
INSTRUMENTOS PARA LA IGUALDAD EFECTIVA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Prof^a. Dra. María Teresa Velasco Portero
Derecho del Trabajo
ETEA (Universidad de Córdoba)



ÍNDICE

Módulo I. El principio de igualdad entre mujeres y hombres y las acciones positivas

Módulo II. La promoción de la igualdad de oportunidades a través de la negociación colectiva

Módulo III. Los Planes de Igualdad

BIBLIOGRAFÍA COMÚN A TODOS LOS MÓDULOS

CASO PRÁCTICO FINAL

Anexos:

Anexo 1. Negociar en igualdad. Guía sindical para la negociación colectiva.

Anexo 2. Guía de la negociación colectiva 2010. Recomendaciones para unas buenas prácticas de negociación colectiva (en lo relativo a Planes de Igualdad, a clasificación profesional y promoción en el trabajo y a acoso sexual).

Anexo 3. Convenio colectivo del sector de la construcción de la provincia de Sevilla.

MÓDULO I.- EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y LAS ACCIONES POSITIVAS

ÍNDICE:

Unidad 1: La igualdad en nuestro ordenamiento jurídico.

Unidad 2: La igualdad en la empresa: la situación de la mujer en el ámbito laboral.

OBJETIVOS:

- Identificar los preceptos constitucionales y otras normas que hacen mención a la igualdad.
- Comprender la importancia de las acciones positivas en materia de género.
- Mediante datos objetivos se pretende que el alumnado disponga de una apreciación crítica de la situación actual de la mujer en el ámbito laboral.

Unidad Didáctica 1

LA IGUALDAD EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO

1. Definición de igualdad y principio de no discriminación entre mujeres y hombres

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio y un valor jurídico universal que se concreta, entre otros, en el derecho a la no discriminación por razón de sexo, esto es: en la ausencia de todo perjuicio o desventaja, directa o indirecta, como consecuencia de la consideración arbitraria del sexo. Especialmente cuando este trato perjudicial se vincula a la maternidad, las obligaciones familiares o el estado civil. Es decir: *la igualdad es un principio y/o valor y la no discriminación un derecho.*

La igualdad tiene un reconocimiento importante en nuestra Constitución de 1978, en varios artículos:

- Art. 1: España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igual y el pluralismo político.
- Art. 14: Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Art. 9.2: Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

La importancia que nuestra Constitución otorga a la igualdad viene determinada por el hecho de que se trata de un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.** En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, como las Directivas en materia de igualdad de trato, la 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, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

La normativa interna más importante sobre la materia es la LO 3/2007, que insiste en que la igualdad ha de convertirse en principio y valor inspirador e informador de todo el ordenamiento jurídico, debiendo observarse tanto en la elaboración, como en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas; y proyectarse de forma transversal en todos los ámbitos de la vida y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social, cultural y artística.

En particular, esta Ley advierte expresamente que el principio de igualdad y el derecho a la no discriminación se garantizará en todo caso en:

- El acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia.
- La formación profesional.
- La promoción profesional.
- Las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido.
- 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.

2. Discriminación directa y discriminación indirecta

La normativa comunitaria se refiere a ambos tipos de discriminación; la transposición de estas directivas se hizo por medio del art. 6 de la LOI. La

discriminación directa es aquella que genera situaciones en las que una persona en atención a su sexo es, ha sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera, en todo caso, discriminación directa cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. En el ámbito laboral, por ejemplo, se consideró discriminación directa la prohibición de contratar mujeres en las minas –STC 229/1992-- y en el ejército –STC 216/1991--.

La discriminación indirecta es aquella situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas de otro sexo. Por ejemplo, en su día el Tribunal Constitucional consideró discriminatorio por razón de sexo exigir para la incardinación en determinada categoría profesional una titulación de formación profesional que no era precisa para la ejecución efectiva del puesto de trabajo, y que estaba probado no poseían la mayoría de las mujeres que podían optar al puesto. Y ello pese a tratarse, en principio, de una exigencia –estar en posesión de determinada titulación --objetiva y neutra, ajena al sexo.

3. Las acciones positivas

El término “acción positiva” tiene su origen en la *Affirmative Action* norteamericana, instaurada tras las reivindicaciones de los movimientos pro derechos civiles de la población afroamericana. Designa las políticas o acciones que conceden preferencias a grupos de población que se considera que están en situación de desventaja social.

La definición de “medidas de acción positiva” es la siguiente: Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

Según el art. 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: “Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. Las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”.

4. La acción positiva en la LOI

Sin duda la característica más relevante de la LOI no es la de buscar prevenir y sancionar las discriminaciones -lo que no deja de ser importante- sino

la de intentar hacer efectivo el principio de igualdad a través de políticas activas. Para ello se estructura un verdadero marco general para las acciones positivas: la acción positiva como estrategia pública afecta a todos los niveles de la Administración.

Son necesarias medidas de carácter colectivo para poder luchar contra la discriminación, que también se caracteriza por sus **efectos colectivos**.

Aunque la discriminación pueda manifestarse de manera individualizada, tiene lugar en tanto que la persona objeto de discriminación es miembro de un grupo que reúne ciertas características: "no se discrimina a una determinada mujer, sino que se la discrimina por ser mujer".

Así, las medidas de Acción Positiva están dirigidas a eliminar los obstáculos que se oponen a que las mujeres disfruten de los derechos de ciudadanía en condiciones de igualdad; son **medidas concretas y temporales** (hasta la consecución del objetivo) **dirigidas a compensar situaciones de desventaja con que parten las mujeres**.

Se trata de compensar tanto aquellas situaciones de **discriminación directa** (en las que los actos u omisiones que producen el resultado perjudicial para las mujeres -y no necesariamente beneficioso para los hombres- toman directa y formalmente como causa de ese tratamiento peyorativo el factor sexo, como por ej. el Convenio que establece un salario inferior a las "Oficialas de 1º" de una categoría, frente al establecido para los "Oficiales de 1º" de esa misma categoría) como las de **discriminación oculta** (casos en los que el factor determinante del tratamiento peyorativo sigue siendo el sexo, el efecto perjudicial para el colectivo discriminado es conocido y conscientemente buscado, pero trata de encubrirse la causa real, como por ej. el convenio que establece un salario inferior a los trabajadores a tiempo parcial, teniendo en cuenta que la mayor parte de las oficialas 1ª trabajan a tiempo parcial) e **indirecta** (tratamientos formalmente neutros desde el punto de vista del sexo, pero que, de hecho, aunque sea involuntariamente, producen un resultado perjudicial para las mujeres -sin que al mismo tiempo produzcan un resultado necesariamente beneficioso para el colectivo masculino).

El ejemplo anterior podría servir para este tipo de discriminaciones, cuando a pesar de no existir voluntad de discriminar, se establecen barreras (no basadas en el factor sexo) que "indirectamente" excluyen a las mujeres.

En general, cuando se beneficia a personas que trabajan a jornada completa o que tienen más disponibilidad de horario fuera de la jornada laboral estándar se discrimina indirectamente a las mujeres --muchas veces por ignorancia o falta de consideración de las condiciones, necesidades o consecuencias para las mismas--, que son las que no pueden acogerse a esos beneficios por las características diferenciales de su situación laboral y familiar.

Estas últimas son las más frecuentes, a la vez que las más difíciles de detectar.

5. Conceptos afines a la acción positiva: qué no es acción positiva

La acción positiva tiende a confundirse con otros conceptos con los que guarda cierta afinidad, pero que son diferentes:

Acción Protectora: su finalidad no es otra que proteger a las mujeres.

Sin embargo, parte de una concepción tradicional (paternalista) del rol que juegan las mujeres en la sociedad y en el mercado laboral y, pese a su buena voluntad, sus efectos son devastadores. Estas medidas provocan un encarecimiento de la mano de obra femenina, con lo que las mujeres son expulsadas del mercado laboral formal y se ven abocadas a trabajar en la economía sumergida (“efecto boomerang”).

Ej. Prohibir el trabajo nocturno a las mujeres o el trabajo en las minas o en tareas que suponen esfuerzo físico.

Además, el TCE ha declarado ya la incompatibilidad de estas medidas protectoras con el principio de igualdad de trato y de no-discriminación por razón de sexo: Hombres y mujeres deben ser protegidos de la misma forma, excepción hecha de los supuestos específicos de embarazo y maternidad contemplados en el artículo 2.3 de la Directiva 76/207.

Discriminación Positiva: (o “reverse discrimination”).

Este sistema constituye en realidad una medida de Acción Positiva, pero especialmente “incisiva”, que consiste en una medida diferenciadora encaminada a privilegiar a los integrantes de un grupo desfavorecido (en situación de “discriminación adversa”). Al beneficiar a los miembros de ese grupo, se perjudica visiblemente a otras personas (a diferencia de otras medidas de Acción Positiva). Mientras que las medidas de Acción Positiva actúan habitualmente sobre el “punto de partida” (tratan de garantizar la igualdad de oportunidades a hombres y mujeres en el punto de partida) o en la propia “carrera” (eliminando los obstáculos para el igual ejercicio de los derechos), la Discriminación Positiva afecta al “punto de llegada”, persigue y garantiza un resultado concreto.

Ej.: Las medidas de acción positiva, más centradas en igualar las condiciones de acceso, se articularían por medio de cursos de formación, orientación o incluso subvenciones a la contratación de mujeres, mientras que la discriminación positiva impondría directamente la obligación de contratar mujeres hasta eliminar su infrarrepresentación.

Unidad Didáctica 2

LA IGUALDAD EN LA EMPRESA: LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL

1. La implicación del empresario en la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres a partir de la LOI

Siendo la igualdad un principio general de nuestro ordenamiento y un derecho fundamental, nuestro ordenamiento no se limita a promoverlo y garantizarlo por medio de los poderes públicos, sino que implica al empresario en la consecución efectiva de la igualdad de oportunidades. De esta manera, el empresario no sólo está obligado a abstenerse de realizar actuaciones discriminatorias, sino que tiene una serie de obligaciones para conseguir que exista una auténtica igualdad de oportunidades en el ámbito de las relaciones laborales.

Para ello, el instrumento más adecuado es la realización de Planes de Igualdad, aunque también puede realizarse a través de acciones positivas que no puedan llegar a considerarse como un auténtico Plan; a través de estas actuaciones se pretende localizar los focos de discriminación en la empresa y adoptar las medidas necesarias para suprimirlos. Las acciones positivas tienen dos manifestaciones fundamentales, a saber: la posibilidad de la negociación colectiva de contemplar reservas y preferencias en el acceso, formación y promoción de las mujeres y de los varones en las actividades o categorías en las que respectivamente se encuentren infrarrepresentados; y la obligación que se impone a determinadas empresas de obtener en el futuro la presencia equilibrada en los consejos de administración.

La presencia equilibrada significa que las personas de cada sexo presentes en estos órganos no superen, en su conjunto, el 60% ni menos del 40%. Pues bien, las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir del 24 de marzo de 2007. Esta recomendación se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la señalada fecha.

2. La situación de la mujer en el ámbito laboral en España

La atención específica a la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral es absolutamente necesaria en nuestro país, como demuestran las cifras oficiales. Las mujeres son objeto de discriminación en muchos aspectos de la vida, especialmente en el ámbito laboral. Y esto se aprecia con facilidad constatando, a mero título de ejemplo, las estadísticas siguientes:

- a) Tasas de ocupación/desempleo.
- b) Reparto de las ocupaciones.
- c) Retribuciones.
- d) Porcentajes de inactividad por razones familiares.

TASAS DE ACTIVIDAD, OCUPACIÓN Y PARO

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010				
									I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.
Ambos Sexos	TASA DE ACTIVIDAD	56,74	57,72	55,58	59,12	60,13	59,76	59,83				
	TASA DE OCUPACIÓN	50,75	52,70	53,72	54,03	51,77	48,50	47,84				
	TASA DE PARO	10,56	8,70	8,30	8,60	13,91	18,83	20,05				

Mujeres	TASA DE ACTIVIDAD	45,79	46,95	48,56	49,37	51,38	51,70	52,05				
	TASA DE OCUPACIÓN	39,13	41,40	43,05	43,94	43,6	41,84	41,44				
	TASA DE PARO	14,55	11,61	11,36	11,00	15,14	19,07	20,16				

(Fuente: A partir de la encuesta de población activa del INE)

REPARTO DE OCUPACIONES

Ambos Sexos		2006	2007	2008	2009	2010
						I Trim.
	TOTAL	20,002	20,477	19,857	18,646	18,394
Datos absolutos (en miles)	Dirección de las empresas y de la administración pública	1.465	1.563	1.554	1.494	1.489
	Técnicas/os profesionales científicas/os e intelectuales	2.460	2.543	2.612	2.610	2.651
	Técnicas/os y profesionales de apoyo	2.305	2.424	2.418	2.296	2.324
	Empleadas/os de tipo administrativo	1.871	1.906	1.849	1.747	1.684
	Trabajadoras/es de servicios de restauración, personales, protección y vendedoras/es	3.098	3.139	3.271	3.193	3.145
	Trabajadoras/es cualificadas/os en agricultura y pesca	524	504	472	472	464
	Artesanas/os y trabajadoras/es cualificadas/os de industrias manufactureras, construcción y minería (excepto operadoras/es)	3.314	3.373	2.929	2.498	2.352
	Operadoras/es de instalaciones y maquinaria, montadoras/es	1.860	1.922	1.789	1.555	1.548
	Trabajadoras/es no cualificadas/os	3.020	3.017	2.859	2.679	2.631
	Fuerzas armadas	86	86	103	102	105

Mujeres		2006	2007	2008	2009	2010
	TOTAL					I Trim.
	Dirección de las empresas y de la administración pública	31,76	31,80	32,47	32,82	33,27
	Técnicas profesionales científicas e intelectuales	52,90	53,34	53,60	53,92	54,51
	Técnicas y profesionales de apoyo	44,51	44,50	45,67	46,96	47,46
	Empleadas de tipo administrativo	64,49	65,89	66,72	65,89	65,67
	Trabajadoras de servicios de restauración, personales, protección y vendedoras	1.871	1.906	1.849	64,14	63,77
	Trabajadoras cualificadas en agricultura y pesca	63,36	64,27	65,17		
	Trabajadoras cualificadas en agricultura y pesca	22,49	21,83	20,20	21,30	20,55
	Artesanas y trabajadoras cualificadas de industrias manufactureras, construcción y minería (excepto operadoras)				6,76	6,82
	Operadoras de instalaciones y maquinaria, montadoras	7,01	6,02	5,93		
	Operadoras de instalaciones y maquinaria, montadoras	12,90	13,36	12,92	12,73	12,92
	Trabajadoras no cualificadas	53,34	56,21	57,11	57,95	58,24
	Fuerzas armadas	9,29	10,47	8,25	10,00	10,06

