciones, puesto que la propia legislación vigente presenta una regulación desigual para hombres y mujeres en este punto.

La regulación del permiso de maternidad biológica mezcla en su contenido el periodo de descanso de las seis semanas posteriores al parto, dirigido a la recuperación de la salud de la madre, con el periodo de cuidado del hijo de otras 10 semanas (en total 16 semanas).

Así pues, de la duración total del permiso de maternidad de 16 semanas, como mínimo 10 semanas en los casos de maternidad biológica, son para el cuidado del hijo. Aunque de esas 10 semanas puede la madre ceder en parte o en su totalidad el disfrute de dicho periodo en favor del padre o del otro progenitor, sigue siendo un derecho de titularidad exclusiva de la madre trabajadora, que además mayoritariamente suele ser disfrutado en su integridad por las mujeres exclusivamente.

La desigualdad en la práctica del cuidado de hijos entre trabajadores de uno y otro sexo sigue siendo una realidad que hay que cambiar, pero también es necesario lograr que la desigualdad legal entre el permiso de maternidad y de paternidad en relación al cuidado de los hijos desaparezca.

La negociación colectiva puede contribuir a reducir tanto la desigualdad legal como la real en la práctica desigual de la asunción de las responsabilidades familiares, regulando medidas dirigidas a mejorar el permiso de paternidad, a fomentar su ejercicio, y a incentivar el reparto del permiso de maternidad con los padres.

3.1.1. Contenido del derecho a la suspensión por paternidad y régimen de disfrute

Se trata de un derecho individual, exclusivo e intransferible.

La Ley de Igualdad establece en su art. 48.bis del ET que en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de menores de seis años, de menores de edad que sean mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, el

trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días naturales ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

La ley prevé la posibilidad de que el permiso de paternidad se pueda disfrutar igualmente en el caso de parejas homosexuales, al recoger que en el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor y que en los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados. No obstante, cuando el periodo de descanso de maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El permiso de paternidad podrá ejercerse desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, 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 por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Por tanto, el permiso de paternidad puede disfrutarse simultáneamente con el permiso de maternidad, inmediatamente después de éste o antes o después del permiso de maternidad que haya sido cedido por la madre o antes o después del disfrute del permiso por adopción o acogimiento que se hayan distribuido los progenitores.

La suspensión por paternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. En caso de que el convenio colectivo no estableciese nada al respecto, se entiende que el preaviso deberá efectuarse con tiempo suficiente para que sirva a su finalidad y conforme a la regla de buena fe.

El permiso de paternidad es compatible también con el derecho a la suspensión por maternidad que puede ejercer el otro progenitor en caso de fallecimiento de la madre.



La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva

Así mismo también es compatible con el derecho a la suspensión por maternidad que puede ejercer el otro progenitor en el caso de que la madre no tenga derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones por no estar dada de alta en un sistema de previsión que tenga reconocido el mencionado derecho de maternidad.

Durante el ejercicio del permiso por paternidad no se podrá discriminar al trabajador y le será de aplicación el derecho a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido acceder durante la suspensión del contrato por paternidad.

Así mismo los trabajadores que ejerciten el derecho a la suspensión por paternidad podrán beneficiarse al igual que los trabajadores con suspensión por maternidad, de la especial protección frente al despido y de las reglas legales específicas sobre indemnizaciones en caso del ejercicio del permiso a tiempo parcial de paternidad, que se detallan en el apartado 4 de esta guía, sobre mejora de determinados derechos laborales relacionados con la conciliación, por afectar a distintos supuestos de conciliación además de a los supuestos de paternidad.

3.1.2. Medidas relativas a la Seguridad Social y a la protección por desempleo

3.1.2.1. Iguales bonificaciones en las cuotas empresariales de Seguridad Social para el permiso de paternidad que las previstas para el permiso de maternidad

Durante la suspensión por paternidad se mantiene la obligación de cotizar sin perjuicio de los supuestos de bonificación a la Seguridad Social que se señalan a continuación:

- La Ley de Igualdad recoge las mismas medidas de coste cero (o bonificación del 100%) en relación a las cuotas empresariales de cotización a la Seguridad Social establecidas para el caso de la maternidad, adopción, acogimiento, incentivando la contratación de trabajadores desempleados para sustituir a los trabajadores durante el periodo de suspensión por paternidad.
- En relación con este último extremo, se amplía la bonificación del 100 por 100 de la cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y las aportaciones

empresariales de las cuotas de recaudación conjunta, para los contratos de interinidad celebrados con desempleados para sustituir a los trabajadores, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas y a los trabajadores autónomos que se encuentren disfrutando de la suspensión por paternidad.

- Esta bonificación se aplica también a las cotizaciones por los trabajadores, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, y trabajadores autónomos sustituidos mediante los mencionados contratos de interinidad bonificados.

3.1.2.2. Prestación económica por paternidad

Durante el periodo de suspensión por paternidad, el trabajador por cuenta ajena tendrá derecho a percibir una prestación económica del 100% de la base reguladora establecida para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, siempre y cuando se encuentre afiliado y en alta en Seguridad Social o en situación asimilada al alta y acredite un mínimo de 180 días cotizados, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio de la suspensión o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha.

Para los trabajadores a tiempo parcial, a efectos del cómputo de los periodos de cotización exigidos para causar derecho a la prestación por paternidad, se aplican las mismas normas previstas para la prestación de maternidad para los trabajadores a tiempo parcial.

La prestación económica por paternidad se reconoce en todos los Regímenes Especiales de la Seguridad Social en los mismos términos y condiciones previstos para los trabajadores del Régimen General.

3.1.2.3. Desempleo y permiso de paternidad

En caso de extinción del contrato de trabajo durante la situación por paternidad, por alguna de las causas legales de desempleo, el trabajador tiene derecho, si estaba percibiendo la prestación económica por paternidad, a continuar percibiendo la misma hasta su finalización, momento en el que podrá acceder a la prestación por desempleo si reúne los requisitos para ello, sin que se descuente de la prestación contributiva por desempleo el tiempo que se hubiera permanecido en situación de paternidad.



La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva

Si por el contrario, el trabajador se encuentra percibiendo prestaciones por desempleo total y accede a la situación de paternidad, se suspende la prestación por desempleo y pasa a percibir la prestación por paternidad en caso de que reúna los requisitos para tal, gestionada directamente por el INSS. Tras la extinción de la prestación de paternidad, se reanuda la de desempleo, previa solicitud del interesado por la duración y cuantía que le restaba por percibir por dicho concepto.

3.1.2.4. Consideración de periodos efectivamente cotizados

El periodo de paternidad que continúa una vez extinguido el contrato de trabajo, o el que se inicia durante el percibo de las prestaciones por desempleo, se considera tiempo efectivamente cotizado a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente y supervivencia, maternidad y paternidad.

3.2. EL PERMISO DE MATERNIDAD, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO

La Ley de Igualdad introduce algunas mejoras en la regulación legal del permiso de maternidad, adopción y acogimiento, que afectan al régimen de disfrute del derecho, al acceso al mismo, y a la protección social de la Seguridad Social.

3.2.1. Contenido del derecho a la suspensión por maternidad y régimen de disfrute. Novedades

Las novedades que incorpora la Ley de Igualdad en relación con las causas de suspensión del contrato del art. 45 del ET y con el permiso de maternidad regulado en el art. 48.4 del ET, se refieren:

- Al acogimiento. Entre las causas de suspensión del contrato de trabajo, se incluyen los supuestos de acogimiento provisional, cuya duración no sea inferior a un año. Se reconoce en el art. 48.4 del ET el derecho a permiso de maternidad en estos supuestos también.
- Al reconocimiento del derecho a las parejas homosexuales y a la terminología empleada en la regulación del permiso de maternidad, por adaptación a la nueva legislación sobre el derecho a contraer matrimonio de las mismas, haciendo referencia ahora a progenitores y al otro progenitor.

- A la ampliación del permiso de maternidad en dos supuestos nuevos:
 - a) en los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros 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 13 semanas adicionales, en los términos que se desarrolle reglamentariamente. A efectos del cómputo serán tenidos en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los treinta días naturales siguientes al parto.
 - b) En el supuesto de discapacidad del hijo o hija o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida. Para la determinación de la discapacidad de menores de tres años se tendrá en cuenta la escala de valoración establecida por el Real Decreto 504/2007 sobre el baremo de valoración de la situación de dependencia, en el que se señala que procede la ampliación cuando la valoración es al menos del grado I moderado. Para los mayores de tres años hay que tener en cuenta el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, en que se establece que el menor adoptado o acogido presenta alguna discapacidad cuando se acredita una minusvalía en un grado igual o superior al 33 % conforme al Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre.
- Al supuesto del fallecimiento de la madre, en cuyo caso, 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.
- Al supuesto de fallecimiento del hijo o hija, de forma que en estos casos 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.
- Al mantenimiento de los efectos del derecho de opción de la madre en favor del otro progenitor para que disfrute de parte del periodo de suspensión por



La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva

maternidad, aunque en el momento previsto para la incorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

- Al derecho a la suspensión por maternidad que puede ejercer el otro progenitor en el caso de que la madre no tenga derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones por no estar dada de alta en un sistema de previsión que tenga reconocido el mencionado derecho de maternidad.
- Durante el ejercicio del permiso por maternidad no se podrá discriminar al trabajador y le será de aplicación el derecho a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido acceder durante la suspensión del contrato por maternidad.
- Así mismo los trabajadores que ejerciten el derecho a la suspensión por maternidad podrán beneficiarse al igual que los trabajadores con suspensión por maternidad, de la especial protección frente al despido y de las reglas legales específicas sobre indemnizaciones en caso del ejercicio del permiso a tiempo parcial de paternidad, que se detallan en el apartado 4 de esta guía, sobre mejora de determinados derechos laborales relacionados con la conciliación, por afectar a distintos supuestos de conciliación además de a los supuestos de maternidad.

3.2.2. Medidas relativas a la Seguridad Social y a la protección por desempleo

3.2.2.1. Prestación económica por maternidad, adopción o acogimiento

La principal novedad que la Ley de Igualdad introduce a través de la modificación del art. 133 de la LGSS, es la relativa a la flexibilización del periodo de carencia que se exige para acceder a la prestación económica por maternidad.

Para poder percibir dicha prestación, además de los requisitos relativos a estar de alta en la Seguridad Social o en situación asimilada al alta, los beneficiarios tienen que tener un periodo previo mínimo de cotización, que tras la Ley de Igualdad es, dependiendo de los distintos supuestos, el siguiente:

- Si la trabajadora es menor de 21 años en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o por la que se constituye la adopción, no se exige periodo mínimo de cotización.

Conciliación. Permisos y tiempo de trabajo. Mejoras de protección de los derechos laborales y de protección social en relación con las normas sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal

- Si tiene entre 21 y 26 años en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o por la que se constituye la adopción, el periodo mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente, 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.
- Si la trabajadora es mayor de 26 años en la fecha del parto o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o por la que se constituye la adopción, el periodo de cotización mínimo de cotización exigido será de 180 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso, o alternativamente, 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

La prestación económica por maternidad, adopción, o acogimiento se reconoce con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones previstos para los trabajadores del Régimen General, a todos los Regímenes Especiales del sistema de Seguridad Social.

3.2.2.2. Desempleo y permiso de maternidad

En caso de extinción del contrato de trabajo durante la situación por maternidad, por alguna de las causas legales de desempleo, la trabajadora tiene derecho, si estaba percibiendo la prestación económica por maternidad, a continuar percibiendo la misma hasta su finalización, momento en el que podrá acceder a la prestación por desempleo si reúne los requisitos para ello, sin que se descuente de la prestación contributiva por desempleo el tiempo que se hubiera permanecido en situación de maternidad.

Si por el contrario, la trabajadora se encuentra percibiendo prestaciones por desempleo total y accede a la situación de maternidad, se suspende la prestación por desempleo y pasa a percibir la prestación por maternidad en caso de que reúna los requisitos para tal, gestionada directamente por el INSS. Tras la extinción de la prestación de maternidad, se reanuda la de desempleo, previa solicitud de la interesada por la duración y cuantía que le restaba por percibir por dicho concepto.

