

---

# LA NEGOCIACION EN LOS PLANES DE IGUALDAD

---

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



**Edita: *Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía***

Avda. Agrupación Córdoba s/n (Antiguo Hospital Militar)

14007-Córdoba

Tlf: 957283626

[www.fudepa.org](http://www.fudepa.org)

**Imprime: *Imprenta Luque - 2010***

---

## ÍNDICE

---

**Módulo I. La Integración de la Igualdad de Oportunidades en la Gestión de los Recursos Humanos**

**Módulo II. Los Planes de Igualdad en la empresa privada**

**Módulo III. Los Planes de Igualdad en la Administración Pública**

**CASO PRÁCTICO FINAL**



---

# MÓDULO I.- LA INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

---

## **INDICE:**

- Unidad 1: La igualdad en nuestro ordenamiento jurídico.
- Unidad 2: La igualdad en la empresa.
- Unidad 3: Igualdad y derechos de conciliación de vida personal, familiar y laboral en la empresa privada.
- Unidad 4: Igualdad y derechos de conciliación de vida personal, familiar y laboral en la Administración Pública.

## **OBJETIVOS:**

1. Identificar los preceptos constitucionales y otras normas que hacen mención a la igualdad.
2. Comprender la importancia de las acciones positivas en materia de género.
3. 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 igualdad 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 Ámsterdam, 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 Directivas 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 despedido.
- 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.

## La Negociación en los Planes de Igualdad

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.

## Unidad Didáctica 2.

### LA IGUALDAD EN LA EMPRESA

#### 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 solo 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.	
<b>Ambos Sexos</b>	<b>TASA DE ACTIVI- DAD</b>	56,74	57,72	55,58	59,12	60,13	59,76	59,83				
	<b>TASA DE OCUPA- CIÓN</b>	50,75	52,70	53,72	54,03	51,77	48,50	47,84				
	<b>TASA DE PARO</b>	10,56	8,70	8,30	8,60	13,91	18,83	20,05				
<b>Mujeres</b>	<b>TASA DE ACTIVI- DAD</b>	45,79	46,95	48,56	49,37	51,38	51,70	52,05				
	<b>TASA DE OCUPA- CIÓN</b>	39,13	41,50	43,05	43,94	43,6	41,84	41,55				
	<b>TASA DE PARO</b>	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

		2006	2007	2008	2009	2010	
						I Trim.	
<b>TOTAL</b>		<b>20,002</b>	<b>20,477</b>	<b>19,857</b>	<b>18,646</b>	<b>18,394</b>	
Ambos sexos	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 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/os de servicios de restauración, personales, protección y vendedoras/es	3.098	3.139	3.271			
	Trabajadoras/es cualificadas en agricultura y pesca	524	504	472	472	464	
	Artesanas/os y trabajadoras cualificadas de industrias manufactureras, construcción y minería (excepto operadoras/es)	3.314	3.373	5,93 2.929			
	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	

	2006	2007	2008	2009	2010
					I Trim.
<b>TOTAL</b>	<b>40,85</b>	<b>41,41</b>	<b>42,89</b>	<b>44,01</b>	<b>44,33</b>
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				64,14	63,77
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)	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

<b>Brecha Salarial</b>	<b>Todas las Ocupaciones</b>	<b>26,33</b>
	<b>Directoras/os de Empresas de 10 o más asalariados</b>	<b>34,65</b>
	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
	<b>Técnicas/os y profesionales de apoyo</b>	<b>27,37</b>
	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
	<b>Operadoras/es de instalaciones industriales, de maquinaria fija; montadores y ensambladores</b>	<b>31,90</b>
	Conductores/as y operadores/as de maquinaria móvil	22,95
	<b>Trabajadoras/es no cualificados/as en servicios (excepto transportes)</b>	<b>28,60</b>
	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)
<b>Diferencia Salarial</b>				
<b>Total Nacional</b>	<b>26%</b>	<b>25%</b>	<b>20%</b>	<b>18%</b>
<b>Andalucía</b>	27%	21%	13%	
<b>Aragón</b>	29%	33%	26%	
<b>Asturias (Principado de)</b>	31%	32%	20%	
<b>Balears (Illes)</b>	25%	23%	17%	
<b>Canarias</b>	21%	19%	11%	
<b>Cantabria</b>	33%	25%	18%	
<b>Castilla-La Mancha</b>	32%	25%	26%	
<b>Castilla-León</b>	27%	28%	14%	
<b>Cataluña</b>	30%	30%	26%	
<b>Comunitat Valenciana</b>	27%	25%	21%	
<b>Extremadura</b>	32%	22%	7%	
<b>Galicia</b>	20%	26%	19%	
<b>Madrid (Comunidad de)</b>	25%	25%	24%	
<b>Murcia (Región de)</b>	33%	22%	14%	
<b>Navarra (Comunidad Foral de)</b>	23%	28%	19%	
<b>País Vasco</b>	21%	27%	17%	
<b>Rioja (La)</b>	20%	20%	15%	
<b>Ceuta y Melilla</b>	23%	16%	-5%	

### Discriminación Salarial

<b>Total Nacional</b>	<b>18%</b>	<b>19%</b>	<b>17%</b>	<b>16%</b>
-----------------------	------------	------------	------------	------------

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)***

		2007	2008	2009	2010
					I Trim.
<b>Ambos sexos</b>	<b>TOTAL</b>	<b>2.383,1</b>	<b>2.479,0</b>	<b>2.470,7</b>	<b>2.451,7</b>
	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
	<b>TOTAL</b>	<b>80,44</b>	<b>80,02</b>	<b>77,62</b>	<b>78,24</b>
	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

Ambos Sexos		2007	2008	2009	2010
					I Trim.
	<b>TOTAL</b>	<b>15.492,40</b>	<b>15.291,80</b>	<b>15.470,70</b>	<b>15.444,00</b>
	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
	<b>Total Razones Familiares</b>	<b>3.443,60</b>	<b>3.102,10</b>	<b>2.456,40</b>	<b>2.372,00</b>
	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

	<b>Total</b>	<b>63,07</b>	<b>62,10</b>	<b>61,22</b>	<b>60,93</b>
<b>% MUJERES</b>					
	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
	<b>Total Razones Familiares</b>	<b>96,46</b>	<b>96,45</b>	<b>96,36</b>	<b>95,71</b>
	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

### 3. 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.

### 4. 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 aquella»].

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.

### 5. 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.

## **6. Consecuencia de que una actuación en el ámbito laboral o una cláusula de convenio colectivo sea considerado discriminatorio. 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 fundamentan 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 suficiente tiene que ser el demandado el que demuestre que la medida es ajena a la discriminación.

## MATERIAL COMPLEMENTARIO UNIDADES DIDÁCTICAS 1 Y 2

### 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<sup>a</sup>.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*, 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.
- 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.
- 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. Discriminación mediante práctica empresarial

Entre junio de 2007 y julio de 2008, la entidad bancaria X contrató a un total de 1579 personas, de los cuales 799 fueron hombres y 780 mujeres. De ellos 626 hombres y 725 mujeres ingresaron por la categoría de auxiliar C, dentro del grupo de personal administrativo y de gestión. Entre junio de 1997 y enero de 2008 han solicitado el acceso a la plaza de delegado/a de sucursal, un total de 95 hombres y 31 mujeres, habiendo ingresado todos ellos en la entidad por la categoría de auxiliar C. De entre los 126 peticionarios, accedieron efectivamente al cargo de delegado/a de sucursal, en el indicado período, 40 hombres y 12 mujeres (el 76,9% de las plazas cubiertas fueron ocupadas por hombres y el 23,07% por mujeres), si bien es preciso tener en cuenta que lo obtuvieron el 42,10% de los hombres y el 38,71% de las mujeres que lo solicitaron. En ese mismo intervalo han solicitado el acceso a la plaza de subdelegado o subdelegada de sucursal un total de 226 hombres, y 253 mujeres, todos ellos ingresaron por la categoría de auxiliar C. De entre los 479 peticionarios, accedieron efectivamente al cargo de subdelegado/a de sucursal 124 hombres y 116 mujeres (51,6% hombres y 48,3% mujeres), lo que representa que el 54,86% de los hombres y el 45% de las mujeres que lo solicitaron. Es práctica empresarial constante invitar, sugerir o recomendar a determinadas personas empleadas que cursen la solicitud para el cargo de delegado o subdelegado, antes de que efectivamente los empleados la formalicen; en el entendido de que ello es un paso previo que avala la solicitud, resultando inusual y extraño presentarla si no ha mediado la indicación de hacerlo. Tales sugerencias e invitaciones son al margen de los informes anuales que se efectúan sobre los empleados por los jefes inmediatos. Del colectivo de hombres y mujeres que entraron en la entidad entre 1997 y 2008 han accedido al cargo de delegados de los 799 hombres, 40, lo que representa un 5% respecto al colectivo de ese sexo contratado. Y han accedido al cargo de delegadas de las 780 mujeres, 12, lo que representa un 1,5% respecto al colectivo de ese sexo contratado. Ningún tipo de desigualdad de trato se produce en el momento de seleccionar para el cargo a los solicitantes, llevándose a cabo el proceso de selección en los términos estrictos que señala el convenio colectivo aplicable. El puesto de delegado/delegada de oficina conlleva el incremento de responsabilidad, y también salarial, así como la percepción de los bonus, lo que hace variar sustancialmente los ingresos respecto de los subdelegados.

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

## 2. Discriminación salarial directa

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. Cierta conducta de contenido sexual sólo podrá considerarse acoso sexual discriminatorio si con ella se pretende generar un clima hostil y degradante que atente contra la dignidad de la víctima.**

- a. Verdadero
- b. Falso

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

- a. Verdadero
- b. Falso

**3. 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

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

- a. Verdadero
- b. Falso

**5. 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

**6. El “techo de profesional” 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

**7. El empresario demandado por discriminación tiene siempre que probar la conformidad a derecho de la decisión atacada.**

a. Verdadero

b. Falso

**8. Un trabajador que decide voluntariamente extinguir el contrato de trabajo por ser objeto de discriminación empresarial puede lucrar además de la indemnización propia de este tipo de extinción, una reparación económica adicional.**

a. Verdadero

b. Falso

**9. 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

**10. 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

## Respuestas

1. b): El acoso sexual merece tal consideración aun cuando el agresor no tiene la intención de atentar contra la dignidad de la víctima, cuando el resultado efectivo es dicho atentado.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. b): En contra de lo que una primera lectura del art. 13 LO 3/2007 pudiera hacernos pensar – "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 relativa 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 suficiente tiene que ser el demandado el que demuestre que la medida es ajena a la discriminación.
8. a): Actualmente se prevé expresamente que la indemnización por lesión del derecho a la no discriminación será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del con-

trato 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. 181 LPL).

9. 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.

10. b). Ahora el art. 54.g) ET prevé el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como causas de despido disciplinario.

### Unidad Didáctica 3.

## IGUALDAD Y DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN LA EMPRESA PRIVADA

### 1. ¿Qué relación existe entre la igualdad de oportunidades y los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar?

Desde el inicio de la legislación laboral (finales del siglo XIX), se regularon derechos de la trabajadora relacionados con circunstancias familiares, centrados al principio en la protección de la salud física de la mujer y el niño recién nacido. Esta legislación fue evolucionando, de manera que los derechos fueron aumentando en intensidad y en extensión, aunque siempre considerando a la mujer como sujeto titular de derechos. Este tipo de protección acabó teniendo un efecto tremendamente negativo en la contratación de mujeres, puesto que la mujer en edad fértil se convertía en una fuente de problemas para el empresario; la manera más fácil de evitar estos problemas consistía en no contratar mujeres, o extinguirles el contrato en el momento en que tenían responsabilidades familiares. Este es el llamado efecto boomerang de las medidas de protección, que concebidas de esta manera tienen como efecto indirecto que la mujer no se inserte en el mercado de trabajo.