(Fuente: A partir de la encuesta de población activa del INE)

BRECHA SALARIAL

Brecha Salarial	Todas las Ocupaciones	26,33
	Directoras/os de Empresas de 10 o más asalariados	34,65
	Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados	
	Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines	25,44
	Profesiones asociadas a titulaciones de 1er ciclo universitario y afines	20,43
	Técnicas/os y profesionales de apoyo	27,37
	Empleadas/os de tipo administrativo	29,89
	Trabajadoras/es de servicios de restauración y personales	21,57
	Trabajadoras/es de servicios de protección y seguridad	17,98
	Dependientes/es de comercio y asimilados	22,07
	Trabajadoras/es cualificados/as de agricultura y pesca	
	Trabajadoras/es cualificados/as de construcción, excepto operadores de maquinaria	14,40
	Trabajadoras/es cualificados/as de Industrias extractivas, metalurgia, construcción de maquinaria y asimilados	13,50
	Trabajadoras/es cualificados/as de industrias de artes gráficas, textil y de la confección, de la elaboración de alimentos, ebanistas, artesanos y otros asimilados	26,26
		Operadoras/es de instalaciones industriales, de maquinaria fija; montadores y ensambladores
	Conductores/as y operadores/as de maquinaria móvil	22,95
	Trabajadoras/es no cualificados/as en servicios (excepto transportes)	28,60
	Peonas/es de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	19,11

DIFERENCIA SALARIAL Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO, SEGÚN CC.AA

	1995 (1)	2002 (1)	2002 (2)	2006 (3)
<i>Diferencia Salarial</i>				
Total Nacional	26%	25%	20%	18%
Andalucía	27%	21%	13%	
Aragón	29%	33%	26%	
Asturias (Principado de)	31%	32%	20%	
Balears (Illes)	25%	23%	17%	
Canarias	21%	19%	11%	
Cantabria	33%	25%	18%	
Castilla-La Mancha	32%	25%	26%	
Castilla-León	27%	28%	14%	
Cataluña	30%	30%	26%	
Comunitat Valenciana	27%	25%	21%	
Extremadura	32%	22%	7%	
Galicia	20%	26%	19%	
Madrid (Comunidad de)	25%	25%	24%	
Murcia (Región de)	33%	22%	14%	
Navarra (Comunidad Foral de)	23%	28%	19%	
País Vasco	21%	27%	17%	
Rioja (La)	20%	20%	15%	
Ceuta y Melilla	23%	16%	-5%	

Discriminación Salarial

Total Nacional	18%	19%	17%	16%
-----------------------	------------	------------	------------	------------

Fuente:

(1) Elaboración propia a partir del estudio sobre "*Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*". Instituto de la Mujer, 2007 (a partir de las Encuestas de Estructura Salarial 1995 y 2002). Datos comparables.

(2) Encuesta de Estructura Salarial. INE. 2002. Los resultados no son comparables con los obtenidos en 2006, debido a la ampliación de la muestra en este último año.

(3) Encuesta de Estructura Salarial. INE. 2006.

Notas:

Diferencia salarial es la brecha existente entre lo que cobran, en media, hombres y mujeres, medido en salario bruto / hora.

Discriminación Salarial: es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL: *Mujeres ocupadas a tiempo parcial por motivos (unidades miles de personas)*

Ambos sexos		2007	2008	2009	2010
	TOTAL	2.383,1	2.479,0	2.470,7	2.451,7
	Seguir cursos de enseñanza o formación	281,9	278,1	212,4	211,6
	Enfermedad o incapacidad propia	39,6	41,6	38,9	35,2
	Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	347,5	370,0	330,7	317,7
	Otras obligaciones familiares o personales	305,5	238,1	213,3	185,7
	No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	737,2	947,8	1.131,8	1.153,9
	No querer trabajo de jornada completa	310,3	262,7	246,8	246,7
	Otros motivos	349,9	332,0	291,9	294,6
	No sabe el motivo	11,4	8,7	5,0	6,3

% Mujeres	TOTAL	80,44	80,02	77,62	78,24
	Seguir cursos de enseñanza o formación	55,41	60,63	54,94	56,33
	Enfermedad o incapacidad propia	53,54	65,63	56,81	64,49
	Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	98,62	98,22	97,70	96,54
	Otras obligaciones familiares o personales	95,68	96,51	94,80	96,07
	No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	81,01	78,85	75,75	76,40
	No querer trabajo de jornada completa	84,40	83,21	82,82	86,62
	Otros motivos	67,56	66,87	64,54	64,80
	No sabe el motivo	78,95	79,31	72,00	77,78

Personas inactivas que no buscan empleo por razones familiares

Población inactiva por motivos de no buscar empleo				
Unidades: Miles de personas				
	2007	2008	2009	2010

Ambos Sexos					I Trim.
	TOTAL	15.492,40	15.291,80	15.470,70	15.444,00
	Cree que no lo va a encontrar	223,00	294,40	401,50	426,90
	Estar afectado por una regulación de empleo	20,80	26,50	26,50	23,20
	Enfermedad o incapacidad propia	1.788,90	1.758,30	1.577,90	1.582,90
	Total Razones Familiares	3.443,60	3.102,10	2.456,40	2.372,00
	Cuidar niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores	850,30	757,40	653,40	662,40
	Otras responsabilidades familiares o personales	2.593,30	2.344,70	1.803,00	1.709,60
	Estar cursando estudios o recibiendo formación	2.105,20	2.092,00	2.266,30	2.324,20
	Estar jubilado	2.907,00	2.958,80	2.990,50	2.971,90
	Otros motivos	1.161,40	1.170,50	1.750,60	1.713,60
	No sabe	36,30	30,20	26,10	16,10
No clasificable	3.806,30	3.858,90	3.976,70	4.013,20	

% MUJERES	Total	63,07	62,10	61,22	60,93
------------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Cree que no lo va a encontrar	78,88	72,89	70,09	69,76
Estar afectado por una regulación de empleo	12,50	28,68	21,86	26,72
Enfermedad o incapacidad propia	56,83	55,04	49,34	49,28
Total Razones Familiares	96,46	96,45	96,36	95,71
Cuidar niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores	96,99	96,99	97,49	97,63
Otras responsabilidades familiares o personales	96,29	96,28	95,95	94,96
Estar cursando estudios o recibiendo formación	51,81	51,57	51,43	51,36
Estar jubilado	32,76	34,22	34,10	34,23
Otros motivos	74,79	76,45	83,09	84,10
No sabe	53,17	54,30	54,41	50,93
No clasificable	61,03	59,90	59,96	59,68

MATERIAL COMPLEMENTARIO

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- ANKER R., «La segregación ocupacional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías», Revista Internacional del Trabajo, Vol. 116, 1997.
- ARGÜELLES BLANCO, A.R.; MARTÍNEZ MORENO, C.; MENÉNDEZ SEBASTIÁN, PAZ, Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares, CES, Madrid, 2004.
- CASTRO ARGÜELLES, M^a.A. y ÁLVAREZ ALONSO, D., La igualdad efectiva de mujeres y hombres a partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, Thomson-Civitas, 2007.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., (Coord.) Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización, Cinsa, Madrid, 2010
- GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (Coords.), La Ley de Igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa, Editorial Lex Nova, Valladolid, 2007.
- MERCADER UGUINA, J.R. (Coord.), Comentarios laborales a la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2007.
- NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (Dir.), Nociones básicas sobre igualdad de oportunidades. Tecnos, 2010.
- ROMERO BURILLO A.M., Igualdad y retribución, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006.
- SÁEZ LARA, C., Mujeres y mercado de trabajo. Las discriminaciones directa e indirectas, CES, Madrid, 1994.
- VV.AA., La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades, Aranzadi, Pamplona, 2006.
- VV.AA.: Mujer y trabajo, Albacete, Bomarzo, 2003.

CASOS PRÁCTICOS

1. Caso práctico número 1

El convenio colectivo de la empresa Hospital del Sur, con cuatro centros de trabajo, establece que el uniforme del personal femenino consiste en una bata, mientras que el masculino consiste en el llamado "pijama". Consagra un complemento salarial de "uniformidad" para las personas que utilicen el uniforme Standard; el complemento se pierde si se utiliza un "pijama" o "bata" no ajustado al uniforme del Hospital. La bata es ajustada y corta; si las mujeres optan por usar un "pijama" pierden el complemento.

¿Aprecia alguna actuación discriminatoria en el supuesto de hecho descrito? En su caso, ¿de qué tipo, directa o indirecta? ¿Por qué?

2. Caso práctico número 2

El convenio colectivo de la empresa Supermercados La Laguna S.C.A.. regula el plus de asistencia y asiduidad en los siguientes términos: «Para el año 2008, los trabajadores tendrán derecho a un complemento o plus de asiduidad de 96,04 euros mensuales perdiéndose el mismo en 6,79 euros cuando el trabajador no trabaje efectivamente un día en la empresa; en 13,58 euros cuando sean dos días; en 20,37 euros cuando sean tres días; en 27,16 euros cuando sean cuatro días; en 33,95 euros cuando sean cinco días, y en su totalidad cuando sean o no laborables seis días, excepto en los casos de vacaciones, descansos, asistencia a revisiones médicas, y permisos y licencias retribuidos, en los que se cobrará en su totalidad. No se incluye en la excepción indicada –generando por tanto la pérdida proporcional del plus--, el permiso, aunque sea retribuido, para la realización de exámenes prenatales que se realicen dentro de la jornada, cuando como consecuencia del mismo la trabajadora deje de asistir a su puesto de trabajo más de dos días al mes».

¿Aprecia la existencia de alguna discriminación en la cláusula convencional descrita? ¿De qué tipo?

TEST DE AUTOCOMPROBACIÓN

1. Un despido discriminatorio por razón de sexo nunca puede ser improcedente.

- a. Verdadero
- b. Falso

2. Un convenio colectivo puede establecer preferencias en la contratación de varones pero nunca reservas –aplicables a igualdad de méritos—porque ello resultaría discriminatorio.

- a. Verdadero
- b. Falso

3. La igualdad salarial significa que se percibirá el mismo salario por el mismo trabajo.

- a. Verdadero
- b. Falso

4. La exigencia de cierta titulación, innecesaria para el desarrollo de la actividad laboral en un concreto puesto, nunca puede ser discriminatoria porque se trata de un requisito objetivo ajeno al sexo.

- a. Verdadero
- b. Falso

5. La discriminación salarial de la mujer es un fenómeno propio de países sin desarrollar, afortunadamente superado en España.

- a. Verdadero
- b. Falso

Respuestas

1. a): Los despidos discriminatorios, como el resto de conductas discriminatorias, sólo merecen la consideración de nulos, no siendo por ende posible la elección empresarial entre la readmisión de la víctima o su indemnización, pues como ocurre en el resto de despidos nulos se impone en todo caso la readmisión.

2. b): Los convenios sí pueden establecer reservas tanto para la contratación de mujeres como de varones en sectores en los que unos u otras se encuentren subrepresentados/as.

3. b): El derecho a la igualdad y no discriminación salarial consiste en la percepción del mismo salario por trabajo de igual valor. Lo que obliga a valorar categorías profesionales equivalentes aunque no iguales.

4. b) Hay que recordar que la discriminación indirecta es aquella situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas de otro sexo. Y el Tribunal Constitucional consideró discriminatorio por razón de sexo exigir para la incardinación en determinada categoría profesional una titulación de formación profesional que no era precisa para la ejecución efectiva del puesto de trabajo, y que estaba probado no poseían la mayoría de las mujeres que podían optar al puesto. Y ello pese a tratarse, en principio, de una exigencia –estar en posesión de determinada titulación --objetiva y neutra, ajena al sexo.

5. b) Falso: la brecha salarial existe en todos los países; en España ronda el 20%.

MÓDULO II.- LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ÍNDICE:

- Unidad 1: El papel de la negociación colectiva en materia de igualdad.
- Unidad 2: Manifestaciones de la discriminación.
- Unidad 3: Género y valoración de puestos de trabajo.
- Unidad 4: Género y salud

OBJETIVOS:

- Comprender el importante papel que desempeña la negociación colectiva en materia de igualdad.
- Conocer los ámbitos donde se da en mayor medida la discriminación por razón de género y las medidas que se han creado para reducirla.
- Identificar los riesgos específicos de la mujer trabajadora en materia de salud.

Unidad Didáctica 1

EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE IGUALDAD

La perspectiva de género

El concepto de género se viene utilizando en las Ciencias Sociales desde los años setenta, como construcción simbólica que alude al conjunto de atributos socioculturales asignados a las personas a partir del sexo, y que convierte la diferencia sexual en desigualdad social. Según este concepto, lo importante es darse cuenta de que género y sexo no son sinónimos; se trata de distinguir las diferencias entre hombres y mujeres que responden a la naturaleza de aquellas que son establecidas por la sociedad y que no son, por tanto, ni irremediables ni inamovibles. La distinción es necesaria porque esta teoría considera que, confundiéndolas, se ha pretendido presentar como natural lo que tiene de hecho un origen social¹.

La teoría nace entre las feministas anglosajonas, y la expresión gender que se utiliza en este contexto se traduce en nuestro país como "género". A partir de este origen feminista hoy en día ha adquirido carácter científico, de tal manera que en los manuales básicos de sociología, por ejemplo, podemos encontrar referencias al género como uno de los conceptos fundamentales en esta materia². Aunque no está siendo un proceso fácil, los

1 La expresión ha hecho fortuna y algunas feministas critican el abuso de la palabra para referirse a todo aquello que tenga que ver con la mujer, ya que consideran que se traduce en una vuelta a la confusión entre sexo y género que se pretendía evitar (T. MALDONADO, "El género y la academia", hika.net, nº 157, 2004).