3.2.2.3. Consideración de periodos efectivamente cotizados

Así mismo, la Ley de Igualdad introduce un nuevo apartado 6 en el Art. 124 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (TRLGSS),



La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva

estableciendo que el periodo por maternidad que subsista una vez extinguido el contrato de trabajo, o que se inicie durante el percibo de prestaciones por desempleo, se considerará tiempo efectivamente cotizado a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

3.2.2.4. Supuesto especial de prestación no contributiva por maternidad, adopción o acogimiento

Con el fin de facilitar el acceso a una prestación por maternidad de las madres trabajadoras que no reúnan el requisito de reunir el periodo mínimo de cotización exigido, la Ley de Igualdad regula un nuevo supuesto de prestación no contributiva por maternidad, en los artículos 133 sexies y 133 septies del TRLGSS.

Esta prestación se reconocerá a las trabajadoras por cuenta ajena de cualquier régimen de Seguridad Social y a las trabajadoras por cuenta propia o autónomas, que en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación de maternidad salvo el del periodo mínimo de cotización que se exige a partir de los 21 años.

La cuantía de la prestación es del 100% del Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora de la incapacidad temporal por contingencias comunes sea inferior, en cuyo caso se estará a ésta, y su duración será de 42 días naturales a contar desde el parto coincidiendo con el periodo de descanso obligatorio para la madre.

Debe tenerse en cuenta además, aunque no se trata de ninguna novedad, que en caso de parto, si la madre trabajadora no reúne el periodo mínimo de cotización exigido, y ejercita la opción de cesión del periodo de descanso a favor del otro progenitor que sí reúne los requisitos exigidos legalmente, éste podrá percibir la prestación económica por maternidad durante la totalidad del permiso descontando seis semanas.

Conciliación. Permisos y tiempo de trabajo. Mejoras de protección de los derechos laborales y de protección social en relación con las normas sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal

3.3. PERMISO DE LACTANCIA. ACUMULACIÓN EN JORNADAS COMPLETAS

La LOEIMH modifica el art. 37.4 del ET, contemplando la posibilidad de que la mujer trabajadora pueda sustituir el permiso diario de lactancia por su acumulación en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo individual al que llegue con el empresario, respetando en su caso, lo previsto en aquella.

En este supuesto, la Ley de Igualdad vuelve a remitir la concreción de determinados aspectos de este derecho a lo pactado en negociación colectiva o al pacto individual, respetando en este último caso, lo establecido en aquella, por lo que el papel de la negociación colectiva es nuevamente esencial para que este derecho pueda ser ejercitado.

Como novedad, además de la posibilidad de acumulación del permiso de lactancia, la Ley de Igualdad establece el derecho a incrementar la duración del permiso por lactancia proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

3.4. OTROS PERMISOS RETRIBUIDOS

La Ley de Igualdad introduce una modificación en el art. 37. 3 del ET incluyendo dentro de los supuestos del permiso retribuido de dos días, el de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, siendo de cuatro días dicho permiso cuando a tal efecto el trabajador necesite hacer un desplazamiento.

3.5. EL DERECHO DE ADAPTACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA

La LOEIMH introduce un nuevo art. 34.8 del ET, en que se prevé de forma expresa el derecho del trabajador a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos en los que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo individual a que se llegue con el empresario, respetando, en su caso, lo previsto en aquella.



La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva

Aunque la LOEIMH reconoce el derecho del trabajador de adaptación y de distribución de la jornada, lo hace de forma genérica y su contenido no tiene eficacia directa e inmediata. Su ejercicio está condicionado y depende de lo que la negociación colectiva o el pacto individual entre trabajador y empresario determinen.

Lo establecido en la negociación colectiva al respecto prevalecerá sobre el pacto individual.

Como ya se ha señalado con anterioridad, el ANC reitera de nuevo para el 2008 la necesidad de tratar en la negociación colectiva la jornada laboral, las vacaciones, la programación de la formación, etc. que permita conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar.

3.6. REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL, POR CUIDADO DE FAMILIARES, POR HIJOS PREMATUROS O NEONATOS HOSPITALIZADOS Y POR VIOLENCIA DE GÉNERO

Las novedades que introduce la Ley de Igualdad en cuanto al derecho de reducción de jornada por guarda legal en el art. 37.5 del ET, se refieren a la ampliación de seis a ocho años la edad del menor por el que se puede ejercitar el derecho a la reducción de jornada y a que la reducción mínima de la jornada tanto en los casos de guarda legal como de cuidado de familiar pasa de 1/3 (13 horas semanales) a 1/8 (5 horas semanales).

Por otra parte, la Ley de Igualdad introduce también otra novedad en relación con los derechos indemnizatorios previstos en el ET cuando se reduce la jornada por motivos de conciliación por guarda legal, cuidado de familiar o hijos prematuros o neonatos hospitalizados y por violencia de género, de forma que el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones mencionadas, será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

Esta previsión es igualmente aplicable a los casos en los que se ejercita el derecho a la suspensión del contrato por maternidad y paternidad a tiempo parcial, y se recoge en el apartado 4 de esta guía, sobre mejora de determinados derechos laborales relacionados con la conciliación, por afectar a distintos supuestos de conciliación además de a los supuestos de reducción

de jornada por guarda legal por cuidado de familiar, por hijos prematuros o neonatos hospitalizados y por violencia de género

3.6.1. Prestaciones de desempleo en las reducciones de jornada por guarda legal, por cuidado de familiar, por hijos prematuros o neonatos hospitalizados y por violencia de género

La LOEIMH introduce un nuevo apartado 5 en el art. 211 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social en virtud del cual se mejora la protección social de las prestaciones de desempleo cuando la situación legal de desempleo ha venido precedida de periodos de reducción de jornada por los motivos reseñados en el título de este apartado, de forma que las bases de cotización que sirven para calcular la base reguladora de la prestación se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido de haberse mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial.

Debe tenerse en cuenta que con carácter general, para el cálculo de la cuantía de la prestación por desempleo se toma en consideración el promedio de la base por la que se haya cotizado por dicha contingencia en los últimos 180 días.

Cuando la situación legal de desempleo se produce estando el trabajador en cualquiera de las situaciones de reducción de jornada de referencia, las cuantías máxima y mínima establecidas por ley para la prestación, se determinarán de acuerdo con el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas antes de la reducción de jornada.

3.6.2. Otras mejoras de protección social durante los periodos de reducción de jornada por guarda legal y por cuidado de familiar

La Ley de Igualdad introduce otra novedad en el art. 180 de la Ley General de la SS, por la que se mejora la protección social de los trabajadores que ejerciten el derecho de reducción de jornada por guarda legal y por cuidado de familiar:

- Para el cálculo de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad, las cotizaciones realiza-



La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva

das durante los dos primeros años del periodo de reducción de jornada por cuidado de un menor, se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido la jornada de trabajo sin reducción.

- Para el cálculo de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad, las cotizaciones realizadas durante el primer año del periodo de reducción de jornada por cuidado de un familiar, se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido la jornada de trabajo sin reducción.
- En el caso de que a la reducción de jornada por guarda legal o por cuidado de familiar le siga una situación de excedencia por cuidado de hijos o por cuidado de otros familiares, a los efectos de la consideración como cotizados de los periodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante los periodos de reducción de jornada aludidos se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido la jornada de trabajo sin dicha reducción.
- Estas mejoras son de aplicación a todos los regímenes que integran el sistema de Seguridad Social.

3.7. EXCEDENCIAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

En materia de excedencias la Ley de Igualdad introduce algunas modificaciones que afectan no sólo a las excedencias que específicamente recoge la legislación para la atención de las responsabilidades familiares sino también de la excedencia voluntaria que puede utilizarse para la conciliación de la vida personal y laboral.

La Ley de Igualdad amplía el derecho a las excedencia y mejora la protección social de los trabajadores que ejerciten el mismo.

3.7.1. Excedencia voluntaria

Esta figura puede facilitar la conciliación de la vida personal y laboral. Sin embargo el régimen jurídico, recogido en el art. 46.2 del ET, que hasta ahora tenía no favorecía su ejercicio por parte de los trabajadores; por una parte no

Conciliación. Permisos y tiempo de trabajo. Mejoras de protección de los derechos laborales y de protección social en relación con las normas sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal

se reserva el puesto de trabajo, quedando supeditado el reingreso a que quede vacante en la empresa, extremo éste que se sigue manteniendo con la regulación legal vigente, y por otro el periodo mínimo de dos años por el que se podía solicitar la excedencia era demasiado largo.

La Ley de Igualdad ha rebajado el periodo mínimo de disfrute de la excedencia voluntaria a cuatro meses en lugar de los dos años mencionados, lo que hace menos disuasoria su utilización. Esta modificación favorece además la posibilidad de llegar a un acuerdo con el empresario para que se reserve el puesto de trabajo al tratarse de un periodo mucho más corto.

Aunque esta modificación legal mejora las posibilidades de acceso al ejercicio de este derecho, la negociación colectiva puede mejorar aún más su utilización en favor de la conciliación de la vida personal y laboral, garantizando la reserva del mismo puesto de trabajo cuando se trate de periodos de excedencia voluntaria no muy largos, y rebajando el requisito de antigüedad mínima de un año para poder solicitar la misma.

3.7.2. Excedencia por cuidado de hijo o, menor acogido y excedencia para el cuidado de otros familiares

La Ley de Igualdad modifica el art. 46.3 del ET de manera que extiende el derecho a la excedencia por cuidado de menor acogido a los supuestos de acogimiento provisional, amplía el periodo máximo de duración de la excedencia por cuidado de familiares de un año a dos años, y flexibiliza el ejercicio de la excedencia por cuidado de hijos o menor acogido y de la excedencia por cuidado de familiares, de forma que el periodo de duración de una y otra puede disfrutarse fraccionadamente en uno o más periodos, al establecerse expresamente tras la modificación que no es obligatorio disfrutarlo de forma continuada.

3.7.3. Mejoras de la protección social de la Seguridad Social de las excedencias por cuidado de hijos o menor acogido y de las excedencias por cuidado de familiares

La Ley de Igualdad modifica el art. 180 sobre prestaciones familiares del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, mejorando la protección social de los trabajadores que ejerciten las excedencias por cuidado de hijos o menor acogido y por cuidado de familiares.



La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva

- Los dos primeros años del periodo de excedencia por cuidado de cada hijo o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, aun siendo éstos provisionales, tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.
- Se mantiene vigente la regulación anterior a la Ley de Igualdad en relación con el periodo del primer año que se considera efectivamente cotizado en el caso de la excedencia por cuidado de familiares, a efectos de las mismas prestaciones enunciadas en el apartado anterior.
- Cuando las situaciones de excedencia por cuidado de hijos o menor acogido o de excedencia por cuidado de familiares estuvieran precedidas de una reducción de jornada por guarda legal o cuidado de otros familiares, a efectos de la consideración como cotizados de los periodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiese correspondido si se hubiera mantenido la jornada de trabajo habitual sin reducción.
- Se amplía la aplicación del contenido del art. 180 del TRLGSS a todos los regímenes que integran el sistema de Seguridad Social.
- Se mantiene la misma regulación legal anterior a la Ley de Igualdad en relación con la consideración como de periodo efectivamente cotizado, el de suspensión con reserva de puesto de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género (art. 48.6 ET), a los efectos de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo (art. 124 del TRLGSS).

4. Mejora de determinados derechos laborales relacionados con la conciliación

4.1. VACACIONES

La Ley de Igualdad modifica el art. 38 del ET en el que se regula el derecho a las vacaciones anuales retribuidas, estableciendo que cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la

Conciliación. Permisos y tiempo de trabajo. Mejoras de protección de los derechos laborales y de protección social en relación con las normas sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal

lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Con ello se evita la discriminación derivada de la pérdida del derecho a disfrutar de las vacaciones, cuando éstas coinciden en el tiempo con la suspensión del contrato por maternidad.