La evolución social y legislativa llevó con el tiempo a toma de conciencia de que este tipo de situaciones suponen un atentado inadmisibles contra el derecho a la igualdad. Paralelamente a la toma de conciencia de este problema, se empezó a producir un movimiento social y legislativo en el sentido de considerar la vida familiar como un valor para la persona, entendiendo que el ser humano, para desarrollarse de manera sana y completa, no puede dedicar toda su vida al trabajo. Las largas jornadas laborales españolas, paradójicamente de las menos productivas de Europa, empezaron a verse como una dificultad para el desarrollo de la persona. Actualmente se le da valor al tiempo de ocio y al tiempo de familia, ambos al margen del tiempo de trabajo, y hasta ahora reservados el tiempo de ocio para los mayores y el trabajo en la casa para la mujer. A raíz de este cambio en la valoración, al menos teórica, de la familia, empieza a hablarse de "conciliación de la vida laboral y familiar", y se pulen los derechos laborales que buscan hacer posible que la persona trabajadora compatibilice su vida profesional con la vida familiar, centrada fundamentalmente en el cuidado de menores y dependientes. Este nuevo concepto, en el que se centran las sucesivas reformas legislativas, comparte muchos de los inconvenientes de la anterior etapa en que se hablaba de "protección de mujeres y niños", por varios motivos. En primer lugar, porque la titularidad de la mayoría de estos es de la mujer: es la mujer la que puede ejercer el derecho; en ocasiones tan solo ella y, en otras ocasiones también el hombre, pero de manera subsidiaria. En segundo lugar, porque la sociedad aún no ha cambiado del todo,

y el rol social de la mujer sigue siendo el de cuidadora principal y el hombre el cuidador subsidiario. Cuando la ley permite que el derecho lo puedan disfrutar indistintamente el hombre o la mujer, la realidad social impone que lo disfruten mayoritariamente las mujeres, por lo que el empresario sigue detectando que la contratación de mujeres le supone unos inconvenientes añadidos.

Por ello, una correcta política de conciliación de vida personal, familiar y laboral, en el que se tenga en cuenta la corresponsabilidad, y en la que se permita que la persona con responsabilidades familiares pueda asumirlas de manera racional, accediendo a la formación y promoción dentro de la empresa, es un factor clave para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### **2. ¿Dónde se regulan los derechos de conciliación que tienen los trabajadores de una empresa privada concreta?**

El Estatuto de los Trabajadores, norma básica de las relaciones laborales en España, recoge unos derechos mínimos en materia de conciliación personal, familiar y laboral de las personas con contrato de trabajo. Esta norma recoge y mejora los mínimos establecidos por la abundante legislación internacional y comunitaria en este sentido.

Por otra parte, los convenios colectivos tradicionalmente han venido recogiendo mejoras en esta materia con respecto a los mínimos establecidos en el Estatuto; también los reglamentos internos de la empresa o los pactos o acuerdos colectivos extraestatutarios de ámbito empresarial pueden ocuparse de este tipo de derechos. Por tanto, con carácter general, en una empresa concreta, los derechos de conciliación vigentes serán todos aquellos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, mejorados por lo establecido en el convenio colectivo de aplicación así como en los reglamentos, pactos o acuerdos extraestatutarios internos de dicha empresa.

Por lo que respecta a que tengan obligación de negociar Planes de Igualdad, hay que tener presente que uno de los aspectos fundamentales que lo integran es la regulación de la conciliación de vida personal, laboral y familiar de las personas trabajadoras, por lo que será en dicho Plan de Igualdad donde se encontrará la sistematización de estos derechos, respetando siempre los mínimos legales ya mencionados.

### **3. ¿Cuáles son los derechos mínimos en materia de conciliación de vida personal, laboral y familiar en la empresa privada?**

Los derechos de conciliación que reconoce el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) tras la reforma realizada por la LOI son de varios tipos.

Algunos afectan a la duración o distribución de la jornada de trabajo, otros suponen la posibilidad de dejar de asistir a trabajar manteniendo la retribución (llamados permisos) y, por último, otros suponen que la persona trabajadora deje de trabajar y de percibir el salario pero mantenga su derecho a la reserva de puesto de trabajo (suspensiones y excedencias), unas veces con la posibilidad de acceder a una prestación de la seguridad social y otras no. A continuación, tipo de derecho teniendo en cuenta que, como ya hemos dicho, lo normal es que cada empresa concreta se produzcan mejoras en unos u otros o, incluso, que se añadan algunos otros.

#### **4. El derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada**

Este derecho se regula en el art. 34.8 ET en los siguientes términos: "El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezca en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella." Se trata de un derecho que, al haberse establecido como consagración directa del ET y no como remisión al convenio colectivo, hubiese supuesto una gran revolución en el ámbito de la conciliación ya que hubiese obligado a las empresas a volverse flexibles. Verdaderamente, esta imposición hubiese sido prácticamente imposible. La posibilidad de adaptar la duración de la jornada está mediatizada por el tipo de trabajo y de empresa, por lo cual no siempre se podrá concretar en la misma medida. Por lo que respecta a la adaptación de la duración de la jornada, la ley se refiere a la transformación temporal de contratos a tiempo completo en tiempo parcial, manteniendo la reserva de jornada para cuando cambien sus condiciones familiares o personales. Este derecho ya existe en supuestos muy concretos, como veremos más adelante, por lo que el derecho que ahora nos ocupa se refiere a supuestos más allá de los previstos expresamente en el art. 37. ET. Es de desear que la negociación colectiva cumpla de manera efectiva con lo previsto en este artículo, en una obligación que se le impone en todo caso, aunque en la empresa no haya que negociar planes de igualdad.

#### **5. El derecho a determinados permisos por motivos familiares**

Se trata de un derecho reconocido en el art. 37.3 ET. La figura del permiso consiste en que, para atender a determinada situación, la persona trabajadora tiene derecho a dejar de asistir al trabajo, *manteniendo su retribución*. Estos acontecimientos tienen en muchos supuestos un origen familiar, y en otros no (como es el caso del cumplimiento de deberes cívicos). Los permisos por motivos personales o familiares son los siguientes:

- *Permiso por matrimonio*: Quince días naturales en caso de matrimonio.

- *Nacimiento de hijo, enfermedad o fallecimiento de familiares*: Dos días (o cuatro, si la persona trabajadora tiene que hacer un desplazamiento al efecto) por nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. La novedad que introdujo la LOI en este permiso fue la de incluir los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización, que antes no estaban contemplados.
- *Traslado de domicilio habitual*: Un día.
- *Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto*: por el tiempo indispensable.
- *PERMISO DE LACTANCIA*: A este permiso le vamos a dedicar un poco más de atención, porque hasta cierto punto es la estrella de los permisos familiares y, desde su creación, ha ido sufriendo modificaciones que lo han hecho mucho más flexible y, por tanto, mucho más útil para los fines conciliatorios.

El permiso de lactancia consiste en el derecho a disfrutar de una reducción de jornada (sin pérdida de salario) por lactancia de un hijo menor de nueve meses. El art. 37.4 ET establecía, antes de la LOI, tres posibilidades de disfrute: una hora diaria de ausencia al trabajo (dentro de la jornada), dos ausencias diarias cuya duración total equivalga a una hora o bien una reducción de la jornada diaria en media hora. La LOI añade dos nuevas previsiones: el incremento proporcional de la duración del permiso en los casos de parto múltiple y la posibilidad de disfrutarlo acumulándolo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue la persona trabajadora con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. La lactancia puede ser natural o artificial y, desde el año 1989 el derecho puede ser disfrutado por el padre o por la madre en el caso de que ambos trabajen.

Es de lamentar que la LOI no haya aprovechado la ocasión para establecer el disfrute indistinto en todo caso, es decir, que si la madre no trabaja también pueda el padre disfrutar de reducción de jornada por lactancia, como ocurre en el caso de que la madre trabaje y el padre no. Este hubiera sido un avance en la corresponsabilidad.

Por lo que respecta a la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas, era una posibilidad recogida en la negociación colectiva y legitimada por la doctrina del Tribunal Supremo, que ahora pasa a ser opción legal (aunque no como derecho absoluto, sino condicionado a lo que diga el convenio o lo acordado con el empresario).

## **6. Derecho a la reducción de la jornada**

Este derecho supone la posibilidad de transformar temporalmente el contrato a tiempo completo en tiempo parcial, reduciendo la jornada y proporcionalmente el salario, pero conservando el derecho a volver a la jornada completa al cabo de un tiempo. Los motivos para generar el derecho a la reducción están tasados, distinguiendo entre la necesidad de cuidado de un menor o discapacitado, y la necesidad de atender a un familiar que no pueda valerse por sí mismo.

- *Reducción de jornada para cuidado de un menor de ocho años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida:* En este caso, la persona trabajadora tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. La LOI ha prolongado la edad del menor que da derecho a la reducción, que antes era de seis años, al tiempo que se ha disminuido el mínimo de jornada que se puede reducir, que antes era al menos un tercio de la jornada y ahora es un octavo. El mayor problema que plantea este derecho es el de la distribución de la jornada, que normalmente es diaria, pero que puede concentrarse en determinados días, librando otros. Hay que tener en cuenta que, según el párrafo 6 de este artículo, la concreción horaria corresponde al trabajador, obviamente en atención a las necesidades del menor o discapacitado.

- *Reducción para cuidado de familiares:* El mismo derecho a la reducción de jornada con reducción de salario tiene aquella persona que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El titular de estos derechos es la persona que se haga cargo del cuidado del menor, discapacitado o familiar, independientemente de que sea hombre o mujer. Lo que ocurre es que las estadísticas demuestran de forma abrumadora que es la mujer la que se hace cargo de estas situaciones y, por ende, la que solicita la reducción. Hay que tener en cuenta que en estos casos se produce una pérdida de capacidad económica del cuidador, ya que la reducción de jornada va acompañada de una reducción del salario.

## **7. Derecho a la suspensión del contrato por diversos motivos**

La suspensión del contrato de trabajo es una figura que consiste en que cesan temporalmente la obligación de trabajar y la de retribuir, pero se mantiene derecho a la reserva del puesto de trabajo. Es decir, que el contrato sigue existiendo pero latente, con la importante consecuencia de que el empresario no tiene que pagar salario. En todos los casos de suspensión

por motivos familiares, el trabajador podrá solicitar una prestación de seguridad social, si reúne los requisitos exigidos para ello.

- *La suspensión por paternidad:* Supone, por primera vez en nuestro ordenamiento, el reconocimiento al padre u otro progenitor del derecho personal y directo a disfrutar de una suspensión del contrato de trabajo en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo. Su duración de trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión no sustituye, sino que se une al permiso de dos días por nacimiento de hijo, y se acompaña de la correspondiente prestación de seguridad social.

La regulación legal del derecho plantea interrogantes relacionados con su titularidad y con el momento y modo de ejercicio del derecho. En cuanto a la titularidad, el ET dice que en el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al "otro progenitor". En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el permiso de maternidad sea ejercido en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. De esta manera, en congruencia con su objetivo de fomentar la corresponsabilidad, se impide que el permiso de paternidad y el de maternidad se acumulen en un único progenitor.

En cuanto al momento del disfrute, puede ser en el periodo que va desde que finaliza el permiso de dos días por nacimiento de hijo o desde la resolución de adopción o acogimiento hasta que finaliza la suspensión por maternidad, o bien inmediatamente después de la suspensión por maternidad. Se prevé igualmente que el permiso pueda disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial al 50%, pero solo si se hace de mutuo acuerdo con el empresario. El Gobierno se ha fijado un plazo de seis años durante los cuales la duración del permiso irá aumentando hasta alcanzar la de cuatro semanas.

Esta es la regulación actualmente vigente. La ley 9/2009, de 6 de octubre, modifica la duración del permiso de paternidad, pero pospone su fecha de entrada en vigor hasta el 1 de enero de 2011. A partir de esta fecha, la regulación del permiso será la siguiente:

*"Artículo 48 bis. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.*

*En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.*

*En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.*

*El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.*

*La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.*

*El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos”.*

- *La suspensión por maternidad:* A menudo se le llama permiso, a pesar de que no lo sea (recordemos que, en aquellos casos, se trataba de dejar de asistir al trabajo sin pérdida de remuneración). Es una figura clásica en la protección de la mujer, aunque su configuración actual está muy alejada de su origen. Se trata de una suspensión por maternidad biológica, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque sea provisional, de menores de seis años o menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar.