2 J. J. MACIONIS y K. PLUMMER dedican el capítulo 13 de su manual de Sociología al "Género y sexualidad", afirmando lo siguiente: "el término género (...) se refiere a los aspectos sociales adscritos a las diferencias sexuales. (...) El género, sin embargo, es mucho más que la mera distinción social entre sexos: implica también un sentido de jerarquía porque los hombres acaparan una cantidad desproporcionada de los recursos sociales" (Sociología, Madrid, Prentice may, 1999, pág.344). Asimismo, estos autores afirman que "la estratificación de género se refiere a la distribución desigual de riqueza, poder y privilegios entre los dos sexos (...). El patriarcado [literalmente el "dominio de los padres" es una forma de organización social por la que los hombres dominan, oprimen y explotan a las mujeres (Walby: 1990:20)] es probablemente una forma de organización universal, pero existe una considerable variedad en el poder relativo y privilegios de la mujeres y los hombres alrededor del mundo (...). El sexismo, la creencia de que el sexo propio es, por definición, superior al contrario, es un elemento importante que contribuye a sostener el patriarcado." (íbid., pág.350-351). En este manual se exponen dos tipos de análisis teóricos sobre el género que aunque llegan a conclusiones muy distintas, coinciden en señalar la importancia del género en la estructura social. El primero de ellos es el llamado análisis funcionalista, que "propone una teoría de la complementariedad que defiende que el género sirven como factor de integración social tanto estructural (...) como moralmente (...). Aunque esta teoría fue muy influyente a mediados de siglo, apenas se emplea hoy entre los investigadores sobre cuestiones de género" (Íbid. pág.358). Existe otro tipo de análisis, que es el llamado análisis del conflicto. "Desde esta perspectiva analítica, el género implica no solo diferencias en el comportamiento, sino desigualdades de poder. Las ideas convencionales sobre género han beneficiado tradicionalmente a los hombres al tiempo que sometían a las mujeres al prejuicio, a la discriminación y en ocasiones a una violencia directa, es decir, un trato similar al que reciben las minorías étnicas y raciales" (Íbid. pág.359). Pensamos que esta segunda acepción de "género" es la que ha adoptado la Ley.

llamados “estudios de género” están introduciéndose en el ámbito académico, siendo numerosas las Universidades que cuentan con Cátedras de Género y ofrecen estudios universitarios sobre la materia. Se trata de una evolución razonable, ya que los organismos internacionales han asumido desde hace años esta teoría, instando a los países a incorporar la “perspectiva de género” en sus actuaciones³; consecuentemente, también la legislación estatal ha empezado a asumirla, tanto en la normativa autonómica como en alguna norma nacional, siendo la más llamativa la Ley 30/2003, de 13 de octubre, de medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.

Negociación desde la perspectiva de género

Pues bien, la negociación colectiva tiene que adoptar también esta perspectiva de género. Si los interlocutores no tienen en cuenta el papel social que están desempeñando mujeres y hombres en ese momento concreto, la regulación de las condiciones laborales tendrá unos efectos distintos sobre unos y sobre otros, perpetuando y acentuando las discriminaciones.

Además, a la negociación se le exige un papel proactivo, de manera que no sólo corrija las desigualdades, sino que sienta las condiciones para cambiar la situación social. En este sentido, poniendo como ejemplo el tema de la conciliación de vida personal, familiar y laboral, la negociación no solo debe tener en cuenta que es la mujer la que fundamentalmente asume el papel de cuidadora, sino que también debe poner las bases para facilitar la corresponsabilidad del hombre, incidiendo de esta manera el cambio en la estructura social.

Principales elementos a considerar en la negociación

Teniendo en cuenta lo dicho hasta ahora, hay determinados aspectos de las relaciones laborales con gran influencia en materia de igualdad. Es en estos aspectos donde deberá incidir especialmente la negociación colectiva, para prevenir y corregir las desigualdades.

3 Vid. Comisión de Derechos Humanos del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas, 59º período de sesiones, Tema 12 a) del programa provisional (E/CN.4/2003/75 de 6 de enero 2003), sobre la Integración de los derechos Humanos de la Mujer y la perspectiva de género. La Comisión de la Unión Europea también ha asumido esta teoría, en su comunicación “Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias” (COM (96) 67 final, de 21.2.96), donde se insta a los países a que, entre otras medidas, den formación a gran escala para contar con expertos en género, así como a que sigan políticas que evalúen el impacto en función del género como medida habitual. En relación con estos temas, vid. M. ROSSILLI (coord.), Políticas de género en la Unión Europea, Madrid, Narcea, 2001.

De manera transversal, es muy importante utilizar un lenguaje no sexista (la palabra condiciona la percepción de la realidad). Es muy frecuente, por ejemplo, las definiciones masculinizadas o feminizadas de los puestos de trabajo (Director, Limpiadora...). Asimismo, la formación en igualdad de oportunidades de los sujetos negociadores, de los responsables de RRHH y de los propios trabajadores siempre tiene un efecto potenciador del resto de las medidas.

Los grandes caballos de batalla y donde hay que prestar especial atención son los siguientes:

- a) Conciliación de vida personal, familiar y laboral (por la mayor carga que supone esta materia para las mujeres en nuestra sociedad).
- b) Materia salarial.
- c) Clasificación profesional.
- d) Promoción y formación (incluyendo el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad).
- e) Acoso sexual y por razón de sexo.
- f) Prevención de riesgos laborales.
- g) Prevención y atención a las víctimas de violencia de género.

A todo ello nos referiremos con detalle en este curso, sin olvidar incorporar la perspectiva de género en toda la negociación.

Unidad didáctica 2

MANIFESTACIONES DE LA DISCRIMINACIÓN

Participación equilibrada

A raíz de la Ley Orgánica de Igualdad, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes grupos y categorías profesionales en la empresa se ha convertido en un objetivo a alcanzar en las relaciones laborales.

En principio, parece que no existe problema en este sentido, ya que la plena incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha determinado que una buena parte de las empresas de todos los sectores tengan una alta presencia femenina, próxima (e incluso a veces superior) a la composición equilibrada en su plantilla. Sin embargo, una foto real de la empresa muestra que es frecuente que exista una presencia desigual entre mujeres y hombres en los diferentes grupos y categorías profesionales, así como áreas funcionales. Por otra parte, la presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad de segundo nivel es escasa, y aún más si nos referimos a lo puestos de primer nivel, donde se barajan cifras de entre el 3% y 4% del total. Seguramente como reflejo de esta situación, los órganos de gobierno de las empresas también cuentan con muy pocas mujeres, incluso en los casos de sociedades familiares.

La escasa presencia de la mujer en los consejos de administración de las empresas no está ligada, en absoluto, ni a la falta de formación, ni de capacidad ni de aptitud para el puesto. No es más que el resultado final de las dificultades que las mujeres tienen para acceder a los puestos de responsabilidad en las empresas, lo que les impide adquirir la experiencia necesaria para acceder a los consejos de administración.

Consciente de esta situación, la LOI pretende romper barreras y promover con carácter general la presencia equilibrada de mujeres y hombres tanto en los órganos de dirección como en todos aquellos grupos profesionales donde cualquiera de los dos sexos se encuentre escasamente representado. Para ello, establece una serie de medidas, unas de ellas específicas para el caso de los Consejos de Administración de las grandes empresas y otras generales para el resto de las empresas, áreas, grupos y categorías profesionales. Son estas últimas las que nos interesan en este curso, a pesar de las dirigidas a los Consejos de Administración de las grandes empresas (que afectan a un número mínimo de personas) han sido las que más interés mediático han despertado.

La composición equilibrada en el conjunto de las relaciones laborales es una medida muy ambiciosa, ya que afecta a todas las empresas y a la mayor parte de sus trabajadores. Curiosamente, no hay ningún artículo de

la LOI que consagre expresamente el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las relaciones laborales. Sin embargo, desde nuestro punto de vista, este principio existe, y se desprende del conjunto de la ley. El sentido y objetivo último de la ley de igualdad sólo se explica si entendemos que la promoción de la presencia equilibrada alcanza a toda la plantilla en su conjunto, y a los diferentes grupos y categorías profesionales, con especial referencia a los puestos de responsabilidad (“órganos de dirección”).

De hecho la LOI incentiva de manera expresa que las empresas adopten medidas “para lograr la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa”, siendo éste un requisito indispensable para que se les conceda el distintivo de igualdad.

Entendido de esta manera, el principio de presencia equilibrada tiene unas características muy concretas, que lo alejan de esas visiones catastrofistas y autoritarias que comentábamos al comienzo de nuestra intervención. Estas características son las siguientes:

No se trata de una cuota o resultado, ni tan siquiera de una recomendación: es un OBJETIVO a alcanzar; un objetivo general y sin plazo, que se conseguirá por medio de cambios sociales y acciones concretas en la empresa que abarcarán muy distintos ámbitos: cambiando las condiciones en que se imparte la formación para que las mujeres accedan más fácilmente a ella, flexibilizando los horarios, primando los resultados y no las horas de permanencia, fomentando la promoción interna....

Es una medida que encaja dentro del plano de la responsabilidad social empresarial. Va dirigida fundamentalmente a las empresas que tienen un cierto tamaño, puesto que en las muy pequeñas es más difícil de conseguir, y se materializa en la realización de progresos en la presencia equilibrada que sean cuantificables.

Actuaciones que siempre se consideran discriminatorias: el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

La LO 3/2007, considera discriminatorio en todo caso: el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; el condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso por razón de sexo o sexual; y cualquier trato adverso o efecto negativo, que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, dirigida a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (garantía de indemnidad).

Además, como se ha dicho, de la consideración como discriminación directa de cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. Así el despido de una mujer embarazada es procedente o nulo –nunca improcedente--, lo sepa o no el empresario (STC 21-7-2008, que revoca las del SSTS de 19-7-2006, Rec. 387/2005 y 1452/2005, interpretando los arts. 55.5 b) ET y 108.2 b) LPL, que consideran nulo el despido “de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha del inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad”).

Acoso sexual: Sin perjuicio del tipo penal, la LO 3/2007 proporciona una definición de acoso que puede funcionar en todos los ámbitos (incluido el laboral). Así, se entiende por acoso sexual: cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual, realizado con el *propósito o que produzca el efecto* de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Nótese que la norma habla de “con el propósito o que produzca”, lo que supone que merezcan la misma consideración el acoso sexual desplegado con la intención de atentar contra la dignidad de la persona y el llevado a cabo sin esa intención pero que igualmente cercena la dignidad de la víctima.

Acoso por razón de sexo: Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento que se realice en función del sexo de una persona con el propósito o que produzca el efecto de atentar contra su dignidad, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. No debe confundirse con el acoso sexual, pues esta otra forma de hostigamiento no tiene connotaciones sexuales.

El art. 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, reconoce expresamente el derecho de los trabajadores «al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo». Por su parte, el art. 54.g) del mismo cuerpo legal incluye ahora el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como causas de despido disciplinario.

Especial referencia a la discriminación salarial

Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada. Se denomina habitualmente “brecha salarial” a la diferencia existente entre lo que cobran, de media, hombres y mujeres, medido en salario bruto.

El art. 28 ET reconoce expresamente el derecho a la igualdad salarial, lo que no significa percibir igual salario por igual trabajo, sino lucrar el mismo salario por trabajo de igual valor. Terminología que procede de la Comunidad

Europea, y con la que se pretende evitar la brecha salarial resultante de cierta tendencia a la infravaloración de características femeninas durante el proceso de constitución del salario. Los trabajos pueden ser distintos pero si las habilidades, demandas y tareas requeridas son iguales, el salario ha de ser el mismo. [«Igualdad de remuneración por razón de sexo. Artículo 28: 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 aquélla»].

Es por tanto discriminatoria la práctica convencional consistente en ubicar las actividades realizadas mayoritariamente por mujeres en los escalones más bajos de la clasificación profesional, situando en escalones superiores –con mejor salario-- tareas tradicionalmente desarrolladas por varones, aunque el valor de unas y otras labores sea equivalente. Se trataba de una forma de discriminación indirecta parapetada tras la idea de que son trabajos diferentes y que tal diferencia justificaba la diversidad salarial.

El “techo de cristal” como manifestación de la discriminación

Con este término se pretende hacer referencia a esa especie de superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que impide a éstas continuar avanzando profesionalmente. En otras palabras, se alude con esta expresión a la circunstancia, no siempre fácil de explicar, de que alcanzado cierto coto los ascensos profesionales de las mujeres parecen frenarse por una barrera tan invisible –no responde a previsiones legales, ni convencionales, ni a regla perceptible alguna-- como infranqueable. Y el resultado es que a medida que ascendemos en el escalafón jerárquico de las organizaciones, aparecen menos mujeres. Por ejemplo, en Europa las mujeres ocupan un 32% de puestos directivos, pero sólo un 10% llegan a ocupar puestos en los Consejos de Administración.

Esta enigmática imposibilidad de ocupar los vértices jerárquicos se conoce también como “suelo pegajoso”, como fórmula para explicar este fenómeno que atrapa a las mujeres en los escalones-base de las pirámides empresariales y en general organizativas.

Consecuencia de que una actuación en el ámbito laboral o una cláusula de convenio colectivo se considere discriminatoria. La tutela judicial laboral del derecho a la no discriminación

La consecuencia inmediata es su consideración como nulo y sin efecto, y la mediata es que puede generar responsabilidad, pudiendo conllevar la imposición de sanciones administrativas y de indemnizaciones, que habrán de ser reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido.

En el ámbito laboral el derecho a la no discriminación tiene una tutela judicial laboral específica, como el resto de derechos fundamentales, consistente en la existencia de un proceso específico, preferente y sumario (arts. 175-ss LPL), con intervención del Ministerio Fiscal, y en el que la sentencia tiene, de apreciar la existencia de discriminación, que decretar la nulidad radical de la conducta impugnada, el cese inmediato de dicha conducta y la reposición a la situación anterior, y la reparación del daño, previéndose expresamente que esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo (esto es: ante una actuación empresarial discriminatoria puede el trabajador/a extinguir voluntariamente el contrato con derecho a la indemnización del despido improcedente y obtener además una indemnización adicional por la lesión) (art. 180-1 LPL).

Además en estos procesos rige una inversión relativa de la carga probatoria. En este sentido, hay que tener en cuenta que pese a que el art. 13 LO 3/ 2007 dispone que: "De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad". Como no se han modificado las reglas procesales laborales, sigue funcionando la inversión condicional de la carga de la prueba aplicable a la tutela de todos los derechos fundamentales, que significa que sólo se invierte si el demandante presenta indicios, si bien una vez presentados indicios suficientes tiene que ser el demandado el que demuestre que la medida es ajena a la discriminación.

Unidad didáctica 3

GÉNERO Y VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La valoración de puestos de trabajo

La valoración o calificación de puestos de trabajo es una técnica de gestión de recursos humanos que consiste, como su nombre indica, en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en un determinado momento.