4.2. CÁLCULO DE INDEMNIZACIONES EN CASOS DE REDUCCIÓN DE JORNADA Y DEL EJERCICIO DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD A TIEMPO PARCIAL

La LOEIMH introduce una nueva disposición adicional decimooctava en el ET dirigida a evitar pérdidas económicas en los derechos indemnizatorios previstos por el ET, cuando se reduce la jornada por motivos vinculados a la conciliación.

En concreto, la nueva norma establece que en los casos de reducción de jornada por guarda legal, por cuidado de familiares, por hijos prematuros o neonatos hospitalizados y en los supuestos de ejercicio del permiso de maternidad y de paternidad a tiempo parcial, a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el ET, el salario a tener en cuenta será el que hubiera correspondido al trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

4.3. NULIDAD DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS Y POR DESPIDO DISCIPLINARIO

La LOEIMH modifica los arts. 53 y 55 del ET, 108 y 122 de la Ley de Procedimiento Laboral, añadiendo dos nuevas causas de nulidad de la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas y por despido disciplinario, a las ya previstas por el ET.

Así, se establecen también como causas de nulidad, la extinción del contrato por causas objetivas y por despido disciplinario, de los trabajadores durante el periodo de suspensión por riesgo durante la lactancia, por enfermedades causadas por embarazo, parto, o lactancia natural; por paternidad; por reduc-



La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva

ción de jornada por nacimiento de hijo prematuro u hospitalizado tras el parto; por reducción o reordenación de jornada, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión de la relación laboral, en los casos de víctimas de violencia de género; durante los nueve meses siguientes a contar desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo, tras el reingreso al puesto de trabajo después de haber finalizado la suspensión por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad; durante el ejercicio de la excedencia por cuidado de hijos, menores acogidos o otros familiares.

B) RECOMENDACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Incluir en los planes de igualdad, y en su defecto, en las cláusulas del convenio colectivo:

- La concreción del derecho del trabajador a la adaptación y distribución de la jornada para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- El estudio de la reducción de los tiempos de presencia en favor de los tiempos de trabajo efectivo manteniendo o aumentando la productividad, de cara a su posible aplicación. Reducir los tiempos de trabajo e incrementar al mismo tiempo la productividad debe ser un objetivo para mejorar las posibilidades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Racionalizar los horarios de trabajo, evitando tiempos de presencia en el puesto de trabajo improductivos y de bajo o nulo rendimiento puede mejorar la eficiencia en el rendimiento de trabajo y en los resultados de la empresa, al mismo tiempo que ayuda a conciliar a los trabajadores. (Por ejemplo el establecimiento de la jornada continuada frente a jornadas partidas siempre que la actividad lo permita, etc.). La formación en la gestión del tiempo de trabajo es otra de las medidas de la que podrían obtener beneficios tanto la empresa como los trabajadores.
- Facilitar la flexibilidad en el tiempo y en el espacio de trabajo a favor de los trabajadores y a elección de los mismos (por ejemplo la adaptación de jornada, la flexibilización de la jornada en las entradas y salidas a favor del trabajador, facilitar la posibilidad del teletrabajo a elección del trabajador cuando la actividad lo permita y siempre y cuando ello tenga carácter voluntario por parte del trabajador y no suponga ningún perjuicio para el mismo).

Conciliación. Permisos y tiempo de trabajo. Mejoras de protección de los derechos laborales y de protección social en relación con las normas sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal

- El establecimiento de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal y laboral, con independencia de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, a través del establecimiento por ejemplo de permisos retribuidos a tales efectos, permisos no retribuidos, mejora del régimen de la nueva regulación legal de la excedencia voluntaria reduciendo el periodo mínimo de disfrute de la misma (ahora de cuatro meses) y garantizando el reingreso al mismo puesto de trabajo u a otro de similar categoría profesional, etc.
- La concreción del derecho de acumulación por lactancia con carácter retribuido.
- El establecimiento de medidas dirigidas a fomentar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral por parte de los trabajadores masculinos, como por ejemplo las relativas al establecimiento de ayudas económicas o mejoras sociales de otro tipo para los varones en el caso de que ejerzan derechos relativos a los permisos o licencias familiares, las que se refieren al incremento de la duración de los permisos y licencias para los trabajadores masculinos cuando éstos están distribuidos entre el hombre y la mujer trabajadora de una forma equilibrada, entre otras circunstancias, etc.
- La depuración del contenido del convenio de forma que las medidas, derechos, o prácticas sobre conciliación no se dirijan sólo a las mujeres. Las medidas de conciliación deben dirigirse tanto a hombres como a mujeres, con la única excepción de las medidas relativas a la protección de la salud de la mujer trabajadora y del feto respecto de la maternidad biológica y aquellas otras de acción positiva para el incentivo de la asunción por parte de los hombres de las responsabilidades familiares o para la compensación o corrección de las desventajas que sufren las mujeres.
- El Establecimiento de permisos sin pérdida económica o con la menor pérdida posible.
- La eliminación de la segregación ocupacional tanto en sentido vertical, como horizontal puede contribuir decisivamente a la ruptura de roles sexistas en el acceso al empleo, en la promoción, en la eliminación de la discriminación salarial por razón de sexo, en la eliminación de precariedad laboral que sufren las mujeres en mayor medida en el mercado de trabajo y en consecuencia, facilita e incrementa las posibilidades de conciliación y de corresponsabilidad.



La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva

- La reducción de la segregación profesional permite a las mujeres acceder a puestos de trabajo más estables, con mejores condiciones de empleo y de trabajo que permiten una mejor organización y gestión de los tiempos laborales y familiares, al mismo tiempo que colocan a la mujer en una posición de más igualdad frente a los hombres a la hora de afrontar las responsabilidades domésticas y familiares.
- Las ayudas económicas o sustitutivas de gastos para la conciliación contribuyen en buena medida a facilitar la misma.
- En la formación profesional, se deberían fomentar prácticas que tengan en cuenta las obligaciones familiares en la organización de las acciones de formación, mediante el desarrollo de acciones locales, más cortas o modulares, descentralizadas en la medida de lo posible y asumiendo los gastos de los cuidados de los hijos en caso de estancia fuera del domicilio.
- Así mismo es importante que se ponga una especial atención en facilitar la formación en el momento de reanudación del trabajo tras periodos dedicados a la atención de responsabilidades familiares.
- El establecimiento de ayudas económicas dirigidas a facilitar el apoyo escolar o el cuidado de los hijos.
- El establecimiento de actuaciones en relación con los mensajes e imágenes que se transmiten a la sociedad, y en especial en la esfera educativa y en la esfera del centro de trabajo dentro y fuera, son sumamente importantes para avanzar en la ruptura de roles sexistas y en la conciliación de la vida profesional, familiar y personal.

IV

OTRAS MEJORAS DE PROTECCIÓN SOCIAL





LEGISLACIÓN

1. Trabajadores con contrato a tiempo parcial y protección por desempleo

LA LOEIMH reforma el art. 217 del TRGLSS, mejorando algunos aspectos de la protección de desempleo en relación con el contrato a tiempo parcial. Se reconoce el derecho de los trabajadores con contrato a tiempo parcial a percibir el subsidio por desempleo en su nivel asistencial en su cuantía íntegra, sin reducción alguna.

Esta medida, beneficiará en mayor medida a las mujeres, por ser ellas las que mayoritariamente se ven afectadas por la contratación a tiempo parcial y las desventajas que se derivan de este tipo de contrato (aproximadamente el 80% de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres).

2. Mejora de las carreras de cotización de las trabajadoras

Las interrupciones en la carrera de cotización que han sufrido las mujeres por razón de la maternidad producen un efecto de discriminación que afecta negativamente y de forma desigual que a los hombres, a su protección social.

La LOEIMH introduce una nueva disposición adicional cuadragésima cuarta en el TRGLSS por la que se introduce una medida dirigida a mejorar las carreras de cotización de las trabajadoras que no se encontraban en el mercado de trabajo o que habían tenido que abandonarlo en los años de fertilidad por la maternidad.

La medida consiste en reconocer a las trabajadoras que soliciten pensiones contributivas de jubilación o incapacidad permanente en cualquier régimen de Seguridad Social y que hayan tenido hijas o hijos biológicos, como periodos cotizados, a los efectos de prestaciones de jubilación e invalidez permanente,



La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva

112 días completos de cotización por cada parto y 14 días más por cada hijo a partir del segundo en los partos múltiples, siempre y cuando no se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas de la suspensión por maternidad, o las que correspondiesen en caso de parto múltiple, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto.

V

**PROTECCIÓN DE LA SALUD
DE LA MUJER TRABAJADORA.
EL RIESGO DURANTE
EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA
NATURAL**





LEGISLACIÓN

1. Riesgo durante el embarazo

LA LOEIMH introduce varias reformas en esta materia en relación con los requisitos de acceso a la prestación económica de la Seguridad Social, a la cuantía de dicha prestación, y la gestión y pago de la prestación.

En cuanto a los requisitos de acceso a la prestación económica para acceder a la prestación económica de riesgo durante el embarazo, la modificación llevada a cabo supone una importante mejora para las trabajadoras que encontrándose en una situación de riesgo durante el embarazo no reúnan el periodo mínimo exigido de cotización de 180 días dentro de los cinco años anteriores a la situación de riesgo, que se venía exigiendo hasta la entrada en vigor de la nueva Ley, ya que éste se ha eliminado.

La cuantía de la prestación económica también ha experimentado con la Ley de Igualdad una mejora, ya que pasa a ser del 100% de la base reguladora establecida para la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, frente al 75% de la base reguladora establecida para la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes con la regulación anterior.

Por último, la gestión y pago de la prestación económica pasa a corresponderle a la Entidad Gestora o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, como consecuencia de haber pasado la dicha prestación a tener una naturaleza derivada de las contingencias profesionales.

Al igual que ocurre durante la suspensión por maternidad y por paternidad, las trabajadoras en situación de riesgo durante el embarazo, podrán beneficiarse de cualquier mejora a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.



2. Riesgo durante la lactancia natural

La nueva regulación de la situación de riesgo durante la lactancia natural de menores de nueve meses, introducida por la Ley de Igualdad, equipara la protección de la misma, incluidos los requisitos de acceso a la prestación económica y su cuantía, a la protección por riesgo durante el embarazo.

Tanto la suspensión del contrato como la prestación económica se inicia cuando debiendo la trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, de acuerdo con lo establecido en el art. 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Y ambas situaciones se extinguen cuando el o la lactante cumple nueve meses o cuando finaliza la imposibilidad de la trabajadora de incorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Por lo demás, la regulación del riesgo durante la lactancia natural se ha establecido, tras la reforma operada por la LOEIMH, en los mismos términos y condiciones que la del riesgo durante el embarazo, como ya se ha señalado anteriormente.

Le es de aplicación igualmente la especial protección frente al despido, el régimen de bonificaciones a la Seguridad Social de coste cero, la extensión de este derecho a las trabajadoras por cuenta ajena incluidas en los regímenes especiales de la Seguridad Social y a las trabajadoras por cuenta propia de los regímenes especiales del mar, agrario y trabajadoras autónomas.

VI

EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO





A) LEGISLACIÓN Y ACUERDO INTERCONFEDERAL SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA

La LOEIMH, al igual que hace la Directiva 2002/73/CE distingue entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, fenómenos ambos de discriminación por razón de sexo, por ser las mujeres las que sufren mayoritariamente este tipo de conductas.

La Directiva señala que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, que se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación, y que debe alentarse a los empresarios y a los responsables de la formación profesional a tomar medidas para combatir toda clase de discriminación por razón de sexo y, en particular, a tomar medidas preventivas contra el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo.

La LOEIMH, además de recoger la definición de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, establece en su art. 48 medidas específicas para prevenir estas conductas discriminatorias.

Así, establece la obligación de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y de 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, recoge la Ley, que 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.