En el supuesto de parto, la duración de la suspensión es de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, independientemente de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el caso de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas

las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

Aunque la titular es la madre, sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para ella, en el caso de que ambos progenitores trabajen la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del permiso de paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre. En los casos de parto prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión. En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos de descanso podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

En todos estos casos, durante la suspensión por maternidad, la persona trabajadora se beneficiará de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato. El mismo derecho asiste a las personas que ejercen la suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, o el permiso de paternidad.

- *La suspensión por riesgo durante el embarazo:* Esta causa de suspensión soluciona el problema de la mujer que tiene un puesto de trabajo peligroso para ella o para el niño que espera. La ley obliga al empresario a modificar el puesto o trasladarla a otro que no sea peligroso; en los casos en que ninguna de estas soluciones es posible, se suspende el contrato. La suspensión por riesgo durante el embarazo finaliza cuando comience la suspensión de contrato por maternidad biológica, o bien cuando desaparezca la imposibilidad biológica de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

- *La suspensión por riesgo durante la lactancia de un menor de nueve meses:* De manera análoga al supuesto anterior, si el puesto de trabajo que desempeña la mujer lactante puede ser perjudicial para ella o el niño, y el empresario no dispone de otro puesto de trabajo libre de riesgo, la trabajadora podrá suspender su contrato, con derecho a una prestación de seguridad social. La suspensión del contrato finaliza cuando el lactante cumpla nueve meses, o cuando desaparezca la imposibilidad biológica de la trabajadora de reincorporarse a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado. Hay que tener en cuenta, como beneficio para el empresario que tiene trabajadoras ejerciendo estos derechos, que la contratación de personas desempleadas para sustituir a trabajadores que están ejerciendo su derecho a la suspensión de contrato por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia, tiene bonificaciones en las cuotas de seguridad social.

## 8. ¿Qué pasa si una suspensión por motivos familiares coincide con el periodo de vacaciones?

Como regla general, las vacaciones tienen que ser fijadas de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, teniendo en cuenta lo previsto en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones. Los convenios suelen contener criterios de distribución que facilitan la planificación y organización del disfrute de las vacaciones entre el conjunto de la plantilla, que van desde periodos de disfrute obligatorio por cierre de la empresa, hasta sorteos, preferencias anuales, etc. El problema que se plantea es el de los casos en que estos criterios de disfrute hacen que al trabajador le corresponda disfrutarlas de manera coincidente en fechas con el período de suspensión.

Según la LOI, en el caso de que el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia, o con el periodo de suspensión por maternidad, la persona trabajadora tiene dos derechos específicos: en primer lugar, que tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso y, en segundo lugar, que esto será así aunque hubiese terminado el año natural al que correspondan las vacaciones (lo que supone una excepción a la regla general de que las vacaciones no disfrutadas en el año natural se pierden).

## 9. El derecho a la excedencia por motivos familiares

Cuando la persona trabajadora ejerce su derecho a la excedencia su contrato queda latente, sin que estén en vigor las obligaciones de trabajar y retribuir, aunque manteniendo el derecho, o bien a la reserva del puesto de trabajo (caso de la excedencia forzosa) o bien a reincorporación preferente en caso de que exista una vacante (caso de la excedencia voluntaria).

En materia de conciliación de vida laboral y familiar, las excedencias son un instrumento bastante útil para la persona trabajadora, ya que le permiten hacer frente a circunstancias familiares que le exijan una dedicación plena, sin perder de manera definitiva su puesto de trabajo. El inconveniente, que sigue sin solucionarse, y que hace que sean soluciones muy extremas, es que la persona deja de tener ingresos, puesto que no está previsto ningún tipo de prestación de seguridad social para los sujetos que deciden hacer uso de este derecho. En ocasiones se ha comentado la necesidad de permitir el acceso a la prestación por desempleo, como ocurre con otros casos en que se mantiene la reserva del puesto de trabajo (por ejemplo, la suspensión de contrato de la trabajadora víctima de violencia de género), pero hasta hoy es tan solo una propuesta de mejora del sistema.

- *La excedencia para el cuidado de hijos o familiares*: Regulada en el art. 46. 3 ET, establece por una parte que las personas trabaja-

doras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, sea por naturaleza, adopción o acogimiento y, por otra, que también tendrán derecho a un período de excedencia, en este caso de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

En ambos casos, durante el primer año el trabajador tiene derecho a la reserva de puesto de trabajo y, el resto del tiempo, la reserva se refiere a un puesto en el mismo grupo profesional o categoría equivalente. Si la persona que solicita la excedencia pertenece a una familia numerosa, la reserva de puesto se extiende a quince meses en el caso de familia numerosa de categoría general y a dieciocho en el caso de familia numerosa de categoría especial.

El ET permite el disfrute fraccionado del derecho. También establece que cuando un nuevo sujeto da derecho a un nuevo periodo de excedencia, se extingue el anterior, no se acumulan.

Lo más importante es que el tiempo transcurrido computa a efectos de antigüedad, y se considera de ocupación efectiva con respecto a la seguridad social, manteniendo el trabajador el derecho a la asistencia a cursos de formación, a los cuales deberá ser convocado por el empresario. El derecho es de titularidad individual, tanto de los hombres como de las mujeres, aunque la ley establece que si el mismo sujeto causante generase el derecho para dos trabajadores de la misma empresa, el empresario podrá impedir el disfrute simultáneo, por razones de funcionamiento de la empresa. De todas formas, no parece probable que dos miembros de la familia decidan prescindir al mismo tiempo de su salario.

- *La excedencia voluntaria:* En el caso de la excedencia voluntaria, la persona trabajadora (pueden pedirla tanto mujeres como hombres) conserva un derecho preferente al reingreso en la empresa, en el caso de que exista una vacante. Los trabajadores que lleven al menos un año en la empresa tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Podrán solicitar el derecho sin necesidad de justificación, por lo tanto así podrán atender también a circunstancias familiares no previstas en el caso de la excedencia forzosa. El riesgo que asumen es el de que no exista una vacante en la empresa en el momento en que cese la circunstancia que la motivó.

## **MATERIAL COMPLEMENTARIO UNIDAD DIDÁCTICA 3**

### **BIBLIOGRAFÍA BÁSICA**

- AA.VV. (GARCÍA NINET, J.I. Dir.) (2007), **Comentarios a la Ley de Igualdad**, CISS.

- AA.VV. (MERCADER UGUINA, J.R. Coord.) (2007), **Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres**, Valencia, Tirant lo Blanch.

- AA.VV. (MONTOYA MELGAR, A. Dir.) (2007), **Igualdad de mujeres y hombres. Comentario a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, Pamplona, Thomson-Civitas.

- CASTRO ARGÜELLES, M.A. y ÁLVAREZ ALONSO, D. (2007), **La igualdad efectiva de mujeres y hombres a partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, Pamplona, Thomson-Civitas.

- NÚÑEZ-CORTÉS, P., VELASCO PORTERO, T (2008) **Igualdad y conciliación de vida personal y laboral en la Empresa y Administraciones Públicas**, Madrid, Dykinson.

- (2008) "La suspensión del contrato de trabajo por maternidad y paternidad en la nueva Ley de Igualdad", **Aranzadi Social**, n. 17/2007.

- VELASCO PORTERO, M<sup>a</sup> T., (2002) "Incidencia de la vida familiar sobre el contrato de trabajo" **Revista de Fomento Social**, nº 225.

## TEST DE AUTOCOMPROBACIÓN

**1. La conciliación de vida personal, familiar y laboral es un conjunto de derechos específicos de las mujeres trabajadoras**

a Verdadero

b Falso

**2. Si la empresa no tiene Plan de Igualdad, los derechos de conciliación serán únicamente los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.**

a Verdadero

b Falso

**3. Si la empresa no puede asumir el coste del ejercicio de algunos de los derechos de conciliación que establezca el convenio colectivo y no venga reconocido por el Estatuto de los Trabajadores, puede pedirle al Comité de Empresa que renuncien a él.**

a Verdadero

b Falso

**4. El permiso por nacimiento de hijo tendrá una duración mínima de dos días.**

a Verdadero

b Falso

**5. El permiso de paternidad tendrá una duración de 13 días.**

a Verdadero

b Falso

**6. El padre puede cederle a la madre el ejercicio del permiso de paternidad.**

a Verdadero

b Falso

**7. En los casos de parto prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado.**

a Verdadero

b Falso

**8. La excedencia forzosa hay que ejercerla siempre que se producen los casos previstos en el ET o en el convenio colectivo.**

a Verdadero

b Falso

**9. La concreción horaria en el caso de reducción de jornada para el cuidado de hijos o familiares se hará en atención a las necesidades del menor o discapacitado, independientemente de que coincida con períodos de gran perjuicio para las necesidades del servicio o la actividad en la empresa.**

a Verdadero

b Falso

**10. Para ejercer el derecho a la excedencia voluntaria, la persona trabajadora tiene que acreditar el motivo por el que lo solicita.**

a Verdadero

b Falso

## Respuestas

1. Falso. Actualmente se trata de derechos de la persona trabajadora, aunque algunos de ellos siguen siendo de titularidad exclusiva de la mujer. De todas formas, el principio de corresponsabilidad que es una de las bases de la LOI, nos lleva a pensar que en el futuro continuará la tendencia a ir ampliando la titularidad de estos derechos.
2. Falso. Los convenios colectivos y los pactos y reglamentos internos de las empresas suelen mejorar los mínimos del Estatuto de los trabajadores.
3. Falso. Los derechos reconocidos en el convenio colectivo son irrenunciables por los trabajadores, ni a título individual ni por medio del Comité de Empresa.
4. Verdadero. El permiso por nacimiento de hijo consiste en que el trabajador no asiste a trabajar y continúa cobrando salario, y su duración mínima son dos días, según el art. 37 ET.
5. Verdadero. La suspensión por paternidad tiene una duración de trece días, durante los cuales el trabajador accede a una prestación de seguridad social.
6. Falso. Si un progenitor no puede o no quiere ejercer su derecho a la suspensión por paternidad, no puede cedérselo al otro.
7. Verdadero.
8. Falso. El derecho a la excedencia forzosa no consiste en que el trabajador deba ejercerlo obligatoriamente, sino que el empresario está obligado a reservarle durante un tiempo su puesto y, durante otro, un puesto en el mismo grupo profesional o categoría equivalente.
9. Verdadero. El único criterio para la concreción horaria son las necesidades del menor o discapacitado, y no las necesidades de la empresa.
10. Falso. Para ejercer el derecho a la excedencia voluntaria tan solo hay que acreditar que se lleva al menos un año en la empresa.

## Unidad Didáctica 4.

### **IGUALDAD Y DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

#### **1. ¿Tienen todos los trabajadores de una Administración Pública concreta los mismos derechos de conciliación de vida personal, familiar y laboral?**

Las personas que trabajan para una misma Administración Pública están sometidos a distintos tipos de relaciones jurídicas. Los trabajadores pueden ser tanto funcionarios de carrera como interinos, personal laboral e incluso, en algunas administraciones (como la sanitaria) personal estatutario. Es decir, que los derechos de las personas que trabajan para la Administración no se regulan de forma conjunta, sino a través de normas que pertenecen a distintas ramas del ordenamiento jurídico, cada una con su particular sistema de fuentes, sistematicidad interna y régimen jurídico.

Hay normas comunes para todos ellos, pero también hay derechos de conciliación específicos de cada uno. Esto hace que las personas que gestionan los recursos humanos de una administración pública deban tener en cuenta el régimen jurídico del trabajador concreto para determinar qué derechos de conciliación puede ejercer.