El desarrollo de la valoración de tareas como técnica estuvo asociado a la llamada 'gestión científica' cuyo principal precursor fue F. W. Taylor (OIT, 1986). Los procedimientos de valoración de puestos han sido criticados fundamentalmente por quienes niegan el carácter científico de la "organización científica del trabajo" (OCT) taylorista. Ciertamente, la pretensión de atribuir un carácter científico, de forma general, a las aportaciones del taylorismo no se sostiene en modo alguno y, por ello, una buena parte de dichas críticas están plenamente justificadas (Vegara, 1971).

Pese a ello, la aplicación de las técnicas de valoración de puestos como medio para la asignación de salarios, aunque no elimina por completo la subjetividad, la reduce significativamente. No obstante, el procedimiento se limita a situar cada puesto en una escala ordenada, normalmente discreta, con un número limitado de valores (niveles o categorías). Concluida la valoración, se crean niveles retributivos agrupando aquellos puestos que tienen un valor similar y se determinan los intervalos que delimitarán cada uno de los grupos o niveles salariales. Mediante una correspondencia entre puntos y valores monetarios (que puede ser o no proporcional) se fija la retribución (o una parte de la misma). La forma de realizar la correspondencia entre categorías de puestos y unidades monetarias depende de la política salarial de la empresa y queda fuera del ámbito del procedimiento de valoración de puestos.

Los procedimientos específicos de valoración de puestos, como ya cabría esperar, tratándose de unas técnicas con tanta tradición, son muy numerosos y variados. Algunos han sido desarrollados por consultores y otros por empresas concretas o por asociaciones sectoriales. Aunque no se trata aquí de describirlos, puede indicarse que típicamente se clasifican en cualitativos y cuantitativos (para una descripción más detallada véase Corominas et al., 1999b).

Los procedimientos cualitativos valoran los puestos de trabajo de forma global, con el fin de ordenarlos (sistemas de jerarquización) o de situarlos en un nivel entre los previamente establecidos (sistemas de clasificación). Permiten saber cuál es la importancia de cada puesto de la organización, pero no las diferencias de valor entre unos y otros.

Los cuantitativos o analíticos evalúan los puestos según distintos criterios, que se denominan factores, previamente seleccionados y claramente definidos. A su vez, pueden clasificarse en procedimientos de comparación de factores, por una parte, y de asignación de puntos por factor, por otra. Al ser cuantitativos permiten determinar un valor numérico de cada puesto, y por tanto, permiten cuantificar la diferencia de valor entre puestos.

Existe un amplio consenso acerca de que los procedimientos de asignación de puntos por factor son los más adecuados, tanto en lo que respecta genéricamente a la valoración de puestos como para evitar la discriminación salarial de la mujer.

En estos procedimientos se establece una relación de factores (tales como conocimientos, aptitudes comunicativas, de relaciones humanas, esfuerzo mental, responsabilidad sobre materiales, etc), y una escala de valoración para cada factor (con un número determinado de niveles o grados). La magnitud de la escala (número de grados) puede ser la misma para todos los factores o no (en este último caso, la diversa magnitud de las escalas actúa como una ponderación implícita de los factores, dando más o menos importancia a cada factor).

El conjunto de factores tiene que ser completo, es decir, debe cubrir todas las características relevantes del puesto; por otra parte, los factores deben ser independientes, no redundantes, puesto que si una característica es tenida en cuenta por más de un factor se le está otorgando implícitamente mayor importancia.

Cada grado corresponde a un nivel de exigencia diferente (por ejemplo, si un factor es la formación, los grados pueden corresponder a niveles de titulación académica). A partir de la descripción o de la observación del puesto de trabajo se le asigna un grado para cada uno de los factores. Normalmente, la importancia relativa de los factores se define mediante unos "pesos" asociados a los mismos (normalizados de tal forma que su suma sea 100 por ejemplo). Se obtiene la puntuación del puesto de trabajo sumando los productos de las puntuaciones obtenidas en cada factor por los pesos correspondientes.

Es obvio que la selección de factores, la definición de los niveles de cada factor, la descripción de los puestos y la ponderación de los factores son, al menos en parte, subjetivas y están condicionadas socialmente. Sin embargo, ello no significa, a nuestro entender, que estos procedimientos deban rechazarse, por una parte y como se ha mencionado por la falta de alternativas, y por otra porque definen un marco estructurado para desarrollar la discusión sobre la estructura retributiva en una organización y obligan a realizar un análisis de cada puesto, es decir, de sus funciones y de las condiciones en que se desempeña.

La valoración de puestos juega un papel muy importante en la discriminación salarial de personas que perciben retribuciones inferiores a otras por la realización de trabajos iguales o de igual valor.

Si bien la aplicación de los procedimientos de valoración puede considerarse una condición casi necesaria para combatir la discriminación, no es suficiente para eliminarla, puesto que se requiere, además, que el procedimiento sea neutro con relación al género. Es decir, un procedimiento de valoración, en su definición o en su aplicación, puede presentar, por acción o por omisión, características discriminatorias (en este caso sería discriminación indirecta).

De lo dicho se desprende que la relación entre la valoración de puestos y la discriminación salarial de la mujer es más compleja de lo que puede parecer a primera vista. El tema ha sido estudiado, en el marco de varios proyectos de investigación auspiciados por el Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad. Gobierno de España), entre cuyos resultados está la propuesta de utilización de un método de valoración de puntos por factor y la propuesta de un "check list" para verificar la neutralidad del procedimiento.

Las organizaciones deben realizar la valoración de puestos de trabajo para adaptarse a las características actuales del entorno y a las exigencias de ser organizaciones flexibles. No cabe duda de que la polivalencia y el trabajo en equipo son aspectos, entre otros, difíciles de encajar en una valoración de puestos tradicional. Los métodos de análisis convencionales están enfocados para obtener una descripción del puesto que lo distinga de otros puestos de la organización, mientras que pasa por alto las características comunes a un grupo de puestos, lo cual es característico del enfoque basado en competencias. De todos modos, estas observaciones no conducen a la abolición del análisis y la valoración de puestos sino a ampliar el punto de vista y a incluir las competencias como factores adicionales, lo cual, por cierto, no constituye estrictamente ninguna novedad.

Un hecho positivo a destacar es que en los últimos años, tanto en el conjunto de la Unión Europea, como en España, se tiene una mayor conciencia de igualdad, y se está realizando un esfuerzo por sensibilizar a nuestra sociedad en materia de discriminación salarial, llegando a suscitar ésta cada vez mayor rechazo. Existen diversos instrumentos para realizar la valoración de los puestos de trabajo de una manera correcta desde la perspectiva de género, que se pueden encontrar en la página web de la OIT (Organización Internacional del Trabajo). En concreto, es recomendable consultar la siguiente: *Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos. Guía detallada*⁴.

4 http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/igua_sal.pdf

Unidad didáctica 4

GÉNERO Y SALUD

Introducción: la legislación protectora de la mujer en materia de prevención de riesgos laborales

La protección de la mujer es una constante histórica del Derecho del Trabajo; no en vano nuestra primera ley laboral (la Ley Benot de 24 de julio de 1873 sobre las condiciones de trabajo en las fábricas), aunque era un texto legal dirigido a los niños de ambos sexos, puede ser considerada también como la primera iniciativa legislativa española sobre protección de la mujer trabajadora, pues reguló la jornada laboral y el trabajo nocturno hasta los diecisiete años, así como la asistencia a la escuela para todas las niñas hasta los catorce años. Aunque en su origen la protección femenina tenía un tono prohibitivo (prohibición de trabajar hasta una edad superior a la de los varones, prohibición de realizar determinados trabajos...) al que posteriormente se le añadió el reconocimiento a la mujer de una serie de derechos específicos que no podían ser disfrutados por los varones, actualmente el cuerpo normativo es mucho más complejo. El legislador parte de la consideración de que la educación y cuidado de los hijos debe ser una tarea compartida (la llamada corresponsabilidad) y así como de la idea de que la protección de la mujer y de la infancia no debe ser una carga para el empresario, por lo que el Estado tiene que establecer medidas que compensen las obligaciones asumidas por el empresario⁵. Con ello se pretende evitar que el empresario considere que la contratación de mujeres le va a suponer obligaciones adicionales con respecto a la de varones, lo que supondría una dificultad para el acceso de la mujer al mercado de trabajo. Por otra parte, la ley también se aleja de las prohibiciones genéricas de realizar determinados trabajos, porque la generalización supone limitar la libre elección de profesión u oficio por parte de las mujeres, independientemente de su forma física o de su estado biológico.

En este sentido, podemos decir que la legislación en materia de prevención adopta una perspectiva de género, es decir, que tiene en cuenta que mujeres y hombres tienen unas diferencias biológicas y otras diferencias sociales, motivadas por el distinto rol que la sociedad les otorga a unos y a otros. La perspectiva de género tiene en cuenta estos dos tipos de diferencias, intentando evitar los efectos discriminatorios de ambas para garantizar la igualdad de oportunidades.

5 En este sentido, se establecen bonificaciones en Seguridad Social para las contrataciones de personas que sustituyan a las mujeres que ejercen sus derechos vinculados con la maternidad o la violencia de género, se regulan ayudas para la realización de Planes de Igualdad en las empresas, etc.

Siguiendo la tendencia descrita, la LPRL derogó la lista de trabajos prohibidos a las mujeres vigente con anterioridad, al tiempo que reguló en su art. 26 una serie de medidas de protección a la mujer bajo el título genérico de "protección de la maternidad"⁶. Se aplican cuando se trata del trabajo de mujeres que se encuentran en alguna situación biológica relacionada con la maternidad, concretamente en los casos de embarazo, puerperio y lactancia. Se trata de etapas distintas entre sí a pesar de estar relacionadas, en las cuales se produce una especial sensibilidad física de la mujer así como una exposición del feto en un caso y del lactante en otro a los posibles efectos negativos del trabajo realizado por la madre. La prevención tiene que ver en parte con la salud de la madre y en parte con la salud de feto o lactante, por lo que la protección ha de estar intensificada, puesto que coexisten varios sujetos protegibles y están en juego varios derechos fundamentales: la salud, la vida y la integridad física tanto de la madre como del hijo, así como la protección de la infancia en general, por la especial importancia que tiene para el menor la intensa relación con la madre en los primeros momentos de su vida.

Dichas obligaciones específicas vienen recogidas en el art. 26 de la LPRL, reformado en varias ocasiones para ir introduciendo paulatinamente ampliaciones a los derechos recogidos en el texto inicial, y ha sido recientemente desarrollado reglamentariamente en lo referente a la evaluación de riesgos. Asimismo, hay que tener en cuenta que la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (en adelante, LOI) ha establecido que las empresas de más de 250 trabajadores⁷ tienen obligación de realizar un Plan de Igualdad de Oportunidades, entre cuyo contenido debe estar lo relativo a la prevención de riesgos laborales femeninos. A todas estas cuestiones vamos a prestar especial atención en el presente estudio.

La evaluación de riesgos específicos de la mujer trabajadora: los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo peligrosas

Según el art. 26.1 de la LPRL, la evaluación de los riesgos que ha de hacerse en el marco del Plan de Prevención de cada empresa tiene que incluir "la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico". Con esta literalidad, la ley se hacía eco

6 Cumpliendo la previsión del art. 15 de la Directiva Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, en el sentido de que los países miembros deben proteger a los grupos expuestos a riesgos contra los peligros que les afectan de manera específica.

7 Y las de menos si concurren determinadas circunstancias.

de lo establecido por la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. Según dicha Directiva, la empresa debe comunicar a las trabajadoras que estén (o puedan estar) en estas situaciones y/o a sus representantes, los resultados de la evaluación, y todas las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo. La obligación de notificar entendemos que queda cumplida con las obligaciones generales que existen con respecto a la evaluación de riesgos y el Plan de Prevención de la empresa. Además de esta obligación general, la Directiva incluye dos anexos, con dos listas distintas:

ANEXO I. Lista no exhaustiva de los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo (agentes físicos, biológicos, químicos, procedimientos industriales y condiciones de trabajo en minas subterráneas) con el fin de que, en caso de que estén presentes, el empresario evalúe y determine la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de la trabajadora para apreciar riesgos y determinar las medidas a adoptar.

ANEXO II. Lista no exhaustiva de los agentes y condiciones de trabajo a los cuales está prohibido que se exponga la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia si en la evaluación de riesgos se detecta que la exposición supone riesgo para su seguridad o su salud.

Durante años, nuestra legislación interna guardó silencio sobre estos anexos, a pesar de que había transcurrido con creces la fecha fijada para la transposición de la Directiva. Por ello, no existía unanimidad sobre si debían aplicarse directamente los dos anexos, o debía entenderse que se dejaba discrecionalidad al criterio técnico de la empresa que debía realizar la evaluación de riesgos. La propia LOI se hizo eco de este problema instando al Gobierno a resolverlo por la vía reglamentaria, lo que finalmente se ha hecho a través del RD 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante RSP), en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. La técnica de incorporar los criterios de la Directiva al texto del RSP nos parece correcta, ya que es el que contiene las disposiciones de carácter general relativas a la evaluación de riesgos en el trabajo. Más concretamente, lo que se hace por medio del RD 298/2009 es incorporar sin más los anexos I y II de la Directiva como anexos VII y VIII respectivamente del Reglamento de los Servicios de Prevención.

De esta manera, el nuevo anexo VII del RSP incluye dentro de la lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural (y respecto de los cuales la evaluación de riesgos debe determinar su alcance y las medidas a adoptar) los siguientes:

A. Agentes.

1. Agentes físicos, cuando se considere que puedan implicar lesiones fatales o provocar un desprendimiento de la placenta, en particular:

a) Choques, vibraciones o movimientos.

b) Manipulación manual de cargas pesadas que supongan riesgos, en particular dorsolumbares.

c) Ruido.

d) Radiaciones no ionizantes.

e) Frío y calor extremos.

f) Movimientos y posturas, desplazamientos, tanto en el interior como en el exterior del centro de trabajo, fatiga mental y física y otras cargas físicas vinculadas a la actividad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

2. Agentes biológicos.–Agentes biológicos de los grupos de riesgo 2, 3 y 4, según la clasificación de los agentes biológicos establecida en el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, en la medida en que se sepa que dichos agentes o las medidas terapéuticas que necesariamente traen consigo ponen en peligro la salud de las trabajadoras embarazadas o del feto y siempre que no figuren en el anexo VIII.