La LOEIMH le atribuye, además, a los representantes de los trabajadores la misión de 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 y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Así mismo la LOEIMH ha modificado el art. 4.2. e) del ET, en el que se reconoce el derecho de los trabajadores y las trabajadoras al respeto de su



La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva

intimidación y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Igualmente la Ley modifica el art. 54.g) del ET, incluyendo el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como causa de despido.

Por su parte el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva para 2008 recuerda y reitera, entre sus criterios, lo dispuesto por la LOEIMH en esta materia en relación con las funciones encomendadas a la negociación colectiva.

B) RECOMENDACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Incluir en los planes de igualdad o, en su defecto, en el articulado del texto del convenio:

- El establecimiento de medidas dirigidas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- El establecimiento de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. A estos efectos se debe establecer como mínimo un procedimiento de denuncia interno, previo al ejercicio del poder disciplinario y cuando sea posible y oportuno, también previo a la utilización de las vías administrativa y judicial, que reúna los suficientes requisitos de sumariedad, confidencialidad, informalidad e imparcialidad.
- Elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas
- La realización de campañas informativas o acciones de formación
- La tipificación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el procedimiento sancionador del convenio como infracción muy grave, recordando que son causa de despido legal
- La adopción del Código de Conducta para combatir el acoso sexual, recogido en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (92/131/CEE).
- Incluir también el tratamiento del acoso, en su caso, en la prevención de riesgos laborales.

VIII

MECANISMOS DE TUTELA ANTIDISCRIMINATORIA





LEGISLACIÓN

PARA hacer efectivo el principio de igualdad entre hombres y mujeres es necesario que la normativa prevea las consecuencias de la vulneración del mismo y su reparación, así como los procedimientos adecuados para la protección de los derechos de igualdad.

La Directiva 2002/73/CE recoge entre sus considerandos que las personas que hayan sido objeto de discriminación por razón de sexo deben disponer de medios adecuados de protección jurídica.

En su art. 6, la Directiva establece que los Estados miembros velarán por la existencia de procedimientos judiciales y/o administrativos para exigir el cumplimiento de las obligaciones legales establecidas en lo que se refiere al principio de igualdad de trato y que deberán introducir en sus ordenamientos jurídicos nacionales las medidas necesarias para garantizar la indemnización o la reparación real y efectiva del perjuicio sufrido por una persona a causa de una discriminación.

En este mismo art. 6 de la Directiva, se establece la obligación de los Estados miembros de velar por que las asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas que tengan interés legítimo en velar por el cumplimiento del principio de igualdad, puedan iniciar, en nombre o en apoyo del demandante, y con su autorización, cualquier procedimiento judicial y/o administrativo establecido para exigir el cumplimiento del dicho principio.

Con la promulgación de la Ley de Igualdad, los mecanismos de tutela antidiscriminatoria que ya existían en nuestra legislación se refuerzan y amplían con la finalidad de lograr una mayor eficacia en el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.



1. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Nulidad de las órdenes de discriminar del empresario

La disposición adicional decimoprimera de la LOEIMH modifica el art. 17.1 del ET, ampliando los supuestos de nulidad de los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios, los pactos individuales y la decisiones del empresario que contengan discriminaciones, incluyendo ahora como nulas también las órdenes de discriminar del empresario con independencia del resultado de la orden discriminatoria.

Responsabilidades por discriminación. Sistema de reparaciones o indemnizaciones proporcionadas al perjuicio sufrido y sistema eficaz y disuasorio de sanciones para la prevención de las conductas discriminatorias

El art. 10 de la LOEIMH establece que los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Indemnizaciones por discriminación

La LOEIMH modifica los arts. 27, 180 y 181 de la Ley de Procedimiento Laboral con el fin de reforzar el sistema de indemnizaciones por discriminación o lesión de los derechos fundamentales, estableciendo que la indemnización en tales casos será compatible con la que pudiera corresponder por la modificación o extinción del contrato de trabajo.

Nulidad de la extinción del contrato por causas objetivas y del despido disciplinario

La LOEIMH introduce nuevos supuestos de nulidad del despido en relación con la maternidad y el ejercicio de derechos relacionados con la atención de las responsabilidades familiares.

La reforma de los arts. 53 y 55 del ET, llevada a cabo por la LOEIMH, añade como nuevas causas de nulidad a las ya reguladas en los mismos, la extinción del contrato por causas objetivas y el despido disciplinario de:

- Las trabajadoras durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural y los de los trabajadores durante la suspensión del contrato por paternidad.
- Los trabajadores o trabajadoras que hayan solicitado o estén disfrutando de reducción de jornada por nacimiento de hija o hijo prematuro u hospitalizado tras el parto, los de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.
- Las trabajadoras y trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo o hija.
- Los trabajadores o trabajadoras que estén disfrutando la excedencia por cuidado de hijos, menores acogidos u otros familiares.

2. Tutela administrativa

Control de la legalidad de los convenios

La LOEIMH refuerza el sistema de control de la legalidad de los convenios colectivos establecido en el art. 90 del ET, modificando dicha disposición con el fin de lograr la eficacia de dicho control.

Así, el nuevo apartado 6 del art. 90, atribuye a la autoridad laboral la misión de velar por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

A tales efectos, la autoridad laboral con competencia en el registro y depósito de los convenios colectivos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas,



La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva

según proceda por su ámbito territorial, y en caso de haberse dirigido a la jurisdicción competente por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, deberá comunicárselo a los mismos, según su ámbito territorial.

Mecanismos de control administrativo de los incumplimientos en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo

La Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS), presenta algunas novedades introducidas por la LOEIMH, entre las que cabe destacarse:

- La consideración como infracción grave del incumplimiento de las obligaciones que en materia de planes de igualdad establezcan el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.
- Se establecen como sanciones accesorias la pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción, y la exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses, en los supuestos de decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas, acoso, acoso sexual o acoso por razón de sexo, o cuando se establezcan condiciones, mediante publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos, entre otros, de sexo.
- Las sanciones accesorias de referencia pueden ser sustituidas, si así lo determina la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa.
- Se considera como falta muy grave no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan haya sido establecida por la Autoridad Laboral en sustitución de las sanciones accesorias. En este caso, sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por la comisión de dicha infracción, se dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias.

3. Tutela judicial

Incluso tras la terminación de la relación en la que se ha producido la discriminación

El art. 12 de la LOEIMH reconoce el derecho a recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Recoge así mismo, que en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, la persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Discrepancias en materia de conciliación

La nueva disposición adicional decimoséptima del ET, creada por la LOEIMH, establece que las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán a través del procedimiento previsto en el art. 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral, aplicable con anterioridad a la Ley de Igualdad a las discrepancias surgidas en materia de concreción horaria y determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de reducción de la jornada.

La extensión de la aplicación de este procedimiento a los supuestos de discrepancias en todos los casos relativos al ejercicio de los derechos de conciliación, que lleva a cabo la LOEIMH, se refiere sólo a las discrepancias sobre el ejercicio de los derechos de conciliación establecidos legal o convencionalmente, pero no a las discrepancias relativas al no reconocimiento del derecho de conciliación, en cuyo caso el procedimiento adecuado será el ordinario.

Los principios que rigen la modalidad procesal del art. 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL), son los típicos de un procedimiento preferente y sumario, con tramitación urgente y sin recurso.

Procedimiento de oficio como consecuencia de las comunicaciones de la Inspección de Trabajo

La modificación del art. 146 de la Ley de Procedimiento Laboral, operada por la LOEIMH, introduce un nuevo supuesto que hace posible la iniciación del



La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva

procedimiento de oficio, como consecuencia de las comunicaciones de la Inspección de trabajo y Seguridad Social acerca de la constatación de una discriminación por razón de sexo y en las que se recojan las bases de los perjuicios estimados para el trabajador, a los efectos de la determinación de la indemnización correspondiente.

El procedimiento de oficio es aquel que no necesita presentación de demanda de la persona afectada o de los sindicatos. El procedimiento se inicia por demanda de la Administración Laboral como consecuencia de sus propias actuaciones o de las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

VIII

EVALUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA





La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva

LA LOEIMH establece que una vez transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de la misma, 22 de marzo de 2007, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.

Es por tanto necesario que se realice un importante esfuerzo para intentar que la negociación colectiva cumpla con lo establecido por la LOEIMH y con el resto de las disposiciones legales relativas al principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Es recomendable que los convenios colectivos contemplen la creación de Comisiones Paritarias de Igualdad de oportunidades, que tengan competencias de vigilancia y control sobre las situaciones de discriminación por razón de sexo, cuyo último objetivo sea la protección frente a las mismas y la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, así como el seguimiento y evaluación de las medidas de igualdad incluidas en el convenio y la evaluación sobre el grado de cumplimiento efectivo de las medidas tanto legales como convencionales al respecto y de los resultados logrados.

IX

PLANES DE IGUALDAD





Los planes de igualdad en las empresas. Diseño e implantación de un Plan de Igualdad de Oportunidades en la empresa. Papel de los representantes sindicales

Introducción

EL preámbulo de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres prevé: “con el fin de alcanzar la igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas. El logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sólo el compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de las relaciones entre particulares. También se ha estimado conveniente establecer determinadas medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, como las que se recogen en materia de contratación. Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. La Ley pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

El Título IV se ocupa 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 en la promoción profesionales, 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 el acoso por razón de sexo.

Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras. La relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.

Igualmente la ley recoge una serie de medidas laborales concretas, algunas de ellas de aplicación directa a los trabajadores y trabajadoras y otras medidas que deben ser concretadas a través de la negociación colectiva. Serán los convenios colectivos y los planes de igualdad los instrumentos de difusión y mejora e estos derechos.



Planes de igualdad y medidas de igualdad en la negociación colectiva. El papel de los representantes sindicales

CONCEPTO Y CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

“1. Los planes de igualdad de las empresas son 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.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, *las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*” (art. 46 LOIEMH).

La definición de los planes de igualdad, recomienda como paso indispensable para la puesta en marcha la elaboración de un diagnóstico. El diagnóstico tiene como objetivo conocer las discriminaciones concretas que se producen en un centro de trabajo, para actuar prioritariamente sobre ellas. A mayor conocimiento de las discriminaciones de una empresa, mayor efectividad del plan de igualdad. Incluso, sería conveniente que algunas medidas recogidas en los planes de igualdad se plantearan por centros de trabajo de una empresa, y no sólo para la empresa con carácter general, ya que dentro de una empresa las políticas de personal pueden variar de un centro a otro.

En el diagnóstico podemos descubrir que una empresa no tiene problemas en el acceso de mujeres, incluso puede que la empresa sea mayoritariamente de mujeres. Pero ello no impide que existan otros problemas o dificultades, como por ejemplo, la promoción a determinados puestos de trabajo. En este caso debemos actuar en dos frentes, el primero articulando medidas de acción positiva que permitan a las mujeres acceder a los puestos de dirección y decisión. En segundo lugar, se podría plantear una medida para que accedan un mayor número de hombres a la empresa.

En los sectores y por tanto en las empresas masculinizadas es evidente que la primera actuación irá dirigida a la incorporación de un mayor número de mujeres a la empresa. Pero existen empresas feminizadas en las que la mayor parte de las mujeres ocupan las categorías profesionales situadas en los puestos más bajos de clasificación profesional y peor remunerados. En estos casos hay que plantear acciones que vayan encaminadas a equilibrar la presencia de mujeres en todas las categorías profesionales.

Otros sectores y/o empresas, aparentemente pueden tener un trato equilibrado entre mujeres y hombres, pero se producen discriminaciones hacia aquellas trabajadoras y en menor medida (puesto que hacen menos uso de ellos) trabajadores que ejercen su derecho a permisos de cuidado de hijos y otros familiares.

En la mayoría de las empresas se ofrecen distintas modalidades de contratación, en función de que los destinatarios sean hombres o mujeres. Otro rasgo común en la mayor parte de las empresas, esta referido a las retribuciones salariales, siempre más bajas cuando se trata de mujeres. Por lo tanto los diagnósticos arrojarán resultados que evidenciarán esta realidad y por tanto habrá que actuar directamente sobre esta discriminación.