#### **2. ¿Dónde se regulan los derechos de conciliación de los trabajadores de la Administración Pública?**

La Administración Pública puede tener trabajadores laborales. La regulación de sus derechos de conciliación será en principio, la establecida por el ET (con las mejoras establecidas por el convenio colectivo), y que ya hemos expuesto en el capítulo de esta guía dedicado a los derechos de conciliación en la empresa privada. La relación de servicios de los funcionarios públicos, sin embargo, está expresamente excluida del ámbito de aplicación del ET, por lo que se rige por la normativa administrativa, y no la laboral.

Sin embargo, la ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP), incorporó a nuestro ordenamiento un concepto nuevo, el concepto de Empleado Público, entendiéndose por tales a "quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas, al servicio de intereses generales". Su regulación incorpora, por un lado, preceptos aplicables exclusivamente a los funcionarios de carrera, otros aplicables a los funcionarios en general (de aplicación por tanto al personal interino y eventual) por otro, preceptos, aplicables solo al personal laboral y un tercer grupo de principios, y también de normas, que son de aplicación a todos los empleados públicos, es decir, de forma indistinta a funcionarios y contratados laborales.

Por lo que respecta a los derechos de conciliación, podemos decir que los preceptos del EBEP relativos a carrera profesional (art. 16, 17 y DA 10ª), promoción interna (art. 18) y regulación de jornada de trabajo, permisos y vacaciones (arts. 47 a 50) son aplicables exclusivamente a los funcionarios de carrera; temas todos ellos íntimamente relacionados con la conciliación de vida personal, familiar y laboral. Respecto a los preceptos en la materia que nos ocupa y que son aplicables exclusivamente a los empleados laborales hay que señalar que, en la mayoría de los casos, remiten directamente a la legislación laboral y las normas convencionales; sin embargo, el art. 51 del EBEP establece que para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en el propio EBEP y en la legislación laboral correspondiente.

En definitiva, que teniendo en cuenta que cada tipo de personal tiene una regulación distinta, no podemos ceñirnos al ET, sino que debemos atender también a los distintos preceptos del EBEP. Todo ello, por supuesto, con carácter mínimo, puesto que también existe normativa autonómica y convenios colectivos, que mejoran lo establecido en la legislación de ámbito nacional.

### **3. ¿Cuáles son los derechos mínimos en materia de conciliación de vida personal, laboral y familiar en la Administración Pública?**

El conjunto de medidas de conciliación de vida personal, familiar y laboral de los empleados de las administraciones públicas es muy variado, con una profusa casuística, manteniendo diferencias entre distintos regímenes de vinculación que no siempre están justificadas.

Por claridad expositiva, en el presente capítulo vamos a agrupar los distintos derechos en función del tipo de medida y, dentro de cada medida, diferenciando según el hecho que la motiva. En cada caso, expondremos por separado el régimen jurídico de los derechos que pueden ejercer los funcionarios y el de los que corresponden a los trabajadores laborales.

### **4. Las excedencias familiares**

Aunque con el mismo nombre, la excedencia es una figura distinta en el caso de los funcionarios que en el caso de los trabajadores laborales. Para los funcionarios es una situación administrativa, que asegura el mantenimiento de una relación jurídica permanente con la Administración Pública, aunque provisionalmente no se esté desempeñando ninguna función pública concreta. En el caso de los trabajadores laborales, puede tratarse de un supuesto de suspensión, con reserva de puesto de trabajo (en el caso de excedencia forzosa), o bien puede tratarse de una situación en que a las partes se las exonera de sus obligaciones recíprocas de trabajar y retribuir, y el trabajador conserva durante un tiempo un derecho preferente al reingreso.

A pesar de ello, en las Administraciones Públicas prácticamente se está llegando a una igualación casi total del contenido de ambas figuras, en virtud en unos casos de las recientes modificaciones legislativas (como ha ocurrido, por ejemplo, en el supuesto que nos ocupa de las situaciones de excedencia por cuidado de familiares) y, en otras ocasiones, a través de los correspondientes convenios colectivos. Se trata de una situación deseable, en aras de la homogeneización de las condiciones de los empleados de cada Administración, factor que facilita la gestión de los recursos humanos en dichas entidades.

Expondremos los distintos supuestos de excedencias por motivos familiares del empleado público, separando entre personal funcionario y laboral:

### 4.1. La excedencia por cuidado de familiares de los empleados públicos.

#### a) *Para los funcionarios públicos (art. 89.4 EBEP)*

En este caso, la excedencia se concede en dos supuestos: *para atender al cuidado de cada hijo* (ya sea por naturaleza o por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo), así como *para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive* de consanguinidad o afinidad por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La *duración* será tres años como máximo. En el caso de cuidado de hijo, el plazo se cuenta desde la fecha de nacimiento o, en su caso, desde la resolución judicial o administrativa. El período de excedencia será único por cada sujeto causante, de manera que, cuando un nuevo sujeto causante de manera que, cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, su inicio dará fin a la que se viniera disfrutando. En el caso de que dos funcionarios generasen el derecho al disfrute por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

Por lo que respecta a los *efectos*, consisten en la reserva del puesto de trabajo durante al menos dos años. Transcurrido este tiempo, la reserva será de un puesto de trabajo en la misma localidad y de igual retribución. Este es el régimen general, aplicable a raíz de la entrada en vigor del EBEP: anteriormente, el tiempo de reserva del puesto de trabajo era tan solo durante un año.

Para todos los funcionarios, el tiempo de excedencia se computa a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que le sea de aplicación y, además, mientras dura esta situación los funcionarios tienen derecho a participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Lo expuesto se aplicaría, según el EBEP, tan solo a los funcionarios de carrera, puesto que se regula en el art. 89.4 EBEP, que expresamente señala que quienes pueden acogerse a estas medidas son "los funcionarios de carrera", lo que deja fuera de su ámbito de aplicación no solo al personal laboral (que tiene una regulación específica), sino también al personal eventual e interino (que quedarían sin derecho a ningún tipo de excedencia). Esta exclusión es criticable, y esperable una reforma expresa del precepto en este sentido o bien un pronunciamiento del Tribunal Constitucional sobre el particular; pues su exclusión bien puede tacharse de discriminatoria.

*b) Para el personal laboral*

El personal laboral tiene derecho a excedencia tanto para atender al cuidado de hijos como para atender a familiares, aunque con efectos distintos en uno y otro caso. La regulación básica viene dada por el artículo 46.3 del ET, a la cual nos remitimos, y cuyos supuestos son más amplios que para los funcionarios, puesto que se amplía a los casos de acogimiento provisional. Sin embargo, la reserva de puesto de trabajo no es en la misma localidad, lo cual sí ocurre en el caso de los funcionarios.

4.2. El derecho de los funcionarios a la excedencia voluntaria por reagrupación familiar

*a) La reagrupación familiar de los funcionarios*

El derecho a la excedencia voluntaria por reagrupación familiar está reconocido por el art. 89.3 EBEP entre los derechos de los funcionarios de carrera. Conforme a éste, podrá concederse la excedencia voluntaria sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos Públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las CCAA, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Los efectos de esta excedencia son los mismos que los de la excedencia por interés particular, es decir, no se devengan retribuciones y no les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos de Seguridad Social que les sean de aplicación. La ventaja con respecto a ésta es que no existe límite mínimo de permanencia, y que no se exige ningún requisito salvo el mencionado respecto al cónyuge.

Como en el caso de las otras excedencias por motivos familiares (cuidado de hijos y familiares) este tipo de excedencia solamente se reconoce en la normativa de carácter nacional a los funcionarios de carrera (art. 89.3 del EBEP). Damos aquí por reproducidos los razonamientos hechos en los apartados anteriores sobre la discriminación que tal restricción supone.

### *b) La reagrupación familiar de los trabajadores laborales*

El derecho a excedencia por motivo de reagrupación familiar no tiene parangón en el ET, por lo que no alcanza a los empleados públicos cuya vinculación con la administración es de carácter laboral. A salvo de que pudiera ser establecido por la normativa autonómica al respecto.

En el caso de que se les presentase esta eventualidad, los trabajadores laborales podrían solicitar una excedencia voluntaria.

## **5. Reducciones de jornada**

Otra de las posibilidades que tiene el funcionario o trabajador para hacer compatible su vida personal, familiar y laboral es la de reducir su jornada de trabajo. Según cual sea la causa que motiva la reducción, en unos casos la ley establece que, a pesar de la reducción de jornada, se mantiene la retribución (por lo que se trata de un derecho de naturaleza parecida a la del permiso retribuido) mientras que, en otros, la reducción de jornada lleva aparejada la reducción de retribución. En estos últimos supuestos, el plus de protección que se concede al trabajador en comparación con otras reducciones voluntarias de la jornada es, por una parte, que se trata de una reducción temporal y, por otra, que la concreción de la jornada no va a estar determinada por las necesidades de la producción, sino por el interés familiar que se intenta proteger.

### 5.1. La reducción de jornada por lactancia

Se trata de una reducción de jornada sin pérdida de retribución que, en el caso de los empleados de las administraciones públicas tiene un régimen similar en el supuesto de los funcionarios y en el de los trabajadores laborales.

En cuanto a las características que comparte la regulación para el personal funcionario como el laboral, está la posibilidad de sustituir la ausencia por lactancia de una hora (retribuida) por la reducción de jornada (retribuida) con la misma finalidad. También es posible la acumulación en jornadas completas del disfrute de estos permisos. Primero, lo fue para el personal laboral a raíz de la LOI y, después, para los funcionarios, tras la aprobación de EBEP. Asimismo, por aplicación tanto de la LOI como del EBEP, en caso de parto múltiple cada lactante dará derecho a su respectiva reducción o permiso de lactancia, pudiendo en tales casos, procederse a su acumula-

ción global (todo el tiempo a que den derecho todos los niños). El permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. Aunque la edad del menor que da derecho al permiso en el caso del 37.4 ET solo alcanza hasta los 9 meses, mientras que el art. 48.1.f) el EBEP reconoce el derecho para los funcionarios que tengan un hijo menor de 12 meses, entendemos que en el caso de los trabajadores por cuenta ajena de la administración pública el derecho se amplía hasta estos mismo límites, en aplicación del art. 51 EBEP que establece que “para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este Capítulo (del EBEP) y en la legislación laboral correspondiente”.

5.2. La reducción de jornada por parto prematuro o en los casos en que el neonato deba permanecer hospitalizado

El art. 49 a) del EBEP no hace referencia a este derecho para los funcionarios, y el art. 37.4 bis ET lo limita para los trabajadores laborales a la ausencia retribuida de una hora, y consagra el derecho a reducir la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Sin embargo, dado que los trabajadores laborales de la Administración Pública disfrutan de un régimen de derechos, en caso de parto prematuro, más favorable que los de la empresa privada (por remisión del art. 51 EBEP a lo establecido en materia de permisos para los funcionarios) esta posibilidad de reducir la jornada probablemente no sea ejercida, porque se subsuma en la ampliación del permiso de maternidad que analizaremos más adelante.

5.3. La reducción de jornada por guarda legal y cuidado directo de un menor o de persona necesitada

Se trata de un derecho a reducir la jornada con reducción proporcional de las retribuciones. Aunque la legislación laboral tiene un régimen distinto que la de funcionarios, para los trabajadores laborales de la Administración Pública se produce una equiparación de derechos, en virtud de lo establecido en el art. 51 EBEP. El art. 48.1 h) EBEP establece que, “por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de

edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida”.<sup>1</sup>

5.4. La excepcional reducción de jornada sin reducción de salario por razón de enfermedad muy grave de un familiar de primer grado

Se trata del derecho a reducir durante un tiempo la jornada de trabajo en un 50%, sin disminuir proporcionalmente el salario. Lógicamente, es una situación excepcional, que la normativa estatal reconoce tan solo en el caso de los empleados públicos, de manera directa para los funcionarios en el art. 48 EBEP y de manera indirecta para los laborales en virtud del art. 51 EBEP (ya que no se recoge un derecho paralelo en el ET).