3. Agentes químicos– Los siguientes agentes químicos, en la medida en que se sepa que ponen en peligro la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, del feto o del niño durante el período de lactancia natural y siempre que no figuren en el anexo VIII:

a) Las sustancias etiquetadas R 40, R 45, R 46, R 49, R 68, R 62 y R63 por el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, o etiquetadas como H351, H350, H340, H350i, H341, H361f, H361d y H361fd por el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas, en la medida en que no figuren todavía en el anexo VIII.

b) Los agentes químicos que figuran en los anexos I y III del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

- c) Mercurio y derivados.
- d) Medicamentos antimetabólicos.
- e) Monóxido de carbono.
- f) Agentes químicos peligrosos de reconocida penetración cutánea.

B. Procedimientos.

Procedimientos industriales que figuran en el anexo I del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

Aunque el nuevo anexo VII del RSP no menciona cuales son "las condiciones de trabajo" que pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora, consideramos que se trata de un error de transcripción del texto de la Directiva, por lo que deben tener el mismo tratamiento a efectos de evaluación de riesgos las condiciones de trabajo en el caso de los trabajos de minería subterránea (como recoge el Anexo I de la Directiva 92/85/CEE).

A continuación el nuevo anexo VIII del RSP da una lista igualmente no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo a los cuales no podrá haber riesgo de exposición por parte de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural. En este caso distingue entre el supuesto de embarazo y el de lactancia y, dentro de estos, se refiere por una parte a los agentes y por otra a las condiciones de trabajo. La trabajadora embarazada no podrá realizar actividades que supongan riesgo de exposición a los agentes o condiciones de trabajo incluidos en la lista no exhaustiva de la parte A del anexo VIII, cuando, de acuerdo con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos, ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del feto. Igualmente la trabajadora en período de lactancia no podrá realizar actividades que supongan el riesgo de una exposición a los agentes o condiciones de trabajo enumerados en la lista no exhaustiva del anexo VIII, parte B, cuando de la evaluación se desprenda que ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del niño durante el período de lactancia natural. Veamos cuales son los agentes y condiciones de trabajo incluidos en la lista:

A. TRABAJADORAS EMBARAZADAS

1. Agentes.

- a) Agentes físicos:

Las sustancias etiquetadas R60 y R61, por el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, o etiquetadas como H360F, H360D, H360FD, H360Fd y H360Df por el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

Las sustancias cancerígenas y mutágenas incluidas en la tabla 2 relacionadas en el "Documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos en España" publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para las que no haya valor límite de exposición asignado, conforme a la tabla III del citado documento.

Plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

2. Condiciones de trabajo- Trabajos de minería subterráneos.

B. TRABAJADORAS EN PERÍODO DE LACTANCIA

1. Agentes químicos:

Las sustancias etiquetadas R 64, por el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, o H362 por el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

Las sustancias cancerígenas y mutágenas incluidas en la tabla 2 relacionadas en el "Documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos en España" publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para las que no haya valor límite de exposición asignado, conforme a la tabla III del citado documento.

Plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

2. Condiciones de trabajo- Trabajos de minería subterráneos.

Es decir, la evaluación de riesgos de la empresa deberá determinar el alcance de los riesgos y las medidas a adoptar en el caso de que la trabajadora esté expuesta a los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo del anexo VII; asimismo, en el caso de trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia que estén expuestas a los agentes y condiciones de trabajo del anexo VII, tendrá que determinar si dicha exposición puede poner en peligro su seguridad o su salud o la del niño, en cuyo caso la trabajadora no podrá desempeñar el trabajo.

Derechos de la trabajadora cuando se detecta una situación de riesgo durante el embarazo o la lactancia

Tal y como se ha señalado en el apartado anterior, la evaluación de riesgos tiene que analizar la concurrencia de los riesgos específicos en el caso de embarazo y lactancia. Pero, ¿qué ocurre si el resultado de la evaluación revela la existencia de riesgo? Es el propio art. 26 LPRL el que establece el protocolo de actuación en estos casos: Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto⁸, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. A estos efectos el empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, una relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

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

Todos estos derechos (a la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo y, en su caso, al cambio de puesto o función) son de aplicación tanto en caso de riesgo durante el embarazo como en el caso de riesgo durante la lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo⁹.

8 Circunstancia que tiene que ser certificada por los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora.

9 Esta circunstancia tiene que ser certificada por los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo.

Si el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo (**art. 45.1. d) ET**) durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. En el caso de la trabajadora en periodo de lactancia natural la situación suspensiva será la de "suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses" contemplada también en el artículo 45.1.d) del ET.

Esta regulación deja algunas cuestiones sin resolver expresamente, por lo que hay que hacer un esfuerzo interpretativo al respecto:

1) Adaptación de las condiciones y el tiempo de trabajo, y cambios de puesto dentro del grupo o categoría equivalente: ¿hay que respetar a la mujer el salario de origen en el caso de complementos por puesto de trabajo? Según el texto legal, hay que aplicar las reglas de la movilidad funcional, de manera que se pierden los complementos salariales por puesto de trabajo (que, según el art. 26.3 ET no son consolidables salvo pacto en contrario). Por lo que respecta a la posible adaptación de tiempo de trabajo, si consiste en una reducción de jornada, el salario también sufrirá reducción proporcional.

2) ¿Tiene algún derecho pos-parto la trabajadora que opta por la lactancia artificial y está en contacto con algún agente que suponga riesgo para este tipo de lactancia? La LPRL matiza que los derechos solo existen en el caso de la lactancia "natural"; por su parte, el art. 6 de la Directiva 92/85/CEE es más general, ya que prohíbe la exposición de la "trabajadora en periodo de lactancia" a los agentes que le pueden causar riesgo. Sin embargo, cuando la directiva define el concepto de trabajadora en periodo de lactancia se remite a que será la que lo esté "en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales", por lo que nuestra ley (en este caso la LPRL) puede limitar el concepto como de hecho lo hace. Por tanto (aunque no estemos de acuerdo con la ley), la protección está limitada a los casos de lactancia natural, y las trabajadoras que opten por la lactancia artificial no pueden acceder a ella, a pesar de que pueda existir el riesgo para el lactante (pensemos, por ejemplo, en la exposición a agentes químicos que se le puedan transmitir por manipulación).

3) ¿Durante cuánto tiempo se mantienen los derechos a la adaptación del tiempo y condiciones de trabajo en el caso de riesgos para la lactancia natural? ¿Mientras dura ésta, o sólo hasta que el menor cumple nueve meses? Ya que la ley no distingue, hay que entender

que los derechos a adaptación y modificación de condiciones existen mientras continúe la lactancia natural, y que sólo en el caso de que éstos no solucionen el problema y haya que acudir a la suspensión del contrato es cuando opera el límite de los nueve meses. El problema se plantea cuando termine el periodo de suspensión, lo que obligará a la trabajadora a elegir entre abandonar la lactancia natural o abandonar el trabajo sin indemnización¹⁰ (puesto que a la suspensión se llegó por no ser posible la adaptación o cambio de puesto de trabajo).

El derecho de la trabajadora a ausentarse para la realización de exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto

Según el art. 26.5 LPRL, "las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo."

Se trata de un derecho que fue muy comentado en el momento de su creación (por la Ley de Conciliación de Vida Laboral y Familiar de 1999), sobre todo en relación con las ausencias para asistir a las técnicas de preparación al parto. En realidad, su trascendencia práctica es mínima, puesto que dichas técnicas se aplican a partir del séptimo mes de embarazo y suelen ser dos o tres sesiones semanales de una hora de duración. Además, para que la trabajadora tenga derecho a la ausencia del trabajo tiene que acreditar que el horario solapa con la jornada de trabajo, lo que sólo se produce en contadas ocasiones. La mayoría de los centros que imparten este tipo de técnicas tienen en cuenta que la mujer se ha incorporado al mercado de trabajo y suelen ofrecer horarios compatibles con el horario laboral.

Por lo que respecta a los exámenes prenatales, en realidad es una revisión médica más de la persona trabajadora, la única a la que la ley hace referencia para reconocer el permiso correspondiente (lo que no significa que sea la única que lo genera). Lo normal es una revisión ginecológica al mes, aunque en la última etapa del embarazo puede hacerse un seguimiento médico más intenso, así como en aquellos casos de embarazos de riesgo o complicaciones inesperadas.

Negociación en materia de prevención de riesgos laborales

Los convenios colectivos pueden desarrollar y mejorar los derechos de las personas trabajadoras en esta materia, teniendo un terreno abierto por ejemplo, en la concreción de las modificaciones de contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia, en el aumento de los derechos vinculados a la salud de la madre o del niño, etc. En todo caso, no se debe olvidar el establecimiento de medidas compensatorias, en el sentido de que los derechos de la mujer no se conviertan en desincentivadores de la contratación femenina.

10 Y sin acceder a la prestación por desempleo, puesto que el único caso de dimisión que abre la puerta a dicha prestación es la de la trabajadora víctima de violencia de género.

MATERIAL COMPLEMENTARIO

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- ANKER R., «La segregación ocupacional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías», Revista Internacional del Trabajo, Vol. 116, 1997.
- ARGÜELLES BLANCO, A.R.; MARTÍNEZ MORENO, C.; MENÉNDEZ SEBASTIÁN, PAZ, Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares, CES, Madrid, 2004.
- CASTRO ARGÜELLES, M^a.A. y ÁLVAREZ ALONSO, D., La igualdad efectiva de mujeres y hombres a partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, Thomson-Civitas, 2007.
- CHICHA, M.T. Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos. Guía detallada. OIT, 2008
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., (Coord.) Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización, Cinca, Madrid, 2010
- GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (Coords.), La Ley de Igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa, Editorial Lex Nova, Valladolid, 2007.
- MERCADER UGUINA, J.R. (Coord.), Comentarios laborales a la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2007.
- NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (Dir.), Nociones básicas sobre igualdad de oportunidades. Tecnos, 2010.
- ROMERO BURILLO A.M., Igualdad y retribución, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006.
- SAEZ LARA, C., Mujeres y mercado de trabajo. Las discriminaciones directa e indirectas, CES, Madrid, 1994.
- VELASCO PORTERO, M.T., "La específica protección de la mujer en la prevención de riesgos laborales", Revista Derecho, 18.2 (2009) -----
--- (Dir.), Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo. Tecnos, 2010
- VV.AA.: Mujer y trabajo, Albacete, Bomarzo, 2003.

CASOS PRÁCTICOS

Caso número 1.

La Sra M.E vino prestando sus servicios por cuenta ajena y orden de la empresa "Flores SL", dedicada a la actividad floral y decorativa, desde 10/03/03 y con la categoría profesional de dependienta, cobrando un salario bruto mensual de 959 Euros (con inclusión proporcional de pagas extraordinarias). Desarrollaba su labor en uno de los cuatro establecimientos de la entidad, concretamente en una tienda que responde al nombre de "Atrio" donde solía acudir al mediodía, pero también se ocupaba de otros asuntos sustituyendo en su caso al Director Gerente de la empresa, D. HP.

Desde septiembre del 2006, Dña. M.E. experimenta una baja por IT debido a un cuadro clínico con síntomas de depresión y ansiedad -trastorno ansioso depresivo reactivo- debiendo ser asistida con tratamiento psiquiátrico y asistencia psicológica. Fue dada de alta en febrero del 2007 durante una semana, causando una nueva baja por recaída con la siguiente sintomatología: angustia, nerviosismo, tristeza y llanto incontrolado. La psicóloga que la atiende relaciona tales síntomas con una situación de estrés activado tras un tiempo prolongado de acoso sexual en el centro de trabajo.

Dña. M.E. formuló denuncia ante la inspección provincial de trabajo el 26 de mayo del 2007, vinculada a una presunta vulneración de su dignidad por acoso sexual laboral acometido por el Director Gerente, D. HP. Tras investigar los hechos mediante interrogatorios, análisis de pruebas, testimonios, informes médicos y psicológicos, la inspección emite un informe haciendo constar que, en efecto, el Director Gerente, D. HP observaba de forma continua y obsesiva a la actora, dirigiendo su mirada fundamentalmente a sus pechos y trasero. Tales hechos eran comprobados por los compañeros de trabajo, quienes aseveraron que D. HP trataba de arrimarse a la actora frotándose con ella físicamente por detrás del mostrador hasta rozar sus manos con las nalgas. Esto sumía a Dña. M.E. en un nerviosismo constante, la cual se veía conminada a subirse la cremallera del jersey o taparse el escote cuando el gerente acudía a la tienda. La sensación de miedo, angustia, e impotencia se acrecentó dado que no hallaba forma alguna de evitar la situación y ante el temor a perder su puesto si decidía denunciarlo.

Analice los hechos y describa las características que definen una situación de acoso sexual, diferenciándolo del acoso laboral común.

Aporte sugerencias al empresario para evitar este tipo de situaciones, incluyéndolas en la negociación colectiva.

Caso número 2.

D^a Rebeca Lao presta servicios para la empresa Tecnoresinas desde 25.02.98, con la categoría profesional reconocida de Grupo Profesional 5, desarrollando su trabajo en el Laboratorio de la Sección de Control de Resinas del Centro fabril que la empresa posee en la población de Castellbisbal.

La adscripción a dicho puesto implicaba la prestación en régimen de turnos rotativos de trabajo quincenales, desarrollados de lunes a viernes, en mañana, tarde y noche. Fruto de prestar servicios en este puesto de trabajo, y con el sistema de trabajo a turnos indicado, D^{ña}. Rebeca devengaba y percibía mensualmente, además de las retribuciones fijas (Salario Mínimo Garantizado, Antigüedad y Plus Convenio) determinados pluses funcionales tales como Plus Turno, Plus Nocturno y Plus Relevo.

En el año 2001 D^{ña}. Rebeca quedó embarazada, dando a luz un hijo en fecha 23.10.01, fecha a partir de la cual entró en situación de suspensión de contrato, por maternidad, hasta el día 19.02.02.