El diagnóstico, va a facilitar la actuación prioritaria sobre las discriminaciones más evidentes entre mujeres y hombres. El seguimiento permitirá la comprobación del grado de cumplimiento de la medida adoptada y por último la evaluación, evidenciará si la medida adoptada era la adecuada o si en su defecto, es necesario reformular nuevas medidas.

Es necesario fijar plazos para negociar y ejecutar un plan de igualdad, no importa tanto si un plan contiene un número amplio o reducido de medidas, sino comprobar la ejecución de las mismas en el plazo propuesto.

ELABORACIÓN Y APLICACIÓN LOS PLANES DE IGUALDAD

1. 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.



La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que determine la legislación laboral
3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.
4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación y consulta, en su caso con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.
5. La elaboración e implantación de los planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta de la representación legal de trabajadores y trabajadoras (art. 45 de la LOIEMH).

Por tanto existe obligación específica de introducir planes de igualdad:

- En las empresas de más de 250 trabajadores.
- Cuando así lo disponga el Convenio Colectivo, aplicable en los términos previstos en el mismo.
- Cuando se haya acordado por la Autoridad Laboral en procedimiento sancionador como medida sustitutiva.
- En el resto de los supuestos, la elaboración y aplicación de los planes de igualdad será voluntaria aunque requiere la consulta a la representación legal de los trabajadores.
- Al margen de los planes de igualdad, las empresas están obligadas a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y opor-



tunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el art. 45 de la LOIEMH, arriba mencionado. (art. 85 E.T.)

Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

- a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.
- b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad (art. 85 E.T.).

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior (art 85 E.T.), la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad de los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo. (art. 90 E.T.)

Planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores:

Para las empresas con convenio colectivo propio, se negociará el plan de igualdad, en el Convenio Colectivo, aunque no hay obligación de acordar nada.

En aquellas empresas sin convenio colectivo propio, serán los C.C. de ámbito sectorial los que recojan el deber de negociar el plan de igualdad y los criterios que debemos abordar. En el caso de que el Convenio Colectivo Sectorial no haya recogido la puesta en marcha de un plan de igualdad, es necesario que las empresas del sector de más de doscientos cincuenta trabajadores negocien un plan de igualdad.

Todos los convenios colectivos sectoriales deben acordar la obligación de adoptar el plan no sólo en las empresas de 250 trabajadores, sino también en empresas de un tamaño inferior, ya que algunos sectores están muy atomizados y cuentan con muy pocas empresas de más de 250 trabajadores.

Todo lo dispuesto anteriormente en el art. 85 del E.T. en materia de igualdad,



La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva

según la redacción dada por la Ley, será de aplicación en la negociación subsecuente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la misma. (disposición transitoria cuarta de la LOIEMH)

PLANES DE IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Una vez transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes. (Disposición final quinta LOIEMH)

Tenemos que ser conscientes del papel que otorga la Ley a los agentes sociales y la responsabilidad que, como sindicato, tenemos a la hora de valorar la negociación colectiva en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Para ello es necesario llevar un seguimiento de los avances que se producen en esta materia, así como de las dificultades encontradas a la hora de introducir planes de igualdad en los convenios colectivos, u otras medidas en materia de igualdad, o revisión de cláusulas sobre estos contenidos. En este trabajo debemos participar desde todas las estructuras de la UGT, Federaciones Estatales y Uniones, para valorar el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y para presentar propuestas que nos permitan seguir avanzando en unas relaciones laborales más igualitarias entre mujeres y hombres.

TRANSPARENCIA EN LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y a la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias. (art. 47 LOIEMH).

El convenio colectivo debe recomendar el establecimiento de sanciones específicas en caso de incumplimiento de cualquiera de las fases del proceso

desde la puesta en marcha, pasando por el desarrollo, seguimiento y evaluación de un plan de igualdad.

Algunas de las medidas contenidas en la Ley, deben ser trasladadas y concretadas en el convenio colectivo, sin embargo, otras medidas contenidas en la Ley, son de aplicación directa al haber sido introducidas en el Estatuto de los Trabajadores. En relación a estas últimas medidas no está de más que aparezcan recogidas en los convenios colectivos, para que tengan una mayor difusión, sabiendo que aunque no estén recogidas en los convenios colectivos, son de aplicación directa a los trabajadores y trabajadoras. Sirva de ejemplo el permiso de paternidad, aunque nos encontremos con convenios colectivos que fueron firmados con anterioridad a la publicación de la Ley de Igualdad y no hayan recogido este permiso, todos los trabajadores, que reúnan las condiciones para disfrutar de este permiso, accederán a él, porque es de aplicación directa..

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN. COMPETENCIAS

El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

Derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo (art. 64.1 E.T.).

Este derecho de los comités de empresa, se debe exigir y ejercer porque va a facilitar información, que posteriormente se puede utilizar para realizar un diagnóstico de la empresa y poner en marcha planes de igualdad o adoptar en su caso medidas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (art. 1.9, c E.T).

El Estatuto de los Trabajadores otorga competencias en materia de vigilancia y seguimiento del principio de igualdad, desde esta potestad podemos exigir que se adopten medidas que corrijan discriminaciones detectadas en la empresa en materia de igualdad, independientemente si se ha puesto en mar-



La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva

cha un plan de igualdad o se han introducido medidas en el convenio colectivo correspondiente.

Esta competencia también puede ser utilizada en aquellos casos en los que sí se ha adoptado un plan de igualdad o se han incluido medidas en materia de igualdad, para vigilar su cumplimiento. En algunas ocasiones introducimos en los convenios colectivos planes de igualdad o medidas, de las que después desconocemos su grado de cumplimiento.

Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación (art. 64.13 E.T.).

La ley de Igualdad también ha incluido esta nueva competencia en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, debemos por tanto para garantizar que sea efectivo, que esta competencia esté incluida en los Convenios Colectivos.

Aunque la Ley señala la obligación de negociar, y en su caso acordar, en el caso de que la empresa decida unilateralmente la puesta en marcha de un plan de igualdad, fuera del convenio colectivo, serán las medidas contempladas en el convenio colectivo de que se trate, las que tendrán carácter vinculante. Ello supone que si existe voluntad real de la puesta en marcha de medidas o de Planes de Igualdad, deben estar integradas en los convenios colectivos.

Por otro lado el art. 41 del E.T. en su apartado 4, recoge que “la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días. Durante el período de consultas las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.”

Este artículo garantiza que la empresa no pueda poner en marcha modificaciones sustanciales de forma unilateral. Ya que podemos encontrarnos con empresas, en las que la dirección decide unilateralmente poner en marcha un plan de igualdad, bien porque no se ha llegado a un acuerdo en la negociación, o en aquellos casos en los que la empresa no está obligada por Ley a poner en marcha un plan de igualdad y decide emprender la implantación del mismo sin contar con la representación sindical.

No discriminación en las relaciones laborales

Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación” (art. 17.1 E.T.)

La primera parte de este artículo nos afecta totalmente a todos los agentes sindicales, tanto a la representación empresarial como sindical. Por tanto no basta con introducir planes de igualdad o medidas en materia de igualdad, sino corregir todos los convenios colectivos que puedan contener discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de sexo. En los casos en que la Comisión Negociadora hubiera incurrido en la inclusión de una cláusula discriminatoria ya sea esta directa o indirecta, proponemos que sea la Comisión de Seguimiento del Convenio quién detecte esas probables discriminaciones y que proponga a la Comisión Negociadora que sean eliminadas en el próximo Convenio Colectivo.

Infracción muy grave en las relaciones laborales

“Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada



La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva

a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación” (art. 8, apartado 12 de la LISOS).

Sanciones: para las faltas muy graves, en grado mínimo de 6.251 a 25.000 euros y en grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros. (art. 40, apartado 12 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social)

Las sanciones accesorias que se imponen en los casos de faltas muy graves, podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, si así se determina por la autoridad laboral competente. (art. 46 bis de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social)

Estamos ante otras de las situaciones que pueden obligar a una empresa a la implantación de un plan de igualdad.

Validez del convenio colectivo

La autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones directas o indirectas, por razón de sexo.

A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción competente por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral (art. 90.6 del E.T.).

Este artículo recoge la garantía del papel de la autoridad laboral como valedora del principio de igualdad en los convenios colectivos. Si bien es nuestra responsabilidad como organización sindical, que ningún convenio colectivo recoja cláusulas contrarias o limitadoras de la legislación vigente.



DISEÑO E IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

CRITERIOS A SEGUIR PARA LA NEGOCIACIÓN PREVIA DE UN PLAN DE IGUALDAD

Con carácter general, los convenios colectivos de ámbito sectorial, incluirán al menos los contenidos mínimos de los planes de igualdad y los plazos de su puesta en marcha.

Los convenios colectivos de empresa, desarrollarán adecuando los contenidos a su realidad concreta, la totalidad del plan de igualdad.

ETAPAS DE UN PLAN DE IGUALDAD

A la hora de diseñar un plan de igualdad es necesario conocer las situaciones de desigualdad que se producen en la empresa, detectando las más evidentes para establecer posteriormente la prioridad de la desaparición de las mismas.

Para que pueda llevarse a cabo el plan de igualdad, es necesario plantear éste como una estrategia más, que debe utilizar la empresa de cara a la optimización de los recursos disponibles. Es por ello que debe darse una implicación efectiva por parte de la dirección de la empresa.

En igual medida la representación sindical ha de tener un papel protagonista a lo largo de la implantación de todo el plan. Por lo que es necesario que tome parte activa en todo momento.

Hemos de insistir en que las acciones positivas contenidas en el plan de igualdad, no tienen la finalidad de otorgar privilegios a las mujeres, ni por contra perjudicar a los hombres, sino que se trata de establecer medidas compensatorias que restablezcan el equilibrio entre mujeres y hombres en la empresa. Las acciones positivas, para que guarden equilibrio con el principio de igualdad, no pueden ser acciones protectoras.

Para poner en marcha un plan de igualdad, consideramos de interés establecer las siguientes etapas, que facilitarán su estudio y posterior aplicación:



La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva

Fases previas

1. Etapa de Compromiso.
2. Etapa de Diagnóstico.

Fases de puesta en marcha

3. Etapa de Programación.
4. Etapa de Aplicación.
5. Etapa de Evaluación y control.

Pasamos a estudiar con más detalle cada una de las etapas propuestas.

1. PRIMERA ETAPA: COMPROMISO

El primer paso de todo plan de igualdad es la decisión por parte de las organizaciones sindicales y la dirección de la empresa, de emprender la aplicación de una política de igualdad de oportunidades a fin de que su implantación sea efectiva. Este nivel de compromiso debe darse en todas las estructuras jerárquicas superiores: directores/as generales y de departamento, mandos intermedios y representación sindical en nombre del resto de la plantilla.

En esta primera etapa, debemos arrancar el compromiso de la empresa, no sólo de negociar el plan, sino de acordar las medidas que van a ser puestas en marcha, e introducir este compromiso en el convenio colectivo, tanto en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores que están obligadas por ley, como el resto de empresas de un tamaño inferior.

La propuesta deseable es que el plan de igualdad se vaya elaborando paralelamente a la negociación del convenio colectivo, se recoja en el mismo, y la mayor parte de las medidas previstas finalicen al concluir la vigencia del convenio. Independientemente, que se vuelva a negociar otro plan de igualdad en el siguiente convenio colectivo recogiendo nuevas medidas y aquellas que aún no han alcanzado su cumplimiento. Por este motivo es muy importante establecer plazos de la puesta en marcha, de su desarrollo y finalización, haciéndolo coincidir en la medida de lo posible con la vigencia del convenio colectivo. O bien, se marquen las directrices precisas que lleven a negociar el plan de igualdad.

El plan de igualdad comenzará con el referido compromiso, (explícito y público por parte de la empresa), de promover la igualdad de oportunidades y de poner en marcha las medidas o en su caso acciones positivas, contenidas en el mismo.