De esta manera, por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

## 6. Las suspensiones y permisos para la conciliación de vida laboral y familiar de los empleados públicos

6.1. Los permisos o suspensiones derivados del parto, adopción o acogimiento y paternidad

En este apartado nos vamos a referir a los que permisos de los funcionarios que el art. 49 EBEP denomina “permiso por parto”, “permiso por adopción o acogimiento” y “permiso de paternidad”, (durante los cuales se garantiza la plenitud de derechos económicos de la persona que los ejerce, computándose como de servicio efectivo a todos los efectos), y a las figuras equivalentes para los trabajadores laborales, reguladas en los arts. 48.4 y 48 bis ET, que son la “suspensión por maternidad, adopción o acogimiento” y la “suspensión por paternidad” (durante las cuales se suspenden las obligaciones recíprocas de trabajar y retribuir, pero el trabajador puede acceder a una prestación de seguridad social).

---

1 La regulación del ET, más restrictiva, recordemos que establece que “quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de **ocho años** o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario **entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella**. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida”.

a) *El permiso por parto y la suspensión por maternidad*

Estos derechos, el primero de ellos aplicable a los funcionarios y el segundo al personal laboral tienen una regulación bastante similar, por lo que expondremos lo que tienen en común, para después detenernos en las diferencias entre uno y otro régimen de vinculación con la Administración. Ambos tendrán una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más por cada hijo, a partir del segundo en el supuesto de parto múltiple, así como en el supuesto de discapacidad de hijo<sup>2</sup>, como establece expresamente tanto el art. 49 del EBEP como el 48.4 del ET.

*Titulares del derecho:* En ambos casos la titular originaria del derecho es la madre, lo que no obsta su disfrute por el padre en determinados supuestos. Es coincidente para ambos estatutos, funcional o laboral, la posibilidad de que la madre ceda al padre parte de su disfrute, siempre que se respete que esta descanse al menos las seis semanas inmediatamente posteriores al parto. En cambio, los padres trabajadores por cuenta ajena gozan de una mejora al respecto: en el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, el padre o el "otro progenitor" tendrá derecho a suspender su contrato por el período que hubiera correspondido a la madre. Esta opción es compatible con el ejercicio del derecho al permiso adicional por nacimiento de hijo prematuro u hospitalizado tras el parto.

*Supuesto de fallecimiento de la madre:* En estos casos, tanto la legislación administrativa como la laboral permiten que el otro progenitor disfrute de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso. No obstante, la LOI incluyó tres mejoras expresas en el art. 48.4 TRET, aplicable a los trabajadores laborales, que no figuran en el Estatuto Básico del Empleado Público: 1) si la madre fallece, el padre puede disfrutar de la totalidad del permiso, incluso si aquélla no trabajaba, 2) no se descontará la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto y 3), en caso de fallecimiento del hijo no se reducirá el período, salvo que al finalizar las seis semanas de descanso obligatorio la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. Por tanto, la regulación de los trabajadores laborales es también más favorable en este aspecto.

*Disfrute del permiso:* Tanto en el caso de los funcionarios como en el del personal laboral, está prevista la posibilidad de que el permiso pueda disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos que reglamentariamente se determinen. El disfrute puede ser simultáneo o sucesivo, siempre que no se supere la duración máxima del permiso.

---

<sup>2</sup> Habrá que estar al baremo de valoración de la situación de dependencia contenido en el RD 504/2007, de 20 de abril, con especial atención a su DA Tercera.

*Régimen del permiso en los casos de parto prematuro:* Para los casos de parto prematuro, el EBEP y el ET dan soluciones diferentes aunque a todos los trabajadores de la Administración se les aplica el mismo régimen privilegiado previsto en principio para los funcionarios, en virtud del mencionado artículo 51 EBEP. Dicho régimen es el siguiente: En el caso de parto prematuro y en aquellos supuestos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Se trata, por tanto, de un permiso específico que se suma al de parto. Primero se disfruta el permiso por nacimiento de hijo prematuro u hospitalizado y, a partir del alta hospitalaria, se disfrutará el permiso por parto. El art. 49 EBEP no dice si el titular del derecho es la madre o el otro progenitor, ni si lo puede disfrutar solo uno u otro. La protección del menor nos lleva a defender la interpretación más amplia posible, por lo que consideramos que lo podrían pedir ambos, incluso simultáneamente.

*b) Permiso por adopción o acogimiento y suspensión por adopción o acogimiento*

Tanto en el caso de los funcionarios como en el de los trabajadores, el permiso o suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más por cada menor, a partir del segundo, y también en caso de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido. El periodo se computa, a opción del beneficiario, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción; sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En la nueva redacción dada al Estatuto de los Trabajadores por la LOI se incluye, expresamente, el acogimiento provisional, que no se menciona en el EBEP (*vid.* art. 48.4 ET).

Tanto en el régimen funcional como el laboral, el permiso o suspensión se distribuirá a opción de los interesados si ambos progenitores trabajan, quienes podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre por periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de los periodos de descanso, su suma no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

El permiso o suspensión también podrán disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, como sucede en caso de parto.

En el caso de adopciones y acogimientos internacionales, el permiso o suspensión puede iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Además, en el caso de los empleados públicos (mejorando con esto lo previsto en el ET para los trabajadores laborales), y exclusivamente en los supuestos en que sea necesario un desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, se tendrá derecho, además, a un permiso adicional de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

*c) La protección de la paternidad: el permiso de paternidad de los funcionarios y el permiso por nacimiento de hijo y la suspensión por paternidad de los trabajadores laborales*

La consagración de un derecho específico del padre a suspender su prestación de trabajo sin pérdida de retribución, para atender al cuidado del hijo recién nacido, es un concepto novedoso en nuestro ordenamiento. Aunque inicialmente solo estuvo previsto para los empleados públicos, a partir del Plan Concilia, actualmente también lo recoge el ET. Tan solo haremos referencia a la regulación del EBEP, ya que, aunque en principio lo reconoce como un derecho de los funcionarios, en virtud del varias veces mencionado art. 51 de este texto, el régimen de permisos de estos es también aplicable al personal laboral.

Según el art. 49 c) EBEP, el permiso tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor (en clara referencia a los casos de parejas homosexuales) a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto, adopción o acogimiento.

Es una regulación excesivamente escueta, en la que no se señala, por ejemplo, si existe un plazo para el disfrute del derecho (en el caso del personal laboral, por ejemplo, se establece que el disfrute tiene que ser coetáneo con el de maternidad o justo a continuación de este). Tampoco se prevén ampliaciones en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples, ni se dice nada con respecto a la posibilidad de que el permiso sea cedido por el padre al otro progenitor (cuestión expresamente prohibida por el ET para la suspensión por paternidad).

La ley 9/2009, que entrará en vigor el día 1-1-2011 modificó el régimen del permiso de paternidad, ampliando su duración a cuatro semanas.

*d) El mantenimiento de condiciones laborales de las personas que ejercen los permisos por parto, por adopción o acogimiento y por paternidad y las suspensiones por maternidad y paternidad*

Para los funcionarios, el art. 49 EBEP establece expresamente que el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este si, de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso. Asimismo, una vez finalizado el periodo de permiso, tendrán derecho a reintegrarse en su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

En el caso del personal laboral, el art. 48 ET establece que los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

En cuanto al tema retributivo, como ya hemos indicado, al tratarse de una suspensión del contrato el trabajador no percibe remuneración, pero en los tres casos estudiados se puede acceder a una prestación de seguridad social, cumpliendo las condiciones previstas en la normativa específica.

6.2. Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto de las embarazadas

Por el tiempo indispensable, tanto en el caso de los funcionarios como de los trabajadores laborales (art. 48 EBEP).

6.3. El permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar

El art. 48.1 a) EBEP reconoce el derecho de los funcionarios (aplicable también al personal laboral, en virtud del art. 51 EBEP) a tres o cinco días hábiles en el caso de familiares de primer grado (según que se produzca en la misma o distinta localidad), y dos o cuatro cuando se trate de familiares dentro del segundo grado. Al precisar que se trata de días hábiles, solo se excluyen del cómputo los domingos y festivos, pero no los sábados (como viene reconociendo la doctrina judicial, entre otras la STSJ de Madrid de 10 de marzo de 2006).

Por otra parte, con este tenor literal, surge el problema de la determinación de la localidad de referencia (si la de residencia o la del centro de trabajo), para interpretar si el fallecimiento se ha producido “en la misma o en otra localidad”. El tema fue solucionado por la Consulta de la Comisión Superior de Personal de 11 de marzo de 1992 en el sentido de considerar que, ya que la diferencia de días de permiso está motivado por la necesidad de desplazamiento del funcionario, este tiempo añadido no es necesario ni en el caso de que el suceso se produzca en la localidad de residencia ni en el de que se produzca en la de trabajo, pues el funcionario no requiere habitualmente de este tiempo. En consecuencia, solo procedería la ampliación del plazo si se produce en una tercera localidad, distinta de las dos mencionadas. Es de lamentar que las recientes reformas no hayan clarificado el alcance del concepto de “enfermedad grave”, que no ha sido suficientemente perfilado en nuestro Ordenamiento Jurídico<sup>3</sup>.

#### 6.4. El riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses<sup>4</sup>

La protección en estos supuestos es la misma para las trabajadoras laborales que para las funcionarias. Se trata de situaciones en que las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o de su hijo o hija, y no sea suficiente para solucionarla con la adopción de medidas de adaptación de dichas condiciones previstas en el art. 26.1 de la LPRL<sup>5</sup>. En estos casos, la legislación laboral

---

3 Existe, no obstante, una definición en el art. 10 bis 2 del Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre (tras su modificación por Real Decreto 215/199), de 5 de febrero): “Se considera enfermedad grave a estos efectos, siempre que pueda acreditarse mediante certificado médico de los servicios competentes de las entidades sanitarias de la Seguridad Social o entidades concertadas que atiendan al afectado:

a) Cualquier dolencia o lesión física o psíquica que incapacite temporalmente para la ocupación o actividad habitual de la persona durante un período continuado mínimo de tres meses, y que requiera intervención clínica de cirugía mayor en un centro hospitalario o tratamiento en el mismo.

b) Cualquier dolencia o lesión física o psíquica con secuelas permanentes que limiten parcialmente o impidan totalmente la ocupación o actividad habitual de la persona afectada, o la incapaciten para la realización de cualquier ocupación o actividad, requiera o no, en este caso, asistencia de otras personas para las actividades más esenciales de la vida humana”.

4 Vid. Directiva CEE 92/85, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora que haya dado a luz o en periodo de lactancia.

5 Que consiste en la necesaria adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, o el cambio de puesto de trabajo.

prevé la posibilidad de suspensión del contrato de trabajo (art. 45.1 d) ET), tratándose de contingencias cubiertas por las correspondientes prestaciones de Seguridad Social. En el caso de las funcionarias se trata de su puestos de licencia, durante cuya duración se garantizan la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria, teniendo la misma consideración y efectos que la situación de incapacidad temporal. Esta asimilación con la IT tiene una salvedad, y es que al tener reconocida la plenitud de derechos económicos mientras dure la situación protegida, percibe la totalidad de sus retribuciones durante todo el tiempo (a diferencia de lo que ocurre con la IT, en que a partir del cuarto mes percibe solo las retribuciones básicas).

Para la cobertura prestacional de la situación de riesgo durante el embarazo de las funcionarias debe acudir a dos tipos de normas del sistema de protección social, pues la condición de funcionaria presenta diversas posibilidades de encuadramiento, en función de la adscripción a una unidad administrativa u otra. Para las funcionarias de la Administración local y autonómica, que están incluidas en el régimen general de la Seguridad Social, es de aplicación el RD 1251/2001 por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo. En cambio, para las funcionarias que se encuentren adscritas a un régimen mutualista (por ejemplo, MUFACE), rige una normativa específica<sup>6</sup>.

6.5. Permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de los deberes derivados de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

1. A pesar de que este tipo de permisos no está previsto de manera genérica en el ET, sino solo en el 48 del EBEP, se aplican también al personal laboral, pues ya hemos mencionado que en el tema de permisos del personal laboral el art. 51 EBEP establece que se les aplicará el régimen previsto para los funcionarios. Las solicitudes deberán presentarse con una antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante, para permitir su valoración y no infligir un daño desproporcionado a las exigencias funcionales y organizativas de la administración.