Previamente, entre el 20.10.01 y el 22.10.01 inclusive, estuvo con el contrato suspendido con causa en Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, aunque por afecciones relacionadas con su estado de embarazo. Con este motivo, D^{ña}. Rebeca aportó una certificación médica a su empresa, en la que constaba el riesgo que suponía el desarrollo de su trabajo en las condiciones descritas en su puesto de trabajo en el Laboratorio de la Sección de Control de Resinas del Centro, que podía influir negativamente en su salud y en la del feto dado su estado de embarazo, y solicitó la modificación de sus condiciones laborales en cumplimiento de lo prevenido en el art. 26 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

Con motivo de tal solicitud D^{ña}. Rebeca fue adscrita por la empresa, a partir del mes de abril de 2001, a prestar servicios en sección y puesto de trabajo distinto, pasando a desarrollar tareas administrativas de categoría equivalente, por imposible adaptación a su situación de embarazo de las condiciones y el tiempo de trabajo de su anterior puesto de trabajo. A partir de entonces prestó servicios sin estar afectada por el anterior régimen de turnicidad implantado en la sección de origen, y sin que su prestación de servicios implicase la prestación de servicios en trabajo nocturno. La empresa en la mensualidad de junio de 2001 dejó de retribuir a D^{ña}. Rebeca el Plus Nocturno, si bien continuó retribuyéndole las cantidades devengadas por Plus Turno y Plus Relevo hasta el mes de septiembre de 2001, abonados en la nómina del mes de octubre de 2001. No se le retribuyeron los conceptos Plus Turno y Plus Relevo devengados durante los días de octubre trabajados antes de entrar en situación de suspensión de contrato.

¿Fue correcta la decisión de la empresa de cambiar de puesto de trabajo, o tenía que haber instado a la trabajadora a pedir la suspensión del contrato por imposibilidad de modificar el horario y el régimen de turnos sin cambiar de puesto?

¿Tiene derecho la trabajadora al mantenimiento de los complementos salariales por puesto de trabajo en el supuesto que nos ocupa, en el que la modificación se debe a una solicitud de la propia trabajadora y no a una decisión de la empresa en ejercicio de su poder de dirección?

Indique algunas sugerencias a la mesa negociadora del próximo convenio colectivo, en relación con la mejora de la igualdad en prevención de riesgos laborales.

Referencias jurisprudenciales: STSJ de Cataluña 7909/2003 de 11 diciembre, (AS\2004\1171); STSJ Madrid 444/1999 de 28 julio 1999 (AS\1999\6214); STSJ Cataluña 6471/2000 de 20 julio 2000 (AS\2000\3700).

TEST DE AUTOCOMPROBACIÓN

1. La perspectiva de género significa tener en cuenta el sexo de las personas.

- a. Verdadero
- b. Falso

2. La presencia equilibrada en los consejos de administración de las empresas supone que en el plazo legalmente establecido en todos los órganos de administración deberá haber igual número de hombres que de mujeres.

- a. Verdadero
- b. Falso

3. El "techo de cristal" es la expresión con la que se alude a la imposibilidad real de las mujeres de ocupar los vértices de las pirámides empresariales y organizativas.

- a. Verdadero
- b. Falso

4. Un trabajador no puede ser despedido por acosar a una trabajadora cuando este comportamiento no incide directamente en su prestación de servicios.

- a. Verdadero
- b. Falso

5. El riesgo durante el embarazo consiste en que la realización del trabajo habitual puede ser peligroso para el la mujer o para el feto.

a. Verdadero

b. Falso

6. La aceptación del principio de igualdad retributiva constituye un elemento fundamental para combatir la discriminación salarial de la mujer, pero la mayor dificultad en su aplicación consiste en la definición de valor del trabajo y su cuantificación.

a. Verdadero

b. Falso

7. La valoración de puestos de trabajo es una técnica utilizada tan sólo a los efectos de igualdad entre mujeres y hombres.

a. Verdadero

b. Falso

8. Las cláusulas convencionales contrarias a la igualdad de oportunidades son nulas.

a. Verdadero

b. Falso

9. El convenio tiene que obligar a las empresas a que incorporen cada año al mismo número de hombres que de mujeres.

a. Verdadero

b. Falso

10. La violencia de género es un tema muy importante, pero pertenece a la esfera privada de la trabajadora y no tiene que ser tenido en cuenta por la negociación colectiva.

a. Verdadero

b. Falso

Respuestas

1. b): El género se refiere a los diferentes roles que la sociedad otorga a hombres y mujeres, y el sexo se refiere a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres.
2. b): La previsión legal sobre la presencia equilibrada en los consejos de administración exige que en el plazo legal (8 años desde la entrada en vigor de la LO 3/2007), las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procuraren que la representación hombres-mujeres sea de no menos de 60-40% a favor de unos o de otras.
3. a): Efectivamente, con el término "techo de profesional" se pretende hacer referencia a esa especie de superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que impide a éstas continuar avanzando profesionalmente.
4. b). Ahora el art. 54.g) ET prevé el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como causas de despido disciplinario.
5. a) Verdadero.
6. a) Verdadero.
7. b) Falso. La técnica es general en la gestión de recursos humanos y consiste, como su nombre indica, en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en un determinado momento.
8. a) Verdadero.
9. b) Falso. Este no es el concepto de participación equilibrada.
10. b) Falso. La violencia de género afecta a las mujeres, y tiene repercusión en su vida laboral. Los convenios tienen que adoptar medidas que neutralicen dicha repercusión, puesto que es un factor discriminatorio.

MÓDULO III.- LOS PLANES DE IGUALDAD

ÍNDICE:

- Unidad 1: Nociones generales sobre los Planes de Igualdad.
- Unidad 2: Planes de Igualdad y Negociación Colectiva.

OBJETIVOS:

- Destacar la importancia de los Planes de Igualdad y su incidencia en la Sociedad.
- Identificar las empresas obligadas o no a elaborar un Plan de Igualdad.
- Conocer y comprender las distintas partes de las que debe constar un Plan de Igualdad.

UNIDAD DIDACTICA 1

NOCIONES GENERALES SOBRE LOS PLANES DE IGUALDAD

1. ¿Qué es un Plan de Igualdad? (obligatoriedad /versus voluntariedad)

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 (art. 45.1 LOI). Obligación general para todas las empresas que, en el caso de las que tengan más de doscientos cincuenta trabajadores deberá plasmarse en la elaboración y aplicación de un PLAN DE IGUALDAD, que tendrá que ser objeto de negociación con la representación del personal (art. 45.2 LOI).

En definitiva, la obligación de adoptar medidas es general en todos los ámbitos de negociación y para todas las empresas pero su intensidad y alcance depende de manera general del tamaño de la plantilla, como reflejo del diferente grado de complejidad de las relaciones laborales en las empresas en función de su tamaño (pequeñas, medianas y grandes corporaciones); así como de la mayor capacidad de las grandes corporaciones para asumir la complejidad de gestión y los costes que puede entrañar una política ambiciosa y verdaderamente planificada de igualdad de oportunidades.

Las circunstancias que determinan la obligatoriedad del Plan son de diversos tipos:

a) Obligatoriedad derivada de la dimensión de la plantilla: el criterio cuantitativo

Específicamente, la LOI establece que en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el Capítulo III de la LOI, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral (art. 45.2 LOI). La LOI habla de "empresas", no de "centros de trabajo", por lo que si la empresa dispone de varios centros de trabajo de menos de 250 trabajadores Específicamente, la LOI establece que en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el Capítulo III de la LOI, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral (art. 45.2 LOI). La LOI habla de "empresas", no de "centros de trabajo", por lo que si la empresa dispone de varios centros de tra-

bajo de menos de 250 trabajadores cada uno de ellos, que en su conjunto sí superan dicho límite, es obligatoria la elaboración del Plan, que debe atender a la situación de los trabajadores en su conjunto, aunque pueda establecer medidas diferenciadas para ajustarse a las peculiaridades de cada centro de trabajo, si es que son de suficiente entidad y así se detecta en el diagnóstico. Por lo que respecta al criterio numérico, la escueta regulación de la LOI plantea dudas sobre el cómputo de la dimensión de la plantilla de la empresa a estos efectos. Las posibles alteraciones a la baja que la plantilla sufra en determinados periodos de tiempo, en principio no deberían afectar a la obligatoriedad de elaborar el Plan, dado el carácter proteccionista de la Ley de Igualdad.

Respecto a los criterios de cómputo de los trabajadores, hay varias posibilidades, ya que se pueden tener en cuenta el número de contratos vigentes (en el momento de entrada en vigor de la LOI-24-3-2007- o bien en un momento posterior, en cuyo caso entonces nacería la obligación de elaborar el Plan), o bien distinguir entre indefinidos, temporales, contratos a tiempo completo y contratos a tiempo parcial, dándoles distinta valoración; o bien, incluso, delegar en el convenio sectorial la competencia para fijar el criterio de cómputo que ha de aplicarse.

Ante el silencio legal y a la espera de que se produzcan pronunciamientos judiciales, la solución viene de la mano de la Inspección de Trabajo (Instrucción número 2/ 2008) que asume a estos efectos los criterios previstos para las elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa¹¹.

b) Empresas con obligación convencional de elaborar el Plan de Igualdad

Con independencia del tamaño de la empresa, también se deberá elaborar un Plan de Igualdad cuando así lo disponga el convenio colectivo sectorial (art. 45.3 LOI). En estos casos, las concretas empresas sujetas a dicho convenio colectivo deberán elaborar cada una de ellas su propio Plan de Igualdad, sea cual sea el número de trabajadores en plantilla¹². Aunque la ley guarda silencio, consideramos que, en estos casos, se debe dar por cumplida la obligación con la elaboración un Plan de Igualdad "simplificado", menos complejo que el que se viene considerando como tal por las

11 De manera que quienes presten servicios en trabajos fijos discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla, y los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la convocatoria de elección (en este caso, en el año anterior a la obligatoriedad de elaboración del Plan). Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

12 En la normativa sueca, desde 1991 las empresas con más de diez trabajadores tienen que elaborar un Plan de Igualdad, aunque con un contenido mínimo muy reducido.

orientaciones de la doctrina y el criterio del Instituto de la Mujer y el Ministerio de Igualdad, y cuyas líneas generales exponemos en los apartados siguientes del presente trabajo.

Por otra parte, en estos casos es bastante probable que en la empresa no existan representantes de los trabajadores con los que negociar el Plan, para suplir lo cual proponemos más adelante una serie de soluciones, que también son aplicables a las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores en las que concorra esta misma circunstancia.

c) Empresas obligadas a elaborar el Plan de Igualdad en virtud de procedimiento sancionador.

Con carácter de excepción, se establece que las empresas elaborarán y aplicarán un Plan de Igualdad, previo acuerdo o consulta con los representantes legales de los trabajadores, cuando la Autoridad Laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho Plan (art. 45.4 LOI). La sustitución solo es posible a instancias del empresario sancionado, por lo que podemos decir que la obligatoriedad es relativa.

d) La elaboración voluntaria del Plan de Igualdad

El resto de las empresas, aunque ya hemos dicho que deben adoptar medidas dirigidas a evitar discriminaciones, que deberán ser negociadas, no están obligadas a elaborar un Plan de Igualdad en sentido estricto. De todas formas, la LOI incentiva a las empresas que voluntariamente elaboren e implanten los Planes, facilitando y subvencionando la asistencia técnica para ello¹³, y primando en la contratación administrativa a las empresas que cumplan con las directrices de promoción de igualdad de oportunidades (art. 34 y 35 LOI), lo que hay que entender que será más fácilmente acreditable si la empresa dispone de Plan de Igualdad.

2. ¿A quiénes afectará la implantación del Plan de Igualdad en la Empresa?

El Plan de Igualdad habrá de afectar a toda la plantilla, incluyendo el personal directivo. La referencia a la inclusión del personal directivo es especialmente relevante ya que algunas de las medidas a incorporar en el Plan de Igualdad con certeza irán encaminadas a promover el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad; la LOI exige alcanzar el objetivo

13 Tanto la Administración estatal como las administraciones autonómicas y locales han puesto en marcha durante el pasado año diferentes programas de apoyo a la realización de planes de igualdad dirigidas a las empresas, consistente en ayudas económicas a fondo perdido para recabar el necesario apoyo técnico en la realización de planes de igualdad.

de presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías de la empresa, y en la mayoría de las empresas los puestos de responsabilidad están ocupados fundamentalmente por hombres. Se trata, por tanto, de uno de los grupos en los cuales se van a detectar las diferencias por razón de sexo más notables, que aunque no se deban siempre a discriminaciones, desde luego van a exigir un estudio exhaustivo de cuáles son las causas que determinan dicha situación. En ocasiones la causa será la tardía incorporación de la mujer al mercado de trabajo, que provoca que aún no hayan llegado a los puestos directivos en la misma proporción que los hombres, pero lo más probable será que concurren también otras circunstancias que puedan calificarse como discriminaciones indirectas.

3. ¿Cuál será la duración del Plan de Igualdad?

En cuanto a la cuestión de si la duración del Plan ha de ser temporal o indefinida, creemos que por su propia naturaleza ha de tener una duración temporal. Se trata de analizar las circunstancias concretas de la empresa en lo relativo a la igualdad de oportunidades, y adoptar medidas para su consecución. La situación de la empresa siempre es cambiante, y las medidas es de esperar que vayan dando sus frutos, por lo que habrá que fijar un plazo para la ejecución de las distintas medidas, evaluar su efecto, e ir modificándolas conforme se vaya comprobando su eficacia, así como conforme se vayan detectando nuevas circunstancias discriminatorias, o surgiendo nuevas necesidades de las personas trabajadoras en la empresa.

La misma conclusión de duración temporal se deduce de la doctrina del Tribunal Constitucional relativa a las medidas promocionales de la igualdad (entre las cuales se encuentran las que componen el Plan de Igualdad), que para resultar ajustada al texto constitucional deben condicionarse al tiempo estrictamente necesario para erradicar la realidad discriminatoria existente, además de ser razonables y proporcionales a esa realidad, lo que sin duda exige la revisión periódica de las medidas del contenido del Plan. Lo anterior no significa que determinadas materias que conforman el Plan de Igualdad puedan perpetuarse en el tiempo, porque su naturaleza así lo exija.

En cuanto al plazo concreto de duración de Plan de Igualdad, podemos distinguir varias situaciones: si el Plan no está incorporado a un convenio colectivo habrá de estarse al periodo de vigencia pactado en el propio documento que recoja el contenido del Plan de Igualdad; sin embargo, si el Plan se ha negociado en el convenio colectivo, su vigencia en principio debería coincidir con la del convenio, si bien es posible la extensión de su duración más allá del convenio (indefinida o a un periodo más extenso). Hay que tener en cuenta que el art. 86.1 ET establece que pueden pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

4. ¿Qué contenido tiene el Plan de Igualdad?