La Dirección de la empresa ha de comprometerse a considerar el plan de igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y conceder a la igualdad de oportunidades un valor real y trascendental en la política de los mismos, en el mismo plano de importancia que el resto de las políticas de la empresa.

Es importante en esta etapa implicar, a las personas que ocupan los puestos directivos o de decisión en la empresa obteniendo su compromiso, ya que en caso contrario, el plan correría el peligro de no implantarse, hacerlo sólo parcialmente, experimentar recortes, o en su caso, fracasar.

También interesa el compromiso de los responsables de departamentos, así como del resto de personas que ocupan puestos de mando intermedios. Finalmente es importante la implicación del personal, expresada a través de sus representantes sindicales.

Es igualmente importante que la empresa se comprometa a asignar los recursos humanos, materiales y económicos necesarios para poner en marcha el plan. Estos recursos están destinados a la realización de medidas concretas, a su seguimiento y a su evaluación y control. Al igual que otros contenidos del convenio colectivo, conviene conocer, el presupuesto de que se dispone para la puesta en marcha del plan de igualdad.

En cuanto a los recursos humanos del plan de igualdad, en esta primera etapa se debe constituir un equipo de trabajo o Comisión de Igualdad formado por representantes de los trabajadores y representantes de la empresa, que será el encargado de realizar el diagnóstico, diseño, aplicación y seguimiento del plan de igualdad. Este equipo de trabajo o Comisión de Igualdad puede recibir, en su caso, el asesoramiento de un experto/a en igualdad de oportunidades, que tendrá acceso a las informaciones necesarias. La distribución de responsabilidades puede establecerse nombrando diversos grupos a los que se les asignarán las correspondientes funciones.

La Comisión de Igualdad, puede formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, o trabajar de forma paralela y conjunta con esta misma. En el caso que sea la Comisión Negociadora la encargada de la puesta en marcha, esta Comisión debe contar con especialistas en materia de igualdad de género que se encarguen del seguimiento del plan de igualdad.



La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva

Ejemplo de Comisión de Igualdad, para incluir en un convenio colectivo

La Comisión de Igualdad se erige como garantía de la puesta en marcha de políticas de igualdad, de la vigilancia de su cumplimiento y de su seguimiento y evaluación.

En el mes siguiente al de la publicación oficial de este Convenio, se creará la “Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación” (CIOND), integrada por (xx) componentes de la representación empresarial y (xx) sindicatos firmantes o representantes de los trabajadores.

Los trabajadores acogidos a este convenio podrán dirigirse a esta comisión directamente o a través de sus representantes, cuando estimen que se ha producido o se pueda producir una situación discriminatoria.

Dicha comisión se reunirá (indicar periodicidad) con carácter ordinario o cuando lo solicite con una semana de antelación cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora, con carácter extraordinario.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento, así mismo, la representación sindical de la Comisión, dispondrá del crédito horario necesario y retribuido para el desempeño de sus funciones. Ese crédito horario comprenderá el día efectivo de la reunión y bien la tarde anterior o la mañana siguiente.

Serán funciones de esta comisión, las siguientes:

Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.

Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a trabajos de igual valor la mujer siempre tenga igual retribución.

Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de acceso al empleo, ascensos y funciones de mayor responsabilidad. En su caso, para hacer efectiva la igualdad de oportunidades, se adoptarán medidas de acción positiva a favor de la mujer estableciendo la preferencia o reserva de puestos para las mujeres en igualdad de condiciones de idoneidad que los varones, tanto en el acceso al empleo, como en los ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.

Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

2. SEGUNDA ETAPA: DIAGNÓSTICO

El diagnóstico consiste en el estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la empresa mediante la recopilación exhaustiva de datos sobre la plantilla y las políticas de personal y empleo de la empresa, así como el posterior análisis y publicación de los mismos.

En el diagnóstico deben participar tanto la representación sindical como la representación por parte de la empresa, para establecer criterios comunes sobre los que actuar posteriormente.

La finalidad de este diagnóstico es identificar los ámbitos prioritarios de actuación y servir de base para la realización del plan de igualdad, que tendrá lugar durante la fase inmediatamente posterior.

Se trata de conocer la posición de las mujeres en la empresa con el objetivo de detectar las discriminaciones o dificultades que impidan el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para que el diagnóstico tenga éxito habrá que asegurar que todo el personal conozca la decisión de llevarlo a cabo. Si se desea recoger información sobre el personal, sus opiniones, sus experiencias y sus expectativas, es necesario que expliquemos por qué y para qué queremos esta información ya que en caso contrario se corre el riesgo de no obtener la colaboración necesaria por parte de la plantilla.

El diagnóstico se elaborará de forma conjunta entre representantes de los trabajadores y representantes de la empresa. Cuando en la propuesta de diagnóstico no exista coincidencia por ambas partes se recurrirá a terceros, expertos en la materia, comúnmente aceptados por las partes.



La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva

El resultado del diagnóstico se recogerá por escrito, y se adjuntarán los documentos empleados para el mismo.

El plan irá acompañado del presupuesto con el que se dota especificando partidas para su ejecución y determinando las acciones y medidas que se pondrán en marcha para el cumplimiento del mismo.

Preverá una evaluación periódica por parte de la representación de los trabajadores y de la empresa.

Incluirá un plazo de ejecución, así como un régimen y un procedimiento sancionador en caso de incumplimiento parcial o completo de lo previsto en el mismo.

Esta propuesta deberá ser incluida en el Convenio Colectivo, como máxima garantía de su aplicación.

Se pueden utilizar diversos medios para hacer pública la intención de hacer un diagnóstico. Página web de la empresa, tablón de anuncios informativo, reuniones informativas periódicas, notas informativas y comunicados internos, comunicados personales de la dirección, noticias en los boletines informativos de la empresa, campañas de imagen de la empresa.

En esta fase del diagnóstico se pretende recoger información sobre las características de la plantilla y sobre la igualdad de oportunidades en la empresa, lo más exhaustivamente posible. Por tanto deberá obtenerse de dos maneras:

- **Cuantitativamente:** información sobre la composición de la plantilla, la participación de las mujeres en las distintas categorías profesionales, condiciones de trabajo, retribuciones salariales (parte fija y parte variable), criterios de contratación, pruebas de selección, formación, sistemas de promoción, organización de los tiempos de trabajo y distribución de los puestos de trabajo, excedencias y permisos, valoración de tareas y puestos de trabajo, etc.
- **Cualitativamente:** información sobre las aptitudes, opiniones y experiencias prácticas de las empleadas y empleados de la empresa, analizándose por tanto, la cultura y el sentir tanto de las trabajadoras y trabajadores como del personal directivo respecto a la igualdad de oportunidades, análisis del convenio colectivo para detectar posibles cláusulas que actúen como freno a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las técnicas que pueden utilizarse para la recogida de información sobre la plantilla, son: utilización de los datos estadísticos de la empresa, encuestas o cuestionarios, entrevistas individuales, entrevistas colectivas y grupos de discusión, análisis de la normativa legal de la empresa (convenio colectivo, acuerdos, etc...), análisis de problemática individuales.

En la última fase del diagnóstico se analizará las informaciones recogidas y las observaciones realizadas y se discutirán las propuestas que puedan surgir a partir de ellas.

La información recogida nos dará una descripción de las características de la empresa que nos ayudará a identificar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres y nos permitirá reflexionar sobre qué medidas pueden tomarse para mejorar la situación.

El paso siguiente al análisis será elaborar un breve informe en el que resumamos las conclusiones obtenidas.

El objetivo de este informe, será principalmente, fijar los objetivos o metas a conseguir y establecer, una serie de acciones gracias a las cuales podamos conseguir los objetivos fijados. Estas propuestas serán la base de la elaboración del plan de igualdad.

También podrá servir de base, durante la puesta en práctica del plan, para la discusión de los principales problemas a resolver, establecer los ámbitos prioritarios de actuación, formular los objetivos generales a conseguir, y sugerir acciones concretas a desarrollar.

Los resultados del mismo se darán a conocer a todas aquellas personas que hayan intervenido en su realización, así como a las que vayan a participar en el proceso de puesta en práctica de planes de igualdad, (dirección de la empresa, personal del Departamento de Recursos Humanos, mandos intermedios, y representación de personal). Al resto de la plantilla se le comunicarán las principales conclusiones obtenidas del diagnóstico.

3. TERCERA ETAPA: PROGRAMACIÓN

A tenor de la formulación realizada en la etapa de diagnóstico se llevará a cabo la programación en la que se indiquen unos objetivos a conseguir, se planteen una serie de acciones que conlleven a ellos, se señalen unos criterios de



La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva

evaluación y se asignen los recursos materiales, humanos y económicos necesarios para su realización.

Igualmente en esta etapa se estipulará el tiempo de realización. Cuando se trate de la inclusión de acciones positivas, no podemos olvidar que las acciones positivas son medidas de carácter temporal. Y también debemos indicar a quién va dirigida la acción positiva de que se trate. Establecer objetivos sobre la situación sobre la que se va a intervenir significa establecer una meta final. Forma parte de la definición de la acción positiva.

Los objetivos deben ser factibles y deben priorizar la eliminación de las discriminaciones en relación al grado en que se estén produciendo.

El siguiente paso, será sin duda, decidir qué acciones concretas vamos a llevar a cabo para conseguir los objetivos planteados. Es muy importante asegurar la coherencia entre los objetivos y las acciones. Las acciones definidas deberán responder a un objetivo, y cada objetivo, a una o varias acciones a realizar.

Al definir las acciones o medidas debemos tener en cuenta, destinatarios de la acción, responsable o responsables de su implantación, métodos a utilizar, recursos necesarios y objetivos que debe cumplir.

Las medidas a incluir en el plan de igualdad se realizarán como mínimo sobre las siguientes áreas:

ACCESO AL EMPLEO EN EL SECTOR, EMPRESA U OCUPACIÓN DE QUE SE TRATE

Recogida de información sobre la situación en el empleo desagregada por sexo

Incluirá como mínimo las formas de acceso al mismo, la plantilla y el tipo de contrato de trabajo. Las medidas del plan deben eliminar y/o corregir las prácticas discriminatorias en el acceso al empleo o aquellas que aparentemente no lo son pero cuyo resultado produce un efecto negativo sobre las mujeres. En cualquier caso, el plan deberá en caso de desequilibrio en el empleo entre hombres y mujeres en las plantillas y/o en los grupos y/o categorías profesionales, establecer medidas tendentes a equilibrar la presencia de mujeres y hombres y a eliminar la segregación ocupacional por razón de sexo en la empresa. A tales efectos se recogerán medidas, (como recoge la Ley) de acción positiva de preferencia o reserva en el acceso al empleo en los supues-

tos en los que las mujeres se encuentren infrarrepresentadas en las categorías profesionales, grupos profesionales, o niveles, y en la plantilla global hasta tanto no se equilibre el número de mujeres y hombres en cada uno de ellos.

La precariedad laboral

Las medidas a adoptar también deben incidir sobre la precariedad en el empleo de hombres y mujeres, analizando el tipo de contrato de hombres y mujeres en la empresa, los porcentajes de temporalidad de hombres y mujeres, los de contratación indefinida, y los de contratación a tiempo parcial. El plan recogerá medidas que corrijan las desigualdades entre hombres y mujeres en el tipo de contratación y que fomenten la contratación estable y a tiempo completo de las mujeres.

Para garantizar que en la empresa o sector, donde se va a aplicar el plan de igualdad, el acceso al empleo se realice de forma equilibrada podemos plantear las siguientes medidas:

- Establecer cuotas de ingreso en la empresa para el sexo menos representado, hasta que la plantilla sea equilibrada.
- Establecer topes a la contratación precaria incluyendo porcentajes de contratación indefinida a jornada completa.
- Priorizar la conversión de contratos temporales e indefinidos hasta equilibrar el número de mujeres y hombres que disfrutan del mismo.
- Otorgar acceso preferente a los puestos de trabajo a jornada completa al personal con contratos a tiempo parcial.
- Eliminar cuestiones no relacionadas con la capacitación de la candidata o candidato para desempeñar el puesto de trabajo, en los procesos de selección. Con esto nos referimos concretamente a preguntas relacionadas con el estado civil, número de hijas/os, etc
- Incluir a las mujeres en los equipos de selección de personal.