---

6 El Reglamento General del Mutualismo Administrativo, aprobado por RD 375/2003, de 28 de marzo, desarrolla, en sus arts. 88 a 101, lo dispuesto en el Texto Refundido vigente de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por RD-Leg.4/2000, de 23 de junio, en cuanto a las prestaciones por incapacidad temporal y por riesgo durante el embarazo.

## **MATERIAL COMPLEMENTARIO**

### **BIBLIOGRAFÍA BÁSICA**

- AA.VV. (Del Rey Guanter, S. dir; Férrez Fernández, M y Sánchez Torres, E., coord.) (2008): **Comentarios al Estatuto Básico del Empleado Público**, Madrid, La Ley.

- AA.VV. (García Ninet, I. dir.) (2007): **Comentarios a la Ley de Igualdad**, Valencia, CISS.

- ALFONSO MELLADO, C.L. (2007): **Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública**, Albacete, Bomarzo.

- CAYÓN DE LAS CUEVAS, J. (2007): "La incidencia del Estatuto Básico del Empleado Público en el régimen jurídico del personal estatutario de los servicios de salud: problemas de solapamiento normativo", *Actualidad Jurídica Aranzadi*, n. 742/2007 (Comentario).

- LORENZO DE MEMBIELA, J. B. (2008): **Las situaciones administrativas de los funcionarios públicos: conforme a la Ley 7/2007, estatuto básico del empleado público**, Pamplona, Aranzadi.

- (2007): **Permisos y licencias de los funcionarios públicos: adaptada a la Ley 7/2007, Estatuto Básico del Empleado Público**, Pamplona, Aranzadi.

- MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. y VELASCO PORTERO, M<sup>a</sup> T. (2006): **La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo**, Madrid, CINCA.

- (2005): "La suspensión del contrato de trabajo de las víctimas de violencia de género como medida de protección integral. Mucho ruido y pocas nueces". *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 55/2005.

- MARÍN ALONSO, I. (2007): "La Ley Orgánica de Igualdad y el Estatuto Básico del Empleado Público ante el trabajo femenino en la Función Pública", *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 136/2007, Págs. 861-895.

- PALOMAR OLMEDA, A., SEMPERE NAVARRO, A., QUINTANILLA NAVARRO, R.Y. (2008): **Comentarios a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del estatuto básico del empleado público**, Pamplona, Aranzadi.

- **PARADA VÁZQUEZ, J.R., (2007): Derecho del empleo público: Ley 7/2007, de 12 de abril, del estatuto básico del empleado público, Barcelona, Marcial Pons.**

- **SÁNCHEZ MORÓN, M. et. al. (2007): Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Valladolid, Lex Nova.**

- **VELASCO PORTERO, M.T. et. al (2008) "Los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados públicos", Actua-  
lidad Laboral, nº 17.**

- **(2008) "Igualdad y conciliación de vida personal, familiar y la-  
boral de los empleados públicos en las administraciones públicas  
andaluzas", Temas Laborales, nº 97.**

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico 1.

El Servicio Andaluz de Salud tiene dos trabajadoras en el centro de salud de Villafranca, una de ellas funcionaria y la otra personal laboral, que han pedido un año de excedencia por nacimiento de hijo por las mismas fechas. Cuando llega el momento de incorporarse, las dos exigen volver a su puesto en el centro de salud de Villafranca, pero este ha visto reducida su actividad, y les ofrecen volver al mismo puesto de trabajo que tenían anteriormente pero en el centro de salud de una localidad cercana. Las dos reclaman esta decisión ante el SAS. Dictamine sobre ambos supuestos.

### Caso práctico 2.

D. José Pérez es personal laboral de la Excma. Diputación Provincial de Jaén. En febrero de 2008 a su padre le detectan una grave enfermedad, que de manera muy rápida le va causando una grave degeneración física. Los doctores le han dado un mes de vida. D. José habla con su único hermano, Luis, trabajador de una empresa privada, y acuerdan reducir cada uno de ellos su jornada laboral a la mitad, para turnarse en el cuidado de su padre y que no esté solo en sus últimos momentos. Dictamine qué derecho puede ejercer cada uno de ellos.

## TEST DE AUTOCOMPROBACIÓN

**1. Para la Administración Pública los derechos de conciliación de todos sus trabajadores se regulan en el Estatuto Básico del Empleado Público.**

a Verdadero

b Falso

**2. Los derechos de conciliación mínimos del personal laboral de la Administración Pública son los mismos que los del personal laboral de la empresa privada.**

a Verdadero

b Falso

**3. La reserva de puesto de trabajo en el caso de la excedencia para el cuidado de familiares de los empleados públicos es en la misma localidad en todo caso.**

a Verdadero

b Falso

**4. Los trabajadores laborales de la Administración Pública no tienen derecho a excedencia por motivo de reagrupación familiar.**

a Verdadero

b Falso

**5. La reducción de jornada por lactancia tiene un régimen similar para todos los empleados públicos.**

a Verdadero

b Falso

**6. Los derechos de que disfrutaban todos los trabajadores de la Administración Pública en caso de parto prematuro son mucho más amplios que los que recoge el ET.**

- a Verdadero
- b Falso

**7. En la reducción de jornada por guarda legal no se produce reducción de retribución.**

- a Verdadero
- b Falso

**8. Todos los empleados públicos pueden solicitar una reducción excepcional del 50% de la jornada sin reducción de salario para atender al cuidado de un familiar de primer grado, por razones de enfermedad muy grave y por un plazo de hasta un mes.**

- a Verdadero
- b Falso

**9. Si la madre fallece, el padre puede disfrutar de la totalidad del permiso de maternidad, incluso si aquella no trabajaba, pero solo en el caso de los trabajadores laborales.**

- a Verdadero
- b Falso

**10. La duración del permiso de paternidad de los empleados públicos es el mismo tanto si se trata de un solo hijo como si se ha producido parto múltiple.**

- a Verdadero
- b Falso

## RESPUESTAS

1. Falso. Hay que tener en cuenta en parte el Estatuto de los Trabajadores (para algunos de los derechos del personal laboral) y en parte el Estatuto Básico del Empleado Público.
2. Falso. El Estatuto Básico del Empleado Público establece que determinados derechos de conciliación tienen la misma regulación para todos los empleados públicos, incluidos los laborales.
3. Falso. En el caso del personal laboral, no tiene por qué ser en la misma localidad.
4. Verdadero.
5. Verdadero. Aunque en principio difiere su duración (hasta que el hijo cumple nueve meses según el ET y hasta que cumple 12 según el EBEP), el propio EBEP equipara la regulación de los derechos en materia de jornada y permisos, por lo que hay que entender que los trabajadores laborales también tienen el derecho hasta que el hijo cumple 12 meses.
6. Verdadero.
7. Falso. Se trata de una reducción de jornada con reducción proporcional de la retribución.
8. Verdadero. Puede solicitarlo tanto el personal laboral como el resto de los empleados públicos. No existe parangón en el ET.
9. Verdadero. La LOI reformó el ET para incluir esta previsión, cosa que no se hizo en el caso del EBEP (que todavía no había sido aprobado).
10. Verdadero. El EBEP no dice nada respecto a los supuestos de parto múltiple, por lo que la duración del permiso no se amplía en estos casos.



---

## MÓDULO II.- LOS PLANES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA PRIVADA

---

### **INDICE:**

- Unidad 1: Nociones generales sobre los planes de igualdad.
- Unidad 2: La negociación en las distintas fases del Plan de Igualdad.

### **OBJETIVOS:**

- Destacar la importancia de los Planes de Igualdad y su incidencia en la Sociedad.
- 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 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 empresa<sup>7</sup>.

### *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 plantilla<sup>8</sup>. 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 orientaciones de la doctrina y el criterio del Instituto de la Mujer y el Ministerio de Igualdad, y cuyas líneas generales expondremos en los apartados siguientes del presente trabajo.

---

7 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.

8 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.

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 ello<sup>9</sup>, 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.

---

<sup>9</sup> 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.

## **2. ¿A quienes 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 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 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 períodos 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 expertos<sup>10</sup>.

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.

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 organización<sup>11</sup>. 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.

---

<sup>10</sup> 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.

<sup>11</sup> 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)

Actividades que integra la fase de diagnóstico:

a) Recogida de datos.

El Diagnóstico analiza, desde una perspectiva de género<sup>12</sup>, 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; 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 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.

---

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

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 legítima<sup>13</sup>.

### 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

---

13 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.

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 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 e 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 oportunidades<sup>14</sup> 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

---

14 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.

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 a 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 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 esta 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.

## **8. Consideraciones finales sobre la negociación colectiva y los planes de igualdad**

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 laboral, 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 de las 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 el 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 segunda 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 directamente<sup>15</sup>.

---

15 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 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 LOS MÓDULOS**

### **BIBLIOGRAFÍA BÁSICA**

- **ALVAREZ CUESTA, H. (2008), "Un nuevo contenido en los convenios colectivos: los planes de igualdad entre mujeres y hombres", AL, N° 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.**

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso número 1.

La plantilla de una empresa dedicada a la fabricación de aparatos de aire acondicionado osciló el año pasado entre los 249 y los 275 trabajadores, ya que durante el primer trimestre del año son contratados como eventuales una totalidad de 25 trabajadores, con contratos de tres meses de duración.

*¿Está obligada la empresa a realizar el Plan de Igualdad?*

### Caso número 2.

Una entidad financiera ha iniciado la negociación del Plan de Igualdad con la representación de los trabajadores, por requerimiento de la Inspección. El Comité está muy radicalizado por el anuncio de recortes en la plantilla y las negociaciones no llegan a ningún acuerdo.

*¿Es posible adoptar un Plan sin llegar a un acuerdo con el Comité de Empresa?*

## 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.**

a Verdadero

b Falso

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

a Verdadero

b Falso

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

a Verdadero

b Falso

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

a Verdadero

b Falso

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

a Verdadero

b Falso

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

a Verdadero

b Falso

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

a Verdadero

b Falso

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

a Verdadero

b Falso

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

a Verdadero

b 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.**

a Verdadero

b Falso

## Respuestas

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

## UNIDAD DIDACTICA 2

### LA NEGOCIACIÓN EN LAS DISTINTAS FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

#### 1. ¿Qué hay que negociar en la elaboración de un Plan de Igualdad?

El Plan de Igualdad es un proceso continuo, en el que se pueden distinguir varias fases. Podemos decir que el proceso se inicia una vez que se ha tomado la decisión de ponerlo en marcha, bien sea por imperativo legal o convencional o bien por voluntad del empresario. Como en todo proceso relativo a la gestión de los RRHH de la empresa, la decisión debe ir acompañada de un esfuerzo en comunicación, de manera que todos los integrantes de la plantilla se comprometan con la iniciativa, y participen en la medida de lo posible en su realización; la comunicación evita los rumores y el miedo a lo desconocido, y hace posible la identificación de las personas trabajadoras con el proyecto y su participación.

Lo ideal es que una vez tomada la iniciativa, se constituya una Comisión de Igualdad, integrada por representantes de las personas trabajadoras y de la propia empresa, que se involucraran en el proceso, y fuesen siguiendo todas sus fases desde la elaboración del diagnóstico (que en todo caso debe hacerse por personas expertas en Igualdad de Oportunidades).

Una vez realizado el Diagnóstico de la situación en materia de Igualdad de Oportunidades, llega el momento de fijar las medidas que han de tomarse para corregir las desigualdades detectadas. Las medidas pueden ser de muy diversa índole, ajustadas a los problemas detectados y con el objetivo de conseguir la igualdad en las relaciones laborales de la empresa. En esta fase la negociación cobra mayor importancia si cabe, puesto que, como hemos visto, es la manera de fijar el contenido del Plan (aunque excepcionalmente, si no se llega a un acuerdo y el empresario está obligado a tener el Plan, podrá fijar las medidas de manera unilateral).

Por último, en las fases de seguimiento y evaluación, la participación de los trabajadores es importante, aunque no se exige la negociación.