Aunque la obligación de negociar el Plan de Igualdad pueda venir establecida en un convenio supraempresarial (art. 45.3 LOI), y aunque el art. 85.1 del ET establezca que en la negociación colectiva existirá en todo caso el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades, el Plan de Igualdad siempre ha de elaborarse a la medida de cada empresa concreta, por lo que no caben Planes de Igualdad supraempresariales. El art. 46 LOI define el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. De aquí se deduce cuales son las distintas fases del proceso.

5. ¿De qué fases consta el Plan de Igualdad?

El Plan de Igualdad de la empresa debe partir de una primera fase ineludible y básica, que es la de elaboración de un DIAGNOSTICO de la situación de la empresa en relación con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. A esta fase de diagnóstico se suman dos fases más, la fase de Plan (segunda fase) propiamente dicha en que se negocian (con acuerdo o no con la representación del personal) e implantan las medidas en materia de igualdad derivadas del análisis hecho en el diagnóstico. Y posteriormente, una fase de seguimiento y evaluación (tercera fase) de las medidas implantadas (poco antes de finalizar la vigencia del Plan), para medir el grado de éxito alcanzado en la corrección de las desigualdades existentes en la empresa. Aunque la LOI no se refiera expresamente a la evaluación, esta es obligada para comprobar si efectivamente está cumpliendo los objetivos para los que fue concebido, como de cómo debería hacerse con las actuaciones que se siguen en el ámbito de la Dirección de los Recursos Humanos de la Empresa.

El Plan de Igualdad constará, por tanto, de tres fases claramente diferenciadas:

FASE PRIMERA (Fase I) : Diagnóstico de situación en materia de género realizado por la empresa con o sin la ayuda de expertos¹⁴.

FASE SEGUNDA (Fase II): Diseño por parte de la empresa del Plan de Igualdad, negociación con la representación del personal, acuerdo e implantación. En el caso de no alcanzar el acuerdo, el empresario está de todos modos obligado a adoptar el Plan de Igualdad.

14 Resulta aconsejable la intervención de expertos, hay cuestiones importantes que son difícilmente detectables sin la formación técnica necesaria y sin la perspectiva que concede estar fuera de la empresa.

FASE TERCERA (**Fase III**): Seguimiento y evaluación de la aplicación del Plan realizada por la empresa, con o sin la ayuda de expertos.

Por otra parte, es muy recomendable para la empresa que todo el proceso sea objeto de una comunicación adecuada, tanto en lo que respecta a la plantilla como a la representación del personal con quienes deberá negociarse, como en lo que respecta a las relaciones con el exterior. En cuanto al personal, comunicar que se está realizando la primera fase del proceso, que es el diagnóstico, en el que no intervienen todavía los representantes de los trabajadores, facilitará la recogida de información y evitará la circulación de rumores en la organización¹⁵. Y en lo relativo a la comunicación institucional, es un valor de la empresa el hecho de que esté cumpliendo diligentemente con este tipo de obligaciones, siendo uno de sus índices de calidad cara al exterior que le resultará conveniente publicitar.

6. ¿En que consiste la Fase I de Diagnóstico?

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información y de análisis para finalmente, formular una serie de propuestas que puedan integrarse en el Plan de Igualdad. El diagnóstico no es un fin en sí mismo, sino que tiene un carácter instrumental, para identificar ámbitos específicos de actuación. Tiene que tener un carácter práctico, orientado a la toma de decisiones en la empresa. Y tiene que amoldarse a las necesidades concretas de la empresa, y tener un carácter dinámico, de manera que se actualice constantemente.

Actividades que integra la fase de diagnóstico:

a) Recogida de datos.

El diagnóstico analiza, desde una perspectiva de género¹⁶, las características de la empresa y de su estructura organizativa, las características del personal, el acceso a la empresa, el desarrollo de la carrera profesional, la formación, las condiciones de trabajo, las remuneraciones fijas y variables y el abandono o salida de la empresa. Adicionalmente, se analiza también desde la perspectiva de género la cuestión de la seguridad y salud laboral;

¹⁵ Conviene subrayar que entre las nuevas funciones atribuidas al CE a raíz de la LOI está la de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la de colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de las medidas de conciliación. (art. 64 ET).

¹⁶ Es decir, teniendo en cuenta los condicionantes sociales asignados a cada sexo (esta es la perspectiva de género).

el acoso sexual y por razón de sexo e, incluso la implicación de la representación de los trabajadores en la consecución de la igualdad de oportunidades.

El análisis se realiza tanto desde el punto de vista cualitativo como desde el cuantitativo, de manera que permita establecer unas conclusiones generales, identificando las áreas de mejora en la implantación de la igualdad de oportunidades en la empresa. Sin duda la fase más decisiva dentro del Plan de Igualdad es el diagnóstico, un buen diagnóstico condiciona el Plan de Igualdad. De ahí la importancia de su realización del modo más exhaustivo y riguroso posible. Finalizará con un informe en el que se reflejarán las propuestas de medidas para corregir las desigualdades detectadas, sin que la empresa deba preocuparse por el hecho de que se recojan deficiencias en materia de igualdad, ya que ese es precisamente el objetivo del diagnóstico, recogerlas para corregirlas. Es un documento de carácter estrictamente interno, y en el que no se tienen que reflejar datos personales de los trabajadores, puesto que la información se da de manera ciega por colectivos y sexo, no identificando a la persona a la cual corresponden. Por tanto, los datos manejados no están sujetos a la legislación de protección de datos personales, aunque la política de privacidad de cada empresa concreta considere oportuno no difundir públicamente los datos cuantitativos que se le están facilitando al equipo de diagnóstico.

b) Elaboración del informe de diagnóstico (contenido del mismo).

El informe debe realizar el análisis de las distintas áreas sobre las que se ha realizado el diagnóstico, poniendo de manifiesto las situaciones discriminatorias detectadas y las causas que las provocan, según se desprende de los datos obtenidos. Si las causas no están claras, el equipo de analistas debe indagar, solicitando información complementaria a la pedida inicialmente, hasta conseguir detectarlas. Las áreas que se han de analizar serán, al menos, las siguientes:

1. Posicionamiento del personal

Respecto a esta cuestión, se analizará la distribución de la plantilla en la empresa, al objeto de detectar el grado de segregación (vertical y horizontal) existente, partiendo de la posición laboral ocupada por mujeres y hombres.

2. Situación retributiva

Se tiene que indagar la posible existencia de desigualdad salarial indirecta entre hombres y mujeres, así como los factores con los que está vinculada, que fundamentalmente son la distribución por categorías y los distintos componentes salariales. Una discriminación indirecta en la contratación o

promoción a las categorías superiores, y una distribución de complementos salariales sujeta también a criterios discriminatorios indirectos, tendrán como consecuencia inmediata la discriminación salarial. En este aspecto, habrá que prestar especial atención a las situaciones en que la libre designación del empresario tiene mayor importancia que los criterios objetivos y medibles, puesto que en muchas ocasiones la libre designación opera en detrimento de las mujeres. A pesar de ello, los criterios objetivos también pueden ser discriminatorios, puesto que el concepto de discriminación indirecta se refiere a criterios aparentemente neutros que ponen a las personas de un sexo en desventaja particular con respecto a las personas del otro, salvo que puedan justificarse en atención a una finalidad legítima¹⁷.

3. Selección del personal

En esta área se analizan los procesos de reclutamiento y selección del personal, prestando atención al lenguaje utilizado en las ofertas de empleo, el tipo de preguntas que se hacen a las personas que optan al puesto de trabajo, y a las características que se exigen a las personas que van a optar al puesto. Se indagará en la detección de condicionantes de género en el reclutamiento y selección, desde la premisa de que lo recomendable desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades es que los criterios utilizados respondan a una política de análisis previo de los puestos de trabajo ofertados, y valoración de competencias de la persona en función de las competencias exigidas por el puesto.

4. Entradas y salidas de la organización

En esta área se estudian, fundamentalmente, cuales han sido los movimientos de personal en un determinado periodo anterior al momento del diagnóstico (dos o tres años anteriores), el tipo de contratos suscritos y los motivos de las bajas, todo ello desagregado por sexo.

5. Promoción y carrera profesional

Se trata de un área clave, donde se van a concentrar los principales problemas, como ya hemos señalado. Por tanto, se prestará especial atención al análisis de la política de ascensos y carrera profesional de las personas trabajadoras, completada con los datos desagregados por sexo. De esta manera, se relacionará la antigüedad de las personas en la empresa, y la proporción de hombres y mujeres que han sido promocionados, comparando colectivos homogéneos (es decir, como han ido promocionando los

¹⁷ Por ejemplo, basar los complementos salariales en las posibilidades de extensión de la jornada supone que las mujeres, que por imperativos sociales están asumiendo las responsabilidades familiares en mayor medida que los hombres, tienen más dificultad para acceder a dichos complementos. Esto es una discriminación indirecta por razón de género.

hombres y mujeres que entraron al mismo tiempo en la empresa). Como la situación de nuestro país es desfavorable en general para las mujeres en este sentido, se indagará sobre la existencia de posibles acciones positivas para la promoción de mujeres puesto que, en caso de que no existan, probablemente haya que incluirlas entre las medidas que integren el Plan de Igualdad propiamente dicho.

6. Formación

También han de analizarse desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades las características de la política de formación que desarrolla la organización, y la facilidad o dificultad que tienen las mujeres para acceder a los recursos formativos. En este sentido, se valorarán los cursos que se realicen dentro de la jornada, los que no exijan pernocta fuera del domicilio, y aquellos que incorporen el uso de las nuevas tecnologías, que permitan más flexibilidad para hacerlos a distancia o de manera personalizada y adaptada a las necesidades horarias del alumno. La valoración de los cursos desde el punto de vista de la igualdad se completará con los datos reales de uso de los recursos formativos por mujeres y hombres, para ver si es efectiva, y se relacionará con la promoción. El esfuerzo formativo tiene que repercutir en la promoción profesional de la persona, puesto que, en caso contrario, es un esfuerzo desincentivador. Frecuentemente las mujeres hacen el mismo o mayor esfuerzo formativo que los hombres de la empresa, y sus niveles de promoción son inferiores. Hay que detectar si se están produciendo este tipo de situaciones.

7. Salud laboral, prevención de riesgos laborales, y acoso sexual y por razón de sexo

La política de la empresa en materia de salud laboral y las actuaciones preventivas planificadas e implementadas tienen que tener un enfoque de género, con la finalidad de valorar si una y otras atienden a las repercusiones que la actividad productiva puede generar diferencialmente sobre mujeres y hombres, y esto también es objeto de análisis en el informe.

Muy vinculado con el tema de la salud laboral está el de la prevención del acoso. El informe de diagnóstico, al ceñirse a la igualdad de oportunidades, no tiene que contener referencias específicas al mobbing, o acoso laboral, pero sí a dos tipos de acoso que tienen que ver con la igualdad y la no discriminación: el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Por tanto, se analizarán los procedimientos previstos en la empresa para la prevención y solución de este tipo de situaciones, teniendo como objetivo su eliminación absoluta.

8. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

La facilidad para conciliar la vida laboral, personal y familiar es un elemento básico para la igualdad de oportunidades. La escasez de medidas de

conciliación, o el miedo por parte de las personas trabajadoras a ejercer estos derechos (puesto de manifiesto por las estadísticas de uso), suponen una dificultad especial para las mujeres, que derivará en discriminación indirecta por motivos de género. De ahí la indiscutible importancia del análisis de esta área en el informe.

Además de estas ocho áreas, el informe se puede completar con la referencia a dos temas secundarios, pero que también aportan luz sobre la materia: nos referimos a la composición de los órganos de representación del personal y su implicación en la igualdad de oportunidades¹⁸ y, por otra parte, todo lo relativo a la Comunicación en la empresa, en el sentido de utilización de un lenguaje no sexista y, además, a la adecuada información interna y externa del compromiso asumido por la empresa en relación con la igualdad de oportunidades. Teniendo en cuenta que, cada vez más, la sociedad es consciente del valor añadido que supone una buena política de igualdad de oportunidades en las empresas, y que además la Administración favorece a las empresas que se implican en esta materia, detectar las carencias del proceso de información sobre este compromiso de la empresa es un primer paso para subsanarlas y rentabilizar en este campo los esfuerzos realizados en aras de la igualdad.

7. El diseño del Plan y su negociación con la representación del personal (Fase II).

Con carácter previo, hay que señalar que el Plan de Igualdad debe siempre adoptar forma escrita, cualquiera que sea la modalidad que revista entre las posibles (es decir, bien se incluya en el convenio, bien adopte la forma de pacto negociado con la representación del personal o bien, por supuesto, si se trata de un documento adoptado unilateralmente por el empresario por no existir acuerdo en la negociación llevada a cabo con la representación del personal); así pues, hablaremos del Plan de Igualdad para referirnos al contenido y del documento de Plan para referirnos al su soporte formal.

El equipo técnico que asesore a la empresa en esta materia, elaborará un diseño de Plan en que proponga una batería de medidas para resolver las deficiencias observadas en el diagnóstico, en aras a conseguir la igualdad de oportunidades en la empresa. El diseño se ajustará a las previsiones

18 La realidad es que los mismos problemas que tiene la mujer en la empresa como organización los tiene en los órganos de representación de los trabajadores, que también son una estructura organizativa: los puestos de responsabilidad están cubiertos fundamentalmente por hombres, las comisiones negociadoras de los convenios colectivos también... Si se quiere lograr la igualdad de oportunidades en la empresa, la representación de los trabajadores tiene que ser consciente de sus deficiencias en esta materia, como paso previo para corregirlas.

legales sobre el contenido del Plan propiamente dicho, que se reflejará en el documento; el art. 48.1 de la LOI establece que los planes fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar y establecerán sistemas eficaces de evaluación de los objetivos fijados.

Tras la evaluación de la realidad realizada en el diagnóstico y en atención a los concretos resultados que ésta arroje, con el asesoramiento técnico ofrecido, la empresa diseñará su propio documento borrador de Plan de Igualdad, presentarlo a los representantes de los trabajadores para proceder a su negociación. En el Plan debe poder distinguirse (conforme al art. 46.1. segundo párrafo de la LOI):

- 1) Los objetivos a alcanzar en aras de que la igualdad sea real.
- 2) Las prácticas y medidas necesarias para lograr los objetivos que señalados, lo que la LOI denomina "estrategias y prácticas a adoptar".
- 3) Y un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos

Los objetivos vendrán determinados por la situación observada en el diagnóstico en relación con cada una de las áreas analizadas. En congruencia con los objetivos marcados (que deben ser realistas y concretos) se formularán una serie de medidas concretas para conseguirlas, de manera muy precisa: hay que establecer tanto su contenido, como los órganos responsables de su aplicación y evaluación, estableciendo los indicadores que servirán para controlar su consecución y el calendario de ejecución, que podrá ser escalonado. Habrá medidas urgentes, para corregir situaciones que necesiten soluciones perentorias, y otras medidas que se podrán adoptar de forma más progresiva, por afectar a cuestiones que exigen una solución más a largo plazo.

La ley sugiere una serie de materias que deberán contemplar los planes de igualdad: acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer en términos de igualdad la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y por razón de sexo; como es lógico, coinciden con las áreas que deben analizarse en el diagnóstico.

Unidad Didáctica 2

PLANES DE IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La LOI añade un nuevo párrafo al art. 85 ET, relativo al contenido de los convenios colectivos, según el que existirá un deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito aboral, o en su caso planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la LOI. Respecto al alcance de ese deber de negociar, con carácter previo se ha de señalar que no forma parte del contenido mínimo del convenio, más bien se ha incorporado como apoyo la exigencia de negociación de medidas a favor de la igualdad –o en su caso- planes de igualdad a que hace referencia el artículo 45.1 de la LOI, en la medida en que el convenio se erige en instrumento jurídico que debe articular la incorporación de esas medidas.

Las empresas que superen los doscientos cincuenta trabajadores y a las que no les sea de aplicación un convenio sectorial, deberán dar cumplimiento al deber de negociar a través de sus convenio de empresa (art. 85.2, párrafo segundo a), en los términos que acuerden con los representantes de los trabajadores y sin más limitaciones que el respeto a lo dispuesto en la LOI y el ET(como recuerda, por cierto en nuevo art. 17.5); en cambio cuando exista un convenio de ámbito superior a la empresa, a este le corresponderá el establecimiento de los criterios generales-“términos y condiciones”- para la elaboración de los planes de igualdad , y a la negociación a nivel de empresa, la elaboración del plan propiamente dicho, mediante acuerdo con la representación de los trabajadores que deberá ajustarse a las orientaciones fijadas en el convenio sectorial, especificándolas y concretándolas en relación con la realidad singular de la empresa de que se trate (art. 85. párrafo 2º b) . Por último, si existiese un convenio sectorial aplicable, pero en él no se regula lo relativo a las pautas sobre la elaboración de los planes, el deber de negociar subsistirá en los términos de la letra a del párrafo segundo del nuevo art. 85.2 ET.

Respecto al momento en el que deba ponerse en marcha el Plan de Igualdad, cabe señalar que, en principio, y a tenor de lo establecido en la disp. final 8.ª LOI, su entrada en vigor fue el 24 de marzo de 2007, por lo que desde esta fecha teóricamente subsistiría la obligación de puesta en marcha de los planes.

Sin embargo, de conformidad con la disp. trans. 4.ª LOI, el deber de negociar en materia de igualdad dispuesto en el art. 85 ET, será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la LOI.

Por tanto, hay que distinguir dos escenarios:

1. Si la empresa se rige por su propio convenio colectivo, no ofrece duda que si al día 24 de marzo de 2007 el texto seguía vigente, habría que esperar su denuncia y en la nueva negociación se desencadenaría el deber de negociar el plan de igualdad.

2. Si a la citada fecha no había convenio de empresa vigente, sino sectorial, cabrían las dos interpretaciones: bien considerar que la efectividad del deber no surgiría hasta el momento en que se denunciase el convenio sectorial o, bien entender que no se puede condicionar la negociación a nivel de empresa del Plan de Igualdad a que se denuncie el convenio sectorial, entre otras razones porque el deber de negociar no se supedita a que haya vencido, a los efectos del art. 84 ET, el convenio supraempresarial. Nos inclinamos por considerar más ajustada a la finalidad de la LOI la seguridad de las interpretaciones.

Muy pocas son todavía las referencias por parte de los convenios sectoriales y de empresa a los Planes de Igualdad, cuando no las omiten directamente¹⁹.

19 Algunos reflejan la obligación de elaborar Plan de Igualdad copiándola literalmente de la LOI, sin articularla en modo alguno, como es el caso del Convenio de Banca, [art. 46 del vigente convenio, de fecha 1-8-2007 (BOE de 16) y el del Convenio de Mediación en seguros privados (art. 78 del vigente convenio, de fecha 3 octubre de 2007 (BOE de 22)]. Entre los que no contienen ninguna referencia, está el de Entidades financieras, el de empresas consultoras o el de establecimientos sanitarios de la CAM, aunque hay que decir que prevén la creación de Comisiones Paritarias de Igualdad o Igualdad y Conciliación).

MATERIAL COMPLEMENTARIO DE LAS UNIDADES 1 Y 2

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- ALVAREZ CUESTA, H. (2008), "Un nuevo contenido en los convenios colectivos: los planes de igualdad entre mujeres y hombres", AL, Nº 2
- CASTRO ARGUELLES, M.A. y ALVAREZ ALONSO, D.. La Igualdad efectiva entre mujeres y hombres a partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, THOMSON CIVITAS.
- FABREGAT MONFORT, G (2007) Los planes de igualdad como obligación empresarial, Bomarzo.
- NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS , P. Y VELASCO PORTERO, T. (2009), "Cuestiones mas controvertidas en la aplicación práctica de los planes de igualdad en las empresas", Actualidad Laboral, nº 15
- VELASCO PORTERO Y OTROS, (2009), Nociones básicas sobre igualdad de oportunidades, Tecnos

CASO PRÁCTICO

La empresa "Hospital del Sur" (HS) es una empresa privada integrada por cuatro hospitales distribuidos en diferentes puntos de la costa andaluza. La plantilla total está formada por 267 trabajadores, y tiene Comité de Empresa propio. Se rige por un convenio colectivo de ámbito autonómico, pero la empresa tiene determinadas mejoras tanto salariales como del resto de condiciones laborales, fruto de la negociación anual del Comité de Empresa.

El 13 de enero de 2009 HS recibe una visita de la Inspección de Trabajo, que le solicita información sobre los trámites que se están siguiendo en orden a la elaboración e implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades, al cual está obligada en virtud de la LOI. Hasta el momento, lo único que existía era una declaración de intenciones de la Dirección de la Empresa, manifestando el compromiso con la conciliación y la igualdad de oportunidades, que había sido difundida a los empleados a través de los cauces habituales de comunicación interna, y un preacuerdo con una consultora para la realización del Diagnóstico de situación.

El requerimiento de la Inspección supone una llamada de atención a los órganos de dirección y a la representación de los trabajadores, que coincide con un cambio de la persona que ostenta la Dirección de los RRHH. Así, inmediatamente se pone en marcha el Diagnóstico, cuyos resultados son entregados a la Directora de RRHH con fecha 31 de mayo de 2009, junto con una serie de propuestas que, a juicio de la empresa consultora, deben formar parte de las medidas a negociar con los representantes de los trabajadores para su implantación. Algunas de las medidas propuestas son urgentes e ineludibles (entre ellas, la supresión de un complemento salarial para las mujeres vinculado a que vistiesen el uniforme consistente en minifalda en lugar de pantalón) y, otras, son intercambiables entre sí, o pueden dejarse para posteriores revisiones del Plan de Igualdad.

La Directora de RRHH comunica al Comité de Empresa los resultados del Diagnóstico, y su intención de negociar el conjunto de medidas a implantar para conseguir la Igualdad de Oportunidades en la empresa. Asimismo, les comunica las materias objeto de negociación y el contenido de la propuesta empresarial en este sentido (fundamentalmente, la elaboración de un protocolo antiacoso, el nombramiento de una persona responsable de Igualdad adjunta a la Directora de RRHH, la introducción de una serie de cláusulas de preferencia en la contratación y promoción de las personas del sexo menos representado, la realización de una valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, y una serie de medidas en materia de conciliación, además de la señalada de supresión del complemento vinculado al uniforme). El Comité de Empresa recibe la propuesta de medidas que le envía la Dirección, pero manifiesta su disconformidad con las medidas propuestas, considerando que es más urgente la negociación de

la subida salarial del año en curso y de otros temas pendientes todavía a esa fecha que negociar medidas relativas a la igualdad.

Esta negativa del Comité se convierte en un grave inconveniente para la empresa, pues la Inspección de Trabajo les ha instado a agilizar el Plan de Igualdad y el Comité de Empresa se niega a la negociación.

Cuestiones:

1.- ¿Es competente el Comité de Empresa para negociar las medidas a incluir en el Plan de Igualdad?

2.- ¿Qué trámites debe seguir dicha negociación?

3.- ¿Qué repercusión tiene en la elaboración del Plan de Igualdad el hecho que el Comité persista en su negativa a negociar?

Materiales a utilizar para resolver el caso: Guías de negociación de planes de Igualdad disponibles en la página web del Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad) y adjuntas como anexo a este material. Instrucción 2/2008 de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en la que se recogen las instrucciones, los principios básicos de actuación y los criterios a tener en cuenta por los inspectores en la campaña de revisión del cumplimiento de la Ley 3/2007 de Igualdad.

TEST DE AUTOCOMPROBACIÓN

1. Todas las empresas están obligadas a la adopción de medidas de igualdad conforme a la LOI; dicha obligación se intensifica en el caso de las empresas de más de 250 trabajadores.

Verdadero

Falso

2. Las empresas de menos de 250 trabajadores, cuando así lo establezca el convenio colectivo tendrán obligación de realizar el Plan de Igualdad.

Verdadero

Falso

3. El plan de igualdad consta de una fase primera o inicial que consiste en un diagnóstico en materia de género.

Verdadero

Falso

4. El Plan de Igualdad tendrá que acordarse con la representación del personal.

Verdadero

Falso

5. El Plan de Igualdad tendrá que negociarse con la representación del personal.

Verdadero

Falso

6. El Plan de Igualdad tendrá que plasmarse en un documento escrito.

Verdadero

Falso

7. El Plan de Igualdad será evaluado por la empresa.

Verdadero

Falso

8. El Plan de Igualdad tendrá que incluirse necesariamente en el convenio colectivo.

Verdadero

Falso

9. El Plan de Igualdad puede tener la misma duración del convenio colectivo, inferior o superior.

Verdadero

Falso

10 El empresario podrá implantar el Plan de Igualdad por propia decisión en caso de no conseguirse el acuerdo con la representación del personal.

Verdadero

Falso

Respuesta

1. Verdadero
2. Verdadero
3. Verdadero
4. Falso
5. Verdadero
6. Verdadero
7. Verdadero
8. Falso
9. Verdadero
10. Verdadero

BIBLIOGRAFÍA COMÚN A TODOS LOS MÓDULOS

- GUÍA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2010.

http://www.mtin.es/es/sec_trabajo/ccncc/descargas/GuiaNegociacionColectiva_2010_CCNCC.pdf

- ORIENTACIONES PARA NEGOCIAR MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS EMPRESAS

<http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/publicaciones/docs/Guias%20orientaciones%20planes%20igualdad%20empresas.pdf>

- NEGOCIAR EN IGUALDAD. GUÍA SINDICAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

<http://www.canarias.ccoo.es/comunes/temp/recursos/13/326126.pdf>

- LA LEY DE IGUALDAD Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

<http://www.ugt.es/Mujer/leyigualdadnegcolUGT.pdf>

- IGUALDAD Y GÉNERO EN EL EMPLEO (CARL)

http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/negociacion/guias_negoc_colectiva/05_igualdad_genero_en_empleo.pdf

- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL (CARL)

http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/negociacion/guias_negoc_colectiva/10_conciliacion_vida_laboral_y_familiar.pdf

- LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL EMPLEO Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO (CARL)

http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/tineco/guiasNegociacion/015_guia_discriminacion_por_razon_de_genero.doc

- MANUAL PARA ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

<http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/novedades/docs/Plan%20Igualdad%20en%20empresa.pdf>

- ORIENTACIONES Y HERRAMIENTAS PARA INCORPORAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/publicaciones/docs/Orientaciones_Herramientas.pdf

- MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

http://www.fundacionmujeres.es/files/attachments/Documento/5623/image_MANUAL%20DE%20PROCEDIMIENTO.pdf

- GUÍA SINDICAL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/gestion/acempre/g_asex.pdf

- ESTRATEGIAS DE MAINSTREAMING DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LAS ORGANIZACIONES LABORALES Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/publicaciones/docs/mainstreaming_negociacion_web.pdf

- GUÍA SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/squelettes/flash/conciliacion.swf>

- LA IGUALDAD DE GÉNERO COMO EJE DEL TRABAJO DOCENTE

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_106175.pdf

- ROMPE CON LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y DALE UNA OPORTUNIDAD AL TALENTO. CONJUNTO DE HERRAMIENTAS PARA ASESORES DE PYMES Y GERENTES DE RECURSOS HUMANOS

<http://www.businessandgender.eu/en/countries/es-spain/toolkit-es>

- SALUD LABORAL Y GÉNERO

<http://www.ugt.es/Mujer/slaboralygenerorebajado.pdf>

- LA SALUD DE LA MUJER TRABAJADORA EN EUROPA

<http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=2597>

- SALUD, MUJERES Y TRABAJOS. GUÍA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE SALUD Y TRABAJO DE LAS MUJERES

http://www.ciudaddemujeres.com/articulos/IMG/pdf/salud_mujeres_trabajo.pdf

- GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EL USO DE UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

<http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/44630.pdf>

- GUÍA SINDICAL DE LENGUAJE NO SEXISTA

http://ugtmadrid.org/publicaciones/no_sexista.pdf

- CALIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. GUÍA DE RECOMENDACIONES PARA LAS EMPRESAS

http://www.dipucadiz.es/opencms/export/sites/default/dipucadiz/areas/igualdad/igual_muj/actuaciones/calidad_jornada/recomendaciones_para_empresas.pdf

- MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA GESTIÓN CON EL MODELO EFQM

http://www.fundacionmujeres.es/files/attachments/Documento/5616/image_ManualEqui01T.pdf

CASO PRÁCTICO FINAL

Los sindicatos del sector de la construcción de la provincia de Sevilla han decidido realizar una apuesta fuerte en materia de igualdad de oportunidades, dada la masculinización del sector. Parten del vigente convenio, para incorporar las medidas en materia de igualdad que se consideren más convenientes.

Elabore las propuestas de mejora en materia de igualdad, sobre el texto del convenio que se acompaña como Anexo.