FORMACIÓN

Es necesario haber analizado si realmente en la práctica tienen las mismas oportunidades de formación profesional hombres y mujeres y si la formación es la adecuada para el reciclaje y la promoción, y si se facilita la formación en horarios compatibles con la conciliación de la vida familiar. El plan recogerá medidas que corrijan los desequilibrios entre hombres y mujeres en el acceso a la formación con el fin de facilitar el acceso a la misma de las mujeres.



La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva

Con el objetivo de asegurar el acceso a la formación de las mujeres, incluso para aquellas tareas que no sean realizadas frecuentemente por ellas, llevaremos a cabo acciones tales como:

- Asegurar que las convocatorias para los cursos de formación sean conocidas por todo el personal a través de su difusión pública.
- Favorecer el acceso de las mujeres a cursos relacionados con materias y disciplinas en las que estén subrepresentadas.
- Asegurar la actualización de las habilidades y conocimientos de aquellas mujeres que se reincorporan al mercado laboral tras un período de tiempo dedicado al cuidado de hijas e hijos, utilizando recursos como por ej: cursos a distancia, formación en horario laboral, previsión de un servicio de guardería, etc.

CONDICIONES SALARIALES

La situación de discriminación salarial por razón de sexo

Si se ha aceptado por parte de la empresa eliminar las discriminaciones salariales, esta deberá proporcionar los datos reales desagregados por sexo de “todas” las retribuciones (incluidas las retribuciones en especie, las mejoras sociales, etc.) de todos los trabajadores de la empresa, con la categoría profesional y tipo de contrato. Se analizará la clasificación profesional, el sistema de retribuciones y la estructura salarial, así como el sistema de valoración de puestos y funciones de trabajo. Para llevar a cabo el análisis mencionado las partes podrán designar de mutuo acuerdo a expertas/os de reconocida experiencia en la materia u organismos de igualdad oficiales. En caso de la detección de existencia de discriminación salarial directa o indirecta por razón de sexo, el plan recogerá las medidas necesarias para que de forma inmediata o a corto plazo se corrijan dichas discriminaciones.

Si existen dificultades para que la empresa facilite los datos sobre salarios de toda la plantilla, se puede recurrir a la colaboración de los trabajadores y trabajadoras para que faciliten información sobre sus salarios.

Si no, el único recurso que queda, es denunciar ante la Inspección de Trabajo y/o presentar demanda judicial, en el caso de que se haya detectado una discriminación salarial.

Con el objetivo de conseguir unas condiciones salariales de igualdad, evitando las diferencias retributivas entre trabajadoras y trabajadores que ocupan el mismo tipo de trabajo, categoría profesional o trabajos de igual valor, implementaremos acciones tales como:

- Valorar los puestos de trabajo independientemente de que se trate de categorías ocupadas mayoritariamente por mujeres u hombres.
- Analizar comparativamente las retribuciones teniendo en cuenta no solo el sueldo base sino también los beneficios sociales, los pluses, retribuciones en especie, etc.
- Lograr la igualdad retributiva real incluyendo a las mujeres en los sistemas de incentivos.
- Establecer períodos para eliminar las discriminaciones salariales.

PROMOCIÓN

La situación de la promoción desagregada por sexo

Incluirá como mínimo las fórmulas empleadas para la promoción y la relación de puestos de responsabilidad. El plan de igualdad adoptará medidas para eliminar y/o corregir las prácticas discriminatorias que impiden o pueden impedir o dificultar a las mujeres promocionarse y/o acceder a los puestos de responsabilidad en la empresa. Es aplicable lo señalado para el acceso al empleo en el apartado anterior.

Con el fin de evitar que las mujeres continúen ocupando indefinidamente, las categorías profesionales más bajas y peor retribuidas se deberían plantear las siguientes medidas:

- Establecer cuotas que permitan conseguir un equilibrio de hombres y mujeres en todas las categorías profesionales de la empresa. (como recoge la Ley de Igualdad)
- Promover a mujeres a puestos de responsabilidad en los que se encuentren infrarrepresentadas, en igualdad de méritos y capacidad.
- Revisar la clasificación profesional, y la asignación de tareas a cada una de las categorías con criterios no sexistas.
- Analizar las trayectorias profesionales de hombres y mujeres estableciendo mecanismos de corrección.



La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva

CONCILIACIÓN, TIEMPO DE TRABAJO Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

En la etapa de diagnóstico se habrá recogido la situación de hombres y mujeres en relación con el ejercicio de permisos, excedencias y otras posibles figuras como adaptaciones y/o modificaciones de jornada, cambio de turnos, distinguiendo entre los relacionados con la atención de responsabilidades familiares y el resto. El plan deberá contener medidas que incentiven el ejercicio por parte de los trabajadores masculinos de los permisos, excedencias y demás figuras para la atención de responsabilidades familiares, mientras exista un desequilibrio entre hombres y mujeres en este plano.

Los planes recogerán, así mismo, un estudio de los tiempos de trabajo y su distribución en la empresa, así como la posibilidad de reducir los tiempos de trabajo sin pérdida de productividad, racionalizar los horarios y el tipo de jornada; flexibilizar los tiempos de trabajo a favor de la conciliación tanto familiar como personal del trabajador o trabajadora.

La conciliación de la vida familiar con la vida laboral y personal sigue siendo, hoy en día, uno de las mayores condicionantes, que impiden a las mujeres el acceso y permanencia en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones. En este sentido se sigue penalizando a las mujeres haciéndolas responsables del cuidado de la familia, mientras tratan de abrirse camino en el mercado de trabajo. En este sentido es necesario:

- Fomentar el uso del permiso de paternidad dirigido, exclusivamente a los hombres.
- Establecer medidas incentivadoras, dirigidas a los hombres, para que hagan mayor uso de los permisos existentes dirigidos a la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Incorporar garantías en la promoción para los trabajadores, hombres o mujeres, que se han acogido a permisos o excedencias relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Tender a jornadas adaptadas a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Los planes recogerán un protocolo de actuación para tratar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que incluirá entre otros, el correspondiente pro-



cedimiento sancionador. En los citados protocolos se delimitarán así mismo las responsabilidades de la empresa en caso de no actuar frente a las conductas de acoso, y las actuaciones en caso de que sea el empresario el acosador. Podrán así mismo adoptar medidas de prevención para lograr ambientes laborales exentos de acoso.

Las medidas que se establezcan deben 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.

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 y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo (artículo 48 de la LOIEMH).

CONDICIONES DE TRABAJO

En líneas generales, el plan de igualdad podrá recoger:

- Establecimiento de jornadas flexibles que permitan y faciliten la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- No establecer ninguna diferencia entre la ropa que ha de entregarse al personal de uno u otro sexo, permitiendo que se pueda optar por la que resulte más cómoda.
- Facilitar la ropa adecuada a las trabajadoras embarazadas.
- Establecer procedimientos de carácter específico y urgente en el caso que se produzca algún conflicto laboral de tipo discriminatorio por razón de género.

SALUD LABORAL

En este área el plan podrá arbitrar la creación de una Comisión integrada por representantes de la empresa y de los trabajadores/as dirigida a realizar una evaluación de los riesgos laborales tanto físicos, como psíquicos, y diseñar planes de prevención con perspectiva de género, incluyendo medidas para prevenir el acoso por razón de sexo, el acoso sexual y medidas de apoyo para las mujeres víctimas de violencia de género.



La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva

Acciones positivas en general

Se podrán establecer medidas de acción positiva en general, tendentes a eliminar cualquier disposición, medida, o práctica laboral que suponga trato discriminatorio por razón de sexo.

4. CUARTA ETAPA: APLICACIÓN

Una vez elaborado el plan de igualdad, el paso siguiente es su puesta en marcha. Se ejecutarán las acciones previstas, intentando asegurarse de que se cumplan los objetivos que se han planteado. Se trata de llevar a cabo las acciones previstas. Es indispensable en este punto tener una cierta flexibilidad en su aplicación, ya que es previsible que en el día a día se presenten dificultades que no se hayan podido prevenir inicialmente

Al igual que en la primera etapa de compromiso, debe definirse una estrategia de comunicación de las acciones y actividades que se vayan realizando para asegurar la máxima implicación de todo el personal en la aplicación del plan. La difusión de las acciones que se lleven a cabo y de los resultados que se vayan obteniendo deberá realizarse tanto dentro de la empresa como fuera de ella. En la medida de lo posible es oportuno propiciar el intercambio de experiencias en este ámbito con otras empresas.

5. QUINTA ETAPA: EVALUACIÓN Y CONTROL

Se evaluarán los siguientes aspectos:

Las acciones realizadas y los objetivos propuestos. Es importante cuestionarse si el plan de igualdad propuesto es aplicable a la empresa, los objetivos son los adecuados y las acciones son coherentes con los objetivos marcados.

Los recursos asignados y la puesta en marcha de las acciones. Revisar si las acciones previstas se han realizado dentro del calendario, la infraestructura es la adecuada, se ajusta al presupuesto establecido, etc.

Los resultados obtenidos y la inversión realizada. La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las acciones realizadas y verificar su coherencia con los objetivos que nos hemos propuesto. Para ello hay que evaluar que se han cumplido los resultados previstos, el grado de satisfacción de los destinatarios de las acciones y si ha sido correcta la metodología utilizada.



Es importante tener claro qué se pretende evaluar, y en la medida de lo posible, fijar los objetivos de la evaluación tanto cuantitativa como cualitativamente. Las técnicas a utilizar estarán en función de los objetivos, y podrán realizarse mediante cuestionarios y test y a través de entrevistas grupales e individuales, grupos de discusión y la observación.

En ambos casos interesa tener en cuenta, las opiniones del personal al que van destinadas las medidas de acción positiva, contenidas en el plan de igualdad. Puede resultar de mucha utilidad, elaborar una hoja de seguimiento donde se recojan todas aquellas impresiones referidas al desarrollo del mismo en relación con los objetivos marcados. Puede, incluso, servir para que el personal de la empresa exprese sus opiniones sobre las acciones que se estén llevando a cabo.

Otra acción evaluadora a llevar a cabo, es la de realizar una comparación de la igualdad de oportunidades en la empresa antes y después de la aplicación del plan de igualdad. Ésta se lleva a cabo a través de los resultados que se han obtenido en la fase de diagnóstico previo, observando los cambios producidos en todas las áreas de acción en el seno de la empresa o sector, una vez realizado y ejecutado el plan de igualdad. Esta evaluación es necesaria para dar cumplimiento a la disposición adicional quinta de la LOIEMH, que recoge que “a los cuatro años de entrada en vigor, el Gobierno junto a las organizaciones sindicales y las organizaciones empresariales más representativas evaluará el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad”.

CLÁUSULAS DE INCLUSIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD EN EL CONVENIO COLECTIVO

Proponemos a continuación un ejemplo de cláusula de Convenio Colectivo para recoger la obligación de la puesta en marcha de un plan de igualdad:

En el plazo máximo de (xxxxx por ejemplo, 1 año) desde la entrada en vigor de las disposiciones contenidas en este Acuerdo/convenio, se procederá a la aplicación práctica del Plan de Igualdad en cada una de las empresas afectadas por el presente convenio.

El plan a aplicar será el que previamente se haya negociado entre la empresa y los representantes de los trabajadores y deberán iniciarse las negociaciones en un plazo no inferior a (incluir plazos).



La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva

OTRAS MEDIDAS A NEGOCIAR PARA CONSEGUIR LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

Hay que recordar que en los casos de las empresas que no están obligadas a implantar planes de igualdad, sí están obligadas a 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 del personal.

Por tanto las medidas anteriormente expuestas, tienen total validez para el resto de la negociación colectiva.