#### 2. Negociación de las medidas a adoptar

En la fase de elaboración del Plan, las medidas a negociar deben ser ajustadas a los problemas detectados. Dependen de la situación de la empresa. Hay medidas que siempre son convenientes, y que son transversales (como la formación en igualdad de oportunidades para el personal de Recursos Humanos, o los integrantes de la Comisión de Igualdad).

Otras medidas son específicas y relativas a cada uno de los aspectos evaluados: contratación, promoción, salario, acoso, conciliación de vida personal y laboral.

Hay que fijar prioridades y plazos de ejecución. La negociación de los Planes de Igualdad, como toda negociación laboral, debe hacerse con arreglo al deber de buena fe.

El Instituto de la Mujer ha editado dos guías para la negociación de Planes de Igualdad, fruto de la experiencia de los Programas Optima (seguidos antes de la promulgación de la LOI y el consiguiente establecimiento de la obligación de negociar Planes de Igualdad) que contienen un elenco muy completo de medidas a negociar. Ambas guías se pueden conseguir en la página web del Instituto de la Mujer, y se adjuntan como Anexo a estos materiales.

En todo caso, los mínimos legales y convencionales no son negociables, sino de obligado cumplimiento. Las medidas negociables son las que se adicionan a los mínimos legales.

Asimismo, el Ministerio de Igualdad ha creado un **Servicio de apoyo al diseño y ejecución de los Planes de Igualdad**, a que se accede en la siguiente dirección **<http://www.igualdadenlaempresa.es/web/guest/inicio>**

## **MATERIAL COMPLEMENTARIO**

### **BIBLIOGRAFÍA BÁSICA**

**- GUIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2010.**

[http://www.mtin.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/descargas/GuiaNegociacionColectiva\\_2010\\_CCNCC.pdf](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. GUIA SINDICAL PARA LA NEGOCIACION 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 GENERO EN EL EMPLEO (CARL)**

[http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/negociacion/guias\\_negoc\\_colectiva/05\\_igualdad\\_genero\\_en\\_empleo.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/negociacion/guias_negoc_colectiva/05_igualdad_genero_en_empleo.pdf)

**- CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL (CARL)**

[http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/negociacion/guias\\_negoc\\_colectiva/10\\_conciliacion\\_vida\\_laboral\\_y\\_familiar.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/negociacion/guias_negoc_colectiva/10_conciliacion_vida_laboral_y_familiar.pdf)

**- LA DISCRIMINACION POR RAZON DE GENERO 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](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](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](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](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](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/---rel-conf/documents/meetingdocument/wcms\\_106175.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---rel-conf/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](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>**

**- GUIA SINDICAL DE LENGUAJE NO SEXISTA**

**[http://ugtmadrid.org/publicaciones/no\\_sexista.pdf](http://ugtmadrid.org/publicaciones/no_sexista.pdf)**

**- CALIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. GUIA 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](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 INTEGRACION DE LA IGUALDAD DE GENERO EN LA GESTION CON EL MODELO EFQM**

**[http://www.fundacionmujeres.es/files/attachments/Documento/5616/image\\_ManualEqui01T.pdf](http://www.fundacionmujeres.es/files/attachments/Documento/5616/image_ManualEqui01T.pdf)**



---

## MÓDULO III.- LOS PLANES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA PÚBLICA

---

### **INDICE:**

- Unidad 1: La obligación de negociar Planes de Igualdad en la Empresa Pública.
- Unidad 2: El contenido de los Planes de Igualdad en la Empresa Pública.

### **OBJETIVOS:**

- Conocer el contenido de los Planes de Igualdad que debe existir en la empresa pública.



## UNIDAD DIDACTICA 1

### LA OBLIGACIÓN DE NEGOCIAR PLANES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA PÚBLICA

#### 1. En cuanto empleadores, ¿tienen las administraciones públicas que elaborar Planes de Igualdad de Oportunidades en el ámbito de sus relaciones laborales?

Lo hasta ahora expuesto es el régimen aplicable a la empresa privada. Con respecto a la Administración Pública, la normativa aplicable es tanto la LOI como el EBEP. La LOI se ocupa de la proyección del principio de igualdad en la Administración Pública teniendo en cuenta sus dos vertientes: por una parte, tiene en cuenta que es dispensadora de bienes y servicios y, en este sentido el art. 15 de la LOI, establece que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades. Los Títulos II y III de la LOI regulan los instrumentos y principios básicos de actuación de los poderes públicos para la consecución de la igualdad de oportunidades, siendo los instrumentos más generales la obligación del Gobierno de elaborar un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades relativo a materias de su competencia, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad, la obligación de que todos aquellos proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros incorporen un informe de impacto de género, y el establecimiento de informes o evaluaciones periódicas sobre la efectividad del derecho de igualdad (arts. 14 a 41 de la LOI, que regulan las políticas públicas de Igualdad, y la Igualdad y medios de comunicación).

Además de esta faceta, la LOI también tiene en cuenta que la Administración es sujeto de las relaciones laborales como EMPLEADORA, dedicando su Título V al Principio de Igualdad en el Empleo Público. Sus criterios de actuación en este sentido serán, según el art. 51 de la LOI:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Siendo estos principios comunes para todas las Administraciones, las restantes previsiones de la LOI se refieren tan solo a la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. En concreto, su art. 64 establece la obligación de elaborar un Plan de Igualdad en este ámbito, en los siguientes términos: "El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros".

Como se observa, esta obligación presenta algunas diferencias con lo establecido respecto a los Planes de Igualdad de la empresa privada. En concreto, se establece una duración para el Plan, que es de una legislatura (normalmente cuatro años) y además, se establece que será objeto de revisión anual por el Consejo de Ministros (mientras en el caso de la empresa privada no existe periodicidad para la evaluación, ni tampoco determinación del organismo competente para realizarla).

Lo establecido en la LOI ha de entenderse completado por la regulación contenida en el EBEP, aprobada unos meses más tarde aunque con un rango distinto, pues se trata de una ley ordinaria. La Disposición Adicional Octava del EBEP establece una obligación genérica ("Las Administraciones Públicas 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”) y una más específica: “Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.”<sup>16</sup>

De esta manera, la obligación de elaborar planes de igualdad en la administración pública no está sujeta a limitaciones derivadas del tamaño de la plantilla, pues afecta a todas ellas. Esto puede suponer un problema sobre todo para las entidades locales.

## **2. La negociación de los Planes de Igualdad en la Administración Pública**

La regulación tan parca del EBEP deja muchas lagunas, que debemos solucionar acudiendo por analogía a la regulación de los Planes de Igualdad en la empresa privada. Por ejemplo, no se señala cual es el momento en que es exigible la obligación de negociar el plan de igualdad, aunque entendemos que será en de la negociación siguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca tras la entrada en vigor de la norma. En cuanto a la articulación de la obligación de negociar, se hará con ocasión de la negociación del convenio colectivo (en el caso del personal laboral) o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario. El ámbito del Plan de Igualdad se corresponderá con el de las mesas de negociación constituidas, generales y sectoriales; ahora bien, teniendo en cuenta la nueva configuración de la estructura negocial derivada del EBAP (art. 34 y ss.), que otorga autonomía a las mesas generales para constituir mesas sectoriales (que ya no están predeterminadas por ley) y consagra una nueva unidad negocial, que es la Mesa General de Negociación de cada Administración Pública para la negociación de materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral, las distintas Administraciones Públicas (la Administración General del Estado, así como en cada una de las Comunidades Autónomas, Ciudades de Ceuta y Melilla y Entidades Locales) cuentan con las siguientes posibilidades:

---

16 La normativa autonómica incide en este sentido. En el caso andaluz, la ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece en su art. 32 que la administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales elaborarán, periódicamente Planes de Igualdad. La Ley del Trabajo en Igualdad de las mujeres en Galicia, ley 2/2007 de 28 de marzo, establece en su art. 11 que los planes de igualdad serán obligatorios para la administración autonómica, sus organismos autónomos, las sociedades públicas, las fundaciones del sector público autonómico, las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de la Comunidad Autónoma y los organismos con dotación diferenciada en los presupuestos de la Comunidad Autónoma que, careciendo de personalidad jurídica, no estén formalmente integrados en la Administración de la Comunidad Autónoma.

1) Elaborar un único plan de Igualdad dirigido al personal funcionario negociado en el seno de la Mesa General de Negociación de cada Administración (art. 34 EBEP), o bien la Mesa General de la Administración correspondiente podría decidir constituir mesas sectoriales "ad hoc" para la negociación de diferentes planes de igualdad atendiendo a las condiciones específicas de trabajo de las organizaciones administrativas afectadas o a las peculiaridades de sectores concretos de funcionarios públicos y a su número (art. 34.4 y 5 EBEP), o también negociar un Plan de Igualdad sectorial en el marco de alguna de las mesas sectoriales existentes.

2) También cabe la posibilidad de considerar que las materias propias del Plan de Igualdad son comunes al personal funcional, estatutario y laboral y, por tanto, negociar el Plan en la Mesa General de Negociación de la correspondiente Administración Pública (Mesa General común del art. 36.3 EBEP) o bien, por acuerdo de la mesa, mediante la constitución de mesas sectoriales si procede.

## UNIDAD DIDACTICA 2

### EL CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA PÚBLICA

#### 1. Concepto y contenido del Plan de Igualdad en las Administraciones Públicas

El concepto de Plan de Igualdad de las administraciones públicas no se recoge de manera expresa ni en la LOI ni en el EBEP, por lo que hay que entender que debe ser el mismo que hemos expuesto para la empresa privada. De esta manera, y a salvo de lo dicho respecto a las unidades de negociación, habrá que respetar las mismas fases del Plan de Igualdad hasta ahora descrito.

#### 2. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

En todo caso, tanto la LOI como el EBEP hacen referencia a la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo como uno de los elementos clave para la consecución de la igualdad en la empresa (art. 51.e y 62 del EBEP), estableciendo asimismo la obligación de negociar con la representación del personal un protocolo de actuación, al que se le señala un contenido mínimo.

#### 3. Las medidas de conciliación de vida personal, familiar y laboral en la empresa públicas

Los mínimos legales en materia de conciliación de vida personal, familiar y laboral son distintos en la empresa privada que en la empresa pública, por lo que habrá que tener en cuenta que las medidas que se negocien en este sentido respeten al menos los mínimos legales relativos a las personas que trabajan en empresas públicas (Vid. a este respecto la Unidad Didáctica 4, Módulo 1).

## **MATERIAL COMPLEMENTARIO DE LAS UNIDADES DIDÁCTICAS 1 Y 2**

### **BIBLIOGRAFÍA BÁSICA**

- **FABREGAT MONFORT, G., (2009) Los planes de igualdad como obligación empresarial, Bomarzo, Albacete.**

- **Los Planes de Igualdad en la Administración Pública.**

- **VELASCO PORTERO, M<sup>a</sup> T. (2010) " El Plan de Igualdad y el acoso sexual y por razón de sexo", en VVAA Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo, Tecnos.**

### CASO PRÁCTICO

La empresa pública “Informática para todos” cuenta con una plantilla de 89 personas. Su objeto social es la promoción de la sociedad de la información a través de la docencia y la investigación. Una parte muy importante de su actividad es la impartición de cursos de formación continua en la empresa y administraciones públicas. Fue una empresa pionera en incorporar a su gestión y administración la responsabilidad social corporativa, así como la conciliación de vida personal, laboral y familiar y la igualdad de oportunidades; por otra parte, el acoso laboral, el sexual y el acoso por razón de sexo se consideran falta laboral muy grave, y existe un procedimiento interno para tramitar las reclamaciones respecto a estos temas. Sin embargo estas medidas no están sistematizadas, ya que aún no han elaborado los protocolos correspondientes. La nueva Directora de RRHH se plantea la elaboración de un Plan de Igualdad, y nos encarga la elaboración de un informe sobre las ventajas de hacerlo, sobre los temas que habría que tocar en dicho Plan de Igualdad, los pasos que habría que seguir, si es necesario integrar las medidas referentes al acoso laboral en dicho Plan de Igualdad y qué ventajas tendría para la empresa acometer este ambicioso proyecto.

## TEST DE AUTOCOMPROBACIÓN

**1. El Plan de Igualdad es el conjunto de las medidas que adopta una administración pública en materia de igualdad y conciliación de vida familiar y laboral del conjunto de la sociedad.**

a Verdadero

b Falso

**2. Solo las empresas privadas tienen obligación de realizar el Plan de Igualdad.**

a Verdadero

b Falso

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

a Verdadero

b Falso

**4. La situación relativa al acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo ha de ser analizada en el Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades.**

a Verdadero

b Falso

**5. Las acciones en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se prevean en el Plan de Igualdad son independientes de los Protocolos antiacoso.**

a Verdadero

b Falso

### RESPUESTAS

1. Falso. El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas tendientes a alcanzar en la empresa (en el caso de la administración pública, en su actuación como empresaria) la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, adoptadas tras realizar un diagnóstico de situación. La conciliación de vida personal, laboral y familiar es un aspecto muy importante dentro del Plan, pero no es el único. También es fundamental haber realizado un diagnóstico de situación, según cuyos resultados se adoptan las diferentes medidas. El Plan está sometido a seguimiento y evaluación.
2. Falso. La LOI y el EBEP extienden la obligación también al ámbito de las Administraciones Públicas, aunque sin atender al tamaño de su plantilla.
3. Verdadero. Así lo establece expresamente el art. 46.2 de la LOI, al que hay que acudir ante la falta de definición de la normativa referente a administraciones públicas.
4. Falso. El acoso moral no tiene relación con la igualdad de oportunidades, por lo que no se incluye en el diagnóstico. El EBEP habla expresamente de la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo.
5. Falso. Están íntimamente relacionadas; de hecho, en el diagnóstico debe analizarse si la empresa tiene elaborados los protocolos y, en caso contrario, entre las acciones previstas en el Plan debe estar su elaboración.

## CASOS PRÁCTICOS FINALES

### Caso 1.

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 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 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.

### **Caso práctico 2.**

En el año 1987 el número de empleados de la Caja de Ahorros de la Inmaculada era de 755, 79 mujeres (10%) y 676 hombres; en el año 1992 el número de empleados era de 1.022, 194 mujeres (19%) y 828 hombres y en 2007 1.389, 445 mujeres (32%) y 944 hombres.

La distribución por niveles profesionales entre hombres y mujeres en la CAI a fecha 31-10-07 es la siguiente:

Grupo 1 Mujeres % Hombres %

Nivel I 1 (4,35) 22 (95,65)

Nivel II 1 (3,71) 26 (96,29)

Nivel III 4 (5,10) 75 (94,90)

Nivel IV	10 (8,48)	108 (91,52)
Nivel V	30 (16,95)	147 (83,05)
Nivel VI	29 (15,03)	164 (84,97)
Nivel VII	111 (41,27)	158 (58,73)
Nivel VIII	51 (38,56)	31 (61,44)
Nivel IX	47 (43,93)	60 (56,07)
Nivel X	28 (41,80)	39 (58,20)
Nivel XI	46 (58,23)	33 (41,77)
Nivel XII	86 (64,18)	48 (35,82)
Nivel XIII	74 (71,16)	30 (28,84)
TOTAL	498	961

3º.- La distribución por empleados y categoría y sexo en la CAI desde el 31-12-04 al 31-10-07 ha sido la siguiente dentro del Grupo 1.

31/12/2004

Grupo 1	Hombres	Mujeres
NIVEL I	22	1
NIVEL II	25	1
NIVEL III	69	3
NIVEL IV	95	12
NIVEL V	166	28
NIVEL VI	119	17
NIVEL VII	200	115
NIVEL VIII	9	2
NIVEL IX	19	15
NIVEL X	100	72
NIVEL XI	46	29
NIVEL XII	38	58
NIVEL XIII	1	3
TOTAL	909	356

## La Negociación en los Planes de Igualdad

31/12/2005

Grupo 1	Hombres	Mujeres
NIVEL I	21	1
NIVEL II	26	1
NIVEL III	72	3
NIVEL IV	102	12
NIVEL V	158	28
NIVEL VI	148	26
NIVEL VII	169	105
NIVEL VIII	30	17
NIVEL IX	49	37
NIVEL X	64	44
NIVEL XI	35	36
NIVEL XII	37	61
NIVEL XIII	7	8
TOTAL	918	379

31/12/2006

Grupo 1	Hombres	Mujeres
NIVEL I	23	1
NIVEL II	27	1
NIVEL III	75	4
NIVEL IV	101	10
NIVEL V	153	29
NIVEL VI	159	27
NIVEL VII	160	104
NIVEL VIII	40	33
NIVEL IX	61	48
NIVEL X	51	24
NIVEL XI	28	41
NIVEL XII	41	70
NIVEL XIII	6	6
TOTAL	925	398

31/10/2007

Grupo 1	Hombres	Mujeres
NIVEL I	22	1
NIVEL II	26	1

NIVEL III	75	4
NIVEL IV	108	10
NIVEL V	147	30
NIVEL VI	164	29
NIVEL VII	158	111
NIVEL VIII	51	31
NIVEL IX	60	47
NIVEL X	39	28
NIVEL XI	33	46
NIVEL XII	48	86
NIVEL XIII	30	74
TOTAL	961	498

En este mismo periodo (31-12-04 a 31-10-07) en los Niveles I y II no se ha incorporado ninguna mujer. En el Nivel III se ha incorporado a una mujer y en el Nivel IV no se ha incorporado a ninguna mujer.

En el año 2006 cambiaron del Nivel V al Nivel IV a 5 hombres y ninguna mujer y del Nivel VI al Nivel V se pasaron 2 hombres y 1 mujer. Del Nivel VII al Nivel VI fueron cambiados 16 hombres y 4 mujeres. Del Nivel VII al Nivel V fue cambiada una mujer.

En el año 2007 cambiaron del Nivel V al Nivel IV a 10 hombres y ninguna mujer y del Nivel VI al Nivel V se pasaron a 3 hombres y 1 mujer. Del Nivel VII al Nivel VI fueron cambiados 9 hombres y 4 mujeres. Del Nivel VII al Nivel V fueron cambiados 2 hombres y ninguna mujer.

Por otra parte, los puestos directivos son ocupados por hombres y mujeres de la siguiente manera a fecha 31-10-07:

- Directores, 9 mujeres, 145 hombres.
- Subdirectores 16 mujeres, 99 hombres.
- Apoderados 12 mujeres, 12 hombres.

Existe asimismo un sistema de clasificación de oficinas que establece los niveles en las mismas conforme art. 89 del convenio que es el siguiente:

- Oficinas A. nivel directores: III.

- Oficinas B. nivel directores: III
- Oficinas C. nivel directores: IV
- Oficinas D. nivel directores: IV
- Oficinas E. nivel directores: V
- Oficinas F. nivel directores: V
- Oficinas G. nivel directores: VI y VII

Nivel retributivo de subdirectores o interventores: en las oficinas del tipo A el segundo responsable de oficina equiparara al nivel V; en las de tipo B al nivel VI; en las de tipo C a nivel VII; en las de tipo D a nivel IX. En las oficinas de tipo E, F y G si existiera un segundo responsable con firma reconocida y nivel retributivo inferior a IX, se le reconocerá una gratificación anual, mientras realice dicha función.

Los porcentajes de acceso a cargos directivos partiendo de la misma fecha de ingreso y de la misma categoría de ingreso, son los siguientes:

### AÑO 1992

Del total de hombres -de alta hoy en la empresa- ingresados en 1992 (22 hombres) ocupan cargos directivos 11 de ellos, esto es, el 50%.

Del total de mujeres -de alta hoy en la empresa- ingresadas en 1992 (30 mujeres) ocupan cargos directivos 3 de ellas, esto es, el 10%.

### AÑO 1993

Del total de hombres -de alta hoy en la empresa- ingresados en 1993 (8 hombres) ocupan cargos directivos 5 de ellos, esto es, el 62,5 %.

Del total de mujeres - de alta hoy en la empresa- ingresadas en 1992 (15 mujeres) ocupan cargos directivos 2 de ellas, esto es, el 13,33%.

### AÑO 1998

Del total de hombres -de alta hoy en la empresa- ingresados en 1998 (29 hombres) ocupan cargos directivos 13 de ellos, esto es, el 44,83%.

Del total de mujeres -de alta hoy en la empresa- ingresadas en 1998 (23 mujeres) ocupan cargos directivos 4 de ellas, esto es, el 17,39 %.

### AÑO 2000

Del total de hombres -de alta hoy en la empresa- ingresados en 2000 (11 hombres) ocupan cargos directivos 9 de ellos, esto es, el 81,81 %.

Del total de mujeres -de alta hoy en la empresa- ingresadas en 2000 (17 mujeres) ocupan cargos directivos 5 de ellas, esto es, el 29,41 %.

Estos datos cuantitativos se completan con la siguiente información: La instrucción nº 29 de Recursos Humanos de Caja de Ahorros de la Inmaculada de fecha 29-10-04 estableció el siguiente Sistema de Desarrollo Profesional y Promoción, completando y mejorando las disposiciones del Convenio Colectivo en materia de promoción profesional, que se da por reproducida en folio 520 de autos y que establece lo siguiente:

#### A) A PROPUESTA DEL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE NEGOCIO

El director de una unidad de negocio puede decidir el ascenso de cualquiera de sus colaboradores cuando se cumplan la siguientes condiciones:

1. Que el empleado para el que propone el ascenso, tenga al menos, dos años de antigüedad en el nivel retributivo previo a la promoción solicitada.
2. Que solicite la promoción al nivel retributivo inmediatamente superior al actual.
3. Como máximo hasta el nivel retributivo VII.

En el caso de no cumplirse cualquiera de los tres requisitos citados, el director elevará su propuesta a su inmediato superior, quien decidirá sobre el ascenso solicitado.

#### B) A PETICION PROPIA

Cualquier empleado con un mínimo de dos años de antigüedad en su nivel retributivo actual, puede solicitar su ascenso al director de su unidad de negocio, previa cumplimentación del documento de Solicitud de Promoción establecido a tal efecto, siempre y cuando no se le haya rechazado otro ascenso en el último año.

En este caso, el director de su unidad de negocio aplicará sus atribuciones según se indica en el apartado A). Si la solicitud está en atribuciones del director y éste no es favorable a la misma, la trasladará con su informe a Recursos Humanos.

### C) SISTEMA AUTOMATICO

Por los méritos y competencias puestos de manifiesto de forma continuada (fruto de un desempeño superior) en sucesivos documentos de Dirección por Competencias, cumplimentados con periodicidad anual, se establece una vía de ascenso adicional a las dos anteriores en las siguientes condiciones:

1. Tener un mínimo de dos años de antigüedad en el nivel retributivo previo.
2. Que no se haya rechazado un ascenso a petición propia en el último año.
3. Promoción al nivel inmediatamente superior al actual.
4. Como máximo hasta el nivel retributivo VII.

En la Caja de Ahorros de la Inmaculada el ascenso a los niveles I a VI se produce exclusivamente por libre designación, al igual que en el resto de las entidades del Sector, mejorando así el contenido del art. 24 del Convenio Estatal de Cajas de Ahorro (RCL 1982, 1100) en cuyo art. 24 se establece una promoción por experiencia dentro del Grupo Profesional I hasta el Nivel VIII .

Según la CAI, de Enero a Junio de 2008 se han producido 12 nombramientos de nuevos Directores, Subdirectores y Apoderados de oficinas, de los cuales 7 han sido para hombres y 5 para mujeres.

En cambio, según informe del Comité Intercentros de la CAI en ese mismo periodo han existido 21 nombramientos, 15 hombres y 6 mujeres.

## Cuestiones

- 1. ¿Es necesario realizar un Plan de Igualdad de Oportunidades en esta empresa?*
- 2. Realice un Plan de Trabajo para la elaboración del Plan de Igualdad (Fases, cronograma, personas encargadas...)*
- 3. Elabore un diagnóstico relativo a la situación en materia de promoción profesional*
- 4. Elabore un paquete de medidas para la negociación en materia de promoción profesional*