También conviene recordar, que el Gobierno se compromete a establecer medidas de fomento para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, en las pequeñas y medianas empresas que en nuestro país son la mayoría, medidas que incluirán apoyo técnico. (art. 49 de la Ley orgánica para la igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres)

CONTROL ADMINISTRATIVO DE LOS PLANES DE IGUALDAD: SANCIONES

La LOIEMH recoge también modificaciones a la LISOS, con la finalidad de ejercer un control administrativo sobre la puesta en marcha de los planes de igualdad. La Ley establece la responsabilidad de la Inspección de Trabajo de ejercer control sobre los planes de igualdad, al tiempo que incluye como falta grave o muy grave los incumplimientos en materia de igualdad e impone sanciones a las empresas, que hayan incurrido en dichas faltas.

- “No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad, establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.” Se considera falta grave y se imponen multas que van desde 626 euros a 6.250 euros (art. 7.13 de la LISOS).
- “No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado segundo del art. 46 bis de esta Ley”. Se considera falta muy grave y se impondrán multas que van desde 6.251 euros a 187.515 euros (art. 8.16 de la LISOS).
- Además se introducen responsabilidades empresariales específicas, que consisten en una serie de sanciones accesorias, que se impondrán a las empresas que hayan incurrido en una falta grave, en alguna de las materias especificadas a continuación:

Art. 46 bis LISOS:

– Los empresarios que hayan cometido infracciones muy graves tipificadas en:

8.12 (discriminación).

8.13 (acoso sexual).

8.13 bis (acoso por razón de sexo y otras causas discriminatorias).

16.2 (acceso al empleo).

- serán sancionados (además de la sanción económica) con sanciones accesorias.

Sanciones accesorias

- Pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción, y
- Exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses.

Conmutación de las sanciones accesorias (necesita desarrollo reglamentario)

Las sanciones accesorias mencionadas anteriormente podrán ser sustituidas

- Por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa

Condiciones:

- Solicitud de la empresa
- Autorizado por la Autoridad Laboral
- Informe preceptivo de la Inspección de Trabajo
- Se suspende el plazo de prescripción de las sanciones

PRINCIPIOS GENERALES EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

Debemos garantizar que a través de la negociación colectiva se recojan los contenidos de la Ley. Para ello se deben revisar los convenios colectivos eliminando redactados anteriores que puedan ser restrictivos incluso contrarios a la Ley.

La mayor garantía de efectividad de un plan de igualdad, es que sea recogido dentro del Convenio Colectivo, debido al carácter vinculante de los mismos. Incluyendo también, indemnización o sanción en caso de incumplimiento del principio de igualdad y del incumplimiento de la puesta en marcha de los planes de igualdad.



DEFINICIONES RECOGIDAS EN LA LEY QUE DEBEN SER INTEGRADAS EN UN PLAN DE IGUALDAD

La finalidad de los planes de igualdad no es la de reproducir la regulación legal existente en materia de igualdad, ni la de establecer cláusulas antidiscriminatorias generales consistentes en declaraciones de principios que después no tienen concreción alguna. Los contenidos de los planes deben concretarse y orientarse hacia la aplicación de medidas dirigidas a lograr un efecto de igualdad real entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Los planes de igualdad no deben tratar de eliminar solamente las discriminaciones directas e indirectas sino también las estructurales. El objetivo final es el equilibrio y la igualdad real y efectiva.

Para asegurar la implantación de medidas en materia de igualdad de género es necesario que los convenios recojan entre otros la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad en los términos y plazos que se convenga.

- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres** (art. 3 LOIEMH)
- **Discriminación directa e indirecta** (art. 6 LOIEMH)
- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo** (art. 7 LOIEMH)
- **Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo** (art. 48.2 LOIEMH).
- **Discriminación por embarazo o maternidad** (art. 8 LOIEMH)
- **Indemnidad frente a represalias** (art. 9 LOIEMH)
- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias** (art.10 LOIEMH)
- **Acciones Positivas** (art. 11 LOIEMH)
- **Presencia o composición equilibrada** (Disposición Adicional 1ª LOIEMH)

- **Otras medidas de mejora con repercusión directa en el ámbito laboral.**
 - **Derechos laborales** (art. 4.2 c E.T.)
 - No discriminación en las relaciones laborales (art. 17.1 E.T.)
 - Nulidad de la extinción del contrato por causas objetivas (arts. 53 y 55 del E.T. y 108 y 122.2 LPL).
 - Indemnizaciones (disposición adicional decimoctava ET).
 - Compatibilidad de indemnizaciones (arts. 27, 180 y 181 de la LPL).

 - **Desempleo**
 - Cotización efectiva (art. 124.6 LGSS).
 - Garantía de cotización íntegra (art. 222 LGSS).
 - Cuantía de prestaciones (art. 211.5 LGSS).
 - Subsidio asistencial (art. 217.1 LGSS).



MODELOS DE PLANTILLAS PARA LA RECOGIDA DE DATOS EN LA FASE DE DIAGNÓSTICO

Los cuadros que se exponen a continuación, son meramente orientativos y cada empresa o centro de trabajo debe elaborar sus propios cuadros adaptados a la situación real, para recogida de datos del diagnóstico de la empresa.

SITUACIÓN DE PARTIDA

Es necesario como primer paso, disponer de información que indique como está distribuida la plantilla, cuántos hombres y cuántas mujeres trabajan en una empresa o centro de trabajo, para determinar las medidas a adoptar para equilibrar la plantilla.

EDAD					
Distribución de plantilla por edades	Totales parciales	MUJERES		HOMBRES	
		Total	%	Total	%
Menos de 20 años					
20 a 29 años					
30 a 39 años					
40 a 49 años					
50 y más años					
TOTAL					

La antigüedad en la plantilla de hombres y mujeres permite conocer si existe una evolución o retroceso en la contratación de mujeres. Pero además va a facilitar información en relación a los salarios. Esta información cruzada con las retribuciones salariales puede evidenciar posibles discriminaciones salariales.

ANTIGÜEDAD					
Antigüedad en plantilla	Totales parciales	MUJERES		HOMBRES	
		Total	%	Total	%
Menos de 1 año					
1 a 3 años					
3 a 5 años					
6 a 10 años					
Más de 10 años					
TOTAL					

Las categorías profesionales permiten conocer el grado de segregación vertical, que se produce en una empresa, a partir de esta información se podrán plantear acciones para que las mujeres no sólo ocupen las categorías inferiores de las escalas profesionales.

CATEGORÍA PROFESIONAL					
Categoría profesional	Totales parciales	MUJERES		HOMBRES	
		Total	%	Total	%
Personal directivo					
Mandos intermedios					
Personal cualificado					
Personal no cualificado					
Personal administrativo					
TOTAL					

Con esta tabla se pueden recoger los datos acerca de las personas que han promocionado a lo largo del último año en cada una de las categorías profesionales que se indican abajo y sobre todo observar si se produce discriminación por razón de sexo en la promoción. También se puede completar esta tabla introduciendo otra que recoja datos sobre las vías de promoción laboral: si responde a la permanencia continuada en un puesto de trabajo, si se produce por libre designación, si existen sistemas objetivos para la promoción, incluso si se producen limitaciones a la promoción a aquellas personas que hayan disfrutado de algún tipo de permiso relacionado con el cuidado de hijos u otros familiares.

PROMOCIÓN PROFESIONAL					
Categoría profesional	Total	MUJERES		HOMBRES	
		Total	%	Total	%
Personal directivo					
Mandos intermedios					
Personal cualificado					
Personal no cualificado					
Personal administrativo					
TOTAL					

Respecto a la formación conviene saber quienes reciben formación por categorías y sexo. Pero de forma complementaria conviene saber quienes son convocados a los cursos, si la formación se imparte en horario laboral o fuera del horario laboral. Pero también conviene conocer, si la formación está dirigida a conseguir habilidades para un mejor desempeño del puesto de trabajo que se está desarrollando o si la formación va dirigida a la promoción profesional.

FORMACIÓN						
Categoría o grupo profesional	Número de horas	Total	MUJERES		HOMBRES	
			Total	%	Total	%
Personal directivo						
Mandos intermedios						
Personal cualificado						
Personal no cualificado						
Personal administrativo						
TOTAL						

Es muy importante conocer, las distintas modalidades de contratación y como se benefician de ellas hombres y mujeres. En el caso que hubiera una gran desfase en la adjudicación de contratos si se trata de hombres o mujeres, está situación habrá de ser corregida. Tal vez la modalidad de contratación sea la discriminación que se produce en menor grado, si tomamos como referencia los datos oficiales. Pero la realidad de cada empresa es la que nos enfrentará a las acciones que se han de poner en marcha.

CONTRATACIÓN					
Modalidad de contrato	Total	MUJERES		HOMBRES	
		Total	%	Total	%
Indefinido					
Temporal					
Prácticas					
Formación					
Otros					
TOTAL					

Sin embargo, a diferencia de la modalidad de contratación, dónde sí se producen discriminaciones en un grado importante es en la adjudicación de los tiempos de trabajo. La mayor parte o la casi totalidad del trabajo a tiempo parcial que se desarrolla en nuestro país es desempeñado por mujeres. Hay que proponer que las jornadas a tiempo parcial, sean una elección y no una imposición, y en cualquier caso si en la empresa existe la posibilidad de desarrollar jornadas a tiempo completo, deben ser ofrecidas en primer lugar a las personas que ya están trabajando en el centro con jornadas a tiempo parcial.

JORNADA EFECTIVA					
Jornada efectiva	Total	MUJERES		HOMBRES	
		Total	%	Total	%
Menos de 20 horas					
20 a 34 horas					
35 a 39 horas					
40 horas					
Más de 40 horas					
TOTAL					

Para conseguir una aceptable conciliación de la vida laboral, familiar y personal, es necesario en primer lugar, que no se obstaculice el ejercicio de los derechos que sobre la materia recoge la LOIEMH, ya que muchas empresas impiden o disuaden a trabajadores y trabajadoras del disfrute de permisos. En segundo lugar debemos tender hacia un disfrute equilibrado de mujeres y hombres, de todos los permisos tanto retribuidos como no retribuidos.

DISFRUTE DE PERMISOS					
Tipo de permiso	Totales parciales	MUJERES		HOMBRES	
		Total	%	Total	%
Permiso de maternidad / paternidad, cesión de maternidad					
Lactancia					
Reducción de jornada					
Excedencias					
Otros permisos					
TOTAL					

La información global sobre retribuciones salariales aportará datos que pueden orientar sobre posibles discriminaciones en materia retributiva. Esta recogida de datos debe ser completada con información de salarios en relación a las categorías profesionales. Pero también es necesario para analizar en profundidad las discriminaciones salariales, la definición de las funciones de cada puesto de trabajo, pues se puede estar produciendo el pago de salarios distintos para dos trabajos de igual valor. Pero además es necesario saber como se distribuye el salario en cada uno de los casos, que parte corresponde a salario base, a complementos, a antigüedad, a pago en especies (viajes, teléfono móvil, bonos de comida, kilometraje o combustible, vivienda, descuentos en compras u otro tipo de beneficios.)

RETRIBUCIONES SALARIALES					
Retribuciones salariales (de naturaleza salarial o extrasarial)	Categorías	MUJERES		HOMBRES	
		Total	%	Total	%
Menos de 800 euros	Personal administrativo				
Entre 800 y 1.000 euros	Personal no cualificado				
Entre 1.000 y 1.200 euros	Personal cualificado				
Entre 1.200 y 1.800 euros	Mandos intermedios				
Más de 1.800 euros	Personal directivo				
TOTAL					

OBJETIVOS A ALCANZAR

Para plantear objetivos cuantificados, que ofrecen mayor facilidad para su evaluación, pueden servir las plantillas anteriormente expuestas, recogiendo datos a los que se esperan llegar una vez ejecutadas las acciones recogidas en el plan de igualdad. También los datos de partida y llegada, permitirán analizar la evolución producida en la empresa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



Con la colaboración de:

