

The background of the entire page is a dense field of colorful bokeh lights in various colors including blue, yellow, red, green, and white, creating a vibrant and textured effect.

# La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad

Coordinación

EVA MARÍA BLÁZQUEZ AGUDO

# **LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO VEHÍCULO PARA LA IMPLANTACIÓN EFECTIVA DE MEDIDAS DE IGUALDAD**

EVA MARÍA BLÁZQUEZ AGUDO  
(Coordinadora)

Universidad Carlos III de Madrid

Primera edición: febrero 2017

Universidad Carlos III de Madrid  
c/ Madrid, 126  
28903 Getafe (Madrid) SPAIN

ISBN: 978-84-16829-09-5

Edición digital: Servicio de Biblioteca



Creative Commons Reconocimiento - NoComercial - SinObraDerivada (by-ncnd): no se permite un uso comercial de la obra original ni la generación de obras derivadas.

Edición electrónica disponible en internet en e-Archivo:  
<http://hdl.handle.net/10016/24101>

# ÍNDICE

5 **Presentación**

## **I. APROXIMACIÓN SOCIOLÓGICA**

7 **Tratamiento de la igualdad de mujeres y hombres en la negociación colectiva. Una aproximación sociológica**

*Treatment of equality of women and men in collective bargaining. A sociological approach*

Begoña Marugán Pintos

## **II. LOS PLANES DE IGUALDAD**

23 **Los planes de igualdad: del diagnóstico a la evaluación**

*The equality plans: from the diagnosis to the assessment*

Raquel Gómez Merayo

35 **Los planes de igualdad: balance y perspectivas de reforma**

*Gender equality plans at the workplace: balance and challenges*

Patricia Nieto Rojas

## **III. EL CONTENIDO DE LAS MEDIDAS DE IGUALDAD**

49 **De la conciliación a la tímida corresponsabilidad: Análisis de las medidas que favorecen un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares contenidas en la ley y en los planes de igualdad**

*From conciliation to timid co-responsibility: analysis of measures that favor a more balanced distribution of family responsibilities contained in the law and equality plans.*

Cristina Aragón Gómez

64 **Igualdad de género y prevención de riesgos laborales: nuevas propuestas de actuación para la negociación colectiva**

*Gender equality and prevention of occupational hazards: new proposals for collective bargaining*

Elisa Sierra Hernáiz

77 **Cláusulas de igualdad de género en la negociación colectiva como instrumento de lucha contra el absentismo**

*Gender equality conditions in the collective bargaining as instrument to fight against absenteeism*

Eva María Blázquez Agudo

93 **Los protocolos de acoso**

*Harassment protocols*

Eva Díez-Ordás Berciano

## **IV. LOS COLECTIVOS ESPECIALES**

104 **Colectivos especiales: Las mujeres trabajadoras en circunstancias de vulnerabilidad y la negociación colectiva en sectores no feminizados**

*Special groups: Women at Work in vulnerable circumstances and collective bargaining in non-feminized sectors*

M<sup>a</sup> Gema Quintero Lima

117 **Vulnerabilidad de las mujeres en el empleo y negociación colectiva: estado de un deseo truncado**

*Women vulnerability in the employment and collective bargaining: state of a truncated desire*

Maravillas Espín Sáez

132 **Los colectivos especiales desde la experiencia de las asociaciones de mujeres**

*The (women's) special collectives as of the experience of women's association*

Rosa María Durango Simón

## **V. EL EMPRENDIMIENTO Y LA IGUALDAD**

- 142 **Emprendimiento en femenino. Dificultades en materia de conciliación trabajo-familia y autoempleo (avances y retrocesos)**  
*Female entrepreneurship. Work-life balance and self-employment (progress and backward motion)*  
María Teresa Alameda Castillo

## **VI. BUENAS PRÁCTICAS**

- 163 **La Igualdad en la Empresa, hablemos del talento sin etiquetas**  
*Equality in the Company, let's talk about talent untagged*  
Mayte Roa Pino
- 181 **La Igualdad y Conciliación como Herramientas de Gestión**  
*Equality and work-life balance as management tools*  
Cristina Mendiá Ibarrola

# PRESENTACIÓN

Esta monografía tiene su origen en el Proyecto “Ciclo de seminarios. La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de Igualdad”, que ha sido financiado por el Instituto de la Mujer del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (Resolución de 30 de noviembre de 2015, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se conceden subvenciones destinadas a la realización de postgrados de estudios de género y actividades del ámbito universitario relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para el año 2015).

El equipo investigador, dirigido por Dña. Eva María Blázquez Agudo (UC3M), tenía la siguiente composición:

Dña. María Teresa Alameda Castillo (UC3M)  
Dña. Cristina Aragón Gómez (UC3M)  
Dña. Olimpia del Águila Cazorla (UVM)  
D. Manuel Correa Carrasco (UC3M)  
Dña. Maravillas Espín Sáez (UAM)  
D. Pablo Gimeno Díaz de Atauri (UC3M)  
D. David Hernando Espada (CES)  
Dña. Begoña Marugán Pinto (UC3M)  
Dña. Ana Belén Muñoz Ruiz (UC3M)  
Dña. Patricia Nieto Rojas (UC3M)  
Dña. María Gema Quintero Lima (UC3M)  
D. Daniel Pérez del Prado (UC3M)  
Dña. Elisa Sierra Hernáiz (U. Pública de Navarra)

Los tres seminarios se celebraron el 31 de marzo, el 26 de abril y el 10 de mayo de 2016 en la Universidad Carlos III de Madrid.

## I. APROXIMACIÓN SOCIOLÓGICA

# Tratamiento de la igualdad de mujeres y hombres en la negociación colectiva. Una aproximación sociológica

## Treatment of equality of women and men in collective bargaining. A sociological approach

BEGOÑA MARUGÁN PINTOS \*

*Universidad Carlos III de Madrid*

*Resumen.* El análisis de la igualdad en la negociación colectiva, a pesar de su importancia, ha sido un tema olvidado por la Sociología. Los diferentes elementos que inciden en la misma dificultan el análisis, por ello, para realizar el análisis sociológico del tratamiento de la igualdad se recurrirá a reconstruir el proceso histórico seguido en la negociación. A lo largo de las tres décadas de diálogo y de concertación social en España se pueden encontrar cinco momentos bien diferenciados en el tratamiento de la igualdad.

*Palabras clave:* igualdad, negociación colectiva, sindicatos, planes de igualdad, sociología, convenio colectivo.

*Abstract.* The analysis of equality in collective bargaining has been forgotten by sociology. The different elements that influence collective bargaining are difficult to analyze, and for this reason, to make a sociological analysis of the treatment of equality in collective bargaining, you will be used the history. You will rebuild the historical process followed by the negotiation over three decades. We have found five different moments in the treatment of equality.

*Keywords:* equality, collective bargaining, trade unions, equality plans, sociology, collective agreement.

**Sumario:** 1. Perspectiva sociológica de la negociación colectiva 1.1. Reducida investigación de la negociación colectiva con perspectiva de género 2. Reconstrucción diacrónica del tratamiento de la igualdad de hombres y mujeres en la negociación colectiva. 2.1. Etapa general regida por la transcripción del principio constitucional. 2.2. Efecto de la entrada en vigor de la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. 2.3. Incorporación del principio de igualdad de oportunidades al Acuerdo para la Negociación Colectiva de 2002. 2.4. Desarrollo normativo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. 2.5. Situación crítica actual

---

\*bmarugan@polsoc.uc3m.es

## 1. Perspectiva sociológica de la negociación colectiva

La negociación colectiva es “el proceso de toma de decisiones entre partes que representan los intereses de los empleadores y empleados. El objeto primordial es la negociación y aplicación continua de un conjunto de reglas pactadas que regulan las condiciones reales y de procedimiento de las relaciones de trabajo y determinan las relaciones entre las partes de este proceso” (Windmuller, 1989:15).

No son infrecuentes los informes que señalan la obra *Industrial Democracy* (1920), de Sidney y Beatrice Webb, como el primer estudio sociológico interesante sobre la negociación colectiva por hacer valer este método del que se valen los sindicatos para mejorar las condiciones de trabajo. Sin embargo, la negociación colectiva no sólo beneficia a los trabajadores y trabajadoras, también lo hace a los empresarios. En este sentido, la negociación colectiva se presenta como “un proceso de diálogo en el que intervienen las personas trabajadoras y el empresariado, o sus representantes, con el objetivo de regular las condiciones laborales y de la producción y establecer las obligaciones a las que se compromete cada parte. Los resultados de la negociación colectiva, esto es, los acuerdos alcanzados, se plasman en un convenio colectivo donde se contemplan aspectos como la contratación, la organización del trabajo, las categorías profesionales, los horarios, las retribuciones salariales o las medidas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (o, en su caso, planes de igualdad), entre otros” (Instituto de la Mujer, 2015:6).

La negociación instituye normas que rigen las cláusulas de los contratos individuales de trabajo (Touzard, 1981) y por tanto, como mantiene Flanders (1968:16) “la función de la negociación colectiva es normativa y por serlo se sitúa en un nivel distinto del trato individual del trabajo, reglamentando el trato individual”. Así entendida, la negociación colectiva es un mecanismo de relaciones de poder entre organizaciones. Obviamente hay que atender entonces a las variables políticas. La negociación no es solamente una reglamentación económica sino una relación de poder que conlleva una reglamentación paritaria como señala Touzard (1981).

“La negociación colectiva hace las veces de legislación y esta promoción de la negociación colectiva a la categoría de “ley” en las relaciones de trabajo es una de las conquistas fundamentales” (Flanders, 1968:24). Sobre ella inciden variables económicas, políticas y de “poder en estado puro”<sup>1</sup>. Por tanto, abordar sociológicamente la negociación colectiva es un reto que pocas veces se realiza.

Los diferentes elementos que inciden en la misma dificultan el análisis y a la vez obligan a su reduccionismo, pues toda captación sociológica de la compleja y contradictoria realidad social exige aceptar cierta reducción a determinadas variables explicativas. Así, en este texto, en aras de la claridad y la relevancia de determinados aspectos para dar cuenta de la evolución de la igualdad en la negociación colectiva, se entrelazarán las dis-

---

<sup>1</sup> Las variables de “poder en estado puro” son las que afectan la fuerza y la estabilidad de las organizaciones mismas tal como las define Levinson (1966, citado por Köhler y Martín, 2005: 542).

posiciones normativas del derecho y los hechos que acontecen más relevantes. La suerte seguida por las cláusulas que persiguen la igualdad en los convenios y planes de igualdad obedecen a contextos sociopolíticos y económicos marcados por las decisiones políticas, la demografía, el tejido empresarial, los modelos familiares y las características del mercado de trabajo español.

### *1.1. Reducida investigación de la negociación colectiva con perspectiva de género*

No sólo existe menos investigación sociológica de lo que un fenómeno tan relevante como la negociación colectiva merece y casi es nula la que se realiza bajo la perspectiva de género, sino que aún es más escasa la investigación sociológica centrada en el tratamiento de la igualdad entre mujeres y hombres en la misma. Un hecho nada sorprendente a la luz de las materias y materiales que se imparten en Sociología del Trabajo, donde por lo general, y salvo excepciones, el trabajo, su concepción, organización y regulación se tratan desde una perspectiva ciega al género.

Como casi todas las disciplinas (Durán, 2000; García, 2002; Sánchez, 2009), la Sociología del Trabajo, reproduce una historia de la ciencia del trabajo escrita por hombres que olvida por ejemplo a autoras como Beatrice Potter, (Webb de Casada) cuando se hace balance de los clásicos, y “sin embargo, la historia e institucionalización de la sociología, e incluso más ampliamente de las ciencias políticas y de la economía, no sólo están vinculadas a su nombre, sino que hallarían difícil explicación sin ella” (Castillo, 2001:183). La Sociología del Trabajo se presenta como una ciencia aparentemente neutra, pero ciega al género, lo que no hace sino seguir reproduciendo una sociedad basada en un modelo androcéntrico (Macionis y Plummer, 1999) que olvida recordar la participación de las mujeres en las revoluciones industriales, cuando  $\frac{3}{4}$  partes de la mano de obra de la 1ª Revolución Industrial era de mujeres y niños y las mujeres siguieron siendo parte importante de la fuerza de trabajo de las fábricas cuando la Revolución se extendió por toda Europa (Sullerot, 1988) o sigue focalizada en el empleo (uno de los tipos de trabajos) en lugar de hacerlo sobre el trabajo de todo tipo (doméstico, de cuidados, voluntario, político, comunitario, etc.). Un hecho que impide hoy ver la realidad en su complejidad<sup>2</sup>. Cuando se ofrecen datos como los relativos al paro en la actualidad se indica la tendencia mayoritaria, pero se olvida que la tendencia de la tasa de paro para hombres y mujeres no es la misma. De hecho, cuando se menciona el paro registrado en la Comunidad de Madrid en febrero de 2015 se dice que el paro disminuye y sin embargo, aunque es cierto que el paro masculino disminuye en 55 personas (-0,02%), el paro femenino aumenta en 2.466 personas (0,93%) frente al mes anterior. Ante este panorama desolador, la excepción se encuentra en el equipo de investigación del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona, *Quit* como *Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball*<sup>3</sup>. Pero desgraciadamente,

<sup>2</sup> Siendo esto sólo uno de los cinco puntos sobre los que Margrit Eichler (1988) llamó la atención por afectar críticamente a la calidad de la investigación sociológica (citado por Macionis y Plummer, 1999: 56-57).

<sup>3</sup> Este equipo lleva más de un cuarto de siglo trabajando con perspectiva de género, y ha pretendido dar cuenta de

aunque la negociación colectiva ha sido uno de los elementos de obligado tratamiento en sus análisis, ésta temática no ha formado parte de sus líneas de investigación y habrá que buscar en la reconstrucción de la historia referencias básicas que ayuden a construir este abordaje sociológico.

La búsqueda de igualdad formal y su regulación es un instrumento para avanzar en la efectiva materialización de la misma y por ello, para este abordaje sociológico también se tomarán las sucesivas normas dictadas por el derecho comunitario y el español para construir la evolución diacrónica del desarrollo y la implementación del principio de igualdad en la negociación colectiva.

## **2. Reconstrucción diacrónica del tratamiento de la igualdad de hombres y mujeres en la negociación colectiva**

A lo largo de las tres décadas de diálogo y de concertación social en España el tratamiento de la igualdad ha ido evolucionando aunque no hayan faltado luces y sombras conforme a la situación sociopolítica de cada momento. Aunque el proceso está siendo lento y en algunos momentos, como el actual, parecería estancarse, a través de la reconstrucción en el tiempo se puede afirmar que la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y la contribución a la eliminación de las discriminaciones de género en el marco de las relaciones laborales ha ido avanzando progresivamente (Instituto de la Mujer, 2015:9) al menos en términos de derechos, aunque éstos no siempre se trasladen al terreno de los hechos. Así, en 2016 la igualdad aparece en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores como un deber inexcusable en la negociación de los convenios colectivos<sup>4</sup>. Además, se ha pasado de la mera información, a la consulta y la negociación. Y se ha incrementado el número de cláusulas colectivas dedicadas al tratamiento de la igualdad, aunque ciertamente ha sido residual frente a otros temas.

Tras analizar más de tres décadas de diálogo y de concertación social sobre el tratamiento de la igualdad de hombres y mujeres en la negociación colectiva, en función de cada contexto socio-histórico, se pueden fijar cinco fases distintas:

- Una primera general, sin desarrollo normativo al respecto, regida por la transcripción del principio constitucional, donde el primer Acuerdo para la Negociación Colectiva de 1997 será el hito fundamental.

---

las dificultades que acompañan a las políticas de conciliación vigentes en España y mostrar posibles nuevas vías de actuación como es la de una nueva política de tiempos para conseguir la igualdad.

<sup>4</sup> “Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de 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 Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres” (Artículo 85 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

- Una segunda etapa a partir de la entrada en vigor de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Una tercera en la que el principio de igualdad de oportunidades se incorpora al Acuerdo para la Negociación Colectiva de 2002.
- Una cuarta, con el desarrollo normativo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Y la situación actual en la que la crisis y las reformas laborales están provocando que la promoción de las políticas de igualdad en las empresas pasen por su peor momento.

### *2.1. Etapa general regida por la transcripción del principio constitucional*

La normativa europea y las actuaciones del movimiento feminista y de las organizaciones de mujeres han sido dos elementos dinamizadores del avance hacia la igualdad en el Estado español.

La Comunidad inició pronto su andadura hacia la igualdad. La primera Directiva comunitaria fue la 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aplicación del principio de igualdad de retribuciones entre los trabajadores masculinos y femeninos y la necesaria adaptación de las legislaciones de los Estados miembros a dichos principios. A la que seguiría la relativa al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo mediante la Directiva 1976/207/CEE, de 9 de febrero<sup>5</sup>.

El texto constitucional español también es claro al respecto al garantizar la igualdad formal entre hombres y mujeres en el artículo 14 y encargar a los poderes públicos el cumplimiento efectivo del principio de igualdad. Este principio regulador se recoge en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El artículo 4.2c) del mismo menciona expresamente el derecho a no ser discriminado directa o indirectamente para el empleo por razón de sexo. Sin embargo, el no tener un desarrollo normativo del principio de igualdad justificó que, en el ámbito laboral, los sujetos colectivos se encargaran de su cumplimiento.

El efecto práctico fue limitado. La actuación seguida en la redacción y negociación de convenios se concretaba en la redacción de una cláusula de carácter general en la que se comprometían con la igualdad entre hombres y mujeres transcribiendo el artículo 14 de la Constitución Española.

En los años noventa no sólo se sentían los efectos del movimiento feminista y de mujeres que tuvo en la IV Conferencia mundial sobre las mujeres, celebrada en Pekín en septiembre de 1995, su hito más importante sino que además en estos años empezaba a

---

<sup>5</sup> Posteriormente modificada por la Directiva 2002/73/CEE de 23 de septiembre y refundida en la 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

ser importante la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo. Si la tasa de actividad permaneció prácticamente estable hasta 1985, después de esa fecha empezó a aumentar y lo hizo en 9,26 puntos hasta 1995. Un año después, la tasa de actividad femenina era del 36,8%, con tendencia ascendente.

Este incremento también se reflejó en el volumen de afiliación femenina en los sindicatos. De hecho, la presencia de la afiliación femenina sindical y la actitud de las mujeres en las centrales sindicales pudieron haber servido de acicate a una nueva política más igualitaria<sup>6</sup> o al menos haber incidido de forma proactiva en ésta.

Los duros tiempos iniciales del movimiento obrero de resistencia a reconocer el papel de las mujeres en el sindicalismo, por la cual las mujeres debieron organizarse en sindicatos separados<sup>7</sup> había pasado hacía un siglo. Ya en el 1º Congreso Confederado de CCOO, celebrado en Madrid, en 1978<sup>8</sup>, hubo un reconocimiento específico de la doble discriminación de las mujeres en la sociedad y en el trabajo y en los Estatutos se recogía la existencia de la *Secretaría de Mujer* como una de las trece secretarías que formaban la Comisión Ejecutiva Confederada, porque existían problemas específicos de la mujer trabajadora (Bravo, 2007).

En 1985 el porcentaje de afiliación de mujeres de los sindicatos mayoritarios –UGT y CCOO– se situaba en torno al 10% (Astelarra; 2005), y en 1988 –con una estimación de una tasa de afiliación general en el 16,5%– la cifra de afiliación sindical femenina era del 11,1%<sup>9</sup>. Afiliación que fue creciendo hasta colocarse, según cifras de las centrales sindicales, en más del 20% en 1995<sup>10</sup>, con tendencia a crecer.

Pero no sólo se trataba de una cuestión cuantitativa. En el 5º Congreso de CCOO, de 1991<sup>11</sup>, en los Estatutos, se incorpora el lenguaje no sexista y el número de trabajadoras elegidas fue del 21% y en 1996, en el 6º Congreso Confederado, un año antes de la firma del primer Acuerdo para Negociación Colectiva, las mujeres eran el 30% de la dirección y en el mismo se discutieron problemas específicos de las trabajadoras como el acoso sexual (Marugán, 2014).

Esta importante presencia femenina sindical permite manejar la hipótesis de su incidencia en el ámbito de la negociación, puesto que hay que recordar que aunque la igualdad no formó parte de las materias tratadas por el primer Acuerdo para la Negociación Colectiva

---

<sup>6</sup> Una hipótesis que se expresa de modo tentativo al ser los sindicatos parte del Acuerdo para la Negociación Colectiva y establecer una fuerte relación entre los contenidos por los que los sindicatos trabajan y el número de mujeres afiliadas y la relevancia concedida a su específica problemática. Relación que debería ser sometida a un análisis más profundo para poder constatar o falsar la hipótesis.

<sup>7</sup> Jacqueline Heinen (1978) en *De la 1ère. à la IIIème. Internacionales: la question des femmes*, "Critique Communiste", nº 20-21, explica cómo los sindicatos del S. XIX mostraron poca atención a la defensa de las mujeres.

<sup>8</sup> También en la transición se crean otros sindicatos como Unión Sindical Obrera- USO que incluía entre sus reivindicaciones la no discriminación retributiva y la promoción de la mujer.

<sup>9</sup> Centro de Investigaciones Sociológicas, (1988). Estudio sociológico sobre las orientaciones. Actitudes y demandas sindicales de los trabajadores españoles. Serie Estudios y Encuestas nº 1 5. Madrid.

<sup>10</sup> La afiliación femenina en 1995 era de un 25% en UGT, un 23% CCOO y un 23% en USO, según estadísticas del Instituto de la Mujer.

<sup>11</sup> Un año antes, en 1990, el Departamento de la Mujer de UGT se integró en la Secretaría de Acción Social y desde allí se mantienen contactos con los movimientos organizados de mujeres. El sindicato USO también cuenta con un Departamento Confederado de Mujer.

de 1997<sup>12</sup>, ni tampoco hubo consideración alguna a aquellas relativas al género, en el preámbulo se recoge la necesidad de “poner especial cuidado en evitar la expresión de medidas, estipulaciones o compromisos que pudieran implicar discriminaciones por sexo, raza u otras”.

## *2.2. Efecto de la entrada en vigor de la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.*

La Conferencia Intergubernamental de 1993 que dio lugar al Tratado de Ámsterdam, no contenía dentro de sus objetivos la cuestión de la promoción de las políticas de empleo de los Países miembros (Mateu;2007:122). Sin embargo, tras largas discusiones y conseguir elaborar un Plan de Acción menos rígido, se consigue unificar criterios y hacer de la promoción del empleo uno de los objetivos de la Unión. Así en el Tratado de Ámsterdam, de 2 de octubre de 1997 ya se marcan las estrategias comunitarias sobre el empleo y se determinan los objetivos a conseguir.

En la Cumbre extraordinaria de Luxemburgo, base del Tratado de Ámsterdam, se definen cuatro líneas de actuación para orientar la política europea de empleo: (1) aumentar la empleabilidad, (2) desarrollar la cultura de empresa, (3) optimizar la capacidad de adaptación de los trabajadores a la empresa y (4) avanzar en la igualdad de oportunidades.

Cierto que dentro de las cuatro líneas de actuación para orientar la política europea de empleo figuraba la de promocionar la igualdad, sin embargo, enmarcada dentro de una serie de actuaciones que trataban de adaptar a los y las trabajadoras a las necesidades de la empresa y ocupando un espacio secundario en la política comunitaria (Ballester, Busquets y Guillen Royo, 2004).

Con un alcance limitado y secundario, pero el hecho es que “la Unión Europea viene considerando desde 1997 que el empleo es uno de los mejores instrumentos para el logro de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres” (Serrano, 2013:12) y también que el empleo es un elemento central para conseguir autonomía económica y por tanto un eje prioritario en la vida de las mujeres.

Sin embargo, la igualdad no era posible en las condiciones sociales de división sexual del trabajo. Las opciones laborales de las mujeres estaban limitadas estructuralmente al tener que asumir en solitario las tareas domésticas y de cuidado del resto de la familia.

Esta atribución de roles no era la misma en todos los estados miembros puesto que dentro de la Unión Europea existen diferentes modelos familiares que, según la carga de trabajo de las mujeres en las tareas domésticas y de cuidados, determinan las oportunidades de empleo de las mujeres. El sociólogo Esping-Andersen (1990) diferenció entre el modelo liberal, el conservador y el social demócrata, a los que posteriormente añadiría el familiarista para definir la situación en Italia y España<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> Con el que las organizaciones firmantes trataron de conformar un nuevo sistema de negociación colectiva que evitara la atomización existente hasta ese momento.

<sup>13</sup> Bajo esta etiqueta de modelo mediterráneo o familiarista, Esping-Andersen describe la situación de países con mercado de trabajo poco flexible y eficiente, el Estado de Bienestar está poco desarrollado y donde las responsabilida-

En este contexto de apuesta europea por el empleo como medio de promoción de la igualdad de oportunidades y en consonancia con la Declaración aprobada por 189 Estados en la IV Conferencia mundial de Pekín, de 1995, de fomentar la armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres como objetivo estratégico, surge por primera vez en las políticas europeas la necesidad de conciliación de la vida familiar y profesional. En este sentido se redactan las Directivas comunitarias D/92/85/CEE y D/96/34/CEE que dieron origen en España a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

La Ley de conciliación es una adecuación del ordenamiento jurídico español a las exigencias comunitarias en esta materia. Con su entrada en vigor se empezó a extender la idea de la necesidad de mejorar las condiciones de empleo de las mujeres, como un paso obligado para conseguir la igualdad. Si de reducir la discriminación se trataba, había que facilitar a las mujeres la conciliación entre la vida familiar y laboral.

En la Exposición de motivos se reconoce que “la Ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar y éste sea un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”.

La iniciativa parecía pretender dar un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como menciona la propia exposición de motivos de la Ley y, en este sentido, presenta aspectos positivos como el visibilizar lo reproductivo como elemento fundamental para la vida de las personas, sin embargo, la misma fue valorada por las especialistas en Derecho del Trabajo como “tardía, insuficiente y contradictoria”:

“La Ley 39/1999 reflejó las características que ha tenido la evolución de las normas sociales en materia de discriminación por razón de sexo en España: es tardía porque ya hace tiempo que debería haber sido adoptada en cumplimiento de obligaciones asumidas a raíz de nuestra incorporación a la Comunidad Europea. Es insuficiente, ya que desde el objetivo planteado por la norma, podrían haber sido adoptadas medidas más completas y eficaces. Y, es contradictoria ya que su Exposición de Motivos dice perseguir el reparto de responsabilidades que se sabe que no es posible conseguir a través de las medidas adoptadas, y de otro lado, dice enmarcarse en una política de igualdad de oportunidades, cuando de su contenido y contexto parece que lo que realmente persigue son objetivos de política demográfica” (Pérez del Río, 2000 citado en Marugán, 2000:15).

Quizá fue por estos motivos por los que, aunque la Ley tuvo una buena acogida por los interlocutores sociales y se depositaron en ella muchas expectativas, tuvo efectos muy negativos para las mujeres porque socialmente se tendió a confundir la igualdad –que era el objetivo–, con la búsqueda de conciliación, –que solo era uno de los medios para lograr la igualdad–.

La Ley de conciliación de la vida personal y laboral no atajaba el problema de la discriminación apostando por la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las tareas

---

des de cuidados del Estado se delegan en la familia. La familia es la principal proveedora de bienestar y las mujeres de la familia las responsables de cubrir esas demandas. Es el sistema con una marcada asignación de género y que peor trata a las mujeres.

domésticas y de cuidados, sino que trató de “adecentar” la sobrecargada vida de las mujeres que se veían atrapadas en las dobles jornadas –del empleo y las tareas domésticas–, introduciendo medidas paliativas (Marugán, 2000) que hicieran viable la compatibilidad del empleo de las mujeres con el mantenimiento de las funciones de trabajo doméstico y de cuidados que históricamente se les seguía atribuyendo.

La conciliación apelaba sólo a las mujeres, y seguía partiendo de una concepción del mundo dividida en roles. Así se comprueba al leer esta norma que señala “como novedad importante el que la Ley *facilita* a los hombres el acceso al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento o de su incorporación a la familia, al conceder a la mujer la opción de que sea el padre el que disfrute hasta un máximo de diez semanas de las dieciséis correspondientes al permiso por maternidad”. Es decir, no obliga a los hombres, ni motiva, ni incentiva el acceso de los hombres al cuidado, y sigue partiendo de que las madres son las que deben dar la opción al padre del disfrute del permiso de maternidad, como si los hijos no fueran de ambos<sup>14</sup>. Paradójicamente, una vez más una medida específica protectora, que aparentemente se había aprobado para mejorar la vida de las mujeres, vino a afectarles negativamente y supuso un retroceso para la igualdad.

Al margen de las pequeñas mejoras que introducía como una mayor protección frente al despido durante los periodos de maternidad, riesgo por el embarazo y permisos y excedencia por cuidados familiares y la posibilidad de reducción de jornada y excedencia por cuidados de familiares enfermos, esta Ley no supuso un avance para la igualdad. Lo que tuvo su reflejo en la negociación colectiva. En los convenios se empezaron a negociar medidas de conciliación, reduciendo la igualdad a la conciliación, como ya se ha dicho, pero sin tener en cuenta la lógica dimórfica sexual que seguía responsabilizando a las mujeres del trabajo de cuidados. Lo que tuvo un doble efecto “boomerang” que no se supo prevenir. Por un lado, a las mujeres no se les liberaba de las atribuciones y responsabilidades domésticas y familiares, reforzando de este modo su “doble presencia” – tal como lo defiera Laura Balbo (1994)–. Y por otro, los nuevos derechos que la Ley y los convenios que se firmaban otorgaban a las mujeres, como la reducción de jornada por guardad legal, ejercían un efecto negativo en el acceso de las mujeres al empleo. En una sociedad que valoraba poco los cuidados, ante esta tesitura los empresarios preferían contratar a hombres antes que a mujeres.

Sin embargo, el debate social estaba abierto y dio lugar a un tercer momento en la negociación colectiva donde ya se introdujo la igualdad como temática dentro del Acuerdo para la Negociación Colectiva.

### *2.3. Incorporación del principio de igualdad de oportunidades al Acuerdo para la Negociación Colectiva de 2002*

A la vista de los efectos causados por la Ley de conciliación, las Secretarías de las Mujeres de los sindicatos adoptaron una posición más crítica con los acontecimientos. La

---

<sup>14</sup> Una lógica que cuestiona la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción y que adquiere con el tiempo una mayor relevancia y seguidores.

asunción de esta crítica por parte de los propios sindicatos hizo que se empezaran a introducir cláusulas en los convenios que fueran más allá de la conciliación familiar y laboral y que se incluyera la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el Acuerdo para la Negociación Colectiva de 2002.

La consecución de este ANC supuso un cambio estratégico en la consideración del principio de igualdad de oportunidades. En el mismo se incluye un apartado específico titulado “Fomentar la igualdad de oportunidades y contribuir a la eliminación de discriminaciones en el empleo y la ocupación por razón de género”. Se reconoce la igualdad como criterio en materia de empleo y la obligación de que la negociación contribuyera a la eliminación de discriminación y al cumplimiento de la igualdad de trato en el empleo. No se trataba sólo de incluir cláusulas sobre el tiempo de trabajo y/o facilitar a las mujeres la atención de las responsabilidades familiares, sino que se negociaron acuerdos relativos a la contratación indefinida de las mujeres, actuaciones contra la discriminación salarial por razón de género, la promoción de la incorporación de las mujeres a sectores masculinizados y la necesidad de ofrecer cualificación profesional a trabajadores y trabajadoras. A las que también se sumaban las medidas de conciliación de la vida laboral y personal convertidas en nuevas reivindicaciones más añadir.

Parecían irse dando pasos hacia la igualdad de oportunidades y contra la discriminación laboral. La Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, el Comité Económico y Social y el Comité de las Regiones se centraron en diseñar una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad en el empleo entre hombres y mujeres (2001-2005), con el fin de establecer un marco único de acción (Mateu, 2007:124). También se habían aprobado Directivas como la 2000/78/CE –relativas al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, de 27 de noviembre, que en el art. 31 establece la inversión de la carga de la prueba en las acciones que se ejerzan en contra de comportamientos discriminatorios, debiendo soportar la carga de la prueba la parte demandada–, la Directiva 1997/80/CE, de 15 de diciembre; y la 2002/73/CEE que modifica la 1976/207/CEE.

En ese momento la tasa de actividad femenina era del 42% en España y la afiliación femenina a los sindicatos mayoritarios estaba por encima del 20%. Un cambio que se refleja en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003, suscrito entre la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT).

El Acuerdo plantea que “a través de la negociación colectiva y el diálogo social se puede contribuir a modificar el actual escenario y avanzar en el objetivo de corregir las desigualdades que existen en las condiciones laborales de hombres y mujeres”.

Antes del Acuerdo las organizaciones firmantes habían analizado los posibles factores que dificultaban la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Varias fueron las barreras que encontraron. Los altos niveles de segregación laboral por sexos, la mayor temporalidad y la insuficiencia de servicios sociales de calidad y asequibles para la atención de los/as hijos/as o de las personas dependientes, junto con la persistencia de fac-

tores socioculturales y familiares que condicionan sus opciones formativas, de ocupación y de vida dificultan su acceso al empleo permanente y al desarrollo profesional. Algunas de estas barreras trascendían el ámbito de las relaciones laborales, pero hubo acuerdo en considerar la negociación colectiva y el diálogo social como una herramienta para contribuir a modificar este escenario de discriminación y desigualdad. El ANC de 2003, bajo la influencia de la Directiva 2002/73, concluía que “la negociación colectiva debe contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres”.

Para ello establece dos grupos de propuestas: criterios generales, para su inclusión en los procesos negociadores y buenas prácticas<sup>15</sup>, formuladas en el proceso de seguimiento de aplicación del Acuerdo.

A partir de aquí se seguirá dando continuidad a los Acuerdos posteriores, como sucedió con el de 2005, que se prorrogó en 2006. La novedad de este último reside en considerar la negociación colectiva como un cauce adecuado para facilitar el ejercicio de los derechos laborales reconocidos en la LO 1/2004, de 28 de diciembre de Protección Integral contra la Violencia de Género (Instituto de la Mujer, 2015:11).

Históricamente se caminaba hacia una nueva época, de crisis sistémica<sup>16</sup> en la que nacería la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### **2.4. Desarrollo normativo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**

Con la aprobación de la Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOEMH en adelante) se asumía que la igualdad debería ir más allá. La igualdad formal había sido un paso decisivo pero había resultado insuficiente<sup>17</sup>. En términos generales la LOEMH supuso un avance importante para remover los obstáculos que hacen que las mujeres tengan una situación de desventaja en el mercado de trabajo. Además, después de años de trabajo feminista contra la asimilación entre conciliación e igualdad, esta regulación acabó rompiendo esta errónea equiparación.

La LOEMH garantiza la transversalidad, exigiendo el cumplimiento en varios ámbitos y uno de ellos es el laboral, lo que implica entrar a regular en la empresa, además de

---

<sup>15</sup> “Buenas prácticas” serían aquellas cláusulas que contribuyen al avance de la igualdad entre hombres y mujeres en un determinado contexto.

<sup>16</sup> La crisis no ha sido solo económica, sino que es una crisis sistémica que afecta a todos los ámbitos y de modo especial al de los cuidados. La crisis de los cuidados tiene una especial relevancia por determinadas cuestiones demográficas en el caso español.

<sup>17</sup> “El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos” (Exposición de motivos de la LOIMH).

impulsar la intervención sindical frente a la discriminación y a favor de la igualdad. A partir de ella, se promueve la negociación de medidas concretas en el ámbito de la empresa.

Sin embargo, a pesar de los aspectos positivos de la LOEMH, se critica el hecho de que esta norma sólo marca el camino a seguir por los sujetos colectivos con escasas normas sustantivas. El legislador ha hecho dejación de sus facultades reguladoras para que sean los agentes sociales los que ordenen, a través de la negociación colectiva, las medidas correspondientes –a través de convenios y planes de igualdad–. Lo que supone que las medidas se adoptarán a las condiciones socio-laborales que los agentes sociales pacten, sin embargo, actuar sólo como un “código pedagógico” comporta riesgos cuando la presencia de las mujeres al frente de las organizaciones patronales y sus órganos de dirección sólo eran el 8% en 2011 y aún siendo más del 40% de la representación en las directivas sindicales de CCOO y UGT las prioridades en materia de negociación se han desplazado a la lucha por el empleo y el mantenimiento de los salarios.

Por contra, también hay que observar las ventajas que supone el hecho de que la LOEMH reconozca a la negociación colectiva como instrumento clave para actuar en la corrección de las desigualdades en el ámbito de las relaciones laborales e incentive, en el Título IV, a los interlocutores sociales para que se impliquen activamente en la eliminación de la discriminación en el empleo.

En esta dirección no sólo aporta novedades como son los permisos de paternidad, otorgando derecho a los padres al cuidado de su descendencia, sino que señala la obligación de “todas las empresas de adoptar las medidas que estimen convenientes para la promoción de la igualdad y además incluye la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo” (Art. 45 de la Ley 3/2007). Aquellas empresas con más de 250 personas en la plantilla deberían realizar además un plan de igualdad –definido como “un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación” (Ar. 46.1)– para corregir la desigualdad existente entre hombres y mujeres en la empresa.

La potencialidad de los planes de igualdad se concreta en la obligación de hacer un diagnóstico inicial, en el cual las empresas deberían observar la desigualdad existente entre hombres y mujeres, y en el derecho –y a la vez la responsabilidad de la Representación de los Trabajadores y Trabajadoras–, de articular, junto con los departamentos de recursos humanos, medidas concretas para lograr la igualdad en sus centros de trabajo.

Muchos han sido desde la aprobación de la Ley los estudios que se han realizado sobre los planes de igualdad, la mayoría de ellos procedentes del ámbito del derecho laboral. En ellos mayoritariamente se mencionaban las posibilidades que abría este nuevo instrumento, pero también se apuntaban algunas insuficiencias (Fabregat, 2007; Cavas y Sánchez; 2007). La LOIMH incorporó la obligatoriedad de los Planes de Igualdad, pero dejó ciertos vacíos normativos que aún no han sido complementados reglamentariamente (De la Puebla, 2007; Dubin, 2007). A esto hay que añadir el reducido alcance de los mismos<sup>18</sup> y

---

<sup>18</sup> Según datos del Directorio Central de empresas (DIRCE), a 1 de enero de 2012, había en España 3.195.210 empresas de las que 3.191.416 eran PYMES, es decir el 99,88% de las empresas no tienen más de 250 personas en plantilla.

el que las exigencias que establece la ley para dichos planes son pobres en origen. Lorena Garrido ha realizado una exhaustiva descripción de las carencias de la Ley con relación a los planes de igualdad (Garrido; 2010).

Hay quien habla de la Ley de Igualdad como una Soft Law. Hay escasez de pautas para su realización y la ausencia de mecanismos de seguimiento y evaluación hacen de los planes de igualdad un mecanismo diseñado deficientemente (Bodelón; 2013: 131).

### *2.5. Situación crítica actual*

La investigación realizada de 2010 a 2012 por el equipo del Grupo de Investigación Antígona de la UAB, bajo la dirección de Encarna Bodelón González, sobre “El impacto de los planes de igualdad en las empresas” concluye que la mayoría de los planes no tienen como objetivo ni finalidad conseguir una igualdad efectiva, sino la persecución de la igualdad formal o simplemente cumplir la LO 3/2007. El problema al abordar “la desigualdad de género” aparece con frecuencia deficientemente identificado: no se refiere a la desigualdad estructural de la sociedad sino que los planes de igualdad se vinculan con el “clima laboral”, “optimización de las capacidades y potencialidades”, “mejora de la calidad de vida” y del “aumento de la productividad”.

A pesar que el 45% de las empresas apuestan por promover la igualdad, los datos demuestran que no se prevén las medidas necesarias para conseguir este objetivo señalado y más bien se pretende “cubrir el expediente” por parte de la empresa. De esta manera, el plan se convierte, en la mayoría de los casos, en un acto burocrático.

El plan de igualdad tiene el mismo rango que el convenio colectivo y por ello era preciso relacionar ambos procesos de negociación. Una primera apreciación que puede hacerse, pasado el tiempo, a la vista de los datos de estos tres últimos años, es que un porcentaje significativo de empresas que tienen convenio propio están abordando la negociación de un Plan de Igualdad. En 2015 un 71,9% de los convenios tratan sobre el Plan de Igualdad, aunque el 59% lo único que hacen es remitir la negociación a un momento posterior.

La crisis y sus efectos se deben entender como el quinto de los momentos de esta periodización de la negociación colectiva. La crisis y las políticas de austeridad, con las que se ha pretendido abordar, han limitado la negociación y han hecho que la atención de los agentes sociales no esté, ahora menos que nunca, puesta en conseguir la igualdad. El empleo ha centrado la atención de los agentes sociales y la Ley 35/2010 y las reformas laborales del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y, posteriormente, la Ley 3/2012, de 6 de julio, están provocando que la promoción de las políticas de igualdad en las empresas pasen por su peor momento. “Los efectos que estas Leyes han tenido sobre el empleo han sido devastadores, pero para las mujeres puede implicar retrocesos sobre avances que han costado años de esfuerzo” (Serrano, 2013:41)

## Bibliografía

- ASTELARRA, JUDITH (2005). *Veinte años de políticas de igualdad*. Valencia: Cátedra.
- BALLESTER, R. BUSQUETS, P. y GUILLÉN ROYO, M. (2004): “Políticas macroeconómicas de la Unión Europea y creación de empleo: una visión crítica”, *Revista de economía mundial*, Universidad de Huelva, pp: 127-149.
- Balbo, L. (1994). “La doble presencia” en Borderías, Carrasco y Alemany (comp.), *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria, pp: 503-514.
- BODELÓN GONZÁLEZ, E. y otros. (2014): *El impacto de los planes de igualdad. Estudios e Investigaciones*. Universidad Autónoma de Barcelona. [http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2014/docs/El\\_impacto\\_planes\\_Igualdad\\_empresas.pdf](http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2014/docs/El_impacto_planes_Igualdad_empresas.pdf)
- BRAVO SUESKUN *et al* (2007). “Tres décadas de acción sindical por la igualdad de género (1977-2007). Las políticas de género en Comisiones Obreras a través de la revista *Trabajadora*”. Madrid: Fundación 1º de Mayo, Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. y Ediciones Cálamo.
- CAVAS MARTÍNEZ, F. y SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (2007). “La Ley orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva: los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad”, *Anales de Derecho*, Nº 25, 2007, pp. 343-370.
- CASTILLO, J.J. (2001). “Pasión y oficio: Beatrice Webb en la fundación de la sociología”, REIS 93/1, Madrid, CIS, pp: 183-187.
- CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS, (1988). *Estudio Sociológico sobre las Orientaciones. Actitudes y Demandas Sindicales de los Trabajadores Españoles*. Serie Estudios y Encuestas nº 1 5. Madrid.
- DE LA PUEBLA, A. (2007). “Dimensión laboral de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *Revista de Relaciones Laborales*, vol. 8, pp. 65-99.
- DUBIN, K. A. (2007). “¿Contradicciones traidoras? Las implicaciones de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres para las estrategias empresariales” en: García-Perrote, Ignacio y Mercader Uguina, 148 Jesús R. (coord.): *La Ley de Igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Valladolid: Lex Nova, pp. 45-69.
- DURÁN HERAS, M<sup>a</sup> A. (2000). *Si Aristóteles levantara la cabeza*, Madrid, Ediciones Cátedra.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press & Princeton: Princeton University Press.
- FABREGAT MONFORT, G. (2007). “La negociación colectiva de los planes de igualdad”, *Revista de Treball, Economia i Societat*, nº 45, pp. 9-17.
- FLANDERS, A. (1968). Presented as an opening paper to the First World Congress of the International Industrial Relations Association, held in Geneva, September 1967, under the title ‘Bargaining Theory under Modern Capitalism’, <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-8543.1968.tb00526.x/abstract>

- GARCÍA SAINZ, C. (2002). "Modificar las relaciones de poder", *Perspectivas*, 25, pp: 12-17.
- INSTITUTO DE LA MUJER. (2015). "Igualdad en la Negociación Colectiva", Boletín Igualdad Empresa, nº 24, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. [http://www.igualdadenaempresa.es/novedades/boletin/docs/Boletin\\_Igualdad\\_en\\_la\\_Empresa\\_BIE\\_n\\_24.pdf](http://www.igualdadenaempresa.es/novedades/boletin/docs/Boletin_Igualdad_en_la_Empresa_BIE_n_24.pdf)
- KÖHLER, H-D y MARTÍN, A. (2005). *Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales*, Madrid: Delta Publicaciones.
- MACIONIS, J. J. Y PLUMMER, K. (1999). *Sociología*. Madrid: Perentice Hall.
- MARUGÁN PINTOS, B. (2000). "Tardía, insuficiente y contradictoria", Reportaje Tribuna de la Administración Pública, Marzo de 2000, FSAP-CCOO.
- MARUGAN PINTOS, B. (2014). "The participation of women in trade unions", Curso de Verano de la UCM de la participación como ponente en el curso: "Gender in Europe: an unfinished revolution?", de la UCM y Europeum, 29 de junio a 4 de julio de 2014.
- MATEU CARRUANA, M. J. (2007). "El fomento del empleo de la mujer en la Comunidad Europea como instrumento de defensa del principio de igualdad de oportunidades entre sexos", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 67, pp: 121-146.
- SÁNCHEZ BELLO, A. (2009): "El androcentrismo científico: el obstáculo para la igualdad de género en la escuela actual", *Educación*, 29: 91-102.
- SERRANO GARCÍA, J. M. (2013). *La igualdad en la crisis del empleo*. Albacete: Editorial Bo-marzo.
- SULLEROT, E. (1988). *Historia y sociología del trabajo femenino*. Barcelona: Ediciones Península.
- TOUZARD, H. (1981). *La mediación y la solución de conflictos*. Barcelona: Herder.
- WINDMULLER, J.P. (1989). *Nueva consideración de la negociación colectiva en los países industrializados*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

## II. LOS PLANES DE IGUALDAD

# Los planes de igualdad: del diagnóstico a la evaluación

## The equality plans: from the diagnosis to the assessment

RAQUEL GÓMEZ MERAYO \*

*Socióloga. Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO*

*Resumen.* En la elaboración de los planes de igualdad, además del contenido de los objetivos y medidas adoptadas, hay que reseñar dos etapas de procedimiento de una significada importancia: la realización del diagnóstico de situación de la empresa en términos de igualdad y no discriminación por razón de sexo, y el diseño de las acciones de seguimiento y evaluación del plan.

*Palabras clave:* igualdad, diagnóstico, evaluación, seguimiento, indicador, plan de igualdad.

*Abstract.* In the preparation of equality plans, in addition to the content of the objectives and measures adopted, mention should be made of two stages of procedure of a meant importance: The realization of the diagnosis of situation of the firm in terms of equality and non-discrimination by reason of sex, and the design of actions of monitoring and evaluation of the plan.

*Keywords:* equality, diagnosis, evaluation, monitoring, indicator, equality plan.

**Sumario:** I. Introducción. 1. Fase de diagnóstico. 1.1 El diagnóstico en los planes de igualdad. 2 Fase de seguimiento y evaluación. 2.1 El seguimiento. 2.2 La evaluación. 2.2.1 Tipos de evaluación. 3. Cómo realizar el seguimiento y la evaluación. 3.1 Los indicadores. 4. Diseño del seguimiento y la evaluación. 5. De la teoría a la práctica. 6. Recomendaciones de carácter práctico.

## Los planes de igualdad: Del diagnóstico a la evaluación

### Introducción

La Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante LOI), establece el fundamento jurídico para intentar eliminar la brecha existente entre igualdad legal y real, y para garantizar el principio de igualdad trato y no discriminación en el acceso al empleo y a las condiciones laborales de cualquier persona.

---

\*raquelgomez@ccoo.es

En el artículo 43 se establece que, mediante la negociación colectiva, se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y a la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. Además la LOI modifica la redacción del art. 85 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo la obligatoriedad de negociar en los convenios colectivos medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, negociar planes de igualdad.

Los planes de igualdad suponen la puesta en marcha de una acción planificada y global, tal y como establece el artículo 46.1 de la LOI son *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras la realización de un diagnóstico de la situación laboral existente que tiene por objeto alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar las posibles discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estableciendo los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”*

De la definición de plan de igualdad que hace la Ley, se desprenden los rasgos definitorios de cualquier plan:

1. Un plan es un conjunto ordenado de medidas, es decir, implica la idea de estructura y coherencia interna en la elaboración de medidas o acciones previstas para alcanzar la idea de igualdad real.
2. El plan se adopta después de realizar un diagnóstico de situación, que es lo que da estructura y coherencia interna. El diagnóstico es muy importante pues debe hacerse verificando en la totalidad de las situaciones la existencia de discriminación.
3. Las medidas incluidas en el plan de igualdad dependerán del concreto diagnóstico de situación. Tales medidas podrán incidir sobre cualquier materia donde se aprecie una discriminación o desigualdad. Es decir, no se trata de elaborar un plan muy ambicioso, sino de negociar un plan de igualdad a medida, adaptado a las circunstancias y factible.

A la hora de abordar el plan es necesario tener en cuenta varios elementos que condicionan su contenido:

- Un plan es un conjunto organizado de cláusulas para favorecer la igualdad, que atiende a unas circunstancias concretas, ordenado en el tiempo y en el espacio, factible, y con estrategias y procedimientos que hagan posible su ejecución y eviten quedarse en una mera declaración de intenciones. Por tanto las acciones contenidas en el plan de igualdad no son independientes entre sí, sino que están interrelacionadas lo que aumenta la eficacia de éstas.
- El elemento que condiciona el contenido del plan es el diagnóstico. Éste debe ser objetivo, para conseguir esa objetividad es necesario que participen en su elaboración tanto empresa como representación legal de trabajadores (RLT).

- También afecta al contenido del plan las características de la propia empresa y de su estructura organizativa: actividad, productos y servicios que ofrece, departamentos, organigrama, funciones de cada sección...

## 1. Fase de diagnóstico

Para eliminar las situaciones de discriminación, en primer lugar es preciso detectarlas, por ello, el art.46 de la LOIEMH hace referencia a la necesidad de realizar un diagnóstico previo de la situación de la empresa que deberá adoptar y aplicar el plan de igualdad. Este requisito previo resulta ineludible si se pretende que los planes sean eficaces, ya que realizar un diagnóstico no implica solo plasmar la situación observada sino analizar sus causas, que será sobre las que se actuará posteriormente mediante la aplicación de las diferentes medidas de acción que se incluirán en el plan.

El diagnóstico es un análisis detallado de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, durante el cual se realizan actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno y finalmente de formulación de propuestas que deberán integrarse en un plan de igualdad.

Su finalidad es establecer la realidad concreta de cada empresa: detectar y valorar en qué aspectos se detectan carencias, en la empresa, en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, identificar los ámbitos prioritarios de actuación y servir de base para la realización del plan.

El diagnóstico es:

- **Instrumental:** es un medio a partir del cual se pueden identificar ámbitos específicos de actuación.
- **Aplicado:** es de carácter práctico orientado a la toma de decisiones en la empresa.
- **Flexible:** el contenido, la extensión y la forma en que se realice el diagnóstico deberá amoldarse a las necesidades de la empresa.
- **Dinámico:** deberá actualizarse continuamente.

La utilidad del diagnóstico radica en que permite:

- Identificar los problemas a resolver, definir los objetivos a conseguir y decidir las acciones a emprender.
- Demostrar la necesidad de realizar acciones positivas en empresas para corregir las situaciones de desigualdad.
- Proporcionar un punto de referencia para analizar la evolución de la igualdad.

Para realizar el diagnóstico se tiene en cuenta a la totalidad de la plantilla, puesto que el plan de igualdad se realiza para el conjunto de la empresa, si bien se debe adaptar a la realidad de cada centro (art. 46.3 LOI).

El diagnóstico de la situación de partida deberá basarse en las conclusiones que se extraigan del análisis, tanto cuantitativo como cualitativo, de:

- Todos los datos, desagregados por sexo, relativos a cada una de las materias que pueden formar parte del plan de igualdad, que permitan un conocimiento exhaustivo de la situación comparada de trabajadores y trabajadoras.
- Los contenidos del convenio colectivo vigente, así como de las normas internas, reglamentos o acuerdos de materias concretas, que sean de aplicación en la empresa y no formen parte del texto convencional.

A partir de los resultados del análisis se diseñará el plan de igualdad, marcándose los objetivos, en términos que permitan el seguimiento y una evaluación posterior de resultados lo más objetiva posible. Para alcanzar los objetivos será necesario elaborar y programar medidas y actuaciones concretas en relación a cada uno de ellos.

Un requisito imprescindible es que los datos utilizados para la realización del diagnóstico sean recientes y referidos a un periodo concreto.

El diagnóstico no se ha de quedar en una toma de conciencia de las carencias que tiene la empresa en materia de igualdad, sino que se tiene que acompañar de un proceso de toma de decisiones y de la puesta en funcionamiento de un plan de igualdad que incluya acciones dirigidas a erradicar las discriminaciones directas e indirectas que hayan sido detectadas en la empresa.

Es necesario incidir en las propuestas de mejora porque la realidad es que los diagnósticos no recogen este apartado, sino que lo posponen directamente al plan de igualdad. Esto se traduce en una falta de concreción en las medidas, que se quedan en la fase que debería haber sido previa.

A pesar de constituir la base fundamental del plan, la norma no especifica quién y cómo se tiene que hacer el diagnóstico. La lógica de un proceso de negociación basado en la buena fe, indica que el diagnóstico es competencia de la comisión de igualdad, puesto que la objetividad se pierde en caso de ser realizado por una de las partes únicamente o por agentes externos.

Para que el diagnóstico tenga éxito, todo el personal debe conocer la intención de realización del diagnóstico, y ello debe pasar por la adopción de la empresa del compromiso expreso de promover la igualdad de oportunidades y de poner en marcha el plan de igualdad.

### *1.1. El diagnóstico en los planes de igualdad*

Desde el 1 de octubre de 2010, los planes de igualdad se registran en el REGCON, cuando el convenio de referencia de la empresa establece la obligatoriedad de negociarlo. Desde esa fecha hasta hoy hay registrados 157; para abordar los datos recogidos en el diagnóstico se ha procedido a revisar los planes publicados en el REGCON desde el 1 de enero de 2012.

En todos los planes de igualdad revisados se menciona la realización del diagnóstico. La diferencia radica en quien ha asumido la responsabilidad de hacer esos diagnósticos. En seis casos el diagnóstico lo ha realizado la comisión de igualdad, en cinco casos lo ha realizado la empresa siendo validado posteriormente por la comisión y en uno ha sido encargado a una empresa externa; en el resto de planes no se indica quién ha realizado el diagnóstico.

En la revisión realizada se puede detectar la recogida de información que no guarda relación directa con el contenido directo del futuro plan, otras en las que queda de manifiesto que la forma de recoger la información no facilitan ese conocimiento exhaustivo mencionado anteriormente:

- En un caso se indica la recogida de información sobre la afiliación sindical de la plantilla, así como las categorías profesionales en las que se encuadran dentro de la empresa. Esta información no es relevante en el proceso de negociación del plan de igualdad.
- En otro caso en el apartado Retribuciones figura el siguiente texto: *En el análisis genérico de los datos sobre retribución, sin el desglose por conceptos retributivos, podemos apreciar que el 56,9% de las mujeres se encuentran por debajo de 20.000€ frente al 36,8% de los hombres. Por el contrario en las franjas salariales más altas, desde 25.000€ en adelante los hombres representan el 31,5% y en el caso de las mujeres sólo el 18,1% están en las franjas de retribución mayor.*

En esta redacción se pone de manifiesto que el modelo de diagnóstico utilizado en cuanto a retribuciones se limita a agrupar a la plantilla en bandas salariales; no se procedió a realizar un análisis salarial desglosado en cuanto a salario base y complementos por sexo, categoría, área de producción...

En el mismo texto del diagnóstico, se reconoce este déficit cuando se indica *“es necesario un análisis más exhaustivo de los datos para determinar los motivos de dicha diferenciación”*.

A pesar de esta redacción en los objetivos de ésta área no se contempla la realización de ese análisis exhaustivo, y las medidas adoptadas tampoco responden a esa necesidad.

Otro ejemplo son los planes que no aportan información sobre el diagnóstico pero especifican, por ejemplo, que no existe discriminación salarial. No se puede pasar por alto la redacción justificativa que se recoge en uno de los planes: *“Del estudio de los datos salariales por categorías, se observa que no hay diferencias entre mujeres y hombres; las diferencias que pueden existir entre personas que tienen una misma categoría se deben a los diferentes conceptos variables que también recoge el convenio y que en cada persona se aplica...”*

En este caso sería conveniente saber cuáles son esos complementos y cuáles son los motivos de su concesión. Ante este tipo de redacción la opinión recogida por la RLT es diferente:

*“...La empresa no facilita esa información de retribuciones complementarias que se dan dentro de la empresa...”*

En un caso queda evidenciado que el diagnóstico ha sido realizado de forma parcial en lo relativo a la información aportada, así consta en la redacción:

Área de Promoción *“sería necesaria la descripción de las funciones de los puestos y el criterio que sigue la empresa para la promoción...”*

Área de Retribución: *“Los datos aportados nos impiden hacer un análisis de las retribuciones salariales, asimismo señalar que es necesario separar la base salarial de los complementos para hacer un análisis exhaustivo de dicho apartado...”*

Área de Conciliación: *“... al tener la plantilla un porcentaje tan bajo de mujeres los datos de conciliación son mínimos...”*

Ante esta redacción es necesario recordar a las partes negociadoras que la conciliación no es una tarea exclusiva de las mujeres.

En un caso se recoge que *“dada la disparidad de centros y convenios de aplicación no se ha podido realizar de forma exhaustiva”*. En este caso se reconoce la realización de un diagnóstico deficitario, lo que implica que el plan elaborado también lo es. En este caso es posible plantearse si el número de centros es elevado ¿por qué no se ha optado por hacer el plan centro a centro?

El 70% de los casos revisados no incluyen el contenido del diagnóstico de la empresa. De esta manera se dificulta la implantación de medidas así como su evaluación para comprobar que las medidas adoptadas son las adecuadas y/o suficientes, además de poder conocer y discutir si el diagnóstico contempla todas las desigualdades existentes. Tal y como señala Teresa Pérez del Río (2007: 271): *“este requisito previo resulta ineludible si se quiere que los planes sean eficaces”*.

No obstante lo expuesto, también hay que mencionar la existencia de planes en los cuales se realiza un resumen del diagnóstico por áreas de intervención, y en ellas se señalan propuestas a tener en cuenta en el proceso de negociación de las medidas.

En este sentido, cabe señalar:

Área de promoción.

*En la empresa no existen indicios de que haya discriminación en este apartado, pero se deberán tomar medidas que aseguren no se produzca en el futuro.*

Área de ordenación del tiempo de trabajo.

*Se ha detectado que más de la mitad del personal no conoce las herramientas de conciliación existentes en la empresa, por lo que las acciones que se fijen en esta área deberán ir encaminadas a la difusión de dichas medidas.*

## 2. Fase de seguimiento y evaluación

En el artículo 46 de la LOI se indica la necesidad de establecer, en los planes, sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para realizar un buen plan es necesario definir y aplicar un mecanismo de control que posibilite el conocimiento exhaustivo de la implantación y desarrollo del plan. Este mecanismo de control se articula en dos etapas complementarias: una dinámica, el seguimiento y otra estática, la evaluación.

Estas dos etapas complementarias, similares en su ejecución, se diferencian por el momento de aplicación; así, mientras el seguimiento se realiza de forma periódica a lo largo de la vigencia del plan, la evaluación se lleva a cabo anualmente y al final del periodo de ejecución del plan.

### *2.1. El seguimiento*

Todos los planes de igualdad mencionan la realización del seguimiento y evaluación, actividad que recae sobre la comisión de seguimiento, pero sin establecer cómo se llevarán a cabo.

En esta fase del plan, la norma tampoco establece criterios para la realización del seguimiento, por ello es importante fijar unas premisas básicas:

- Tener localizadas las medidas cuyo plazo de ejecución esté dentro del periodo transcurrido hasta la fecha de la reunión.
- La empresa debe facilitar información, por escrito, sobre la puesta en marcha y desarrollo de cada una de dichas medidas.
- La información se debe contrastar con el indicador que cada medida tiene establecido y valorar el grado de cumplimiento.

Son los resultados de la fase de seguimiento, los que permitirán desarrollar la última de las etapas que han de conformar todo plan de igualdad: la fase de evaluación y propuestas de mejora.

### *2.2. La evaluación*

La evaluación es el proceso que tiene por finalidad obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas, que permita emitir una valoración (enjuiciamiento crítico) sobre el valor o el mérito de esas intervenciones, de forma que sean de utilidad para tomar decisiones. Para ello es necesario partir de la recogida y el análisis de la información mediante métodos y técnicas rigurosos.

La evaluación es una parte importante en todo proceso porque:

- La evaluación no es un proceso menor o secundario dentro de un Plan de Igualdad, sino que debe formar parte del diseño inicial del mismo. Para ello es preciso designar en el propio plan, el órgano encargado de realizar la evaluación.

- La evaluación se utiliza para corregir errores y poder modificar el curso de las acciones emprendidas, es decir, tiene sentido en la medida que sirve para tomar decisiones concretas y poner de manifiesto análisis o juicios que permitan configurar estrategias en torno a temas o programas que son de interés.
- Es un proceso riguroso en su metodología, a la vez que participativo en su configuración.
- Debe ser lo más amplia y desagregada posible, afectando al conjunto de medidas incluidas en cada plan.
- Ante todo tiene que ser útil, es decir, tiene que servir para tomar decisiones y mejorar el conjunto de las medidas y acciones propuestas.

La evaluación tiene los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieren acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

### 2.2.1. Tipos de evaluación

El objeto de la evaluación es que los resultados sean adecuados y guarden coherencia con los objetivos previstos en el Plan. Existen tres tipos de evaluación, complementarias entre sí:

- **Evaluación previa:** Se corresponde con la fase de diagnóstico. Su objetivo es tener una referencia sobre las diferentes situaciones y permite establecer los ámbitos y objetivos sobre los que se quiere actuar. Además facilita comparaciones con los resultados posteriores a la implantación del plan con relación al grado en que éste ha modificado las situaciones de discriminación detectadas. Los resultados previos proporcionan un valor de referencia que se pueden comparar con los resultados posteriores. De la comparación de ambos, se obtiene una valiosa información sobre el efecto del plan.
- **Evaluación intermedia:** Esta fase se realiza en un tiempo determinado después de implantado el Plan. Se centra en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias. Esta evaluación tiene que dar pistas sobre la necesidad o no de modificar total o parcialmente alguna de las acciones emprendidas.
- **Evaluación final:** El objetivo de esta fase consiste en valorar las medidas y estrategias, una vez se alcance el tiempo estipulado para la aplicación del Plan de Igualdad en la empresa.

### 3. Cómo realizar el seguimiento y evaluación

Para realizar esta fase en sus dos etapas, es necesario tener en cuenta los siguientes criterios:

- Es necesario designar a las personas responsables del seguimiento y evaluación, que podrán ser los miembros de la comisión de igualdad, así como los medios y recursos que se seleccionan para ello.
- Establecimiento de indicadores del cumplimiento de los objetivos alcanzados. Los indicadores se configuran según los objetivos y las acciones planteadas.
- Es necesario que todos los datos que se van a analizar estén desagregados por sexo, de forma que se pueda justificar la intervención en determinadas áreas o campos de la empresa, así como facilitar la definición de objetivos y medidas a implantar.
- Los datos a tener en cuenta deben estar en función de las medidas y de los objetivos de los planes.

#### 3.1. Los indicadores

Las medidas de intervención incluidas en los planes de igualdad, tienen que ir acompañadas de indicadores, que medirán el grado de implantación de esa medida en el proceso de evaluación del plan de igualdad.

Un indicador es la representación de un fenómeno que muestra la realidad y proporciona información. Un indicador puede ser un número, un hecho, una opinión o, incluso, una percepción.

Un buen indicador tiene que reunir el mayor número de las características siguientes y, a ser posible, todas ellas:

- *Accesibilidad*: el proceso de recogida y análisis de la información necesaria para medir y evaluar el indicador tiene que ser técnicamente posible, sencillo y que no implique un coste excesivamente elevado.
- *Comprensible*: la definición del indicador no tiene que dar lugar a ambigüedad, tiene que tener una interpretación única y sencilla de manera que cualquier persona pueda medirla e interpretar su resultado.
- *Consistencia y especificidad*: el indicador tiene que presentar una relación directa y específica con el aspecto que se pretende evaluar.
- *Fiabilidad*: para que un indicador sea fiable, las diferencias de puntuación que se observen en momentos diferentes no tienen que ser fruto del azar o la casualidad.
- *Precisión*: un indicador es preciso en la medida en que su margen de error sea aceptable y sea el mínimo posible.
- *Sensibilidad*: el indicador tiene que ser capaz de registrar cambios (grandes y pequeños) en el estado del objeto de estudio.

- *Validez*: significa que el indicador tiene que tener la capacidad de medir realmente el fenómeno que se pretende medir, y no otros.

Los indicadores se pueden dividir en:

- *Indicadores de logros*: Miden cambios inmediatos causados directamente por la ejecución de las medidas. Permiten dar cuenta del proceso (conocimientos, habilidades, actitudes...), de cómo se avanza hacia la obtención de resultados. Son los que se utilizan en el seguimiento.
- *Indicadores de resultados o efectos*: Miden los cambios logrados, permitiendo verificar la eficacia del plan con las medidas cumplidas y los efectos logrados. Estos indicadores se utilizan en la evaluación.

#### 4. Diseño del seguimiento y la evaluación

En el diseño de todo Plan de Igualdad, es necesario contemplar la configuración de una comisión responsable de impulsar esta fase de control de las diferentes medidas y estrategias adoptadas con el fin de alcanzar los objetivos de igualdad.

Esta comisión puede ser la Comisión de Igualdad o de Seguimiento. Su cometido será diseñar o participar en el diseño de una herramienta de evaluación, diseñar un calendario para la aplicación de la misma, valoración de los resultados obtenidos, redacción de informe...

Dentro de esta comisión evaluadora es necesario que participe la representación sindical, pues su actividad no se limita a la valoración de resultados, sino también a la elaboración y/o valoración de los instrumentos y técnicas que se vayan a utilizar.

La ejecución de esta fase permite demostrar que los planes de igualdad no son un conjunto petrificado de medidas que puedan permanecer invariables a lo largo del tiempo, sino que constituyen un deber de cumplimiento.

#### 5. De la teoría a la práctica

A continuación se referencian diferentes formas de recoger los indicadores, que se utilizarán en la fase de seguimiento y evaluación, en varios planes de igualdad.

##### a) Área de conciliación

**Medida:** *Difusión a toda la plantilla sobre los permisos de conciliación.*

**Descripción:** *Difusión sobre las medidas conciliadoras y sobre el interés de la empresa en que su personal pueda conciliar vida laboral y personal.*

**Indicador:** *Número de mujeres y hombres que solicitan permisos, tipología de permisos solicitados y departamento al que pertenecen las personas que lo solicitan.*

En este ejemplo el indicador no se corresponde con la medida, dado que está recogiendo información que no consta en la medida. Esto además queda de manifiesto, debido a que en el plan se añade una descripción de la medida.

**Medida:** *Fomento del uso de permisos de conciliación por parte de los trabajadores.*

**Descripción:** Descripción a los colectivo de hombres de la empresa sobre sus derechos poniendo especial énfasis en la paternidad y cuidado de personas dependientes, y fomentar así la corresponsabilidad.

**Indicador:** Número de mujeres y hombres que solicitan permisos, tipología de permisos solicitados y departamento al que pertenecen las personas que lo solicitan.

En este caso de nuevo el indicador no responde al objetivo de la medida. Tal y como en ella queda reflejado y se matiza en la descripción, se trata de animar a los hombres a que acceden a los permisos de paternidad y cuidados, mientras que el indicador recoge información de mujeres y hombres que solicitan permisos. Nótese que este indicador es el mismo que el utilizado en la medida anterior.

b) Área de acceso

**Medida:** Utilizar guiones de entrevista del personal estandarizados que garantice la objetividad en la selección.

**Indicador:** Documento de guión estandarizado.

c) Área de promoción

**Medida:** Realizar entrevistas de desarrollo personal a toda la plantilla para actualizar sus perfiles profesionales (incluida su titulación académica) y conocer sus potencialidades.

**Indicador:**  $N^{\circ}$  entrevistas realizadas/ $N^{\circ}$  empleados/as=1

En estos dos ejemplos los indicadores si responden a lo planteado por cada una de las medidas. Son indicadores que facilitan el proceso de seguimiento debido a la simplicidad de valoración que implican.

## 6. Recomendaciones de carácter práctico

La metodología de seguimiento y evaluación se debe adaptar a las necesidades y realidad de la empresa, teniendo en cuenta que se debe hacer de manera periódica. Los efectos de las acciones se manifiestan a largo plazo, pero los resultados inmediatos permiten vislumbrar y afianzar el proceso futuro.

Los resultados concretos y medibles sirven para confirmar que las acciones llevadas a cabo son eficaces.

## Bibliografía

- ACUÑA BENÍTEZ S., ARTILES BOLAÑOS A. M, GARCÍA VEGA E., RIVERO MÉNDEZ M. E, TRAVIESO RODRÍGUEZ M.V. *Negociar en igualdad*. CCOO Canarias.
- BOUZA SEOANE, M. PÉREZ PICO, R. y PÉREZ SIMAL, M. *Manual para a elaboración de plans de igualdade nas empresas*. Sindicato Nacional de Comisiones Obreiras de Galicia, 2008.
- BRAVO SUESKUN, C., GÓMEZ R. *Buenas prácticas en la negociación de los planes de igualdad*. Secretaría Confederal de mujer de CCOO, 2010.
- Comisión Consultiva Autónoma para a Igualdade entre homes e mulleres na negociación colectiva. *As 34 preguntas máis frecuentes na negociación dun plan de igualdade*. Consello Galego de Relacións Laborais, 2015.
- Departamento de Trabajo. *Indicadores de igualdad para las empresas*. Generalitat de Catalunya. Departament de treball, 2010.
- Dirección General de la Inspección de trabajo. *Guía para la actuación de la Inspección de trabajo y Seguridad social en Políticas de igualdad*. Ministerio de trabajo e Inmigración, 2008.
- DONOSO LÓPEZ, S. y PORTERO RONDA, C. *La igualtat d'oportunitats entre dones i homes al mercat laboral: el repte dels plans d'igualtat*. Projecte aurora. Secretaria de la dona de CCOO de Catalunya, 2010.
- Federación de Industria de CCOO. *Guía para la negociación de planes de igualdad*. Federación de Industria de CCOO. Madrid, noviembre 2010.
- Forem Extremadura. *Elaboración de planes de igualdad y diagnósticos de género*. Recurso on line.
- Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO y Gabinete Jurídico Confederal de CCOO. *GUÍA para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad*. Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO. Madrid, septiembre, 2007.
- Unión Sindical de Comisiones Obreras de Aragón. *Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad*. Unión Sindical de Comisiones Obreras de Aragón, 2010.

# Los planes de igualdad: balance y perspectivas de reforma

## Gender equality plans at the workplace: balance and challenges

PATRICIA NIETO ROJAS \*

*Profesora Ayudante Doctora.  
Universidad Carlos III de Madrid*

*Resumen.* En este capítulo abordaremos el estado actual de la negociación colectiva en relación a los planes de igualdad, estableciendo un balance de resultados así como la fijación de algunas propuestas que pudiesen incrementar su utilización, especialmente las fórmulas ideadas por el legislador para potenciar estos mecanismos, singularmente el distintivo “igualdad en la empresa”, habida cuenta que los mismos no solo implican un valor añadido para la empresa que los obtiene en relación con sus potenciales competidores sino que les posibilitan un régimen preferencial para el acceso a las contrataciones en el sector público.

*Palabras clave:* planes de igualdad, balance, responsabilidad social, igualdad de oportunidades, distintivos.

*Abstract.* In this chapter we will analyze the treatment of equality in collective bargaining and then discuss about legal regulation of public or private initiatives that distinguish companies that have integrated into their management systems best practices on gender equality. These distinctive not only involve an added value for the company that obtained in relation to their potential competitors but allow them preferential regime for access to contracts in the public sector.

*Keywords:* equality plans, collective bargaining, corporate social responsibility, equal treatment, gender equality distinctive.

**Sumario:** I. La negociación de planes de igualdad: el alcance de la obligación. II. El balance de esta medida: la evaluación de su eficacia. III. El necesario replanteamiento del modelo legal. IV. Los estímulos previstos por la norma para incrementar el número de planes. V. A modo de reflexión final. VI. Bibliografía citada.

---

\*patricia.nieto@uc3m.es

El presente trabajo se enmarca en el proyecto de investigación financiado por el Instituto de la Mujer, dependiente del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, “La negociación colectiva como vehículo para la implementación de medidas de igualdad” dirigido por la profesora Blázquez Agudo.

## 1. La negociación de planes de igualdad: el alcance de la obligación

El reconocimiento constitucional del principio de igualdad del trato y la prohibición de discriminación por razón de sexo, aun habiendo comportado un paso decisivo para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres, ha sido insuficiente, siendo uno de los aspectos donde más claramente se manifiesta esta ausencia de igualdad el mercado de trabajo en el que aún hoy se reflejan problemas estructurales en relación al empleo femenino: discriminación salarial, menores tasas de actividad, mayor desempleo o mayores tasas de temporalidad. Y aunque nadie cuestiona el papel de la negociación colectiva en la corrección de posibles fenómenos de desigualdad, promoviendo actuaciones concretas dirigidas a hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como el tratamiento de cualesquiera cuestiones relativas a la igualdad de la mujer en todas las condiciones de trabajo u otras circunstancias, uno de los aspectos más controvertidos de la LOIEMH fue, al tiempo, el mandato impuesto a los negociadores sociales para que: "(...) sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de 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 Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres".

Concretamente fue la llamada hecha por el legislador a los interlocutores sociales para negociar planes de igualdad que, se definen en el art. 46 de la precitada ley 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. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados", la llamada que más controversia generó, y ello a pesar que se optó por circunscribir este mandato exclusivamente a las empresas de más de 250 trabajadores, salvo que el convenio colectivo de aplicación en la empresa rebaje este umbral.

Pues bien, a pesar de las reticencias que este deber generó en amplios sectores de la sociedad, convendremos que en un tejido productivo como el español, claramente minifundista, la obligación directa creada por el art. 45.2 LOIEMH dirigida a empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores afecta a 3.899 empresas que, en porcentaje, suponen sólo el 1% del total.

Según el Directorio Central de Empresas (DIRCE), a 1 enero de 2014 hay censadas 3.114.361 empresas, de las cuales 3.110.522 (99,88%) son pequeñas y medianas empresas, atendiendo a la definición comunitaria, esto es, empresas que ocupen entre 0 y 249 asalariados aunque, al tiempo, son las empresas de más de 250 trabajadores las que mantienen una posición más destacada en términos de empleo, habida cuenta que más del

34% del volumen de empleo es asumido por estas compañías, situándose 0.6 puntos por encima en comparación con la media comunitaria<sup>1</sup>.

Respecto a los planes de igualdad cuyo origen esté en una previsión convencional, se ha destacar un dato muy significativo: sólo el 5,79% de los convenios de ámbito supra-empresarial registrados en el año 2013 rebaja el umbral legal, estableciendo la obligación de negociar un plan de igualdad en empresas de menos de 250 trabajadores. En tal caso, el deber de negociar en el convenio sectorial se formaliza a través de la negociación que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubiesen pactado en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber a través de las reglas de complementariedad, y así el convenio sectorial se reserva la regulación de una determinada materia, en este supuesto, planes de igualdad, y remite a la norma complementaria para su concreción. Hay, por tanto, una coexistencia pacífica de las respectivas normas convencionales ya que el convenio de ámbito superior fija bases, criterios generales y directrices maestras para remitir, en un momento posterior, al ámbito inferior su concreción y la fijación de los elementos que conforman el plan de igualdad.

La tercera posibilidad para negociar un plan de igualdad es que el mismo haya sido adoptado como alternativa a una propuesta de sanción derivada de un incumplimiento empresarial en materia de igualdad de trato ante infracciones muy graves referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo. El art. 45.4 LOIEMH expresamente prevé que estas sanciones puedan ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad si así se determina por la autoridad laboral competente, previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que se establezcan reglamentariamente.

Para materializar esta posibilidad, el legislador modificó el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (en lo sucesivo, LISOS), estableciendo la responsabilidad de la Inspección de Trabajo en el control de la correcta aplicación de los planes y programas de igualdad pactados en los convenios colectivos, para lo cual adicionó dos apartados a la Sección 1ª que regula las infracciones en materia de Relaciones Laborales, y así se procedió a la inclusión del apartado 13 en el art. 7 para considerar sanción “grave”: “no cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establece el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación” al tiempo que se añade un nuevo apartado 17 al art. 8 de la precitada Ley que pasa a calificar como infracción “muy grave”: “no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo cumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley”.

La sustitución sólo es posible a instancias del empresario sancionado que en todo caso deberá consultar o negociar el plan con los representantes de los trabajadores. Una vez acordada esta conmutación con la Autoridad Laboral, la empresa queda expresamente

---

<sup>1</sup> Puede accederse al Informe “Retrato de las Pymes 2015” editado por el Ministerio de Industria en: [www.ipyme.org/Publicaciones/Retrato\\_PYME\\_2015.pdf](http://www.ipyme.org/Publicaciones/Retrato_PYME_2015.pdf)

obligada a implantar el plan pero si no lo elabora o lo hace incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral, esta, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por incumplir las obligaciones en materia de planes de igualdad previstas en el ET o en el convenio colectivo aplicable, dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias, que se aplicarán, entonces, de la siguiente forma: bien mediante la pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y beneficios que se aplicará con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción, bien mediante la exclusión del acceso a tales beneficios será durante seis meses a contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral por la que se acuerda dejar sin efecto la suspensión y aplicar las sanciones accesorias, (vid. DA 14 LOIEMH).

Lamentablemente no es un dato público el número de empresas que han negociado un plan de igualdad a resultas de esta posibilidad. Es más, la propia Inspección de Trabajo se muestra especialmente crítica en la materia que nos ocupa, recordando que falta “la tipificación de las posibles conductas contrarias al principio general establecido en el artículo 45 de dicha Ley Orgánica, de que las empresas, aún no estando obligadas a elaborar planes de igualdad, deben aplicar medidas concretas en materia de igualdad por haber sido pactadas con representantes de los trabajadores”, y que también deben considerarse “deficientemente tipificados los incumplimientos en relación con los diagnósticos previos a los planes de igualdad y de estos últimos, cuando su contenido resulta inadecuado o insuficiente”<sup>2</sup>.

De ahí que se haya de valorar muy positivamente que en el vigente Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, impulsado por el Instituto de la Mujer, se incorpore como medida específica el “refuerzo de la colaboración entre la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las CCAA, para facilitar y asegurar la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa aplicable”<sup>3</sup> y que se ha materializado en la suscripción de un convenio de colaboración para la vigilancia permanente en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Dicho convenio se enmarca, dentro de los planes puestos en marcha por ambos Departamentos Ministeriales en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Finalmente el art. 45.5 LOIEMH señala que la “elaboración e implantación de los planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas”. Para fomentar su adopción en las empresas que no están obligadas por ley, se prevé que el Gobierno establezca medidas de fomento y apoyo técnico para la implantación voluntaria de los planes de igualdad, especialmente en las pequeñas y medianas empresas (art. 49 LOIEMH). Esta acción de fomento ha sido asumida por la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad a través de dos vías:

---

<sup>2</sup> DIRECCIÓN GENERAL INSPECCIÓN TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, *Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 2013, p. 93.

<sup>3</sup> Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, editado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (p. 67), cuyo texto puede consultarse en el siguiente enlace: <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>

En primer lugar, en la convocatoria anual de ayudas a la pequeña y mediana empresa para la elaboración e implantación de planes de igualdad en entidades que cuenten con una plantilla entre 30 y 250 personas, concediendo, como máximo, una ayuda de 10.000€, tanto si se aborda la elaboración del plan con medios propios como si se solicita asesoría externa a la misma. Y, en segundo lugar, mediante la concesión de las subvenciones que tengan como objeto avanzar en la igualdad salarial de mujeres y hombres en el ámbito laboral, por lo que las entidades beneficiarias deberán hacer público tanto a su plantilla como a la representación legal de esta, la información sobre los niveles salariales de la entidad, desglosada por sexo, para las categorías de trabajadoras y trabajadores que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor, incluyéndose los componentes variables o complementarios<sup>4</sup>.

Ahora bien, los planes adoptados voluntariamente por las empresas no necesitan ser registrados, conforme a lo dispuesto en el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y, por consiguiente, tampoco se publican en ningún Boletín Oficial –ni como texto autónomo ni como parte del convenio–, de modo que sobre estos planes no hay ninguna constancia oficial, a diferencia de lo que ocurre con los planes negociados con la representación legal en los que no sólo hay constancia registral<sup>5</sup>, sino que lo más habitual es que sus firmantes presenten copia del acuerdo adoptado a la organización sindical para que esta conozca los planes de igualdad negociados y pueda tratar la información en ellos contenida.

Habiendo analizado cuáles son las posibles opciones para la elaboración de un plan de igualdad, debemos abordar ahora cuál ha sido la eficacia de esta medida que, insistimos, fue una de las más controvertidas en el momento de aprobación de dicha ley.

Esta evaluación no sólo se configura como un instrumento esencial para detectar fortalezas y debilidades del marco normativo vigente sino que era una obligación que la propia Ley establecía y que, lamentablemente, no se ha cumplido.

## 2. El balance de esta medida: la evaluación de su eficacia

La DF 5<sup>a</sup>, bajo la rúbrica, “Planes de igualdad y negociación colectiva”, señalaba que “una vez transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes”. Toda vez que la LOIEMH entró en vigor el día 24 de marzo de 2007, ha transcurrido con creces el propio plazo que el legislador se daba para haber procedido a evaluar su impacto sin

---

<sup>4</sup> Resolución del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se convocan subvenciones para la pequeña y mediana empresa y otras entidades, para la implantación de medidas para avanzar en la igualdad salarial de mujeres y hombres, para el año 2016.

<sup>5</sup> Hecha la consulta en el Registro Oficial de Convenios Colectivos -RECGON, dependiente del Ministerio de Empleo, a fecha 21 de noviembre de 2016 aparecen registrados 152 planes de igualdad.

que, al menos, en el momento de elaboración de este trabajo se conozca el resultado de esta evaluación y, lo que es más preocupante, sin que se sepa la existencia de algún plazo para el cumplimiento de dicha obligación.

Cuando se aprobó esta Ley ya sostuvimos que la misma reflejaba “un proceso de transición hacia un modelo flexible de regulación normativa, caracterizado por el retroceso de la fuente heterónoma en favor de la autonomía colectiva como mecanismo regulador de las condiciones de trabajo, en la lógica de que la negociación colectiva es el instrumento idóneo para la gestión consensuada del principio de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales”<sup>6</sup>. Y proseguíamos señalando que el éxito de estos instrumentos y de cualquier medida que potencie la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres necesariamente tiene que conectarse con cambios de actitudes profundos, intensos y permanentes; a tal efecto, si las medidas o los Planes de Igualdad se acuerdan con la representación legal de los trabajadores se consensua un marco de promoción de la igualdad avalado entre los encargados de su ejecución lo que, sin duda, incrementaría su eficacia.

Sin embargo, la única propuesta de evaluación de estos mecanismos se contiene en el ya referido Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades, el cual incorpora un programa específico de evaluación a partir de un conjunto de indicadores vinculados a cada uno de sus objetivos sin que el Gobierno haya previsto extender esta herramienta a la previsión legal referida aunque, al tiempo, el propio Plan recuerda que “las empresas son las principales actoras en la aplicación de las políticas de igualdad en el ámbito laboral. Desde las administraciones se debe facilitar no solo el cumplimiento de sus obligaciones, sino también la puesta en valor de la igualdad, como elemento clave del cambio en su modelo organizativo y como factor de desarrollo y de crecimiento económico. Para la consecución de este objetivo, la principal línea de actuación está dirigida al ámbito de la empresa, al fomento de la negociación colectiva como instrumento eficaz en la promoción de la igualdad y a la formación de todas las personas que participan en las relaciones laborales”<sup>7</sup>.

Ante esta anomia, en algún trabajo anterior<sup>8</sup> tratamos de sentar las bases para proceder a esta evaluación y los resultados que obtuvimos no fueron nada alentadores. Justo al contrario, una de las principales conclusiones que arrojó aquel análisis fue la de constatar que es demasiado habitual que el convenio prevea implantar un plan de igualdad pero no indique un tiempo estimado para ello<sup>9</sup>. Y, sin embargo, seguimos insistiendo en la idoneidad de la negociación colectiva para erradicar la discriminación en el mercado laboral y, en concreto, para prevenir las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres, siendo los planes de igualdad el instrumento más eficaz para la consecución de este

---

<sup>6</sup> Me permito remitir a NIETO ROJAS, P., “Medidas y planes de igualdad en las empresas. Proceso de creación e implantación.”, en Mercader Uguina, J. R. (ed.) *Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007, p. 396.

<sup>7</sup> Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, editado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (p. 66), cuyo texto puede consultarse en el siguiente enlace: <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>

<sup>8</sup> NIETO ROJAS, P., “Los planes de igualdad entre la ley y la negociación colectiva: un diálogo insuficiente”, *Revista de información laboral*, vol. 10, 2015.

<sup>9</sup> Véase nota 20, TRUJILLO PONS, F., “Previsiones en materia de igualdad de género en la negociación colectiva empresarial (2007/2015)”, en *XXV Congreso Asociación Española de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, León, 2015, p. 9.

propósito. Desde esta perspectiva, los negociadores no sólo deben aprovechar la legitimación legal de acordar acciones positivas<sup>10</sup> sino que deben exigir la negociación de planes de igualdad en todas las empresas legalmente obligadas.

Sentado lo anterior, lo cierto es que se observan innumerables carencias en el tratamiento convencional de esta materia, siendo, a este respecto, muy significativas las conclusiones alcanzadas por un estudio sindical<sup>11</sup> en el cual se constata que: “ni la feminización de las plantillas ni la mayor presencia de mujeres en las mesas de negociación se corresponde con un mayor nivel de respuesta afirmativa a la implantación de medidas de igualdad, de hecho éstas son más frecuentes en los convenios de las empresas en las que las mujeres no llegan al 40% de la plantilla que en los de aquellas en que superan el 60%: en un 43% de los primeros y sólo en el 29% de los segundos se contemplan este tipo de medidas. Otro tanto ocurre en relación a la mayor o menor feminización de las mesas de negociación: en el 41,38 de los convenios correspondientes a empresas en las que las mujeres no llegan al 40% de la representación legal en las mesas negociadoras han incorporado medidas de igualdad, porcentaje que se queda en el 35% en los de empresas en las que las mujeres superan el 60% de la representación de las y los trabajadores en la negociación”.

Estos mismos resultados se observan en relación a la negociación de planes donde “ni la feminización de las plantillas ni la mayor presencia de mujeres en las mesas de negociación se corresponde con un mayor nivel de respuesta afirmativa al establecimiento de planes de igualdad. En cambio, si se observa un mayor peso relativo de mujeres de CCOO en las mesas de negociación de los 51 convenios que afirman haber establecido un plan de igualdad (41%) que en los que niegan haberlo hecho (36%)<sup>12</sup>.

### 3. El necesario replanteamiento del modelo legal

Conforme a lo dispuesto en el art. 85.3 ET, la inclusión de medidas de igualdad y, en su caso, de planes de igualdad es una materia de contenido obligatorio en todo convenio estatutario; sin embargo, el tratamiento que la negociación colectiva ha dispensado tanto a las medidas de protección contra el acoso como las relativas a la promoción de la igualdad no ha respondido a las expectativas contenidas en la reforma.

Algunos estudios han estimado esta desviación, sosteniendo que “tras años del nacimiento de la ley, en 2010, sólo el 35% de las 4.651 empresas españolas con esas características (esto es, empresas mayores de 250 trabajadores) habían llevado a cabo la redacción de un plan de igualdad”<sup>13</sup>.

<sup>10</sup> MENÉNDEZ CALVO, R., “Impacto laboral de la implementación de planes y políticas de igualdad en las empresas”, *Anuario de la Facultad de Derecho. Universidad de Alcalá de Henares*, vol. 4, 2011, p. 195, fecha de consulta 17 septiembre 2015, en <http://dspace.uah.es/dspace/handle/10017/9845>.

<sup>11</sup> SANZ BERZAL, E., *Análisis de los convenios colectivos estatales a través de la Hoja Estadística de convenios: Una perspectiva de género*, CCOO, Madrid, 2013, p. 3.

<sup>12</sup> *Ibid.*, p. 8.

<sup>13</sup> RUBIO CASTRO, A., “La eficacia de la legislación española en materia de igualdad de género”, *Periódico do Núcleo de*

Debemos tener en cuenta que la implementación de un plan de igualdad no sólo implica una planificación previa en la que se establezcan los recursos humanos, económicos y temporales necesarios para que las medidas en él contenidas sean eficaces sino que exige la realización de análisis de la situación que no sólo diferencie cómo se encuentran hombres y mujeres en esa concreta empresa sino que analice el impacto que la adopción del plan de igualdad puede tener<sup>14</sup>. Esta exigencia (concretada en la elaboración de un correcto diagnóstico así como en la fijación de sistemas de evaluación y seguimiento del plan) se configura como un requisito ineludible para su viabilidad, y puede y debe extenderse a la evaluación de la obligación legal propiamente dicha, y ello en base a dos razones:

La primera, porque de esta forma, es decir, con esta evaluación se cumpliría el mandato que el legislador se autoimpuso en la DF 5ª LOIEMH y, en segundo lugar, porque dicha actuación fiscalizadora permitiría obtener una información cabal y actualizada acerca del desarrollo de la obligación legal. Una vez obtenidos y procesados estos datos, se estaría en disposición de comparar los resultados obtenidos con los esperados, y, de obtenerse (como, de hecho, sucedería) desviaciones importantes respecto a los objetivos perseguidos con la LOIEMH, se podrían proponer las medidas que, en su caso, resulten pertinentes para asegurar la implantación de planes de igualdad en el mayor número de empresas.

La evaluación representa la contrastación entre lo diagnosticado y lo planificado, y entre lo planificado y lo que efectivamente se ha realizado. El objetivo de esta evaluación sería valorar la efectividad de las medidas y acciones y valorar los resultados obtenidos en la implantación de planes de igualdad en las empresas españolas. Ahora bien, difícilmente podrá realizarse esta evaluación sin que el Gobierno esté dispuesto a regular la existencia de un registro exclusivamente dirigido a planes de igualdad que permitiera conocer el grado de aplicación de esta obligación.

Con la regulación vigente, todos los planes que se aprueban sin contar con el concurso de la representación legal no tienen la obligación de ser registrados como tampoco se conoce el número de planes de igualdad que se han aprobado como alternativa a una sanción, generándose un déficit informativo muy notable<sup>15</sup>.

No se puede obviar, llegados a este punto, que aunque la LOIEMH potencia la negociación con los representantes de los trabajadores para la adopción de las medidas tendentes a la promoción de la igualdad, un reseñable número de empresas han integrado la igualdad de oportunidades sin la participación de la representación legal de los trabajadores. Esta actuación empresarial se imbrica dentro de su estrategia de recursos humanos pero no es necesariamente el resultado de un pacto colectivo, sea por la inexistencia de representantes o por la falta de acuerdo con estos.

---

*Estudios e Pesquisas sobre Gênero e Direito Centro de Ciências Jurídicas - Universidade Federal da Paraíba*, vol. 1, 2015, p. 105. El problema de este dato es que no se establece ninguna referencia a la fuente que sustenta esta conclusión.

<sup>14</sup> Sobre los indicadores para la evaluación de un plan de igualdad, el propio Ministerio de Sanidad tiene un espacio virtual con abundante información y recursos de asistencia técnica al respecto: <http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/herramientas/home.htm>

<sup>15</sup> BODELÓN GONZÁLEZ, E. (DIR.), *El impacto de los planes de igualdad en las empresas*, Instituto de la Mujer, Madrid, 2014, p. 18, en [http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2014/docs/El\\_impacto\\_planes\\_Igualdad\\_empresas.pdf](http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2014/docs/El_impacto_planes_Igualdad_empresas.pdf).

Paradójicamente la negociación colectiva ha sido parte del problema y parte de la solución en lo que respecta a la supresión de la desigualdad y discriminación entre hombres y mujeres. Por lo general, la negociación colectiva se ocupa de los asuntos y reivindicaciones que más importan a los trabajadores típicos, generalmente trabajadores varones con contratos indefinidos y jornadas a tiempo completo, lo que ha postergado incluir en el temario las aspiraciones de los trabajadores atípicos.

#### 4. Los estímulos previstos por la norma para incrementar el número de planes

Es evidente que la acción del legislador puede incentivar, directa o indirectamente, la consecución de los objetivos que persigue y en relación a las políticas de igualdad se insta por incluir una perspectiva transversal (*mainstreaming*) en la adecuación de las medidas a los objetivos propuestos<sup>16</sup>. En la materia que nos ocupa, esta acción de fomento se ha materializado básicamente en dos medidas, cuyo análisis no puede ser abordado en el presente capítulo aunque sí que es necesario hacer una mención a sus aspectos claves.

En primer lugar, mediante la creación de un distintivo que reconozca a las empresas que efectivamente hayan asumido una apuesta real por la igualdad. Para materializar el mandato contenido en el art. 50.4 LOIEMH en relación a la creación de un distintivo que distinguiese a las empresas que desarrollen una política de igualdad eficaz, el Gobierno aprobó el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, modificado por el Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa», el procedimiento y las condiciones de su concesión, los efectos y facultades derivados de su obtención así como los procedimientos de control y de retirada del distintivo.

En lo que hace a sus destinatarios, cualquier entidad o empresa, de capital público o privado, que ejerza su actividad en territorio español, podrá presentar su candidatura al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para la concesión del distintivo empresarial, siempre y cuando cuente con un compromiso explícito, público y acreditado por escrito en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la empresa, y la responsabilidad social.

Respecto al procedimiento para su concesión, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad convoca, con una periodicidad anual, el procedimiento para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa»<sup>17</sup>, debiendo las empresas solicitantes aportar la siguiente documentación: a) texto o textos íntegros en los que conste el plan de igualdad o las políticas de igualdad así como el diagnóstico que sirvió de base para su realización así como toda la documentación que complementa unos y otros; b) el balance sobre las medi-

<sup>16</sup> Muy crítica en el diagnóstico, cuya tesis compartimos, BLÁZQUEZ AGUDO, E., "Políticas públicas para la igualdad. Los programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres", en García-Perrote Escartín, I., Mercader Uguina, J. R. (eds.) *La ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Lex Nova, Valladolid, 2007, p. 325.

<sup>17</sup> La última convocatoria fue resuelta por la Orden SSI/881/2016, de 24 de mayo, por la que se concede el distintivo «Igualdad en la Empresa» correspondiente al año 2015 (BOE 7.6.2016).

das o planes de igualdad implantados; y c) cualquier otra documentación que contribuya al mejor conocimiento del plan o de las políticas de igualdad en la empresa candidata.

En el marco de este programa y con el objetivo de reconocer la labor de las empresas comprometidas con la igualdad de oportunidades, se ha creado una red empresarial<sup>18</sup> que tiene como objetivo reconocer la labor de las organizaciones que trabajan a favor de la igualdad de oportunidades y fomentar la difusión de las experiencias prácticas de empresas que aplican políticas de igualdad de oportunidades. Tras las cinco convocatorias resueltas, la red está actualmente conformada por 116 empresas en las que trabajan alrededor de 182.000 personas de las que, aproximadamente, el 41% son mujeres.

Obviamente, esta actuación se complementa con la iniciativa privada que también puede estimular la consecución de este propósito mediante la creación de distintivos, rankings o evaluaciones que tomen en consideración las políticas de igualdad.

La obtención de estos distintivos, tanto de naturaleza pública como privada, permite publicitar el cumplimiento de los compromisos éticos de aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores. Pero es que, además, la obtención de este distintivo no solo implica un valor añadido para la empresa que los obtiene en relación con sus potenciales consumidores y clientes sino que les pueden permitir competir preferentemente en la contratación pública, como seguidamente analizaremos.

La segunda medida de fomento se materializa a la hora de adjudicar los contratos públicos en los términos contenidos en los artículos 33 y 34 LOIEMH, previendo, a este respecto, que “las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público”. Prosigue el apartado 2 del art. 34 señalado que “los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio”.

Esta posibilidad se reitera en el art. 118 RD Leg 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público<sup>19</sup> al contemplar que “los órganos de contratación podrán establecer condiciones especiales en relación

---

<sup>18</sup> Orden SPI/1292/2011, de 17 de mayo (BOE 21.5.2011), que creó el Registro público de empresas con distintivo “igualdad en la empresa”. Puede consultarse el nombre de las empresas que ya han obtenido este distintivo en:

<http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/EntidadesDIE.htm>

<sup>19</sup> BOE 16.11.2011.

con la ejecución del contrato, siempre que sean compatibles con el derecho comunitario y se indiquen en el anuncio de licitación y en el pliego o en el contrato. Estas condiciones de ejecución podrán referirse, en especial, a consideraciones de tipo medioambiental o a consideraciones de tipo social, con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, combatir el paro, favorecer la formación en el lugar de trabajo, u otras finalidades que se establezcan con referencia a la estrategia coordinada para el empleo, definida en el artículo 145 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, o garantizar el respeto a los derechos laborales básicos a lo largo de la cadena de producción mediante la exigencia del cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo”.

Lo que se pretende con estas medidas es incentivar que las administraciones públicas actúen de una forma socialmente responsable cuando contratan suministros o descentralizan sus actividades o servicios, fijando como criterio de preferencia que, ante ofertas equivalentes, gane el concurso la empresa que cumpla ciertos requisitos sociales. Con esta decisión lo que el legislador “ lanza al mercado es el mensaje de que para poder acceder a los contratos públicos las empresas contratistas/subcontratistas o proveedores interesadas deberán cumplir ciertas condiciones especiales de contenido social”<sup>20</sup>.

## 5. A modo de reflexión final

El ya referido Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 recuerda que el 73,26% del total de las personas con jornada a tiempo parcial son mujeres aunque muchas de ellas preferirían ser contratadas a tiempo completo al tiempo que se destaca la elevada presencia de mujeres en la categoría de “ocupaciones elementales”, constituyendo el 62,5% del total. Ambos factores, es decir, parcialidad de la contratación y ocupación en los puestos peor remunerados explican la persistente brecha salarial entre mujeres y hombres. Atendiendo a los últimos datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística, la ganancia media anual fue de 25.675,17 euros para los hombres y de 19.514,58 euros para las mujeres<sup>21</sup>. Por tanto, la ganancia media anual femenina supuso el 76,0% de la masculina, y aunque esta diferencia se matiza si se consideran situaciones similares respecto a variables tales como tipo de contrato, de jornada, ocupación, antigüedad, etc., sigue existiendo una brecha salarial reseñable entre hombres y mujeres. Es más, por lo que respecta a la distribución salarial, la desigualdad entre sexos es apreciable. Así, en el año 2013, el 18,6% de las mujeres tuvo ingresos salariales menores o iguales que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), frente al 8,3% de los hombres. Si se tienen en cuenta los salarios más elevados, el 10,2% de los hombres presentaron unos salarios cinco veces superior al SMI, frente al 4,7% de las mujeres.

<sup>20</sup> GALA DURÁN, C., “La gestión socialmente responsable de la cadena de suministro”, en López Cumbre, L. (ed.) *Autonomía y heteronomía en la responsabilidad social de la empresa*, Comares, Granada, 2012, p. 1210.

<sup>21</sup> <http://www.ine.es/prensa/np916.pdf>

Estos datos justifican, por sí mismas, la realización de una investigación que realice una evaluación del impacto de la Ley de Igualdad, objetivo al que se dedica la presente monografía, centrandó este análisis en el papel que ha jugado la negociación colectiva en la consecución de los propósitos que inspiraron la LOIEMH. Destacadas las carencias del tratamiento negocial, un paso necesario para enmendar esta situación es contar con el apoyo explícito de las empresas en la consecución de la igualdad, debiendo destacar, a este respecto, el modelo de compromiso que ha editado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad<sup>22</sup>.

Con su suscripción, la empresa expresamente “declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres” así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Este compromiso ha de materializarse en todos y cada uno de los ámbitos en que la empresa desarrolla su actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por esta *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un plan de igualdad que supongan mejoras, específicas y medibles, respecto a la situación presente, arbitrándose, al tiempo, los correspondientes sistemas de seguimiento con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.

## 6. Bibliografía citada

BLÁZQUEZ AGUDO, E. “Políticas públicas para la igualdad. Los programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres”, en García-Perrote Escartín, I., Mercader Uguina, J. R.

---

<sup>22</sup> Un detallado instrumento para conseguir el compromiso de la empresa se contiene en la Herramienta de Trabajo número 1: “El compromiso de la empresa con la igualdad”, cuyo texto puede consultarse en: <http://www.igualdadenla-empresa.es/recursos/herramientas/home.htm>

- (eds.) *La ley de igualdad : consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Lex Nova, Valladolid, 2007.
- BODELÓN GONZÁLEZ, E. (DIR.). *El impacto de los planes de igualdad en las empresas*, Instituto de la Mujer, Madrid, 2014, fecha de consulta en [http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2014/docs/El\\_impacto\\_planes\\_Igualdad\\_empresas.pdf](http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2014/docs/El_impacto_planes_Igualdad_empresas.pdf).
- DIRECCIÓN GENERAL INSPECCIÓN TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. *Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 2013.
- GALA DURÁN, C. “La gestión socialmente responsable de la cadena de suministro”, en López Cumbre, L. (ed.) *Autonomía y heteronomía en la responsabilidad social de la empresa*, Comares, Granada, 2012, pp. 13-46.
- MENÉNDEZ CALVO, R. “Impacto laboral de la implementación de planes y políticas de igualdad en las empresas”, *Anuario de la Facultad de Derecho. Universidad de Alcalá de Henares*, vol. 4, 2011, fecha de consulta 17 septiembre 2015, en <http://dspace.uah.es/dspace/handle/10017/9845>.
- NIETO ROJAS, P. “Los planes de igualdad entre la ley y la negociación colectiva: un diálogo insuficiente”, *Revista de información laboral*, vol. 10, 2015, pp. 159-176.
- NIETO ROJAS, P. “Medidas y planes de igualdad en las empresas. Proceso de creación e implantación.”, en Mercader Uguina, J. R. (ed.) *Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007.
- RUBIO CASTRO, A. “La eficacia de la legislación española en materia de igualdad de género”, *Periódico do Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Gênero e Direito Centro de Ciências Jurídicas - Universidade Federal da Paraíba*, vol. 1, 2015.
- SANZ BERZAL, E. *Análisis de los convenios colectivos estatales a través de la Hoja Estadística de convenios: Una perspectiva de género*, CCOO, Madrid, 2013.
- TRUJILLO PONS, F. “Previsiones en materia de igualdad de género en la negociación colectiva empresarial (2007/2015)”, en *XXV Congreso Asociación Española de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, León, 2015.

### III. EL CONTENIDO DE LAS MEDIDAS DE IGUALDAD

# De la conciliación a la tímida corresponsabilidad: análisis de las medidas que favorecen un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares contenidas en la ley y en los planes de igualdad

From conciliation to timid co-responsibility: analysis of measures that favor a more balanced distribution of family responsibilities contained in the law and equality plans

CRISTINA ARAGÓN GÓMEZ \*

*Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III de Madrid*

*Resumen.* Las políticas de conciliación de la vida familiar y profesional han favorecido la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo. Pero esta participación más equilibrada de hombres y mujeres en el ámbito laboral, no ha ido acompañada de una progresiva implicación del varón en el trabajo doméstico y en las tareas de cuidado de familiares. Las medidas de conciliación han contribuido a perpetuar la tradicional asignación de roles, convirtiéndose en medidas de sobrecarga para la mujer. Urge adoptar medidas que logren la plena equiparación de los sexos. El presente estudio analiza qué pasos se han dado al respecto por parte del legislador y de los agentes sociales.

*Palabras clave:* igualdad, conciliación de la vida familiar y profesional, corresponsabilidad entre el hombre y la mujer, negociación colectiva, planes de igualdad.

*Abstract.* Policies to reconcile family and professional life have favored the insertion of women in the labor market. But this more balanced participation of men and women in the workplace has not been accompanied by a progressive involvement of the male in domestic work and family care tasks. The conciliation measures have contributed to perpetuate the traditional allocation of roles, becoming measures of overload for women. It is urgent to adopt measures that achieve the full equality of the sexes. The present study analyzes what steps have been taken in this respect by the legislator and the social agents.

*Keywords:* equality, reconciliation of family and professional life, co-responsibility between men and women, collective bargaining, equality plans.

**Sumario:** I. ¿Por qué la conciliación no basta? II. La era de la corresponsabilidad. 1. Medidas en favor de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres previstas por el legislador. 2. Las medidas de corresponsabilidad en los planes de igualdad. III. Valoración final. IV. Bibliografía.

---

\*maragon@der-pr.uc3m.es

## I. ¿Por qué la conciliación no basta?

La sociedad española ha sido protagonista de profundos cambios sociales en los últimos años. En un reducido período de tiempo, se ha producido un importantísimo avance en la incorporación de la mujer al trabajo, incrementándose la tasa de actividad femenina en 25 puntos desde 1980<sup>1</sup>. En España, las mujeres afiliadas a la Seguridad Social se aproximan a los ocho millones y representan el 46,23% del total de personas ocupadas<sup>2</sup>. El empleo femenino crece, en buena medida, porque las mujeres constituyen un grupo de población activa cada vez más cualificado (han mejorado sus credenciales educativas más que los hombres) y flexible (representan la mayoría del empleo a tiempo parcial y una proporción creciente del empleo autónomo). En el momento actual, nos resulta absolutamente inconcebible que, hasta mediados de los años setenta, la mujer necesitara la autorización de su marido para trabajar<sup>3</sup>, o que existieran normas que suspendieran el contrato de trabajo del personal femenino por causa del matrimonio<sup>4</sup>, o que hasta los años noventa se impidiera que las mujeres accedieran a determinadas profesiones<sup>5</sup>, o tuvieran prohibido prestar servicios en jornada nocturna<sup>6</sup>.

En este avance, han tenido una importancia trascendental las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, pues han favorecido la incorporación de las mujeres al trabajo. El problema es que esta inserción de la mujer en un entorno tradicionalmente masculino, no ha ido acompañada de la correlativa implicación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidado. Según el último estudio Familia y Género del CIS, del año 2012, el 88,9% de los hombres y el 92,5% de las mujeres indicaron que preferían un modelo de familia en el que los dos miembros de la pareja participasen de los ingresos y las tareas de cuidado. El día a día, sin embargo, muestra una realidad muy diferente.

En efecto, a pesar de que nuestro ordenamiento jurídico ha configurado el descanso por maternidad como un derecho de la madre que puede ser cedido al padre, la experiencia ha demostrado que cuando el derecho es transferible se disfruta por la madre con carácter casi exclusivo. Los datos son claros: durante el año 2015, se registraron 239.836 prestaciones por paternidad, frente a 278.611 prestaciones por maternidad, de las cuales, tan sólo el 1,9% fue cedido al padre<sup>7</sup>.

<sup>1</sup> Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa. Tasas de actividad por sexo y grupo de edad.

<sup>2</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Anuario de Estadísticas Laborales. Trabajadores afiliados en alta laboral, por sexo y edad, dependencia laboral y régimen. Año 2015.

<sup>3</sup> Concretamente, hasta la Ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges (BOE 5-5-1975, nº 107) que modificó el apartado 3º del art. 1863 C.C. que asimilaba a la mujer casada a quienes física y psicológicamente carecían de los presupuestos normales de capacidad.

<sup>4</sup> En casi todos los casos se trataba de una cláusula contenida en la reglamentación de trabajo de la Compañía Telefónica Nacional de España y que fue declarada contraria a la prohibición de discriminación por razón de sexo por el Tribunal Constitucional en sus SSTC 7/1983, 8/1983, 13/1983, 15/1983, 86/1983, 34/1984 y 59/1993.

<sup>5</sup> La STC 216/1991 consideró contraria al art. 14 CE la inadmisión por el Ministerio de Defensa de una mujer a las pruebas para el ingreso en la Academia General del Aire y la STC 229/1992 declaró inconstitucional el art. 1 D.26-7-1957 por el que se prohibía el trabajo de la mujer en el interior de las minas.

<sup>6</sup> STC 38/1986 declara contraria al art. 14 CE el art. 2 del Decreto Ley 15-8-1927 que establecía en favor de las mujeres un descanso nocturno mínimo y continuado de doce horas.

<sup>7</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Anuario de estadísticas laborales. Prestaciones de maternidad, según sexo del perceptor, e importe, por comunidad autónoma y provincia. Datos correspondientes al año 2015.

En el caso de las excedencias por cuidado de hijos, son las mujeres las que en un 93,33% de los supuestos hacen uso de este derecho. Y por lo que respecta a las excedencias por cuidado de familiares, el porcentaje de suspensiones de contrato disfrutadas por mujeres se concreta en el 84,58%<sup>8</sup>. A mayor abundamiento, según la información que proporcionó el módulo de 2010 de la Encuesta de Población Activa (en adelante, EPA) sobre la conciliación de la vida familiar y laboral, de cada 100 hombres que tomaron una excedencia en su trabajo para dedicarse al cuidado de un hijo, el 49,20% la solicitó por menos de un mes y el 22,46% la solicitó por un período de uno a tres meses. En el caso de las mujeres, sin embargo, de cada 100 excedencias el 56,12% se prolongó por un período de tiempo superior al año. Y los datos relativos a las condiciones de retorno, tras el disfrute de una excedencia por cuidado de hijos, también son significativos: Concluida la suspensión del contrato, todos los hombres vuelven a una jornada de trabajo a tiempo completo. En el caso de las mujeres, sin embargo, sólo el 55% vuelve a trabajar a tiempo completo, mientras que el 35% vuelve con reducción de jornada, un 7% deja el empleo y un 3% es despedida<sup>9</sup>.

De otro lado, de los datos de la EPA se desprende que las mujeres representan un 72,10% del total de trabajadores ocupados a tiempo parcial. Pues bien, si analizamos cuál es el motivo que lleva a las mujeres a trabajar con esta jornada, en un 19,76% de los casos la causa alegada es *“el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores”*, así como *“otras obligaciones familiares o personales”*; un porcentaje que se incrementa hasta el 31,66% si centramos los datos en una determinada franja de edad y nos referimos a las mujeres entre 30 y 45 años. Sin embargo, en el caso de los hombres de ese mismo tramo de edad, el porcentaje que trabaja a tiempo parcial por los citados motivos no alcanza el 5% (un 4,86%)<sup>10</sup>.

Según el módulo sobre conciliación entre la vida laboral y familiar del año 2010 de la EPA, solo un 2% de los hombres, frente a un 20,9% de las mujeres, redujo el número de horas trabajadas debido al cuidado de un hijo menor de ocho años por un tiempo superior o igual a un mes<sup>11</sup>. Y las encuestas de empleo del tiempo igualmente demuestran que los hombres y las mujeres hacen un reparto muy diferente del mismo: La dedicación media diaria de las mujeres a las tareas domésticas y al cuidado de niños, ancianos y personas dependientes es superior a la dedicación de los hombres en todos los tipos de hogar, pero especialmente en el caso de hogares formados por pareja con hijos, en que la dedicación diaria de la mujer casi duplica la dedicación del hombre (4 horas y 37 minutos por parte de la mujer, frente a las 2 horas 34 minutos por parte del hombre)<sup>12</sup>.

La tasa de actividad de las mujeres casadas (54,96%) es cerca de diez puntos inferior a la tasa de actividad de las mujeres solteras (65,53%); cuando en el caso de los hom-

<sup>8</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Anuario de estadísticas laborales. Excedencias por cuidado familiar, según sexo del perceptor, por comunidad autónoma y provincia. Datos correspondientes al año 2015.

<sup>9</sup> MEIL LANDWERLIN, Gerardo y ROMERO BALSAS, Pedro. «Los permisos parentales para el cuidado de niños: percepción social y usos de los mismos entre padres y madres». En: Tamayo Haya, Silvia. *La maternidad y paternidad en el S. XXI*. Granada: Comares, 2016, p. 250.

<sup>10</sup> INE. Encuesta de Población Activa. Ocupados a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial, sexo y grupo de edad. Datos IIIT 2016.

<sup>11</sup> INE. Encuesta de Población Activa. Módulo sobre conciliación de la vida laboral y familiar. Año 2010.

<sup>12</sup> INE. Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010.

bres, la diferencia solo varía en 5,03 puntos<sup>13</sup>. Si tomamos en consideración el motivo por el cual las mujeres no buscan empleo, constatamos que 20 de cada 100 mujeres alegan la asunción del cuidado de hijos o familiares enfermos, mayores o con discapacidad u otras responsabilidades familiares; un porcentaje que se incrementa hasta el 57,44% si nos referimos exclusivamente a las mujeres que no buscan empleo entre los 30 y los 44 años de edad; cuando, en el caso de los hombres de ese mismo tramo, el principal motivo para no buscar empleo es encontrarse enfermo o discapacitado para el trabajo (en un 47,50% de los casos) y sólo 15 hombres de cada 100 no buscan trabajo por tener familiares a su cuidado o por asumir otro tipo de responsabilidades también familiares<sup>14</sup>.

A mayor abundamiento, a medida que se incrementa el número de hijos menores de 12 años, disminuye la tasa de empleo de las mujeres. Según los datos proporcionados por el INE, durante el año 2015, la tasa de empleo de las mujeres de 25 a 49 años sin hijos de esa edad era de 69,0%. Pues bien, este porcentaje se reduce al 64,9% con un hijo menor de 12 años, al 62,2% con dos hijos menores de esa edad y al 43,8% con tres o más hijos menores<sup>15</sup>. Sin embargo, en el caso de los hombres de 25 a 49 años de edad, el valor más alto en la tasa de empleo se alcanzó, precisamente, por los padres de dos hijos menores de 12 años (85,3%).

Los anteriores datos evidencian que las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de las responsabilidades familiares y domésticas. Y varias pueden ser las causas de este diferente reparto de responsabilidades: El primero y principal motivo parece la tradicional división de tareas entre los sexos, que atribuye al varón el papel de sostenedor económico de la familia y a la mujer la responsabilidad de atender el hogar y a los miembros que lo integran. El segundo motivo, podría deberse al miedo a la señalización: los hombres que hacen uso de los permisos parentales, en la medida en que forman parte de un colectivo minoritario, podrían enviar a la empresa más señales de falta de compromiso con su entorno laboral que las propias mujeres. De hecho, resulta especialmente elocuente que el porcentaje de hombres que ha solicitado la baja por paternidad sea superior en el sector público (89%) que en el sector privado (70%)<sup>16</sup>. El tercer motivo, no despreciable, es fruto de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Salvo el permiso de lactancia (que tiene carácter retribuido), la reducción de jornada por cuidado de un hijo afectado de cáncer u otra enfermedad grave y el período de descanso por maternidad y paternidad (que generan, si se acredita el período de carencia necesario, una prestación del sistema de la Seguridad Social), las restantes medidas de conciliación de la vida familiar y profesional conllevan una merma de los ingresos familiares, lo que favorece el hecho de una pareja encuentre mayores incentivos a prescindir del salario más bajo (normalmente el de la mujer).

---

<sup>13</sup> Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa. Tasas de actividad por estado civil, sexo y grupo de edad. Media de los cuatro trimestres del año 2015.

<sup>14</sup> Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa. Inactivos por grupo de edad, sexo y motivo de no buscar empleo. Datos correspondientes al IIT2016.

<sup>15</sup> Instituto Nacional de Estadística. Mujeres y Hombres en España. Módulo relativo al Empleo. Incidencia en el empleo por la existencia de hijos.

<sup>16</sup> MEIL LANDWERLIN, Gerardo y ROMERO BALSAS, Pedro. «Los permisos parentales para el cuidado de niños: percepción social y usos de los mismos entre padres y madres». En: Tamayo Haya, Silvia. *La maternidad y paternidad en el S. XXI*. Granada: Comares, 2016, p. 247, que advierten que las condiciones laborales más estables del sector público podrían estar detrás de estos resultados.

En resumidas cuentas, las políticas de conciliación de la vida familiar y profesional han favorecido la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo, pero esta participación más equilibrada de hombres y mujeres en el ámbito laboral, no ha ido acompañada de una progresiva implicación del varón en el trabajo doméstico y en las tareas de cuidado de familiares. Las medidas de conciliación -supuestamente neutras- han contribuido a perpetuar la tradicional asignación de roles, por lo que se han convertido en la práctica en medidas de sobrecarga para la mujer, por cuanto han provocado un efecto de doble jornada.

Además, estos derechos de conciliación han incrementado la desconfianza empresarial frente al colectivo de mujeres en edad fértil<sup>17</sup>. Las empresas ven a la trabajadora como una madre en potencia que priorizará en algún momento la familia y no el trabajo, lo que ha favorecido que su situación laboral sea más precaria. Urge, por tanto, introducir medidas que favorezcan la corresponsabilidad del hombre y la mujer; una corresponsabilidad que se refiere a la necesidad de que ambos, titulares de los mismos derechos, se erijan, al tiempo, en responsables de similares deberes y obligaciones en los escenarios público y privado, en el mercado laboral, en las responsabilidades familiares y en la toma de decisiones.

## II. La era de la corresponsabilidad

### *1. Medidas en favor de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres previstas por el legislador*

Para potenciar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, ¿qué ha hecho el legislador? Tenemos que admitir que se han dado algunos pasos pero son, sin duda, insuficientes. Es verdad que, a día de hoy, la mayor parte de los derechos de conciliación son de titularidad indiferenciada, reconociéndose por igual a hombres o mujeres: Los permisos retribuidos del art. 37.3 ET, el permiso por lactancia del art. 37.4 ET, las reducciones de jornada de los arts. 37.5 y 37.6 ET, o las excedencias del art. 46 ET. El problema es que ya sabemos que esta neutralidad jurídica no se corresponde con una corresponsabilidad real: si la titularidad es indiferenciada, todo apunta a que será la madre quien haga uso de este derecho.

A mayor abundamiento, debemos advertir que algunos de estos derechos de conciliación sólo pueden ser disfrutados por uno de los dos progenitores. Concretamente, el art. 37.4 ET, en relación con los permisos de lactancia, advierte que estamos ante un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, *“pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen”*. Y lo mismo ocurre con respecto a las reducciones de jornada o a las excedencias por cuidado de hijos o de familiares en la medida en que, en tales casos, el derecho cede ante los intereses empresariales si los progenitores prestan servicios en la misma empresa –una situación que, ciertamente, es bastante inusual–.

---

<sup>17</sup> BALLESTER PASTOR, María Amparo. «La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de la política antidiscriminatoria». *Lan Harremanak*, 2012, núm. 25, p. 55.

Especialmente preocupante es la regulación de la reducción de jornada para el cuidado de un menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, pues aunque ambos progenitores puedan solicitar y disfrutar de este derecho de forma simultánea –si no prestan servicios, obviamente, para la misma empresa–, sólo uno de ellos podrá cobrar la prestación pública que palía la pérdida de rentas que representa el trabajar menor horas. Así, el art. 191.2 LGSS establece de forma expresa: *“cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos”*.

Pues bien, si la medida de conciliación se configura como un derecho de titularidad indiferenciada y uso excluyente, el legislador está favoreciendo el hecho de que, en la práctica, sea la mujer la que lo ejerza, lo que contribuye a perpetuar la actual distribución de tareas. Es necesario modificar la regulación actual, con el objeto de que estos derechos tengan carácter individual y no queden condicionados a su no ejercicio por parte del otro progenitor.

Especial atención merece la evolución legislativa del permiso por lactancia por cuanto representa una medida de conciliación que, hasta hace muy pocos años, se había configurado como un derecho de titularidad femenina. En efecto, la redacción inicial del precepto, en el Estatuto de los Trabajadores de 1980, atribuía en exclusiva a la mujer el permiso por lactancia. Con posterioridad, el art. 1.5 Ley 3/1989<sup>18</sup> permitió al padre la utilización de este derecho, pero siempre y cuando la madre también trabajara. En consecuencia, la titularidad del permiso continuaba siendo de la mujer, si bien cabía su cesión al padre, siempre y cuando la madre trabajara y, además, lo hiciera por cuenta ajena. En caso contrario, se entendía que la madre no tenía derecho al permiso y, en consecuencia, tampoco podía disfrutarlo el padre, en la medida en que aquélla no podía ceder al otro progenitor lo que no le correspondía. Nuestro Tribunal Constitucional, en su STC 109/1993, consideró que dicha redacción no vulneraba la igualdad de trato entre el hombre y la mujer, partiendo de que *“la maternidad, y por tanto el embarazo y el parto, son una realidad biológica diferencial objeto de protección, derivada directamente del art. 39.2 de la Constitución y por tanto las ventajas o excepciones que determine para la mujer no pueden considerarse discriminatorias para el hombre”*. Según el Tribunal, el que fuera la mujer la titular del permiso encontraba su fundamento, objetivo y razonable, en la peculiar incidencia que respecto de la situación laboral de aquélla tenía el hecho de la maternidad y la lactancia, en cuanto se trataba de compensar las desventajas reales que, para la conservación de su empleo, soportaba la mujer a diferencia del hombre.

Pero la evolución normativa del permiso por lactancia ha desvinculado este derecho del simple amamantamiento, y ello por varios motivos: en primer lugar, porque ya no se refiere exclusivamente a la lactancia natural, y claro ejemplo de ello es que quepa la cesión al padre en caso de que ambos trabajen; y, en segundo lugar, porque a raíz de la reforma

---

<sup>18</sup> Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trabajo de la mujer en el trabajo (BOE 8-3-1989, nº 57).

introducida por la Ley 3/2007<sup>19</sup>, cabe que el permiso por lactancia se acumule en jornadas completas. Precisamente por ello, la concesión en exclusiva a la trabajadora del permiso de lactancia era más una medida falsamente protectora que una auténtica medida de acción positiva<sup>20</sup>. Y, en esta línea, se pronunció de hecho el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en su sentencia de 30-9-2010, asunto Roca Álvarez, respondiendo a una cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia sobre la interpretación del art. 37.4 ET. En palabras del propio Tribunal, esta regulación contribuía *“a perpetuar un reparto tradicional de funciones entre el hombre y la mujer, al mantener a los hombres en una función subsidiaria de las mujeres respecto al ejercicio de su función parental”*.

Ello determinó que, en la reforma operada por la Ley 3/2012<sup>21</sup>, se diera una nueva redacción al art. 37.4 ET, atribuyendo indistintamente la titularidad a uno u otro progenitor. Esta evolución legislativa evidencia que el permiso de lactancia se ha desvinculado del hecho biológico de la lactancia natural y se considera como un mero tiempo de cuidado a favor del hijo y una medida conciliadora de la vida familiar y laboral que contribuye a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares.

La titularidad del permiso es, ahora, indistinta para ambos progenitores pero sigue vulnerando la deseada individualización de los derechos, pues en caso de que ambos trabajen, sólo puede ser disfrutado por uno de ellos (normalmente, la madre)<sup>22</sup>. Además, esta regulación no aclara si el padre tiene derecho al permiso por lactancia cuando la madre no trabaja (porque está de baja por maternidad, porque está en situación de excedencia, porque está desempleada, etc.) y la doctrina judicial ha respondido a esta cuestión con soluciones dispares: Así, por ejemplo, las SSTSJ Andalucía 1-7-2015, R<sup>o</sup> 963/2015 y 5-11-2015, R<sup>o</sup> 1634/2015, consideran que estamos ante un derecho cuya titularidad se atribuye a ambos progenitores. Ahora bien, en la medida en que solo uno de ellos puede ejercer el derecho en caso de que ambos trabajen, se pone de manifiesto que la intención del legislador es garantizar que uno solo de los progenitores (y no los dos) atienda esas necesidades del menor en los primeros meses de vida. De esta forma, *“si la madre no trabaja no procede el citado reconocimiento, ya que el cuidado del menor está garantizado, no siendo discriminatoria la denegación”*.

En una línea mucho más acorde con la idea de corresponsabilidad y con el propósito apuntado por la STJUE 30-9-2010, la STSJ Madrid 5-10-2015, R<sup>o</sup> 425/2015, en un supuesto idéntico al relatado con anterioridad, llega a la solución contraria. Considera que la evolución legislativa del permiso por lactancia evidencia que estamos ante una medida de conciliación que contribuye a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares. Y precisamente por ello, estima la demanda, pues una solución contraria implicaría aceptar el que la madre deba soportar sola la carga derivada del nacimiento de su hijo, sin poder recibir ayuda del padre.

<sup>19</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23-3-2007, núm. 71).

<sup>20</sup> REY MARTÍNEZ, Fernando. *“El derecho fundamental a no ser discriminado por razón sexo”*, p. 38. Disponible en Internet: [http://www3.uva.es/tsocial/documentos/Derecho\\_funda.pdf](http://www3.uva.es/tsocial/documentos/Derecho_funda.pdf)

<sup>21</sup> Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE 7-7-2012, núm. 162).

<sup>22</sup> FERNÁNDEZ PRIETO, Marta y FERNÁNDEZ PROL, Francisca. «Informe para el estudio de la racionalización de horarios, la conciliación y la corresponsabilidad». *Aequalitas*, 2014, núm. 35, p. 37.

Con respecto a la baja por maternidad debemos advertir que, desde la reforma llevada a cabo por la Ley 3/1989<sup>23</sup>, este período “de descanso” puede ser disfrutado por el otro progenitor. Lo que ocurre es que la titularidad del derecho, en los supuestos de maternidad biológica, sigue atribuyéndose a la madre y es ella la que puede optar por cedérselo en parte al otro progenitor. El padre, por tanto, no tiene un derecho propio a la suspensión del contrato de trabajo, sino un derecho derivado del de la madre, lo que impide el ejercicio por aquél cuando ésta no lo causa. La Ley 3/2007 ya palió dos de las disfunciones que se derivaban de esta regulación: En primer lugar, en caso de fallecimiento de la madre, el legislador permitió que el otro progenitor hiciera uso del período de suspensión, con independencia de que la madre hubiera realizado o no algún trabajo y sin que se descontara del período la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En segundo lugar, cuando la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el legislador permitió que el otro progenitor suspendiera su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre.

No obstante, quedan importantes problemas sin resolver y la siguiente sentencia resulta especialmente paradigmática de lo expuesto: En el supuesto enjuiciado por el TSJ Aragón, en su sentencia de 18-1-2016, R<sup>o</sup> 803/2015, el solicitante de la prestación por maternidad era padre de dos hijos que habían nacido tras veinticinco semanas de gestación. Su pareja era perceptora de la pensión por incapacidad permanente absoluta (al padecer un cuadro de esclerosis múltiple y clínica ansioso-depresiva) y tenía reconocida una minusvalía de un 65%. En la medida en que su mujer no podía hacerse cargo del cuidado de sus dos hijos, el padre solicitó al INSS el reconocimiento íntegro de la prestación por maternidad.

Ya hemos visto que, en caso de parto, el legislador atribuye exclusivamente a la madre la titularidad del derecho recogido en el art. 48.4 ET; si bien, ésta puede ceder una parte del mismo al otro progenitor. Precisamente por ello, no cabe la cesión al padre cuando la madre no es titular del derecho, como es el caso. No obstante, el legislador prevé una excepción al respecto: en el caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor sí puede hacer uso de la totalidad de este período con independencia de que aquélla realizara o no algún trabajo lucrativo. Pero, para el Tribunal, el fallecimiento no puede equipararse a la incapacidad permanente absoluta, por lo que no cabe la aplicación analógica del artículo anteriormente mencionado. En consecuencia, el Tribunal Superior de Justicia de Aragón desestima el recurso de suplicación interpuesto por el solicitante de la prestación y da la razón a la entidad gestora.

La regulación actual está planteando igualmente disfunciones en los supuestos de maternidad subrogada o por sustitución (coloquialmente conocida como maternidad por vientre de alquiler). La gestación por sustitución es una técnica de reproducción expre-

---

<sup>23</sup> Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo (BOE 8-3-1989, núm. 57), que reconoce por vez primera la posibilidad de ceder al padre “hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión”; un período que se ampliaría posteriormente hasta las diez semanas a través del art. 5 Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE 6-11-1999, núm. 266).

samente prohibida en España. Concretamente, el art. 10.1 Ley 14/2006<sup>24</sup> declara nulo de pleno derecho “*el contrato por el que se convenga la gestación, con o sin precio, a cargo de una mujer que renuncia a la filiación materna a favor del contratante o de un tercero*”. Pero esta prohibición no ha impedido que familias residentes en España hayan acudido fuera del territorio nacional para lograr descendencia a través de esta vía. Como consecuencia de ello, se han suscitado dudas con respecto a si deberían otorgarse efectos en España a una institución no permitida en nuestro Ordenamiento. Tras la Instrucción del 5-10-2010, de la Dirección General de los Registros y del Notariado<sup>25</sup>, el nacimiento de un menor, como consecuencia de técnicas de gestación por sustitución, puede inscribirse en el Registro civil estableciéndose una relación de filiación a favor del nacional español y excluyendo a la madre gestante. A pesar de ello, el INSS ha venido denegando el derecho a la baja por maternidad al progenitor comitente, partiendo de que el contrato de gestación por sustitución es nulo y de que la madre gestante –ciudadana de otro Estado– no es beneficiaria del derecho a la prestación por lo que difícilmente puede cedérselo al otro progenitor. Pues bien, esta controversia ha encontrado una respuesta dispar en la doctrina judicial<sup>26</sup>, que ha sido unificada por el Tribunal Supremo<sup>27</sup> en sentencia de 16-11-2016, R<sup>o</sup> 3146/2014, y que evidencia las disfunciones que genera una norma que sigue considerando a la madre titular de un permiso que no sólo persigue su descanso puerperal, sino también el cuidado y la atención de un menor en sus primeros meses de vida.

Por lo que respecta al período de descanso por paternidad, introducido en nuestro ordenamiento jurídico por la DA 11<sup>a</sup>-Once Ley 3/2007, debemos reconocer que representa una apuesta decidida por parte del legislador en favor de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Y ello por los siguientes motivos: En primer lugar, porque en los supuestos de filiación biológica, la titularidad del derecho se atribuye en exclusiva al otro progenitor (el que no ha dado a luz), con el fin de implicar a ambos progenitores en las tareas de cuidado y de impedir que uno de ellos (seguramente la madre) acumule ambos derechos (la maternidad propia y la paternidad cedida)<sup>28</sup>. En segundo lugar, porque en los supuestos de acogimiento o adopción, este derecho corresponde a uno sólo de los progenitores, a elección de los interesados. No obstante, “*cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 5 (suspensión por maternidad) sea disfrutado en su totalidad por uno de*

<sup>24</sup> Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida (BOE 27-5-2006, núm. 126).

<sup>25</sup> Instrucción de 5 de octubre de 2010, de la Dirección General de los Registros y del Notariado, sobre régimen registral de la filiación de los nacidos mediante gestación por sustitución (BOE 7-10-2010, núm. 243).

<sup>26</sup> A favor de reconocer la prestación se pronunció el TSJ Madrid en su sentencia 23-12-2014, R<sup>o</sup> 497/2014 y el TSJ Cataluña en las siguientes resoluciones: 9-3-2015, R<sup>o</sup> 126/2015, 1-7-2015, R<sup>o</sup> 2460/2015, 15-9-2015, R<sup>o</sup> 2299/2015 y 19-7-2016, R<sup>o</sup> 2965/2016. Denegaron, por el contrario, la cobertura la STSJ Andalucía 4-2-2015, R<sup>o</sup> 1317/2014, STSJ Madrid 5-10-2015, R<sup>o</sup> 473/2015 y las STSJ País Vasco 13-5-2014, R<sup>o</sup> 749/214 y 3-5-2016, R<sup>o</sup> 651/2016.

<sup>27</sup> Que reconoce el derecho a la prestación por maternidad en los supuestos de “vientre de alquiler”, en la medida en que la nulidad del contrato no puede perjudicar al menor que nace en esas circunstancias. Otra interpretación, añade el Tribunal, provocaría una discriminación en el trato dispensado al menor, por razón de su filiación, contraviniendo lo establecido en los artículos 14 y 39.2 de la Constitución.

<sup>28</sup> Pues si se permitiera la cesión de la baja por paternidad al otro progenitor, ello podría provocar un efecto contrario al perseguido por la norma y alejarnos del objetivo de la corresponsabilidad familiar [ALAMEDA CASTILLO, María Teresa. «Otro lento avance normativo hacia la corresponsabilidad familiar: suspensión del contrato de trabajo y prestación de paternidad». En: Mercader Uguina, Jesús R. (coord.). *Comentarios a la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2007, p. 519].

*los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro*” (art. 48.7 ET).

El principal problema de la baja por paternidad es que su duración es todavía escasa<sup>29</sup>. Es verdad que la Ley 9/2009<sup>30</sup> incrementó la baja por paternidad de trece días hasta un total de cuatro semanas con el fin de “*incentivar la implicación de los hombres en las responsabilidades familiares*” (exposición de motivos). Pero la DF 2ª pospuso la entrada en vigor de dicha modificación legislativa hasta el 1 de enero de 2011 y las sucesivas leyes de presupuestos fueron ampliando la *vacatio legis*<sup>31</sup> de esta reforma. Concretamente, la DF 11ª Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016 advirtió que la ampliación de la baja por paternidad no resultaría aplicable hasta el 1 de enero de 2017. Pues bien, en la medida en que el legislador no ha vuelto a postergar la entrega en vigor de la Ley 9/2009, desde la citada fecha, la baja por paternidad tendrá una duración de cuatro semanas, ampliable en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Aunque se trata, sin duda, de una medida positiva debemos seguir avanzando para lograr que los permisos de paternidad y maternidad tengan igual duración y carácter intransferible. Convendría, además, suprimir la exigencia de que el disfrute de la baja por paternidad sea ininterrumpida. Con la regulación actual, el padre que solicite el permiso inmediatamente después del nacimiento para atender al menor y a la madre en su recuperación puerperal, tendría que disfrutar las cuatro semanas sin interrupción, por lo que no podría reservarse un determinado período para alternarse con la madre cuando ésta se reincorporara al trabajo. De esta forma, el tiempo de cuidado del menor seguiría siendo el mismo, pues los períodos de disfrute de la baja por maternidad y por paternidad se estarían solapando en la práctica.

## 2. Las medidas de corresponsabilidad previstas en los planes de igualdad

Teniendo en cuenta la insuficiencia de la regulación legislativa, el papel de los agentes sociales es clave para lograr un reparto más equilibrado de los derechos y de las responsabilidades.

---

<sup>29</sup> Salvo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple, pues en tal supuesto la duración se amplía en dos días más por cada hijo a partir del segundo (art. 48.7 ET). Además, debemos tener en cuenta que la duración puede alcanzar hasta los veinte días en tres concretas circunstancias: a) cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa; b) cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento; y c) cuando en la familia haya una persona con discapacidad (DA 6ª Ley 2/2008, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, BOE 24-12-2008, núm. 309).

<sup>30</sup> Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso por paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida (BOE 7-10-2009, nº 242).

<sup>31</sup> DF 13ª Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011 (BOE 23-12-2010, núm. 311); DF 11ª Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 (BOE 30-6-2012, núm. 156); DF 18ª Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013 (BOE 28-12-2012, núm. 312); DF 22ª Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014 (BOE 26-12-2013, núm. 309); DF 10ª Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015 (BOE 30-12-2014, núm. 315); DF 11ª Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016 (BOE 30-10-2015, núm. 260).

Analizando los planes de igualdad acordados en los tres últimos años, debemos advertir que, en algunos supuestos, se aprecia una cierta confusión entre las políticas de conciliación y las medidas de corresponsabilidad. Es el caso del plan de igualdad de UNIDE que prevé, entre las acciones para fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, la siguiente propuesta: *“Establecer un permiso no retribuido y/o recuperable por un tiempo de 8 horas al año para los trabajadores con descendientes menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo para atender situaciones que exijan su presencia, justificándolo debidamente, y siempre que no puedan atender tales situaciones fuera de la jornada de trabajo, salvo urgencia acreditada. El mismo se podrá hacer uso únicamente por uno de los cónyuges”*. Al margen de que no se entiende muy bien la alusión que se hace al cónyuge –pues lo idóneo hubiera sido referirse sin más al otro progenitor–, adviértase que la medida únicamente incluye un derecho de conciliación de titularidad indiferenciada y, además, de uso excluyente, lo que nada tiene que ver con la idea de corresponsabilidad.

Otro claro ejemplo de lo expuesto lo representa el plan de igualdad de Securitas Seguridad España, S.A que, entre las acciones para fomentar la corresponsabilidad, prevé las siguientes: a) la posibilidad de acumular el permiso de lactancia en jornadas completas; y b) el derecho a adaptar la jornada de trabajo para los trabajadores/as con hijos menores de doce años o personas dependientes a su cargo. Al igual que en el caso anterior, estamos ante medidas de conciliación, no ante medidas de corresponsabilidad.

En otros supuestos, las alusiones a la corresponsabilidad en los planes de igualdad, no son sino una mera declaración de intenciones. Es el caso del plan de igualdad de Cocina Central Magui S.L.<sup>32</sup> que incluye, entre sus objetivos, *“potenciar el uso igualitario por mujeres y hombres de las medidas de conciliación disponibles en la empresa”*; o el del plan de igualdad del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, de acuerdo al cual *“se intentará acortar las diferencias entre el número de mujeres y de hombres que disfrutaban las medidas de conciliación en aquellos ámbitos en que el diagnóstico haya detectado la existencia de un porcentaje significativamente mayor de mujeres que se acogen a estas medidas”*. Y en esta misma línea tenemos que incluir al plan de igualdad de la empresa Procavi que incluye, entre sus objetivos, el de incentivar la cesión del permiso de maternidad<sup>33</sup>.

Como decíamos, estamos ante medidas vacías de contenido, pues no establecen cuál es el concreto objetivo, ni indican las acciones que se van a implantar para que ese fin se alcance, no determinan quién será el responsable de que ese propósito se cumpla, ni señalan ningún plazo de consecución, ni prevén seguimiento alguno, ni establecen incentivos para que ese objetivo que lleve a cabo, ni penalizaciones en el caso de que no se logre.

Pero encontramos también planes de igualdad que incorporan medidas de información y sensibilización de los trabajadores en materia de corresponsabilidad, lo que sin duda resulta positivo para ir rompiendo estereotipos e inercias adquiridas. Así, por ejemplo, el plan de igualdad de Eulen promueve la realización de campañas de sensibilización dirigidas a toda la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad en el reparto de tareas domésticas y en el cuidado de menores y personas en situación de dependencia.

<sup>32</sup> BO Álava 10-9-2014, núm. 102.

<sup>33</sup> BOP Sevilla 21-12-2013, núm. 194.

Por su parte, el plan de igualdad de la empresa Oysho ha incorporado, entre las acciones dirigidas a favorecer la corresponsabilidad, el recordar a los trabajadores varones que la ley les permite suspender su contrato de trabajo por paternidad, informándoles del período dentro del cual pueden ejercer este derecho.

En esta misma línea, el plan de igualdad de la empresa ONO prevé la realización de siguientes acciones: a) lanzar campañas de sensibilización en materia de corresponsabilidad entre hombres y mujeres; b) informar al colectivo de los trabajadores varones sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales que otorga la legislación vigente y las normas adicionales previstas en el convenio colectivo; y c) informar a los trabajadores que la política de la empresa es posibilitar el ejercicio de la conciliación, *“garantizando que no repercutirá negativamente en las posibilidades de promoción, aspectos salariales, ni en el acceso a los beneficios sociales”*.<sup>34</sup> Una medida sumamente interesante para reducir ese miedo fundado a la señalización, que antes apuntábamos.

Y una política muy similar es la contenida en el Plan de igualdad de la empresa Megahotel S.A.<sup>35</sup> y en el I Plan de igualdad de la empresa FCC Medio Ambiente S.A. que, además de las campañas de información y de sensibilización, introducen la obligación de realizar registros desagregados por sexo de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes en la empresa, para poder verificar la tendencia futura de reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.

También encontramos planes de igualdad que dan un paso más en favor de la corresponsabilidad, reconociendo derechos de conciliación cuya titularidad se atribuye en exclusiva al trabajador varón. Es el caso del plan de igualdad de la empresa H&M que concede un permiso no retribuido de cinco días, acumulable al permiso de paternidad, que se podrá disfrutar inmediatamente después o durante los cuatro meses siguientes a la fecha del nacimiento, adopción o acogimiento. Y, en esta misma línea, debemos mencionar el plan de igualdad de la empresa Decathlon España, SAU, que permite a los futuros padres la posibilidad de cambiar el planing inicialmente previsto *“con el objetivo de acompañar a clases preparación parto y exámenes prenatales siempre que el trabajador preavise con una antelación mínima de 10 días y justifique su propuesta de cambio”*. Además, el plan permite al padre que acumule el permiso por paternidad y las vacaciones devengadas y no disfrutadas<sup>36</sup>. Se altera con ello la regla establecida en el art. 38 ET, de acuerdo a la cual el período de disfrute de las vacaciones anuales exige el acuerdo entre las partes. El plan de igualdad, sin embargo, otorga al trabajador el derecho a concretar la fecha de disfrute de las vacaciones, acumulándolas a la baja por paternidad.

---

<sup>34</sup> Incorporan, igualmente, medidas de información y sensibilización: El plan de igualdad específico del personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Laguna de Duero (BOP 9-6-2014, núm. 130), el Plan Igualdad para la División Acciona Agua (BOE 26-6-2014, núm. 155), el plan de igualdad de Thyssenkrupp Elevadores España, SLU (BOE 19-8-2014, núm. 201), el plan de Igualdad de la empresa Oasis Beach Maspalomas (BOP Las Palmas 5-9-2014, núm. 115), el plan de igualdad de la empresa Kiabi España (BOE 20-11-2014, núm. 281), el II Plan de igualdad del grupo de empresas Gamesa (BOE 22-11-2014, núm. 256), el plan de igualdad de la empresa Ilturgitana de Hipermercados, SL. (BOE 4-12-2014, núm. 213) o el Plan de Igualdad de la empresa DHL EXEL SUPPLY CHAIN SLU.

<sup>35</sup> BOP Las Palmas 5-9-2014, núm. 115.

<sup>36</sup> También el plan de Igualdad de la empresa Mercadona prevé la posibilidad de acumular la suspensión del contrato por paternidad y el período de vacaciones.

El plan de igualdad de Mantequerías Arias, SA<sup>37</sup> prevé también la posibilidad de que los trabajadores disfruten de sus vacaciones inmediatamente después de concluir el descanso por paternidad; si bien, en este caso, solo pueden solicitar una semana natural de las vacaciones con esta finalidad.

Por su parte, el plan de igualdad de la empresa Zara concede al padre, durante los dos meses inmediatamente posteriores al nacimiento de un hijo, el derecho a flexibilizar la jornada y el horario diario de trabajo, con el único límite de respetar el cómputo de horas semanal. Reconoce al padre, además, el derecho a un permiso no retribuido o recuperable (a elección del solicitante), para acompañar a la pareja embarazada a las clases de preparación al parto y a los exámenes prenatales, siempre y cuando preavise con siete días de antelación.

También el plan de igualdad de la empresa Oysho reconoce a los futuros padres una licencia retribuida para acompañar a su pareja a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales<sup>38</sup>. Y otorga, además, un permiso retribuido a los varones por el tiempo necesario para acompañar a sus hijos a la consulta del médico. Lo que supone un claro avance en favor de la corresponsabilidad, en la medida en que contribuye a ir cambiando mentalidades, a ir rompiendo inercias.

Por su parte, otros planes de igualdad incorporan medidas de acción positiva que intentan mejorar los derechos de conciliación cuando quien los ejerce es el progenitor varón. Es el caso de los planes de igualdad de las empresas Zara y Oyso que prevén el aumento del permiso por nacimiento de hijo en cuatro días más para aquellos padres que disfruten, al menos, dos semanas de la cesión de la suspensión del contrato por maternidad por parte de la madre.

Y en esta línea, el convenio colectivo del Instituto Municipal de Deportes de Albacete<sup>39</sup> introduce un interesante correctivo en los supuestos de reducción de jornada por guarda legal o por cuidado de familiares. Sabemos que estas medidas de conciliación conllevan una correlativa reducción del salario. Pues bien, los agentes sociales han previsto que, en tales casos, la retribución correspondiente *“será la que resulte de aplicar la reducción proporcional a la reducción de la jornada, en el supuesto de que dicha reducción sea 1/3 de jornada o más, aplicando un coeficiente multiplicador que será de 1,15 en el caso de las mujeres y de 1,25 en el caso de los hombres. Esta diferenciación se establece como medida de acción positiva para favorecer la corresponsabilidad del personal del IMDA”*.

### III. Valoración final

Los datos apuntados al inicio de este estudio, ponen de manifiesto la urgente necesidad de adoptar políticas que favorezcan la implicación del varón en las tareas de cuidado de hijos o familiares, bien a través de medidas de acción positiva, bien configurando el

<sup>37</sup> BOE 18-6-2014, núm. 147.

<sup>38</sup> En este mismo sentido, debemos también mencionar los planes de igualdad de Bershka España SA, así como de Stradivarius España SA.

<sup>39</sup> BO Provincia de Albacete de 14-10-2015, núm. 119.

derecho a la baja por paternidad como individual e intransferible. Portugal representa un claro ejemplo de la primera posibilidad, pues reconoce un incremento en treinta días del descanso parental si los progenitores acuerdan compartirlo y no lo disfruta la madre en exclusiva<sup>40</sup>. La Unión Europea se orienta, por el contrario, hacia la otra opción pues la Directiva 2010/18/UE, del Consejo, de 8-3-2010, con el propósito de fomentar un uso más igualitario del permiso por ambos progenitores, obliga a que uno de los cuatro meses del permiso parental no pueda ser cedido al otro progenitor (cláusula segunda).

Convendría además flexibilizar la forma de disfrute de estos períodos destinados al cuidado de un menor recién nacido o recién adoptado, de manera que quepa su uso a tiempo parcial por decisión unilateral del trabajador, y sin necesidad de llegar a un acuerdo con el empresario. Con base en la redacción actual de los arts. 48.6 y 48.7 ET, estos descansos únicamente pueden ser disfrutados a tiempo parcial *“previo acuerdo entre el empresario y el trabajador”*, no reconociéndose un derecho subjetivo a optar entre una baja a tiempo completo o una reducción subsidiada de la jornada de trabajo, lo que no tiene ninguna lógica; máxime si tenemos en cuenta que la reducción de jornada por guarda legal, regulada en el art. 37.6 ET (que se puede solicitar inmediatamente después de la reincorporación del progenitor al trabajo y que puede tener el mismo efector distorsionador en la organización de la empresa), sí se ha configurado como un derecho del empleado no condicionado al acuerdo. Esta medida, además, favorecería la conexión con el trabajo, contribuyendo con ello a reducir las tasas de abandono del mercado laboral con motivo de la asunción de responsabilidades familiares.

De otro lado, convendría suprimir el permiso de lactancia (totalmente ineficaz cuando se disfruta como un derecho a ausentarse durante la jornada diaria y descausalizado cuando se disfruta de forma acumulada) y aumentar en contrapartida la duración de la baja por motivos de cuidado. Con ello, el tiempo destinado a la atención del menor se mantendría, pero el coste de dicho bienestar se socializaría a través de un correlativo aumento de la duración de la prestación pública. Se descargaría así a la empresa de asumir el coste de un derecho de conciliación que, en la actualidad, tiene carácter retribuido, pues ya hemos visto que este tipo de medidas no hace sino favorecer la precariedad laboral de las mujeres.

Es necesario además acortar la brecha salarial entre hombres y mujeres. Aun cuando es cierto que conforme se vayan diluyendo los estereotipos sociales, se irá reduciendo la segregación ocupacional vertical y horizontal, causante en gran medida de la brecha salarial existente, ello no es óbice para que los poderes públicos impulsen la implantación, en las empresas, de sistemas de valoración de puestos de trabajo, con base a criterios neutros, mediante incentivos fiscales, subvenciones, asesoramiento especializado, material técnico, guías de buenas prácticas, concesión de distintivo empresarial, etc.<sup>41</sup> Convendría, además, favorecer sistemas de retribución por objetivos que vayan relegando una cultura empresarial excesivamente presencialista, que valora el trabajo en función tan sólo de

<sup>40</sup> Tablas MISSOC.

<sup>41</sup> MERCADER UGUINA, Jesús R; NIETO ROJAS, Patricia. “Condiciones de trabajo. Retribución”. En: AA.VV. *Productividad y conciliación en la vida laboral y personal*. Madrid: Ariel, 2008, p. 50.

las horas de permanencia en la empresa, al margen del rendimiento. Históricamente, la jornada se ha convertido en el principal referente para concretar la prestación debida por el trabajador, lo que implica, en la práctica, una menor retribución del trabajador con reducción de jornada por cuidado de hijos o de familiares, por el hecho de prestar servicios durante menos horas (con independencia de que el resultado de su trabajo sea el mismo que el de sus compañeros a tiempo completo) y, en consecuencia, una menor cotización y una menor protección social.

#### IV. Bibliografía

- ALAMEDA CASTILLO, MARÍA TERESA. «Otro lento avance normativo hacia la corresponsabilidad familiar: suspensión del contrato de trabajo y prestación de paternidad». En: Mercader Uguina, Jesús R. (coord.). *Comentarios a la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2007, pp. 495 a 538.
- BALLESTER PASTOR, MARÍA AMPARO. «La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de la política antidiscriminatoria». *Lan Harremanak*, 2012, núm. 25, pp. 53 a 77.
- FERNÁNDEZ PRIETO, MARTA Y FERNÁNDEZ PROL, FRANCISCA. «Informe para el estudio de la racionalización de horarios, la conciliación y la corresponsabilidad». *Aequalitas*, 2014, núm. 35, pp. 32 a 46.
- HIERRO HIERRO, FRANCISCO JAVIER. «Maternidad subrogada y prestaciones de Seguridad Social». *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2016, núm. 190, pp. 179 a 222.
- LAHERA FORTEZA, JESÚS. «Fomento y mejora del empleo de la mujer». En: AAVV. *Igualdad de género y relaciones laborales*. Madrid: Ministerio de Empleo e Inmigración, 2008, pp. 89 a 109.
- MEIL LANDWERLIN, GERARDO Y ROMERO BALSAS, PEDRO. «Los permisos parentales para el cuidado de niños: percepción social y usos de los mismos entre padres y madres». En: Tamayo Haya, Silvia. *La maternidad y paternidad en el S. XXI*. Granada: Comares, 2016, pp. 235 a 258.
- MERCADER UGUINA, JESÚS R; NIETO ROJAS, PATRICIA. «Condiciones de trabajo. Retribución». En: AA.VV. *Productividad y conciliación en la vida laboral y personal*. Madrid: Ariel, 2008.

# Igualdad de género y prevención de riesgos laborales: nuevas propuestas de actuación para la negociación colectiva

## Gender equality and prevention of occupational hazards: new proposals for collective bargaining

ELISA SIERRA HERNÁIZ \*

*Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad Pública de Navarra*

*Resumen.* La igualdad entre trabajadores y trabajadoras demanda nuevas actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales con un enfoque transversal de género que tenga en cuenta las diferencias específicas entre los trabajadores y trabajadoras y que también sirva para promover el trabajo femenino desde una vertiente promotora y no únicamente garantista. Para conseguir estos objetivos la negociación colectiva puede ser el instrumento adecuado, siempre y cuando tenga en cuenta la necesidad de dar tratamientos diferentes a situaciones físicas y biológicas distintas, vinculadas tanto al trabajo como a los roles de las mujeres en la sociedad.

*Palabras clave:* igualdad género, promoción trabajo, prevención de riesgos laborales.

*Abstract.* Equality between workers by sex in demands new actions in prevention of occupational hazards with a cross-cutting gender approach that takes into account the specific differences between the workers by sex and that also serves to promote the feminine work from a promoting aspect and not only guarantor. To achieve these objectives collective bargaining can be the appropriate instrument, as long as it takes into account the need to give different treatments to different physical and biological situations, related to both the work and the roles of women in society.

*Keywords:* equality gender, job promotion, prevention of occupational hazards.

**Sumario:** 1. Introducción. 2. La regulación legal. 2.1. El artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. 2.2 La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres (LOI). 3. Promoción del trabajo femenino, prevención de riesgos laborales y papel de la negociación colectiva. 3.1. El concepto de salud laboral desde la perspectiva de género. 3.2. Artículo 26 LPRL y limitación de la discrecionalidad del empresario mediante la negociación colectiva. 3.3. La importancia de los protocolos de empresa sobre el embarazo y lactancia natural. 4. Estudio de la regulación convencional y de los planes de igualdad. 4.1. Análisis de los convenios colectivos. 4.2. Análisis de los planes de igualdad. 5. A modo de conclusión: propuestas de actuación. 6. Bibliografía. Convenios y planes de igualdad citados

---

\*elisa@unavarra.es

## 1. Introducción

Uno de los principales ámbitos de actuación de las políticas de igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras es el relacionado con la protección de la salud de la trabajadora embarazada o en situación de lactancia natural al tratarse de circunstancias que, además de demandar una protección específica en materia preventiva, son la causa última de la discriminación social y laboral de la mujer. Con ello el legislador persigue tanto preservar la vida e integridad física de la trabajadora y del feto o recién nacido frente a los riesgos laborales específicos que les puedan afectar como garantizar su estabilidad en el mercado laboral frente a posibles represalias empresariales motivadas por estas causas.

Respecto al primero objetivo, el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) es el referente en la materia mientras que para el segundo, las prestaciones de la seguridad social para las contingencias de riesgo por embarazo y por lactancia natural –artículos 186 y siguientes del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social– y la protección frente al despido del Estatuto de los Trabajadores –artículo 55– son sus máximas referencias. De una primera lectura de estas normas se deduce que hasta el momento su finalidad principal ha sido garantizar una tutela antidiscriminatoria, de carácter unilateral y fuertemente protectora, cuyo fundamento es la igualdad formal o igualdad de trato y la prohibición de discriminación dada la importancia de los bienes jurídicos en juego. Sin embargo, en dicha regulación también es posible encontrar elementos de una vertiente más promotora del trabajo femenino en materia de salud laboral que hasta el momento han podido pasar desapercibidos y que pueden ayudar a conseguir la total eliminación de la discriminación social de la mujer en el mercado laboral y la consecución de una verdadera igualdad de oportunidades, superando los roles sociales aún existentes que perpetúan dicha discriminación.

Desde esta perspectiva, la negociación colectiva, en un sentido amplio, puede desempeñar un papel fundamental en la consecución de dicha vertiente promotora dando un nuevo enfoque a la protección de la salud de la trabajadora embarazada o en situación de lactancia natural con diversas actuaciones más allá de estos factores físicos<sup>1</sup>. Así, en primer lugar, incorporando la perspectiva de género desde un enfoque transversal en la política preventiva general de la empresa, ya que las necesidades de los trabajadores y trabajadoras son diferentes. Para ello es necesario delimitar el concepto de salud laboral por razón de género; en segundo lugar, completando o mejorando la regulación legal del artículo 26 LPRL en aquellos aspectos en los que existe una mayor imprecisión o margen de discrecionalidad para el empresario y, en tercer lugar, elaborando protocolos específicos en las empresas sobre embarazo y lactancia natural. Por lo tanto, a pesar de ser una cuestión ya tradicional en nuestro ordenamiento jurídico, la protección del embarazo de

---

<sup>1</sup> Sobre la importancia de la negociación colectiva en este tema véase: VILLAR CAÑADA, I. M. “El tratamiento de la salud laboral con perspectiva de género en la negociación colectiva” en MOLINA HERMOSILLA, O. *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género*. Granada: Comares, 2012, págs., 159.

la trabajadora y de la situación de lactancia natural siguen planteando nuevos retos para la negociación colectiva, y más recientemente para los planes de igualdad, a los que es necesario dar respuesta dado los bienes e intereses jurídicos en juego.

## 2. La regulación legal

### 2.1. *El artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*

La regulación del artículo 26 de la LPRL puede ser definida como compleja por varias razones. En primer lugar, por la pluralidad de derechos e intereses jurídicos protegidos respecto a dos situaciones diferentes como son el embarazo de la trabajadora y la situación de lactancia natural. Ello implica que ambas situaciones no pueden, o no debería hacerse, regularse de manera homogénea puesto que los riesgos pueden ser totalmente distintos. A su vez, su regulación no debería de realizarse desde el enfoque de derechos de conciliación de la vida laboral y familiar puesto que las finalidades de estos derechos nada tienen que ver con los objetivos de la política de prevención de riesgos laborales en una empresa.

En segundo lugar, el campo de aplicación de la norma es únicamente para riesgos específicos, y no para los genéricos que afectan a todos los trabajadores, que puedan existir como consecuencia del embarazo o la situación de lactancia natural, basados en factores objetivos de carácter físico o biológico, que de por sí justifican una regulación específica de carácter unilateral puesto que qué el trabajo en sí mismo pueda afectar a la maternidad y a la lactancia natural es un dato científicamente probado y contrastado. Ello implica tener que identificarlos, evaluarlos y establecer las medidas preventivas necesarias según lo previsto en el artículo 26 LPLR, lo que supone un deber añadido a la obligación genérica del empresario de proteger la integridad física y la vida de sus trabajadores.

En tercer lugar, se prevé una aplicación sucesiva de los diferentes apartados del artículo 26, lo que implica, o de nuevo debería implicar, que para pasar de fase hay que justificar el porqué no se ha podido aplicar la fase previa. La importancia de esta regulación no es tanto de cara a la relación laboral sino de acceso a las prestaciones de la seguridad social por riesgo por embarazo y lactancia natural ya que el contrato ha de quedar suspendido por la imposibilidad de cumplir con las obligaciones empresariales establecidas en dicho precepto.

### 2.2. *La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres (LOI)*

Las aportaciones de la LOI en cuanto a la protección de la salud de la trabajadora embarazada o situación son fundamentalmente dos. La primera, de carácter directo, por la obligación de incorporar a los criterios generales de actuación de los poderes públicos: *“La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad*

*de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia*” –artículo 14.7-. La segunda, por su impacto indirecto en la materia, como es la adecuación de las estadísticas y estudios que se realicen desde la perspectiva de género –artículo 20, cuyo reflejo se encuentra en el artículo 5.4 de la LPRL–; la integración del principio de igualdad en la política de salud –artículo 27– o la promoción de la igualdad en la negociación colectiva –artículo 43-.

Más específicamente, los planes de igualdad están adquiriendo un papel relevante en esta materia desde su aprobación en el año 2007. Tal y como los define el artículo 46 LOI, son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Para la consecución de estos objetivos, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras ya que se trata de una lista abierta, 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. Pues bien, a pesar de no estar expresamente nombrados en el texto legal, la prevención de los riesgos laborales en situaciones de embarazo o lactancia natural de la trabajadora cada vez están más presentes en su contenido, desplazando de alguna manera a los convenios colectivos por lo que se hace necesario el análisis de su contenido. A su vez, se detecta como a través de ellos poco a poco se está abriendo un enfoque transversal de la salud laboral desde una perspectiva de género.

### **3. Promoción del trabajo femenino, prevención de riesgos laborales y papel de la negociación colectiva**

#### *3.1. El concepto de salud laboral desde la perspectiva de género*

Si uno de los objetivos de las políticas de igualdad es superar la desigualdad entre trabajadores y trabajadoras en materia de salud laboral es fundamental delimitar claramente el concepto de salud laboral por razón de género partiendo, como no puede ser de otra manera, de la noción de la Organización Mundial de la Salud que entiende por tal: «La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades»<sup>2</sup>.

Pues bien, hasta fechas muy recientes este concepto se ha identificado con la protección de la salud de la trabajadora durante el embarazo y la situación de lactancia natural sin tener en cuenta el impacto que las diferencias biológicas entre sexos y la situación de discriminación laboral del colectivo femenino también tienen en la salud laboral de las trabajadoras, aspectos que deberían quedar incorporados en la política preventiva de la empresa y que, sin embargo, sigue pasado prácticamente desapercibido en nuestros días,

---

<sup>2</sup> Sobre la importancia de la regulación del concepto de salud laboral desde el género véase: PEDROSA ALQUÉZAR, S.I. “La salud integral de la mujer trabajadora: carencia de una efectiva protección”. <http://wzar.unizar.es/siem/articulos/Premios/salud.pdf>

a pesar de que la perspectiva de género puede aportar un mejor conocimiento de los riesgos laborales al incidir de manera específica en las características del trabajo femenino y las necesidades de las trabajadoras, lo que supone un beneficio para la empresa<sup>3</sup>.

Respecto a qué específicos aspectos deberían integrar este concepto, más allá de la identificación de qué riesgos son comunes a todos los trabajadores con independencia de su sexo, la idea es que a la hora de elaborar la política preventiva de la empresa se tengan en cuenta las diferentes características físicas y psicosociales entre trabajadores y trabajadoras, ya que no les afectan de igual manera las condiciones en las que han de prestar la actividad laboral, fundamental en tres cuestiones: por un lado, en la valoración de las cargas de trabajo, tanto física y mental, sobre todo por la doble jornada de trabajo para las mujeres que produce un incremento de los riesgos laborales como el estrés y la sobrecarga; por otro, por los riesgos derivados de la organización del trabajo que muchas veces supone una falta de reconocimiento del mismo para las trabajadoras y, finalmente, los factores musculo-esqueléticos y demás agentes externos motivados, además de por las diferencias biológicas, sobre todo por la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, que existe en el mercado laboral español por razón de sexo<sup>4</sup>.

Dada su importancia y relevancia estos tres aspectos deberían de quedar integrados en todas las fases de la política preventiva de la empresa, esto es, en la planificación, evaluación, seguimiento, adopción de medidas preventivas y su control, incluidas las acciones de formación e información a los trabajadores. El problema es que la elaboración y seguimiento de esta política empresarial normalmente se realiza sobre unos estándares de medición de riesgo de un modelo masculino, sobre todo la valoración de los riesgos de seguridad por el esfuerzo físico, lo que implica que los mismos puedan o no ser considerados en la política preventiva de la empresa o no serlo con la atención que merecen. Por lo tanto, una correcta política de salud laboral en cualquier empresa debería de incluir indicadores de género cuyos resultados queden integrados en la evaluación de riesgos que identifiquen y evalúen de una manera objetiva qué riesgos afectan en mayor medida a las trabajadoras o lo hacen de manera diferente respecto de los trabajadores, más allá del embarazo o la lactancia natural<sup>5</sup>.

### *3.2. Artículo 26 LPRL y limitación de la discrecionalidad del empresario mediante la negociación colectiva*

Uno de los principales problemas del artículo 26 LPRL es el margen de discrecionalidad que otorga al empresario a la hora de aplicar las fases sucesivas reguladas en dicho

---

<sup>3</sup> Ministerio de Igualdad. *Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales. Salud laboral*. Madrid: 2010, pág., 7. Sobre la necesidad de políticas transversales véase: MARTÍNEZ YÁÑEZ, N.M., "Algunas consideraciones sobre igualdad por razón de género en el marco de la seguridad y salud en el trabajo", *Lan Harremanak*, nº 25 (2011), págs., 160 y ss.

<sup>4</sup> TORADA, R; MORENO, N. "Salud laboral y género" en AA.VV. *Mujer y trabajo. Problemática actual*. Editorial Germania: Valencia, 2009, págs., 1 y ss.

<sup>5</sup> RIVAS VALLEJO, P. "Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral" en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 74 (2008), págs., 229 y ss, en especial el apartado en el que se indican las dificultades que se plantean por la falta de objetivización de los daños sobre la salud de la trabajadora.

precepto, lo que posibilita importantes campos de actuación a la negociación colectiva<sup>6</sup>. Así, a modo de ejemplo ya que se trata de situaciones abiertas, los convenios colectivos podrán establecer las pautas para realizar la evaluación específica de los riesgos inherentes a la situación de embarazo o lactancia natural, debiendo, si es necesario por el tipo de trabajo o actividad desempeñada, diferenciar entre ambas situaciones; fijar cómo se ha de realizar la adaptación de las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo, teniendo especial cuidado en no incurrir en normativa falsamente protectora del trabajo femenino en el caso de la prohibición del trabajo nocturno o a turnos; determinar la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos para facilitar la obligación empresarial de mover a la trabajadora en el caso de que no pueda seguir desempeñando su trabajo o funciones habituales al no poder eliminarse el riesgo y delimitar las posibles causas que pueden justificar el empresario la imposibilidad de cumplir con las distintas fases del artículo 26 LPRL.

### *3.3. La importancia de los protocolos de empresa sobre el embarazo y lactancia natural*

Una de las principales consecuencias que la aprobación de la LOI ha tenido en esta materia es que muchos planes de igualdad han incorporado Protocolos sobre los riesgos por embarazo y lactancia natural lo que ha supuesto, por un lado, una objetivización de los riesgos específicos de ambas situaciones y, por otro, unas mayores garantías en cuanto a todo el proceso de aplicación del artículo 26 LPRL. En este sentido, los protocolos evalúan los puestos de trabajo dependiendo de la actividad de la empresa, distinguiendo normalmente entre lo que es la fase de producción y la de diseño, control y gestión, evaluando los riesgos específicos de cada puesto de trabajo, estableciendo las medidas preventivas y recomendaciones a adoptar, así como la semana en que deberían de aplicarse y las restricciones para trabajar en su caso.

## **4. Estudio de la regulación convencional y de los planes de igualdad**

De lo expuesto hasta el momento dos serían las líneas de actuación para la negociación colectiva en un sentido amplio: por un lado, la identificación de las desigualdades en materia de salud cuyo origen principal es la desigualdad laboral y, por otro, la limitación de los poderes empresariales en la aplicación del artículo 26 LPRL<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> En general, sobre el papel de la negociación colectiva en la protección de la salud de la trabajadora embarazada o en situación de la lactancia natural véase: FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑOZ, J. "Salud y mujer en la negociación colectiva" en RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S; MARTÍNEZ BARROSO, M<sup>a</sup> R. (dir); ÁLVAREZ CUESTA, H. (coor). *Propuestas para la igualdad de género en los procesos de negociación colectiva*. Cizur Menor: Thomson Reuters, Aranzadi, 2016, págs., 312 y ss; MARTÍNEZ GAYOSO, M.N. "Prevención de riesgos laborales, igualdad entre hombres y mujeres y negociación colectiva en la CAV", *Lan Harremanak*, nº 23 (2010), págs., 210 y ss; AGRA VIFORCOS, B. "La situación de la mujer en el derecho colectivo del trabajo" en AA.VV. *Problemas de integración laboral de la mujer*. Madrid: Comunidad de Madrid, 2010, págs., 208 y ss.

<sup>7</sup> En este trabajo no se incluyen Protocolos de empresa sobre embarazo y lactancia natural dado que su contenido es de carácter eminentemente técnico.

#### 4.1. Análisis de los convenios colectivos

Del análisis de diversos convenios colectivos se deduce que la mayoría no aportan regulaciones de interés es esta materia<sup>8</sup>, bien porque se remiten expresamente a la normativa vigente sin más<sup>9</sup>; reproducen literalmente el artículo 26 LPRL<sup>10</sup> o lo hacen de manera incompleta<sup>11</sup>; se limitan a reconocer las prestaciones y cuantías del riesgo por embarazo o lactancia natural<sup>12</sup>; regulan la duración de la suspensión de la relación laboral de manera idéntica a la regulación legal<sup>13</sup> o recuerdan la obligación de evaluar los riesgos específicos pero nada más<sup>14</sup>. En otros casos el embarazo o la lactancia natural no aparezcan contempladas dentro de los factores de riesgos a evaluar dentro de la política general de la empresa<sup>15</sup> o bien dan por supuesto la adaptación de las condiciones o el cambio de puesto de trabajo sin que se demuestre su necesidad<sup>16</sup>.

No obstante, algunos convenios sí que entran a regular esta cuestión de una manera muy genérica. Así, especifican la forma en que deba realizarse la movilidad funcional<sup>17</sup>; que en la evaluación de los puestos de trabajo se contemple la idoneidad de los puestos de trabajo para la mujer embarazada o en período de lactancia natural<sup>18</sup> o la obligación de elaborar un protocolo de actuación para la protección efectiva en la empresa de la situación de maternidad y de la lactancia<sup>19</sup>. En algunos casos el cambio de puesto de trabajo lo hacen depender de las posibilidades que brinde la organización del trabajo<sup>20</sup>.

Es muy común que se creen Comisiones de Salud Laboral paritarias a las que asignan funciones de seguimiento y control de la siniestralidad laboral, seguimiento de enfermedades, etc, sin referencia alguna a esta temática<sup>21</sup> o que en el texto convencional existan unos principios generales de actuación en relación con la prevención de riesgos laborales que luego no se tienen en cuenta para las situaciones de embarazo o lactancia natural<sup>22</sup>.

En algunos textos convencionales incluso se establecen cláusulas contrarias a la regulación del artículo 26 como: *“Si así lo desea la mujer trabajadora, podrá seguir realizando las funciones que llevó a cabo durante el embarazo, en el período de lactancia y mientras*

---

<sup>8</sup> Esta situación es normal en nuestro ordenamiento jurídico. Véase MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.; PÉREZ CAMPOS, A.I.; SAN MARTÍN MAZZUCONI, C. *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. Un estudio comparado de los años 2000 a 2010*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2012, págs., 155 y ss.

<sup>9</sup> Artículo 41 del Convenio colectivo estatal para el comercio de mayoristas distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos.

<sup>10</sup> Artículo 32 del Convenio colectivo de la industria del calzado para los años 2016, 2017 y 2018.

<sup>11</sup> Artículo 73 del Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento.

<sup>12</sup> Artículo 63 del Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo.

<sup>13</sup> Artículo 38 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección.

<sup>14</sup> Artículo 42 del Convenio colectivo estatal de jardinería.

<sup>15</sup> Artículo 28 del Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio 2010-2015.

<sup>16</sup> Artículo 42 del Convenio colectivo estatal de jardinería.

<sup>17</sup> Artículo 8.1 del Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón.

<sup>18</sup> Artículo 65.7 del Convenio colectivo estatal de perfumería y afines.

<sup>19</sup> Artículo 63 del I Convenio colectivo que regula las relaciones laborales de las empresas proveedores civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional.

<sup>20</sup> Artículo 40 del Convenio colectivo estatal de grandes almacenes.

<sup>21</sup> Artículo 66 del VI Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos.

<sup>22</sup> Disposición Transitoria 3 del Convenio colectivo de la industria del calzado para los años 2016, 2017 y 2018.

*de la misma*<sup>23</sup> o bien se trata de normativa falsamente protectora del trabajo femenino<sup>24</sup>: “Derechos de la mujer trabajadora a) Ninguna mujer puede ser discriminada por razón de sexo. Realizando el mismo trabajo que el hombre tienen derecho a percibir igual salario. b) No podrá ser despedida por razón o con causa a su embarazo y/o en el periodo de lactancia. c) Rige la prohibición absoluta de realización de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos durante el embarazo y periodo de lactancia. d) Se deberá obligatoriamente proceder al cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia, cuando suponga peligro para la madre o el feto, sin que ello pueda suponer merma de retribución, categoría o derecho a reincorporarse a su puesto anterior una vez finalizaron las causas que dieron lugar a ello”.

#### 4.2. Análisis de los planes de igualdad

En general, muchos planes de igualdad apuestan por integrar en la gestión de la prevención de riesgos laborales la perspectiva de género siendo dos las medidas principales. La primera, introducir en los planes de prevención de la empresa variables relacionadas con el sexo de los trabajadores, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en las posibles investigaciones en materia de prevención de riesgos laborales. También se establece, en este sentido, la obligación de informar a las Comisiones pertinentes los datos de las contingencias profesionales desagregados por sexo, centro / plaza de trabajo, área funcional y grupo profesional<sup>25</sup>.

La segunda, se fija la obligación de realizar un seguimiento temporal de la protección específica de estas situaciones, así como de las medidas preventivas adoptadas. A su vez, se obliga a difundir el protocolo adoptado en esta materia y garantizar y vigilar el cumplimiento del procedimiento en él establecido, pudiendo la comisión de seguimiento del protocolo hacer sugerencias que estime oportunas al respecto<sup>26</sup>.

De la regulación de algunos planes de igualdad merece la pena destacar aquellos que completan la regulación del artículo 26 LPRL para facilitar su aplicación en la práctica. Así, el plan de igualdad del Grupo Irco parte de una evaluación previa de los puestos de trabajo para las situaciones de embarazo, regulando específicamente en el punto 7 el objetivo de Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral. Para ello crea una tabla con medidas y cada una ellas con unos indicadores, personas responsables y calendario de aplicación.

Como acciones más específicas el II Plan de igualdad del grupo de empresas Gamesa establece: “1.6.2 La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán esta-

<sup>23</sup> Artículo 69 del XXI Convenio colectivo estatal de contratas ferroviarias.

<sup>24</sup> Artículo 36 del Convenio Colectivo del Sector Comercio de Almacenistas de Coloniales de Cantabria para el periodo 2014-2017.

<sup>25</sup> I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa transportes Rober.

<sup>26</sup> Plan de igualdad 2014-2020 de El Corte Inglés.

*blecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas*". En esta línea, el plan de igualdad de la empresa Grupo Itevelesa para sus centros de trabajo de Castilla y León contiene la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos para las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia que son: "*Director general, directores territoriales, directores de los distintos departamentos de servicios centrales, responsables de Estación ITV y administrativos en general*". Respecto a la evaluación del ruido la misma se hará caso por caso para determinar si supone o no un riesgo para la salud de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia<sup>27</sup>. En parecido sentido, el Plan de igualdad del Grupo Vips establece: "*\* Revisar la evaluación de riesgos por embarazo y lactancia natural para actualizar el catálogo de puestos exentos de ellos. Puestos de trabajo revisado/nº de puestos de trabajo existentes. \* Evaluación de riesgos revisada y catálogo de puestos exentos de riesgos actualizado. Servicio de prevención. \*Revisar la documentación referente al embarazo (dípticos, cartel informativo, etc) y difundir el cartel de embarazo existente para que pueda ser conocido el mismo por la totalidad de la plantilla de la empresa*". También es interesante el sistema de adaptación del puesto de trabajo y apoyo profesional del plan de igualdad y conciliación para la plantilla de las empresas de Grupo Ibersnacks, que diferencia entre: "*- Adaptación del trabajo: El trabajador sigue en el mismo puesto pero la carga trabajo y responsabilidades se adaptan temporalmente a las circunstancias del trabajador. - Rotación del puesto de trabajo: Al empleado se le da temporalmente otro puesto de trabajo que se adapte mejor a la relación capacidad responsabilidad*".

El plan de igualdad de la Compañía Transmediterránea, SA, señala que la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva tienen en cuenta: "*las diferencias de género en cuanto a los riesgos para la salud (seguridad, agentes químicos, biológicos y físicos, riesgos músculo esqueléticos y psicosociales), con el fin de que las políticas y prácticas de prevención den respuesta al conjunto de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres*".

Otros Planes establecen obligaciones específicas de vigilancia de la salud, incorporando los riesgos psicosociales<sup>28</sup>: "*El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales deberá realizar una vigilancia de la salud y elaborará una evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos (tanto los psicosociales como los relacionados con la salud, maternidad y lactancia), teniendo en cuenta la posibilidad de que la trabajadora que lo ocupe o vaya a ocuparlo esté embarazada o en periodo de lactancia natural, y todo ello en los términos establecidos en la legislación vigente*".

Una novedad se encuentra en el Plan de igualdad de oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha que reconoce la necesidad de dar formación específica en esta materia: "*Medida 3. Incluir contenidos que contemplen la perspectiva de género en la prevención de los riesgos laborales en la formación que reciben los y las miembros de los comités de seguridad y salud laboral así como los y las delegadas de prevención*".

<sup>27</sup> Un buen ejemplo de indicadores para la evaluación del puesto de trabajo se encuentra en el Anexo V del Plan de igualdad del Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA servicio BSH al cliente (zona 1, noroeste).

<sup>28</sup> II Plan de Igualdad de Obrascon Huarte Lain.

Una regulación muy común en los Planes de igualdad es que se refieren a la intención de poner en marcha o actualizar protocolos de actuación en el ámbito de la salud laboral en relación con las trabajadoras embarazadas, de parto reciente y lactancia, sin dar más referencias del mismo en cuanto a su contenido sin que tampoco estén publicados en el propio plan, por lo que se convierten en documentos internos de la empresa de difícil acceso<sup>29</sup>.

En otros Planes de igualdad se encuentran fallos a la hora de regular esta cuestión respecto del artículo 26 LPRL. Por ejemplo, el Plan de Igualdad de Automáticos Orenes establece el cambio automático de puesto de trabajo sin aplicar las fases previas del artículo 26 LPRL o sin que exista un riesgo para la salud de la madre. En otros casos, la redacción no se ajusta a la finalidad de la LPRL. En este sentido, el Plan de igualdad de Seat, SA, en el apartado dedica a embarazo y lactancia, expresamente se refiere a: *“Evitar los posibles riesgos laborales de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia (...). Promover la adecuada reubicación de la mujer embarazada, o en los casos de riesgo por lactancia, si su trabajo supusiera una situación contraproducente para ella o el feto y, en caso de imposibilidad de cambio de puesto, gestionar la suspensión del contrato por riesgo de embarazo, según las recomendaciones recogidas por SEGO”*. Tal y como es sabido, no se trata de evitar sino de eliminar el riesgo como primera opción; y tampoco se puede promover el cambio de puesto de trabajo ya que es un derecho de las trabajadoras que no queda supeditado a las necesidades empresariales o las posibilidades organizativas del momento en el que se plantea la reubicación de la trabajadora.

El Plan de Igualdad del convenio colectivo de la empresa Mediaset España Comunicación reconoce privilegios que nada tienen que ver con la prevención de riesgos laborales y que plantean serias dudas de legalidad: *“12. Parking embarazadas: Como medida encaminada a favorecer la protección de la maternidad, las trabajadoras embarazadas disponen de la reserva de una plaza de aparcamiento en las instalaciones de Fuencarral desde el mismo inicio de su estado de gestación. La reserva de plaza de aparcamiento se otorgará y gestionará por el Departamento de Servicios Generales, dentro de las posibilidades de capacidad que ofrece el parking de Fuencarral”*

Otro ejemplo de regulación incorrecta se encuentra en el Plan de igualdad de Telecom, SA: *“Difundir a las trabajadoras la posibilidad de acogerse voluntariamente a la suspensión de contrato por riesgo de embarazo a partir de la semana 37(o semana 34 si es un embarazo múltiple), independientemente del puesto de trabajo que ocupen. En este caso el «riesgo laboral durante el embarazo» se entiende asociado a circunstancias externas al puesto de trabajo, tales como la necesidad de hacer desplazamientos, horarios y ritmo de trabajo, etc”*.

En algún caso se regula dentro del apartado de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, solo para el riesgo por lactancia natural con una regulación un tanto dudosa - Plan de igualdad de Radio Popular, SA, -COPE-: *“Riesgo durante la lactancia natural: El artículo 37 del CC establece que las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia serán apartadas de sus puestos de trabajo habituales cuando estos no sean adecuados por*

---

<sup>29</sup> Plan de Igualdad de Oportunidades en la empresa “Exfran, Sociedad Limitada”.

*su ergonomía, toxicidad o cualquier otro aspecto preventivo, sin detrimento de la retribución que venía percibiendo, ni de la categoría profesional”.*

## 5. A modo de conclusión: propuestas de actuación

De los datos obtenidos del análisis de los convenios colectivos y planes de igualdad se detecta como su regulación se centra casi en exclusiva en reproducir, más que regular, aspectos relacionados con el embarazo y, en menor medida, con la situación de lactancia natural, del artículo 26 LPRL sin entrar a delimitar la amplia discrecionalidad de la que goza el empresario a la hora de la aplicación de las distintas fases de dicho precepto. Ello empieza a tener consecuencias a la hora de reconocer las prestaciones de la seguridad social vinculadas al riesgo por embarazo y por lactancia natural, puesto que muchos fallos judiciales deniegan las prestaciones al no quedar suficientemente acreditado y objetivizado la existencia de un riesgo específico o porque el empresario no ha justificado la imposibilidad de aplicar las fases del artículo 26 LPRL, lo que puede suponer una grave vulneración de los derechos de las trabajadoras ya que se les pueden denegar una prestación que es fundamental para garantizar su permanencia en el mercado de trabajo en verdaderas condiciones de igualdad. Por todo ello, es necesario que los interlocutores sociales incorporen, materialmente y no solo formalmente, estas cuestiones como parte integrante de la política de prevención de riesgos laborales, limitando, de igual manera que lo hacen con aspectos más vinculados a problemas de seguridad en el trabajo que responde muchas veces a un modelo predominantemente masculino de relaciones laborales, las potestades empresariales.

A su vez, la negociación colectiva debería de repensar la política preventiva en base a factores objetivos que tengan en cuenta las diferencias biológicas, más allá de la maternidad y de la lactancia natural, así como la situación de discriminación de la mujer en el mercado laboral que se manifiesta en la segregación laboral y que puede tener importantes repercusiones para la salud laboral de las trabajadoras, y que prácticamente siguen pasando desapercibidas hoy en día en los textos de los convenios colectivos, si bien es cierto que la regulación de los planes de igualdad ha supuesto la obligación de incorporar la perspectiva transversal de género también en cuestiones relacionadas con la salud laboral, lo que, poco a poco y con fallos, empieza a tener su reflejo en su contenido, al menos en un plano teórico o formal.

## 6. Bibliografía

- AGRA VIFORCOS, B. “La situación de la mujer en el derecho colectivo del trabajo” en AA.VV. *Problemas de integración laboral de la mujer*. Madrid: Comunidad de Madrid, 2010, págs., 141-262.
- FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. “Salud y mujer en la negociación colectiva” en RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S; MARTÍNEZ BARROSO, M<sup>a</sup> R. (Dir); ÁLVAREZ CUESTA, H (Coor). *Propues-*

- tas para la igualdad de género en los procesos de negociación colectiva*. Cizur Menor: Thomson Reuters, Aranzadi, 2016, págs., 309-334.
- MARTÍNEZ GAYOSO, M. N. “Prevención de riesgos laborales, igualdad entre hombres y mujeres y negociación colectiva en la CAV” en *Lan Harremanak*, nº 23 (2010), págs., 197-230.
- MARTÍNEZ YÁÑEZ, N. M. “Algunas consideraciones sobre igualdad por razón de género en el marco de la seguridad y salud en el trabajo”, *Lan Harremanak*, nº 25 (2011), págs., 155-189.
- MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L; PÉREZ CAMPOS, A. I.; SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. Un estudio comparado de los años 2000 a 2010*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2012.
- MINISTERIO DE IGUALDAD. *Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales. Salud laboral*. Madrid: 2007.
- PEDROSA ALQUÉZAR, S. I. “La salud integral de la mujer trabajadora: carencia de una efectiva protección”. <http://wzar.unizar.es/siem/articulos/Premios/salud.pdf>
- RIVAS VALLEJO, P. “Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral” en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 74 (2008), págs., 227-286.
- TORADA, R; MORENO, N. “Salud laboral y género” en AA.VV. *Mujer y trabajo. Problemática actual*. Editorial Germania: Valencia, 2009, págs., 1 y ss.
- VILLAR CAÑADA, I. M. “El tratamiento de la salud laboral con perspectiva de género en la negociación colectiva” en MOLINA HERMOSILLA, O. *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género*. Granada: Comares, 2012, págs., 159-182.

### *Convenios y planes de igualdad citados*

- Convenio colectivo estatal para el comercio de mayoristas distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos.
- Convenio colectivo de la industria del calzado para los años 2016, 2017 y 2018.
- Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento.
- Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo.
- Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección.
- Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio 2010-2015.
- Convenio colectivo estatal de jardinería.
- Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón.
- Convenio colectivo estatal de perfumería y afines.
- I Convenio colectivo que regula las relaciones laborales de las empresas proveedores civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional.
- Convenio colectivo estatal de grandes almacenes.
- VI Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos.

- Convenio colectivo establecimientos sanitarios, de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos (clínicas privadas).
- XXI Convenio colectivo estatal de contratistas ferroviarias.
- Convenio Colectivo del Sector Comercio de Almacenistas de Coloniales de Cantabria para el periodo 2014-2017.
- I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa transportes Rober.
- Plan de igualdad 2014-2020 de El Corte Inglés.
- II Plan de Igualdad de Obrascon Huarte Lain, SA.
- II Plan de igualdad del grupo de empresas Gamesa.
- Plan de igualdad del Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA servicio BSH al cliente (zona 1, noroeste).
- Plan de igualdad de oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- Plan de Igualdad de Oportunidades en la empresa "Exfran, Sociedad Limitada".
- Plan de igualdad del Grupo Vips.
- Plan de igualdad del Grupo Irco.
- Plan de igualdad de la empresa Grupo Itevelesa.
- Plan de igualdad y conciliación para la plantilla de las empresas de Grupo Ibersnacks.
- Plan de igualdad de la Compañía Transmediterránea.
- Plan de Igualdad de Automáticos Orenes.
- Plan de igualdad de Seat.
- Plan de Igualdad del convenio colectivo de la empresa Mediaset España Comunicación.
- Plan de igualdad de Telecor.
- Plan de igualdad de Radio Popular, SA, - COPE.

# Cláusulas de igualdad de género en la negociación colectiva como instrumento de lucha contra el absentismo

## Gender equality conditions in the collective bargaining as instrument to fight against absenteeism \*

EVA MARÍA BLÁZQUEZ AGUDO \*\*

*Universidad Carlos III de Madrid*

*Resumen.* En este capítulo se pretende el análisis de las cláusulas de igualdad de los convenios colectivos, pero no de forma general, sino con el fin de establecer cuáles de las medidas que se integran en este ámbito pueden influir en la lucha contra el absentismo de las empresas. Las cláusulas que más interesan son, sin lugar a duda, las relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Es fácilmente deducible que la aplicación de los instrumentos de conciliación consigue que el absentismo se reduzca, puesto que facilitan las necesidades familiares de los trabajadores, que no precisan buscar otros métodos para atender a este tipo de exigencias.

*Palabras clave:* absentismo, igualdad y negociación colectiva, condiciones de trabajo, conciliación de la vida familiar y profesional

*Abstract.* In this chapter the author would like to analyze the gender equality clauses in the collective bargaining, not in a general way, but with the aim of knowing among all the clauses which can help to fight against the absenteeism in the companies. In this context, the main clauses are the conciliation between family and professional life ones. It is not difficult to realize that the conciliation instruments get the reduction of the absenteeism average, owing to they make easier the care of their families. So, the employees don't need to look for others ways to pay attention to their relatives.

*Keywords:* absenteeism, equality and collective bargaining, working conditions, conciliation between family and professional life.

**Sumario:** I. Introducción. II. El contexto de la regulación. III. Los instrumentos de actuación para conseguir la implantación de las medidas. 3.1. El diagnóstico de la situación. 3.2. El control de los planes de igualdad: la creación de comisiones *ad hoc*. 3.3. Las medidas de sensibilización e información que colaboran en el éxito de las políticas de igualdad de género. IV. Las materias en el ámbito laboral afectadas, en especial la conciliación. V. Las medidas concretas que colaboran en el control del absentismo. 5.1. El horario flexible. 5.2. El permiso de lactancia. 5.3. Los permisos y licencias retribuidas. 5.4. Las licencias no retribuidas. 5.5. Otras medidas de colaboración con la conciliación. 5.6. La prevención de riesgos.

---

\* Este trabajo es parte del IV Informe Adecco de Absentismo, publicado en mayo de 2015.

\*\* [evamaria.blazquez@uc3m.es](mailto:evamaria.blazquez@uc3m.es)

## I. Introducción

El ámbito de la negociación tiene especial relevancia en el marco de la igualdad de trato y oportunidades. Así, lo reconoce el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017, el cual recomienda incluir criterios conjuntos en la negociación sectorial para la elaboración de los Planes de Igualdad, sobre todo los relativos a la aplicación, evaluación, seguimiento, administración y resolución de discrepancias en la materia. De esta forma, desde estos criterios debe realizarse un diagnóstico de la situación existente en la empresa, analizando fundamentalmente las distintas características del empleo femenino en la selección de personal, en los niveles salariales y en las promociones profesionales, en la ordenación del tiempo de trabajo y en el ámbito del acoso sexual.

Pero, este Acuerdo, además, señala que en el ámbito del convenio colectivo deben emprenderse acciones de lucha contra el absentismo con el fin de conseguir la reducción de las ausencias injustificadas a través de medidas correctoras y de control. En este contexto, parece fundamental la inclusión de instrumentos de conciliación que promuevan que los trabajadores, que tengan necesidades entorno a estas cuestiones, puedan encontrar cauces controlados, que eviten las ausencias injustificadas al trabajo.

No hay que olvidar que todas las medidas que se establezcan a los efectos de colaborar en la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores, tendrán mayor incidencia en las trabajadoras y, por tanto, estarán minimizando las consecuencias del absentismo de este colectivo y, consecuentemente, reducirán también la tasa general. En este sentido se reconoce en algún convenio colectivo que en el diagnóstico de la situación previa al plan de igualdad se pone en evidencia que los permisos retribuidos y reducciones de jornada evitan la discriminación por razón de sexo, puesto que en la realidad se ha comprobado que el uso de reducciones de jornada ha sido mayor en mujeres que en hombres (12 mujeres/7 hombres), lo que se repite en el ámbito del permiso por lactancia (un total de 9 mujeres han hecho uso frente a 5 hombres en el mismo periodo)<sup>1</sup>. En conclusión, las medidas de conciliación siempre mejoran la situación laboral de las trabajadoras frente a los trabajadores.

Este análisis se inicia con unos apuntes generales sobre las cláusulas de igualdad de género con el fin de establecer el contexto en el que se insertan las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, verdadero objetivo de este trabajo. En concreto, la metodología de trabajo y sus objetivos principales. En la última parte, desde la finalidad de conciliación, se determinarán las condiciones particulares recogidas en los convenios que pueden ser de gran utilidad para el control de las ausencias de los trabajadores en aras a colaborar con la lucha contra el absentismo<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> CC de Exide Technologies España, SLU (BOE 7 marzo 2014).

<sup>2</sup> La metodología elegida es el análisis de convenios de sector y de empresa que se han publicado durante el año 2014 y hasta abril de 2015. Sobre todo se van a tratar convenios colectivos de nivel de empresa, ya que en estos es donde se inserta el cumplimiento de la obligación de elaborar Planes de Igualdad, que se recogen en los convenios colectivos.

## II. El contexto de la regulación

En los propios convenios colectivos se recoge la importancia de estas medidas de igualdad de género, desde la visión de la diversidad como un elemento que colabora al éxito del proyecto empresarial<sup>3</sup>. Se reconoce que es ahora el entramado empresarial (por convicción o por imposición legislativa o incluso desde la realidad que reflejan sus datos desagregados por sexo), quien ha asumido la responsabilidad de transformar los entornos laborales en organizaciones más libres e igualitarias, liderando el avance en los conocimientos de esta materia y en la difusión e influencia a la sociedad a la que pertenecen<sup>4</sup>. Incluso se entiende que es precisa la inclusión de estas cláusulas a los efectos de luchar en sectores tradicionalmente más “masculinizados”, en los que la presencia de la mujer es minoritaria<sup>5</sup>. En cualquier caso, la obligación de dichas políticas de igualdad debe ser asumida tanto por la representación de la empresa como de los trabajadores<sup>6</sup>.

En todo caso, los propios convenios colectivos ya advierten que la introducción de medidas de igualdad formal dentro de la institución empresarial no garantiza la existencia de una igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres. La tradición en los roles provocan que las mujeres tengan una situación de partida menos favorable debido a las mayores responsabilidades sobre las tareas familiares y domésticas que asumen, así como a las interrupciones durante el periodo reproductivo<sup>7</sup>.

En algunos convenios colectivos analizados se contextualiza la necesidad de regular este tipo de condiciones en el ámbito de la negociación colectivas desde el derecho internacional y europeo. En concreto, se menciona que el principio de igualdad entre mujeres y hombres se reconoce 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<sup>8</sup>. Asimismo, se hace referencia a la Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en México que exigió a los gobiernos estrategias nacionales para conseguir la igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación<sup>9</sup>. 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, reconocen los convenios colectivos. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, y posteriormente el Tratado de Lisboa, se reconoce el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, donde se

---

<sup>3</sup> CC del Grupo Colt en España (BOE 15 diciembre 2014).

<sup>4</sup> CC de Mutua Montañesa, Matepss núm. 7 (BOE 8 mayo 20154).

<sup>5</sup> Las cláusulas de igualdad se justifican por la incorporación tardía de la mujer en el sector, y la existencia tanto de una segregación horizontal (se concentran en puestos de servicios centrales) como vertical (pocas mujeres acceden a puestos directivos). Vid CC del Grupo ASV Servicios Funerarios (BOE 26 febrero 2015).

<sup>6</sup> CC de Magasegur, SL (BOE 19 mayo 2014).

<sup>7</sup> CC de Mutua Montañesa, Matepss núm. 7 (BOE 8 mayo 2014).

<sup>8</sup> IX CC de Siemens, SA (BOE 15 agosto 2014).

<sup>9</sup> CC de Mutua Montañesa, Matepss núm. 7 (BOE 8 mayo 2014).

recoge la igualdad entre mujeres y hombres y se proclama la eliminación de las desigualdades entre ambos como objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de sus Estados Miembros, entre los cuales lógicamente se incluye España<sup>10</sup>.

Asimismo, con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos donde destacan dos directivas: la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, 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<sup>11</sup>.

Finalmente, ya en el derecho interno se avala el principio por el artículo 14 de la propia Constitución Española; el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores que establece el respeto a la dignidad, a la intimidad y a no ser discriminados directa o indirectamente y a la no discriminación por razón de sexo; y por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que implantó los planes de igualdad en las empresas. A partir de este último instrumento se reconoce el derecho genuino de las mujeres en el contexto laboral, que es un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo<sup>12</sup>. Desde esta última normativa, se contextualiza las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, que deberán negociarse entre las empresas y los representantes legales de los trabajadores<sup>13</sup>.

Incluso en el contexto del sector público la negociación se hace eco de la obligación de establecer cláusulas convencionales en materia de igualdad desde la Orden APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, que aprobó un Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado que contenía un catálogo de medidas innovadoras en lo que a igualdad entre mujeres y hombres se refiere; y las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Plan Concilia) contenidas en el Acuerdo Administración Sindicatos de la Mesa General de Negociación para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos, publicado mediante Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre. Esta normativa, se apunta desde la negociación, represento un verdadero salto cualitativo en el desarrollo de políticas de empleo impulsoras de oportunidades, al introducir en España un conjunto de disposiciones pioneras en materia conciliación entre la vida personal, familiar y profesional<sup>14</sup>.

En todo caso, no solo se justifica la implantación de medidas de igualdad desde las necesidades propias de los trabajadores, sino que también se defienden desde la búsqueda

<sup>10</sup> IX CC de Siemens, SA (BOE 15 agosto 2014).

<sup>11</sup> IX CC de Siemens, SA (BOE 15 agosto 2014) y CC de Exide Technologies España, SLU (BOE 7 marzo 2014).

<sup>12</sup> CC de Exide Technologies España, SLU (BOE 7 marzo 2014).

<sup>13</sup> CC de Protección Castellana, SL (BOE 30 mayo 2014).

<sup>14</sup> CC de Mutua Montañesa, Matepss núm. 7 (BOE 8 mayo 2014).

de una empresa de calidad, el aprovechamiento del potencial y las capacidades de todo el personal, que la igualdad puede aumentar la motivación y el compromiso con el trabajo o la responsabilidad de la empresa como creadora y difusora de roles sociales. Se trata de defender que la igualdad de género también es un beneficio para la empresa<sup>15</sup>. En definitiva, se busca provocar una mayor responsabilidad social, en beneficio de los empleados y del conjunto de la sociedad en general<sup>16</sup>.

En este sentido, incluso algunas empresas incluyen la lucha de este principio en el ámbito de su responsabilidad social corporativa<sup>17</sup>. Desde aquí se defiende la elección de esta perspectiva, dado que las propias ventajas sociales de estas políticas puede ser un factor primordial en la efectividad de los objetivos a conseguir en materia de igualdad de género.

### III. Los instrumentos de actuación para la implantación de las medidas

#### 3.1. El diagnóstico de la situación

En la mayoría de las ocasiones, el plan de igualdad se realiza tras seguir un análisis de la situación existente en la empresa (lo que se denomina diagnóstico). Se trata de un documento temporal y, por tanto, dinámico, que debe aportar evidencias de la situación en la que se encuentran las empresas en materia de igualdad de género en los aspectos relativos al empleo<sup>18</sup>. Es fundamental analizar los distintas características del empleo femenino en las diversas materias (niveles salariales y promociones profesionales<sup>19</sup>; selección, promoción y desarrollo, ordenación del tiempo de trabajo y acoso sexual<sup>20</sup>), y desde estos datos elaborar los planes de igualdad adecuados en cada situación.

En la materia que aquí interesa es oportuno señalar que en algunos convenios colectivos se solicita para el diagnóstico los datos desagregados por sexos en relación, con los niveles de absentismo, especificando causas y desglosando de los datos correspondientes a permisos e incapacidades<sup>21</sup>. De esta forma, se está reconociendo la incidencia de las cuestiones de género en materia de ausencias, que puede ser un elemento fundamental a la hora de establecer fórmulas de lucha contra el absentismo.

---

<sup>15</sup> Ha quedado probado que la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad redundará en una mayor competitividad de la empresa. Vid. *“Presencia de Mujeres en puestos de responsabilidad y competitividad empresarial”*, estudio realizado por el Consejo de Cámaras de Comercio, en colaboración con el Ministerio de Sanidad, servicios sociales e Igualdad. pág. 65.

<sup>16</sup> CC de Mutua Montañesa, Matepsa núm. 7 (BOE 8 mayo 2014).

<sup>17</sup> CC de Magasegur, SL (BOE 19 mayo 2014) y CC de Viriato Seguridad, SL, para los centros de trabajo de las provincias de Murcia y de Valencia (BOE 24 junio 2014).

<sup>18</sup> CC para las empresas integradas en la unidad de negocio de Albertis Autopistas UNAE (BOE 27 septiembre 2014).

<sup>19</sup> XXVI CC de Bimbo SAU (BOE 30 julio 2014).

<sup>20</sup> IX CC de Siemens, SA (BOE 15 agosto 2014).

<sup>21</sup> VI CC del sector de derivados del cemento (BOE 28 marzo 2014) y III CC de Easyjet Handling Spain sucursal en España (BOE 30 julio 2014).

### 3. 2. El control de los planes de igualdad: la creación de comisiones "ad hoc"

Una vez confeccionado el plan de igualdad desde el diagnóstico de la situación de la empresa, en casi todos los convenios que tratan el tema de la igualdad, crean una Comisión que se dedica a analizar y controlar las medidas establecidas, como garantía de efectividad.

Los denominación de dicha comisión varían según el convenio: así, por ejemplo, se utilizan distintos nombres tales como Comisión Permanente de Diversidad e Igualdad<sup>22</sup>, Comisión Paritaria de Igualdad de Oportunidades<sup>23</sup>, Comisión Sectorial para la Igualdad de Oportunidades<sup>24</sup>, Comisión para la igualdad de Oportunidades y la no Discriminación<sup>25</sup>, Comisión Interna de Seguimiento por la Igualdad<sup>26</sup>, o Mesa de Igualdad<sup>27</sup>. En otras ocasiones, se estima que cada empresa del grupo debe tener una Comisión Paritaria de Igualdad<sup>28</sup>. A veces es la propia Comisión Paritaria del Convenio quien se encargada de las funciones relativas a las políticas de igualdad<sup>29</sup>. No obstante, además, es posible nombrar a una persona Responsable de Igualdad en las distintas entidades<sup>30</sup>.

En cuanto a su composición es siempre paritaria (con representación de la empresa y de los trabajadores). Unas veces está formada por 3 miembros de cada parte<sup>31</sup>, por 4<sup>32</sup>, por 5<sup>33</sup>, o por 6<sup>34</sup>, procurando que en la misma haya presencia femenina<sup>35</sup>. En general, están conformadas por un presidente y un Secretario<sup>36</sup>, que en ocasiones se nombran de forma alternativa por cada una de las partes<sup>37</sup>. Asimismo, suelen estar asesoradas por personas ajenas especialmente cualificadas<sup>38</sup> y se conceden a los integrantes de las comisiones créditos horarios para desarrollar su funciones<sup>39</sup>.

Con independencia de su denominación y su composición, sus funciones son en general el control de las medidas de implantación de la igualdad en la empresa, sobre todo

<sup>22</sup> Dotando a dicha comisión de presupuesto económico a los efectos de hacer que sus funciones sean más efectivas. Vid. CC del Grupo ASV Servicios Funerarios (BOE 26 febrero 2015).

<sup>23</sup> III CC de Nokia Solutions and Networks Spain SL (BOE 25 abril 2015).

<sup>24</sup> CC para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (BOE 31 marzo 2015).

<sup>25</sup> CC básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales (BOE 26 diciembre 2014).

<sup>26</sup> III CC de Easyjet Handling Spain sucursal en España (BOE 30 julio 2014).

<sup>27</sup> CC de Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguro SA (BOE 28 noviembre 2014).

<sup>28</sup> CC del Grupo Colt en España (BOE 15 diciembre 2014).

<sup>29</sup> CC de Ayora Gea Transportes Petrolíferos, SA (BOE 26 diciembre 2014).

<sup>30</sup> CC de Praxair España, SL (BOR 12 enero 2015).

<sup>31</sup> III CC de Nokia Solutions and Networks Spain SL (BOE 25 abril 2015).

<sup>32</sup> CC para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (BOE 31 marzo 2015), CC de Alcatel Lucent España, SAU (BOE 10 febrero 2015), XXVI CC de Bimbo SAU (BOE 30 julio 2014) y X CC de Vigilancia Integrada SA (BOE 10 febrero 2015).

<sup>33</sup> CC para las empresas integradas en la unidad de negocio de Albertis Autopistas UNaE (BOE 27 septiembre 2014).

<sup>34</sup> CC de Alianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA (BOE 26 febrero 2015).

<sup>35</sup> CC básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales (BOE 26 diciembre 2014).

<sup>36</sup> III CC de la Fundación O`Belén (BOE 17 marzo 2015).

<sup>37</sup> XXVI CC de Bimbo SAU (BOE 30 julio 2014).

<sup>38</sup> III CC de Nokia Solutions and Networks Spain SL (BOE 25 abril 2015); CC de Mercadona SA, Forns Valencians, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL (BOE 30 enero 2014); y CC para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (BOE 31 marzo 2015).

<sup>39</sup> XXVI CC de Bimbo SAU (BOE 30 julio 2014); CC de Mercadona SA, Forns Valencians, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL (BOE 30 enero 2014); y CC básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales (BOE 26 diciembre 2014).

en materia de conciliación de la vida laboral y personal de los empleados<sup>40</sup>. En muchas ocasiones, están encargadas del diagnóstico sobre la situación de la igualdad de oportunidades y de trato en el sector, así como del asesoramiento y mediación en la materia<sup>41</sup>; o también del seguimiento de las acciones tomadas sobre la ejecución del Plan de Igualdad<sup>42</sup>. Parece interesante que elaboren un informe anual<sup>43</sup>, o incluso un código de buenas prácticas en materia de trato y oportunidades en las empresas del sector<sup>44</sup>, a los efectos de que sirva de guía en el desarrollo de las cláusulas de igualdad de género.

Por último, hacer mención a una buena práctica recogida en la negociación de esta materia. Se trata de la creación de un fondo económico anual, destinado a materiales, campañas y estudios, y gastos similares que se consideren necesarios para la adecuada ejecución del Plan de Igualdad<sup>45</sup>. Solo a través de una correcta información sobre las medidas a los trabajadores, se podrá garantizar que disfruten de las distintas políticas establecidas.

### *3. 3. Las medidas de sensibilización e información que colaboran en el éxito de las políticas de igualdad de género*

Es fundamental para que las medidas de conciliación consigan los efectos deseados que los trabajadores tengan conocimiento de los instrumentos que la empresa pone a su disposición. En algunos convenios se reconoce la importancia de esta información. Así, se decide incluir en el Portal de Empleado información sobre las medidas de conciliación de la empresa y también celebrar sesiones informativas abiertas<sup>46</sup>; se difundirá entre todos los empleados un documento marco con los derechos básicos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional que resulte aplicable<sup>47</sup>; o se financiará por la empresa un folleto informativo sobre las licencias comúnmente utilizadas, los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y las mejoras existentes sobre los derechos legales en cada empresa<sup>48</sup>. Por otro lado, es fundamental que los beneficios puedan ser disfrutados tanto por hombres como mujeres para fomentar el reparto de responsabilidades entre todos<sup>49</sup>.

Más adecuado todavía será si, además de informarles, se les anima a la utilización de dichas medidas, garantizando los permisos a través del ejercicio de los derechos legalmente establecidos, sin que se resientan las relaciones laborales<sup>50</sup>.

<sup>40</sup> CC del Grupo Asegurador Reale (BOE 29 de abril de 2015).

<sup>41</sup> CC para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (BOE 31 marzo 2015). A través incluso del procedimiento de arbitraje, en V CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 13 mayo 2014).

<sup>42</sup> CC para las empresas integradas en la unidad de negocio de Albertis Autopistas UNaE (BOE 27 septiembre 2014).

<sup>43</sup> XXVI CC de Bimbo SAU (BOE 30 julio 2014) y IX CC de Siemens, SA (BOE 15 agosto 2014).

<sup>44</sup> VI CC del sector de derivados del cemento (BOE 28 marzo 2014).

<sup>45</sup> XXVI CC de Bimbo SAU (BOE 30 julio 2014).

<sup>46</sup> CC del Grupo Colt en España (BOE 15 diciembre 2014).

<sup>47</sup> CC de Exide Technologies España, SLU (BOE 7 marzo 2014).

<sup>48</sup> CC de Mercadona SA, Forns Valencians, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL (BOE 30 enero 2014).

<sup>49</sup> IX CC de Siemens, SA (BOE 15 agosto 2014).

<sup>50</sup> CC de Control y Montajes Industriales CYMI, SA (BOE 5 septiembre 2014).

Pero, igualmente, parece importante la concienciación en materia de igualdad de oportunidades y de trato no solo de los trabajadores que disfrutan de los derechos, sino del resto de la plantilla<sup>51</sup>. Esta sensibilización debe ser especialmente dirigida al personal que interviene en procedimientos de selección<sup>52</sup>, y al que tiene encomendada la dirección de equipos<sup>53</sup>.

Desde otro punto de vista, se incluirá información sobre principios de igualdad de oportunidades en módulos formativos específicos para quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos; se realizarán acciones informativas para la plantilla en materia de igualdad de género para evitar discriminación; y se fomentará la realización de acciones formativas que contribuyan a potenciar medidas de conciliación (acciones formativas para gestión del tiempo y del estrés)<sup>54</sup>.

#### *IV. Las materias afectadas en el ámbito laboral, en especial la conciliación*

Los ámbitos concretos que determina el Preacuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 (firmado el 14 de mayo de 2015) que deben ser regulados en materia de igualdad de género son la selección, la clasificación profesional, la promoción y formación, la clasificación profesional, las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, así como la lucha contra el acoso sexual.

En un contexto muy similar, los convenios colectivos buscan distintos objetivos tales como la integración de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, en la gestión y en la facilitación de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas de la plantilla<sup>55</sup>. Las materias más comunes en este ámbito son el reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este acuerdo<sup>56</sup>. En ocasiones se abordan estos objetivos a través de la lucha contra la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de la persona del otro sexo”*<sup>57</sup>.

Hay otros instrumentos de negociación que amplían las materias señaladas. Así, por ejemplo, se incluyen políticas de igualdad en el acceso al empleo; promoción en el empleo; formación; conciliación; prevención del acoso; e imagen igualitaria de la empresa<sup>58</sup>. A es-

<sup>51</sup> CC de Praxair España, SL (BOR 12 enero 2015).

<sup>52</sup> CC de Servicio BSH al Cliente Zona 2 Norte (BOE 25 junio 2014) y CC de BSH Electrodomésticos España, SA, Servicio BSH al cliente para sus centros de trabajo de Gerona, Tarragona y Palma de Mallorca (BOE 15 abril 2014).

<sup>53</sup> CC de Saint-Gobain Vicasa, SA (fábricas) para el período 2014-2016 (BOE 17 octubre 2014).

<sup>54</sup> CC de Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguro SA (BOE 28 noviembre 2014).

<sup>55</sup> CC de Protección Castellana, SL (BOE 30 mayo 2014). En idéntica línea, V CC de Santa Bárbara sistemas (BOE 14 noviembre 2014).

<sup>56</sup> CC de Próxima Servicios Empresariales SL (BOE 29 abril 2015); CC de Aunar Group 2009 SL (BOE 13 abril 2015); CC de Ex In Técnicas Tubulares SL (BOE 1 abril 2015) y CC de Axafone Telecomunicaciones, SL (BOE 10 marzo 2015); CC estatal para las industrias de elaboración de arroz (BOE 3 febrero 2015); CC de Icono Enterprise SL (BOE 15 diciembre 2014); y CC de ELA Hiermor Asociados, SLU (BOE 31 marzo 2015). En el ámbito sectorial, en la misma línea el VI CC del sector de derivados del cemento (BOE 28 marzo 2014) y el IV CC General de la industria salinera (BOE 16 diciembre 2014).

<sup>57</sup> CC de Praxair España, SL (BOR 12 enero 2015).

<sup>58</sup> Junto al despido se incluye como materia la suspensión. Vid. CC de Protección Castellana, SL (BOE 30 mayo 2014).

tas opciones se añaden otras como la inclusión de medidas en materia de contratación, pero también de despido<sup>59</sup>; materia salarial; descripción de puestos de trabajo y perfiles de empleados; evaluación del desempeño; vacaciones y permisos; así como comunicación con los trabajadores<sup>60</sup>. Además, se insertan protocolos de acoso laboral y acoso sexual<sup>61</sup>, y cualquier discriminación por embarazo o maternidad<sup>62</sup>. O, en general, se busca evitar el uso sexista del lenguaje<sup>63</sup>, tanto en las comunicaciones internas como externas<sup>64</sup>.

Pero, en el contexto de este estudio, la materia más importante es, sin lugar a dudas, la relativa a la conciliación de la vida familiar y laboral<sup>65</sup>. En la línea que ya fue mencionada, se incide en los beneficios de estos instrumentos para las dos partes integrantes de la relación laboral. Las medidas deben enmarcarse dentro la competitividad empresarial, que exige mantener la excelencia de los servicios prestados y la asistencia a los requerimientos de los clientes<sup>66</sup>, buscando la compatibilidad de las actividades y la organización de la empresa<sup>67</sup>. Se trata de buscar un punto de equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la empresa<sup>68</sup>.

## V. Las medidas concretas que colaboran en el control del absentismo

### 5.1. El horario flexible

Una de las fórmulas con mayores efectos en la lucha contra el absentismo es la creación de derechos para los trabajadores que colaboren en la flexibilización de sus horarios. Si tienen la posibilidad de organizar su tiempo de trabajo es lógico concluir que en su determinación valorarán sus obligaciones personales y familiares, de forma que no entorpezcan su jornada de trabajo y, por tanto, evitarán no solo las ausencias injustificadas, sino también las justificadas.

Así, se reconoce la posibilidad de sustituir el horario partido de forma temporal por un horario continuado para adecuarlo a la conciliación de la vida familiar y laboral para

<sup>59</sup> II CC de Supersol Spain, SLU y Superdistribución Ceuta SLU (BOE 12 enero 2015).

<sup>60</sup> CC de Magasegur, SL (BOE 19 mayo 2014) y CC de Viriato Seguridad, SL, para los centro de trabajo de las provincias de Murcia y de Valencia (BOE 24 junio 2014).

<sup>61</sup> CC de Federación Farmacéutica SCCL (BOE 12 enero 2015) y CC de Alcatel Lucent España, SAU (BOE 10 febrero 2015).

<sup>62</sup> V CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 13 mayo 2014).

<sup>63</sup> CC del Grupo Importaco Frutos Secos (BOE 2 abril 2015).

<sup>64</sup> CC de Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguro SA (BOE 28 noviembre 2014).

<sup>65</sup> Algunos ejemplos de convenios que introducen la conciliación como elemento principal de las políticas de igualdad son: CC del grupo de empresas de servicios del Real Automóvil Club de España (BOE 21 abril 2015), CC de Mutua Montañesa, Matepsn núm. 7 (BOE 8 mayo 2014), XXVI CC de Bimbo SAU (BOE 30 julio 2014), CC de Mercadona SA, Fornis Valencians, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL (BOE 30 enero 2014), CC de Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguro SA (BOE 28 noviembre 2014), III CC de la Fundación O'Belén (BOE 17 marzo 2015), CC del Grupo ASV Servicios Funerarios (BOE 26 febrero 2015) y VI CC del sector de derivados del cemento (BOE 28 marzo 2014).

<sup>66</sup> CC de Control y Montajes Industriales CYMI, SA (BOE 5 septiembre 2014).

<sup>67</sup> CC de Viriato Seguridad, SL, para los centro de trabajo de las provincias de Murcia y de Valencia (BOE 24 junio 2014).

<sup>68</sup> CC de Exide Technologies España, SLU (BOE 7 marzo 2014).

trabajadores por razón de guarda legal de menores de 12 años<sup>69</sup>, o hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial o por motivo de cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que lo precise por razón de edad, accidente o enfermedad<sup>70</sup>. Asimismo, es posible solicitar cambios temporales de tipos de horario y jornada (de jornada partida a continuada o viceversa) o disfrutar de medidas de flexibilidad en relación al tiempo de trabajo para adaptar la vida personal y/o familiar a la jornada preexistente en caso de enfermedad grave propia o del cónyuge o pareja de hecho, de familiares de primer grado de consanguinidad, y de atención a los hijos durante el proceso de separación o divorcio, siempre que el empleado ostente la custodia de los mismos y como máximo hasta su mayoría de edad o emancipación declarada<sup>71</sup>. No obstante, a veces se restringe el derecho conforme a las necesidades organizativas de la empresa<sup>72</sup>, o a la necesidad de garantizar debidamente la cobertura de las necesidades del servicio<sup>73</sup>.

En ocasiones, la negociación reconoce horarios flexibles tanto de entrada como de salida del centro de trabajo, cuando existan motivos médicos o familiares, en especial para los trabajadores con hijos menores de 5 años o con patologías crónicas, aunque se sujeta al previo acuerdo con el superior jerárquico<sup>74</sup>. O incluso se amplía el beneficio de la reducción de jornada por cuidado de hijos hasta 2 años más, que se añaden al derecho reconocido legalmente, a través de un contrato a tiempo parcial<sup>75</sup>.

Se entiende como especialmente conciliador la articulación de la flexibilización de forma general mediante el retraso de la hora de finalización de la jornada laboral diaria en la misma medida que se retrasa la entrada; o, mediante una mayor flexibilización mediante su recuperación en el período del año natural en curso que se acuerden (sin que aquella pueda exceder de 2 horas diarias)<sup>76</sup>. Con la generalización de este tipo de cláusulas se reduciría exponencialmente la tasa de absentismo que generan las obligaciones familiares, sin ningún coste para el empresario.

## 5.2. El permiso de lactancia

El Estatuto de los trabajadores en su art. 37 reconoce un permiso por lactancia en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento del menor hasta que éste cumpla 9 meses. Los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumu-

---

<sup>69</sup> O solo hasta los 8 años en el II CC marco del grupo EON España (BOE 30 enero 2015) o los 10 años en IV CC marco del Grupo Endesa (BOE 13 febrero 2014).

<sup>70</sup> II CC marco del grupo EON España (BOE 30 enero 2015).

<sup>71</sup> CC de Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguro SA (BOE 28 noviembre 2014).

<sup>72</sup> CC de Mutua Montañesa, Matepss núm. 7 (BOE 8 mayo 2015).

<sup>73</sup> IX CC de Siemens, SA (BOE 15 agosto 2014).

<sup>74</sup> CC de Fenice Instalaciones Ibérica, SL (BOE 10 de mayo de 2014).

<sup>75</sup> CC de Mercadona SA, Fornis Valencians, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL (BOE 30 enero 2014).

<sup>76</sup> IV CC marco del Grupo Endesa (BOE 13 febrero 2014).

larlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

De acuerdo con el tenor legislativo, en algunos convenios colectivos se recoge la opción de sustituir el permiso fraccionado por la acumulación en jornadas completas. Así, en 10 días laborables inmediatamente posteriores al permiso maternal<sup>77</sup>; en 15 días laborales a continuación del descanso de maternidad, preavisando con al menos 15 días naturales<sup>78</sup>; en 30 días naturales, uniéndolo en su caso al periodo de baja por maternidad o paternidad<sup>79</sup>; hasta 20 a 25 días laborables (hasta 40 en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples), en función del momento de inicio del disfrute del permiso por maternidad, el cual habrá de disfrutarse ininterrumpidamente y a continuación del descanso por maternidad<sup>80</sup>; o incluso hasta 3 semanas (21 días naturales)<sup>81</sup>.

Además, se concede la posibilidad de compatibilizar la hora de permiso por lactancia con la reducción de jornada en 1 o 2 horas (en este último caso con disminución proporcional del salario) motivada por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, a la que tienen derecho la madre o el padre<sup>82</sup>.

Hay razones para afirmar que la acumulación de la lactancia a continuación de los derechos de maternidad y paternidad, evitan las posibles ausencias generadas en los primeros momentos después del nacimiento/adopción/acogimiento y, además, de ayudar a los trabajadores a conciliar, colaboran en la competitividad de las empresas.

### 5.3. Los permisos y licencias retribuidas

En muchas ocasiones, mediante la negociación colectiva se amplían los derechos que se reconocen en el Estatuto de los Trabajadores en la línea de facilitar a los empleados la conciliación de su vida personal y laboral. En concreto, en el contexto que aquí interesa: en la norma se reconocen 2 (4 si es preciso desplazamientos) días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; y por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En relación al primero de los derechos, por ejemplo, se amplían los días reconocidos por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo, así como en los supuestos de enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad

<sup>77</sup> III CC para el grupo de empresas MAXAM (BOE 14 enero 2015).

<sup>78</sup> CC de Cegedim Hispania SAU (BOE 10 febrero de 2015) y CC del Grupo ASV Servicios Funerarios (BOE 26 febrero 2015).

<sup>79</sup> CC de Mercadona SA, Forns Valencians, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL (BOE 30 enero 2014).

<sup>80</sup> IV CC marco del Grupo Endesa (BOE 13 febrero 2014).

<sup>81</sup> XXVI CC de Bimbo SAU (BOE 30 julio 2014).

<sup>82</sup> IV CC marco del Grupo Endesa (BOE 13 febrero 2014).

hasta 5 días naturales; 6 días naturales cuando fallece el cónyuge o ascendientes de primer grado por consanguinidad, descendientes de primer grado por consanguinidad o afinidad y hermanos siempre que convivan en el mismo domicilio; y 3 días naturales en los casos de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad ampliables a cuatro en el supuesto de que sea necesario efectuar un desplazamiento<sup>83</sup>. O, en un momento especialmente complicado, se extiende el permiso por fallecimiento de hijos a 7 días naturales en total<sup>84</sup>.

Respecto al segundo permiso legal mencionado, se reconoce el beneficio, cuando ambos padres trabajen en la empresa, además del derecho de la trabajadora embarazada a ausentarse del trabajo para asistir a la realización de exámenes prenatales y técnicas de atención al parto, también al otro progenitor, en los mismos términos y condiciones<sup>85</sup>.

Pero, además, se añaden otros permisos retribuidos que no se contemplan en el Estatuto de los trabajadores, pero que sí que tienen gran incidencia en el control del absentismo injustificado. Se concede un permiso por el tiempo estrictamente necesario para asistir a consulta médica, en los supuestos de enfermedad del trabajador o de hijos menores de edad<sup>86</sup>. O para visitar al médico de cabecera, que se extiende en los supuestos que sea necesario acompañar a familiares discapacitados de primer grado, con un límite fijado de horas al año<sup>87</sup>; o para acudir al médico, cuando el trabajador deba acompañar a un hijo menor de 12 años<sup>88</sup>.

En otra línea, se conceden permisos retribuidos para trámites adopción y acogida de 2 días naturales o para técnicas reproducción asistida (2 días o 4 medios días), o incluso licencias para bautismos y primera comunión de hijos y nietos coincidente con la ceremonia<sup>89</sup>. De esta forma, se evita que el empleado falte al trabajo sin causa justificada.

En otras ocasiones se conceden, por ejemplo, permisos con menor utilidad a los efectos de luchar contra el absentismo, por ejemplo, el día del cumpleaños del trabajador, cuando coincida con un día laborable, podrá elegir, cumpliendo con la jornada diaria, el horario a realizar con el fin de que lo pueda celebrar con su familia y amigos<sup>90</sup>.

Más adecuados que los anteriores para la consecución de objetivos relativos a la conciliación, se regulan de forma general las bolsas de horas para compensar la flexibilidad o los excesos de jornada diarias en supuestos de realización de jornadas irregulares<sup>91</sup>, que en cierto modo es una fórmula de flexibilización del horario. En ocasiones, más específicamente se regulan permisos por asuntos propios de un día que, con un objetivo claro de lucha contra el absentismo, solo se conceden a los trabajadores que no hayan faltado al

---

<sup>83</sup> IV CC marco del Grupo Endesa (BOE 13 febrero 2014).

<sup>84</sup> III CC para el grupo de empresas MAXAM (BOE 14 enero 2015).

<sup>85</sup> CC del Grupo ASV Servicios Funerarios (BOE 26 febrero 2015).

<sup>86</sup> IV CC marco del Grupo Endesa (BOE 13 febrero 2014).

<sup>87</sup> CC de Servicio BSH al Cliente Zona 2 Norte (BOE 25 junio 2014) y CC de BSH Electrodomésticos España, SA, Servicio BSH al cliente para sus centros de trabajo de Gerona, Tarragona y Palma de Mallorca (BOE 15 abril 2014).

<sup>88</sup> CC de Mercadona SA, Fornis Valencians, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL (BOE 30 enero 2014).

<sup>89</sup> III CC para el grupo de empresas MAXAM (BOE 14 enero 2015).

<sup>90</sup> CC de Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguro SA (BOE 28 noviembre 2014).

<sup>91</sup> CC de Servicio BSH al Cliente Zona 2 Norte (BOE 25 junio 2014) y CC de BSH Electrodomésticos España, SA, Servicio BSH al cliente para sus centros de trabajo de Gerona, Tarragona y Palma de Mallorca (BOE 15 abril 2014).

trabajo durante el año natural anterior, añadiendo un día adicional en los supuestos en que tampoco se hayan producido accidentes de trabajo con baja<sup>92</sup>. A veces únicamente se reconocen en casos de especial gravedad bolsas de hasta 40 horas de trabajo recuperables, no computables a efectos del cálculo del absentismo<sup>93</sup>.

En este contexto, hay que defender la gran utilidad de este tipo de medidas en la lucha contra el absentismo injustificado que apuestan por la conciliación de la vida familiar, pero sin provocar costes empresariales. El trabajador podrá atender a sus necesidades personales y familiares y podrá cumplir con su prestación en un tiempo ulterior.

Con independencia de esta cuestión, una medida de gran ayuda a los objetivos buscados es la concesión de la posibilidad de fraccionar los permisos en caso de hospitalización, los permisos de paternidad, las reducciones de jornada, los permisos no retribuidos y las excedencias<sup>94</sup>, de acuerdo con las necesidades de cada trabajador. Con el mismo fin, se reconoce la posibilidad de unir el permiso paternal y maternal con el periodo de vacaciones<sup>95</sup>.

#### 5.4. Las licencias no retribuidas

Las licencias no retribuidas pueden evitar que los asuntos familiares lleven al trabajador a la falta continua a su puesto de trabajo. Estas medidas son más favorables al empresario que las anteriores, ya que no solo sirven para controlar las ausencias, sino que su utilización no les genera ningún coste adicional.

Por ejemplo se reconoce licencias no retribuidas, con una duración máxima a concretar por centro, para casos de adopción en el extranjero, de sometimiento a técnicas de reproducción asistida, de hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad<sup>96</sup>. En idéntica dirección y para los mismos supuestos de hecho, limitadas a una duración de hasta un mes dentro del año natural, es posible ampliar su duración en supuestos excepcionales<sup>97</sup>.

Asimismo, los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, sin derecho a retribución, para la realización de trámites vinculados con adopciones internacionales (máximo 30 días), por asuntos personales o familiares (máximo de 4 días/año), por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (máximo de 15 días/año) o por enfermedad de hijos hospitalizados por enfermedad grave (máximo 2 meses/año)<sup>98</sup>. También se reconoce licencia no retribuidas de hasta 30 días naturales (los 5 primeros, sí

<sup>92</sup> IV CC marco del Grupo Endesa (BOE 13 febrero 2014).

<sup>93</sup> CC de Fenice Instalaciones Ibérica, SL (BOE 10 de mayo de 2014).

<sup>94</sup> XXVI CC de Bimbo SAU (BOE 30 julio 2014).

<sup>95</sup> CC de Mercadona SA, Fornis Valencians, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL (BOE 30 enero 2014).

<sup>96</sup> CC de Servicio BSH al Cliente Zona 2 Norte (BOE 25 junio 2014) y CC de BSH Electrodomésticos España, SA, Servicio BSH al cliente para sus centros de trabajo de Gerona, Tarragona y Palma de Mallorca (BOE 15 abril 2014). Similares derecho se reconocen en el CC de Mercadona SA, Fornis Valencians, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL (BOE 30 enero 2014).

<sup>97</sup> IX CC de Siemens, SA (BOE 15 agosto 2014).

<sup>98</sup> IV CC marco del Grupo Endesa (BOE 13 febrero 2014).

son remunerados), en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada<sup>99</sup>.

En algunas negociaciones se va aún más allá y se conceden licencias sin sueldo sin necesidad de acreditar la causa por un tiempo mínimo de 15 días y que no exceda de 4 meses, prorrogables hasta 6, para atender asuntos propios<sup>100</sup>.

### 5.5. Otras medidas de colaboración con la conciliación

En los distintos convenios colectivos se reconocen otras medidas de diversa naturaleza que tratan de colaborar en la conciliación de la vida familiar y laboral, distintas de las recogidas en el Estatuto de los Trabajadores. A continuación se mencionan alguna de ellas que, aunque no tengan especial incidencia en la lucha contra el absentismo, sí poder tener influencia en la mejora del clima de trabajo que evidentemente incrementa la implicación del trabajador en la empresa y, por tanto, reduce la incidencia del absentismo y aumenta la productividad.

Se aconseja el uso de medios telemáticos (videoconferencias) en las relaciones laborales con el objetivo de reducir la necesidad de viajes de trabajo, facilitando una mejor conciliación de la vida familiar<sup>101</sup>. En la misma dirección, se llevarán a cabo las reuniones de trabajo dentro del horario de la jornada ordinaria<sup>102</sup>, excepto en casos extraordinarios<sup>103</sup>.

Similar objetivo buscan los convenios colectivos cuando organizan las acciones formativas de sus trabajadores en horario laboral y en el lugar de residencia del trabajador con el objetivo de que asistan a la formación y puedan conciliarla con su vida familiar<sup>104</sup>. La formación es decisiva para aumentar la competitividad de la empresa, de modo que parece lógico que se contribuya a facilitar la asistencia a los trabajadores<sup>105</sup>. En definitiva, se entiende fundamental para todos los implicados la potenciación de acciones formativas con horario flexible<sup>106</sup>.

Asimismo, junto a todas estas medidas, igualmente con el fin de limitar la duración de la jornada laboral, se puede tratar de evitar las horas extraordinarias<sup>107</sup>; o se puede permitir que sea el trabajador quien elija entre el cobro o el descanso de las horas extras<sup>108</sup>.

Por otro lado, en los supuestos de movilidad geográfica se trata de garantizar la permanencia en el puesto de trabajo a las trabajadoras en los períodos de embarazo y

<sup>99</sup> CC de Mercadona SA, Fornis Valencians, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL (BOE 30 enero 2014).

<sup>100</sup> V CC de Santa Bárbara sistemas (BOE 14 noviembre 2014).

<sup>101</sup> CC de Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguro SA (BOE 28 noviembre 2014); IX CC de Siemens, SA (BOE 15 agosto 2014); V CC de Santa Bárbara sistemas (BOE 14 noviembre 2014); CC de Servicio BSH al Cliente Zona 2 Norte (BOE 25 junio 2014); y CC de BSH Electrodomésticos España, SA, Servicio BSH al cliente para sus centros de trabajo de Gerona, Tarragona y Palma de Mallorca (BOE 15 abril 2014).

<sup>102</sup> V CC de Santa Bárbara sistemas (BOE 14 noviembre 2014).

<sup>103</sup> IX CC de Siemens, SA (BOE 15 agosto 2014).

<sup>104</sup> V CC de Santa Bárbara sistemas (BOE 14 noviembre 2014).

<sup>105</sup> CC del Grupo Asegurador Reale (BOE 29 de abril de 2015).

<sup>106</sup> CC de Control y Montajes Industriales CYMI, SA (BOE 5 septiembre 2014).

<sup>107</sup> IV CC marco del Grupo Endesa (BOE 13 febrero 2014).

<sup>108</sup> CC de Exide Technologies España, SLU (BOE 7 marzo 2014).

lactancia de un hijo menor de 12 meses, salvo que exista acuerdo entre las partes. Esta garantía es aplicable también al otro progenitor en el supuesto de que ambos trabajen en la empresa<sup>109</sup>. De la misma manera, se da preferencia en el mantenimiento del puesto en el centro de trabajo a los trabajadores por motivos de cuidados de menores y familiares hasta segundo grado de consanguinidad<sup>110</sup>.

Otra medida de conciliación consiste en promocionar, cuando el tipo de trabajo a realizar y la tecnología disponible lo permitan, el teletrabajo. Se propiciarán experiencias de teletrabajo en orden a valorar las posibilidades de aplicación y/o implantación definitiva. Se suscribirán acuerdos individuales de teletrabajo por escrito, garantizando la igualdad de derechos y oportunidades en comparación con el resto de trabajadores, a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, así como el mantenimiento de las condiciones económicas y sociales de los trabajadores participantes<sup>111</sup>. El trabajo desde casa reducirá el absentismo, dado que esta modalidad laboral contribuirá a hacer frente a cualquier imprevisto que le surja al trabajador.

### 5.6. La prevención de riesgos

En la negociación colectiva, se da prioridad a las medidas de vigilancia de la salud en el ámbito señalado, que incidirán en la reducción de las bajas injustificadas. Se determinarán los puestos de trabajo adaptados y exentos de riesgos en situación de embarazo y lactancia, así como se elaborarán protocolos de valoración de dichos riesgos a los efectos de la prestación de riesgo durante el embarazo y riesgo en la lactancia<sup>112</sup>.

Además, en situaciones de trabajadoras embarazadas que presten servicio en régimen de trabajo a turno, se buscará la compatibilidad entre su estado de gestación y una adecuada protección tanto de su salud como de la del feto y del recién nacido menor de 12 meses (en este último supuesto, también en relación al trabajador). Entre las medidas que se pueden tomar con estos objetivos se encuentran la modificación del turno de trabajo y la reducción de la jornada ordinaria diaria, con reducción proporcional del salario, entre 1 y 4 horas. En todo caso, para que el ejercicio de estos derechos tenga la menor incidencia posible en la organización de la empresa, se apuesta por formalizar contratos para sustituir a los trabajadores durante los periodos de ausencia<sup>113</sup>.

Con el objetivo de garantizar una protección adecuada y suficiente para la salud y seguridad, se publicitará la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales para mujeres embarazadas<sup>114</sup>. En este sentido, cuando la mujer comunica su situación de em-

<sup>109</sup> IV CC marco del Grupo Endesa (BOE 13 febrero 2014).

<sup>110</sup> CC de Mercadona SA, Forns Valencians, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL (BOE 30 enero 2014).

<sup>111</sup> IV CC marco del Grupo Endesa (BOE 13 febrero 2014).

<sup>112</sup> CC para los trabajadores para los trabajadores de servicios auxiliares de IS Facility Services, SA (BOE 12 septiembre 2014).

<sup>113</sup> IV CC marco del Grupo Endesa (BOE 13 febrero 2014).

<sup>114</sup> CC de Control y Montajes Industriales CYMI, SA (BOE 5 septiembre 2014) y CC para los trabajadores para los trabajadores de servicios auxiliares de IS Facility Services, SA (BOE 12 septiembre 2014).

barazo, la empresa procede a enviarle un formulario de comunicación oficial de su situación para que autorice a que sus datos sean utilizados por el servicio de prevención ajeno de la empresa con la finalidad de que puedan ser aplicadas las medidas preventivas de protección a la maternidad, así como a que la empresa estudie los riesgos de puesto de trabajo y lo adapte a la nueva situación de embarazo<sup>115</sup>.

En definitiva, todas estas medidas de prevención cooperarán a reducir el absentismo, en este caso justificado, de las trabajadoras en cuenta a que las medidas de prevención sobre su salud evitarán situaciones de bajas motivadas por el propio embarazo o la maternidad.

Pero, asimismo, existen otras implicaciones en materia de género más allá de la situación de embarazo. Se reconoce la necesidad de sensibilizar y formar con perspectiva de género a los sectores involucrados en el cuidado de la salud, apoyando políticas y programas dirigidos a mejorar el bienestar de las mujeres y la detección de situaciones de problemática específica<sup>116</sup>.

Por último, en la materia de absentismo se incide en la exigencia de que los datos de absentismo médico, tanto de contingencias comunes como profesionales, se desglosen por sexos en aras a analizar posibles medidas preventivas por razón de sexo de acuerdo con protocolos sanitarios específicos y en las consultas médicas<sup>117</sup>.

---

<sup>115</sup> CC de Fenice Instalaciones Ibérica, SL (BOE 10 de mayo de 2014).

<sup>116</sup> CC de Mutua Montañesa, Matepss núm. 7 (BOE 8 mayo 2014).

<sup>117</sup> CC de Servicio BSH al Cliente Zona 2 Norte (BOE 25 junio 2014) y CC de BSH Electrodomésticos España, SA, Servicio BSH al cliente para sus centros de trabajo de Gerona, Tarragona y Palma de Mallorca (BOE 15 abril 2014).

# Los protocolos de acoso

## Harassment protocols

EVA DíEZ-ORDÁS BERCIANO \*

*Counsel del Departamento Laboral  
de Garrigues Abogados*

*Resumen.* La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres supuso un antes y un después en muchas materias relacionadas con la igualdad, entre ellas, en lo relativo con la elaboración de los protocolos de acoso sexual. A lo largo de los diez años transcurridos desde su existencia y en cumplimiento del mandato legislativo contenido en dicha Ley, se han publicado gran diversidad de protocolos y, aunque en todos ellos el objetivo común permite encontrar ciertas similitudes, podemos concluir que hay tantos tipos de protocolos de acoso como protocolos existentes. Pero no solo es importante conocer el contenido de los protocolos existentes a la fecha, sino que, en este campo, es especialmente relevante conocer las eventuales consecuencias a las que se puede enfrentar una empresa por las acciones (u omisiones) que adopte en relación con esta materia. Por este motivo, en el presente trabajo, además de analizar el contenido de una muestra de protocolos de acoso, se hace referencia a los criterios emitidos por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para determinar los comportamientos (u omisiones) punibles y las sanciones que pueden aplicarse en cada uno de los casos.

*Palabras clave:* negociación colectiva, protocolos de acoso, igualdad, acoso sexual, acoso por razón de sexo.

*Abstract.* The entry into force of Organic Law 3/2007, of March 22, 2007 governing the effective equality between men and women marked a turning point for many issues relating to equality, including the creation of sexual harassment protocols. During the ten years that have passed since it came into existence and, in compliance with the legislative mandate contained in the Law, a wide range of protocols have been published and, although the common goal allows for certain similarities, we can conclude that there are as many types of harassment protocols as existing protocols. However, not only is it important to be aware of the protocols that currently exist, but also particularly relevant in this field to be aware of the possible consequences that companies face as a result of their acts (or omissions) in this regard. Therefore, in addition to analyzing the content of a sample of harassment protocols, this study also deals with the criteria established by the General Directorate of Labor and Social Security Inspection to determine what acts (or omissions) are punishable and the penalties that may be applied in each case.

*Keywords:* collective bargaining, harassment protocols, equality, sexual harassment, gender-based discrimination.

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Normativa aplicable. 3. Contenido de los Protocolos de acoso. 4. Consecuencias derivadas de las actuaciones o de la falta de actuación del empresario.

---

\* [eva.diez-ordas@garrigues.com](mailto:eva.diez-ordas@garrigues.com)

## 1. Introducción

Parece obvio que no puede existir igualdad si se produce una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo que no es atendida correctamente.

La articulación de protocolos de acoso se trata de una medida que puede prevenir situaciones susceptibles de afectar gravemente a la salud de la persona que padece el acoso e impactar en la propia organización empresarial donde se produce.

Tras una breve referencia a la normativa aplicable, en el presente trabajo se trata de resumir el contenido principal de una muestra de protocolos de acoso analizada, para, posteriormente, adentrarnos en las principales consecuencias que se pueden derivar para el empresario por las actuaciones (u omisiones) que adopte en relación con esta materia, tanto desde el punto de vista de la prevención como en el tratamiento de una situación de acoso efectivamente producida.

## 2. Normativa aplicable

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (“Ley de Igualdad”), establece por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico la definición de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Con anterioridad a esta norma, esta materia únicamente estaba regulada por los siguientes preceptos:

- El artículo 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores que, en su redacción anterior a la Ley de Igualdad, establecía el derecho de los trabajadores al respeto a su dignidad, comprendida la protección frente a *“ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual”*.
- El artículo 14 de la Ley 1/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (“LPRL”), que establece el deber general de protección del empresario ante los riesgos de seguridad y salud en el trabajo.
- El artículo 8.13 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (“LISOS”), que establecía como infracción muy grave *“El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”*.

La Ley de Igualdad define, en su artículo 7, el concepto “acoso sexual”, perfilándolo como *“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*; y el acoso por razón de sexo, definiéndolo como *“cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*.

También es importante tener en cuenta que la Ley de Igualdad considera que ambos comportamientos deben calificarse como discriminatorios o un acto de discriminación por razón de sexo (apartados 3 y 4 del citado artículo 7):

*“3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*

*4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”.*

Tras esta importante novedad, la Ley de Igualdad establece (artículo 48) la obligación de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, promoviendo procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular al respecto.

La Ley de Igualdad continúa indicando que, con la finalidad anterior, podrán establecerse medidas, tales como, la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación, imponiendo, eso sí, la obligación de que dichas medidas sean negociadas con la representación de los trabajadores.

Finalmente, la Ley de Igualdad va más allá, imponiendo asimismo obligaciones a los representantes de los trabajadores, que *“deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos”.*

Obligación similar a la referida anteriormente para las empresas se establece en el artículo 62 de la Ley de Igualdad para el caso de las administraciones públicas que, en cumplimiento de lo establecido en dicho precepto, deben negociar con la representación legal un protocolo de actuación con inclusión, al menos, de los siguientes principios:

- El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

### **3. Contenido de los Protocolos de acoso**

La obligación establecida en el artículo 48 de la Ley de Igualdad se suele cumplir a través de la negociación colectiva, incorporando el protocolo de actuación como parte del

convenio colectivo, suscribiéndolo como anexo o como instrumento específico en virtud del compromiso asumido en el convenio.

Del examen de diversos protocolos de acoso sexual existentes podemos concluir que existen tantos protocolos de acoso sexual como empresas o convenios colectivos, debiendo destacar lo siguiente:

- Existen multitud de protocolos cuyo ámbito no se ciñe al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, sino que pretenden cubrir también las situaciones de acoso laboral<sup>1</sup>. Aunque el tratamiento conjunto de todas las situaciones de acoso es criticado por la doctrina especializada en la materia, lo cierto es que la propia Dirección General de la Inspección de Trabajo, en las Guías y Criterios emitidos al respecto<sup>2</sup>, realiza un análisis conjunto de todas las situaciones de acoso que se pueden producir en el trabajo.
- Muchos protocolos contienen una serie de principios básicos (*“todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas hostiles (...)”*, etc.)<sup>3</sup>.
- Los protocolos pueden incluir también definiciones del concepto de “acoso sexual”, generalmente reiterando la definición legal<sup>4</sup>. Aunque existen casos en los que se profundiza en la definición de comportamientos no permitidos, incluyendo incluso ejemplos de situaciones de acoso sexual (por ejemplo, chistes de contenido sexual, piropos o comentarios sexuales, gestos o miradas insinuantes, etc.<sup>5</sup>; acercamiento físico excesivo o innecesario, envío de mensajes, etc.<sup>6</sup>).
- Existen protocolos que contienen una relación de medidas preventivas del acoso (por ejemplo, formación e información, realizando campañas divulgativas y de concienciación<sup>7</sup>; la integración del personal de nuevo ingreso<sup>8</sup>; la puesta en conocimiento de los trabajadores del protocolo<sup>9</sup>; promoción de iniciativas formativas<sup>10</sup>).
- Se suelen establecer dos fases en el procedimiento<sup>11</sup>: una fase informal (en el que

<sup>1</sup> Convenio Colectivo de BSH Electrodomésticos España, S.A. (BOE de 21 de octubre de 2013); I Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Renfe Operadora (BOE de 24 de abril de 2008); Convenio Colectivo de acción e intervención social (BOE de 22 de junio de 2015).

<sup>2</sup> Guía explicativa y de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos en materia de acoso y violencia en el trabajo; y Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

<sup>3</sup> I Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Renfe Operadora; Convenio Colectivo estatal de grandes almacenes (BOE de 8 de abril de 2013); Convenio Colectivo del sector de empresas de publicidad (BOE de 10 de febrero e 2016); Convenio Colectivo de acción e intervención social.

<sup>4</sup> Convenio Colectivo de BSH Electrodomésticos España, S.A.; I Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Renfe Operadora; II Convenio Colectivo del Grupo de Empresas VIPS (BOE de 29 de noviembre de 2011); XXII Convenio Colectivo de banca (BOE de 5 de mayo de 2012); Convenio Colectivo del sector de empresas de publicidad; Convenio Colectivo general de la industria química (BOE de 9 de abril de 2013).

<sup>5</sup> Convenio Colectivo Importaco Frutos Secos (BOE de 17 de marzo de 2015).

<sup>6</sup> Convenio Colectivo de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 11 de julio de 2013).

<sup>7</sup> Convenio Colectivo de BSH Electrodomésticos España, S.A.

<sup>8</sup> I Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Renfe Operadora.

<sup>9</sup> Convenio Colectivo del Grupo de Empresas VIPS.

<sup>10</sup> Convenio Colectivo Estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio e industrias cerámicas (BOE 21 de mayo de 2014); Convenio Colectivo general de la industria química; Convenio Colectivo de acción e intervención social.

<sup>11</sup> Convenio Colectivo de acción e intervención social; I Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Renfe Operadora; Convenio Colectivo de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 20 de junio de 2013).

la persona interesada manifieste, directamente o a través de un representante, que la conducta no es bien recibida) y una fase formal (mediante la instrucción de un expediente informativo/disciplinario), que suele requerir:

- Denuncia escrita.
- En ocasiones, nombramiento de una comisión instructora<sup>12</sup> o de igualdad<sup>13</sup>.
- Fase de prueba, incluyendo la audiencia a los interesados y a la RLT. Carácter confidencial de las declaraciones.
- Posibilidad de suspensión, cambio de puesto de los interesados u otras medidas cautelares, mientras se tramita el expediente.
- Conclusiones y, en su caso, adopción de medidas.

#### **4. Consecuencias derivadas de las actuaciones o de la falta de actuación del empresario**

Con independencia de lo establecido en los protocolos de acoso y de las críticas y mejoras que la mayor parte de los expertos en la materia proponen, es importante conocer las consecuencias a las que se puede enfrentar una empresa como consecuencia de las acciones que adopte o de su pasividad o falta de actuación en relación con esta cuestión.

Para ello acudimos al Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo, de fecha 19 de febrero de 2009; y la Guía explicativa y de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos en materia de acoso y violencia en el trabajo, emitida por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como complemento del Criterio Técnico 69/2009.

En concreto, el Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo fue emitido como consecuencia de todas las novedades legales<sup>14</sup>, jurisprudenciales<sup>15</sup> y en materia de negociación colectiva a nivel europeo y nacional<sup>16</sup> que se habían producido años antes en relación con todas las materias relacionadas con el acoso.

El Criterio es una guía de actuación para los inspectores de trabajo en relación con todas las situaciones de violencia psicológica en el trabajo (concepto que comprende to-

---

<sup>12</sup> Convenio Colectivo del Grupo de Empresas VIPs.

<sup>13</sup> Convenio Colectivo de BSH Electrodomésticos España, S.A.

<sup>14</sup> La Ley de Igualdad y la trasposición de diversas Directivas comunitarias sobre Igualdad de Trato y no Discriminación en 2003, a través de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

<sup>15</sup> La jurisprudencia en relación con el acoso moral y, especialmente, la doctrina establecida por el Tribunal Constitucional en sus sentencias 62/2007 y 160/2007, en las que se reconoce que las obligaciones del empresario previstas en la LPRL son de plena aplicación a los supuestos de riesgo psíquico motivado por la organización del trabajo.

<sup>16</sup> Acuerdo Marco sobre Estrés Laboral (año 2004), traspuesto al marco de negociación colectiva español por el ANC 2005; y Acuerdo sobre el Acoso y la Violencia en el trabajo (2007), traspuesto por el ANC 2007.

das las formas de acoso y maltrato en el trabajo); fijando los conceptos, determinando los comportamientos que se consideran punibles y las sanciones aplicables.

En relación con la materia que nos ocupa, el Criterio hace referencia a la obligación contenida en el artículo 48 de la Ley de Igualdad, para concluir que la obligación de arbitrar los procedimientos referidos en el citado artículo puede ser tanto laboral como de prevención de riesgos laborales y, por lo tanto, el incumplimiento de dicha obligación puede constituir una infracción laboral en el orden social y una infracción de prevención de riesgos laborales:

#### (i) Infracciones laborales

En primer lugar, el Criterio recuerda que, de conformidad con lo previsto en el artículo 2.1 LISOS, el sujeto responsable de las infracciones laborales únicamente puede ser empresario, pudiendo incurrir en responsabilidad tanto por acción como por omisión, aunque en ambos casos debe existir algún indicio de dolo o negligencia en su actuación. El empresario es también responsable por las conductas constitutivas de acoso realizadas por el personal de la empresa o por personal externo, siempre que quede acreditado que habiendo conocido, o debiendo conocer los hechos, no haya tomado las medidas suficientes y adecuadas para evitar la referida situación. Una vez aclarado lo anterior y entrando en los preceptos que tipifican las conductas calificadas como infracciones laborales:

- El artículo 8.13 LISOS tipifica como infracción muy grave *“el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto de las mismas.”*
- A su vez, el artículo 8.13 bis LISOS, bajo la misma gravedad, castiga el *“el acoso por razón de (...) sexo, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”.*

En el primero de los casos se tipifica la conducta activa del empresario, que siempre será constitutiva de infracción. En el segundo se incluye una conducta que engloba varios actos y sobre la que el empresario únicamente será responsable por haber adoptado una conducta pasiva una vez conocidos los hechos.

En supuestos en los que no existe una situación de acoso, el Criterio considera que el incumplimiento de la obligación prevista en el artículo 48 de la Ley de Igualdad sería constitutivo de la infracción prevista en el artículo 7.10 LISOS:

*“Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 ET, salvo que proceda su calificación como muy graves (...)”.*

(ii) Infracciones en materia de prevención de riesgos laborales

Del mismo modo que ocurría en el caso de las infracciones laborales, en los supuestos de incumplimiento en materia de Prevención de Riesgos Laborales, el responsable es el empresario. Tal afirmación encuentra su fundamento en el artículo 14.2 LPRL<sup>17</sup>.

Sin embargo, en esta materia, la responsabilidad puede ser compartida por el empresario principal y por otros empresarios presentes en el centro de trabajo o por el titular del centro (artículo 24 LPRL), por lo tanto, las medidas para prevenir o intervenir ante situaciones de acoso deben ser adoptadas por varias empresas.

En cuanto a los preceptos que tipifican las conductas calificadas como infracciones en materia de prevención de riesgos laborales podemos distinguir entre las infracciones por falta de prevención de los riesgos psicosociales y las infracciones por falta de intervención ante la identificación de riesgos psicosociales:

- Las infracciones por falta de prevención son generalmente infracciones graves:
  - La falta de evaluación o identificación de riesgos psicosociales, su falta de revisión o no llevar a cabo las medidas que se establezcan en las evaluaciones (artículo 12.6 LISOS).
  - No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, cuando se han detectado riesgos psicosociales (artículo 12.2. LISOS).
  - El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo (artículo 12.8 LISOS).
- Las infracciones por falta de intervención que pueden ser aplicadas por la Inspección de Trabajo son las siguientes:
  - La pasividad o falta de intervención del empresario ante un problema relacionado con la violencia en el trabajo puede suponer una infracción en ma-

---

<sup>17</sup> “En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo”.

teria de prevención de riesgos laborales que puede ser leve (artículos 11.4 LISOS), grave (artículo 12.16 LISOS) o muy grave (artículo 13.10 LISOS).

- En el caso de que el empresario conozca o sospeche que una baja por enfermedad del trabajador puede deberse a una situación de estrés o violencia en el trabajo, e incumpla la obligación de realizar una investigación al respecto, esa pasividad puede ser constitutiva de una infracción grave (artículo 12.3 LISOS).
- En el caso de que la intervención deba ser llevada a cabo por varios empresarios presentes en el centro de trabajo, la falta de adopción de las medidas de coordinación y cooperación previstas en la normativa de aplicación podría suponer una infracción grave (artículo 12.13 LISOS) o muy grave (artículo 13.7 LISOS).

Tras realizar la exposición de los preceptos legales que pueden ser aplicados en cada caso, el Criterio Técnico da las pautas para solventar situaciones de concurrencia de infracciones. Como regla general, la solución que se propone en casos de concurrencia es la aplicación de la sanción correspondiente a la infracción más grave cometida.

A este respecto, merece la pena recordar el importe de las sanciones previsto en el artículo 40 LISOS. Concretamente, el artículo 40.1 LISOS establece que las infracciones en materia de relaciones laborales se sancionarán:

- a) Las leves, en su grado mínimo, con multas de 60 a 125 euros; en su grado medio, de 126 a 310 euros; y en su grado máximo, de 311 a 625 euros.
- b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros.
- c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros.

Por otro lado, el apartado 2 del referido artículo, prevé el régimen sancionador en casos de incumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales:

- a) Las leves, en su grado mínimo, con multa de 40 a 405 euros; en su grado medio, de 406 a 815 euros; y en su grado máximo, de 816 a 2.045 euros.
- b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 2.046 a 8.195 euros; en su grado medio, de 8.196 a 20.490 euros; y en su grado máximo, de 20.491 a 40.985 euros.
- c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 40.986 a 163.955 euros; en su grado medio, de 163.956 a 409.890 euros; y en su grado máximo, de 409.891 a 819.780 euros.

Por su parte, la Guía explicativa y de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos en materia de acoso y violencia en el trabajo, emitida como comple-

mento al Criterio Técnico antes referido, identifica en primer lugar las notas características de un comportamiento constitutivo de acoso sexual.

En este sentido, se considera que el acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos a una persona concreta (bilateral), ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje), como aquellos que se dirijan de forma indeterminada a un colectivo de personas de un determinado sexo a través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso ambiental).

Asimismo y centrándonos en las consecuencias que para la empresa puedan derivarse en esta materia, la Guía recuerda la posibilidad del Inspector actuante de iniciar un procedimiento de recargo de las prestaciones de la Seguridad Social.

El recargo o aumento de prestaciones derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional cuando los mismos sean debidos a incumplimientos empresariales en materia de seguridad e higiene se encuentra actualmente establecido en el artículo 164 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social:

*“Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por ciento, cuando la lesión se produzca por equipos de trabajo o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.”*

La Guía explicativa establece los dos requisitos que se consideran necesarios para la formulación de propuestas de recargo de prestaciones por parte de la Inspección:

- (i) En primer lugar, se prevé como requisito principal el inicio del procedimiento sancionador en el orden social frente a la empresa por hechos y circunstancias relativas a actos de violencia y acoso en el trabajo que contemple al menos una infracción en materia de prevención de riesgos laborales sin perjuicio de la aplicación de las normas del concurso de infracciones, salvo en los supuestos excepcionales en que este procedimiento no puede ser iniciado o que se trate de personal al servicio de una administración pública en el que esta facultad no puede ser ejercida.
- (ii) El segundo de los requisitos es que el inspector actuante estime que la infracción del empresario en materia de prevención de riesgos laborales haya sido la causa de la lesión sufrida por el trabajador accidentado.

Finalmente, no se reputará como requisito imprescindible que la contingencia haya sido declarada previamente como profesional por parte de la Entidad Gestora, ya que ésta puede en cualquier caso pronunciarse a este respecto en el propio procedimiento.

Como conclusión a lo anterior, considero que el conocimiento por parte de las empresas de las eventuales consecuencias que se pueden derivar por su actuación u omisión en relación con las situaciones de acoso (tanto para ellas, en lo relativo a sanciones y recargos de prestaciones; como para la persona o entorno que lo sufre, en lo referente a enfermedades profesionales o ambiente laboral) es fundamental para que, efectivamente, los protocolos de acoso se implanten y se apliquen, debiendo resaltar que los protocolos de acoso, al igual que sucede con los planes de igualdad, deberían ser un instrumento “vivo” en la empresa (o como parte del convenio colectivo sectorial, en su caso), que se adapte con el tiempo a las circunstancias de la misma y de la realidad social de cada momento, todo ello con el objetivo de cumplir la finalidad para la que son aprobados: la prevención y el amparo de las situaciones de acoso sexual.

#### IV. LOS COLECTIVOS ESPECIALES

# Colectivos especiales: Las mujeres trabajadoras en circunstancias de vulnerabilidad y la negociación colectiva en sectores no feminizados

Special groups: Women at Work in vulnerable circumstances and collective bargaining in non-feminized sectors.

M<sup>a</sup> GEMA QUINTERO LIMA \*

*Universidad Carlos III de Madrid*

*Resumen.* La concurrencia de ciertas circunstancias subjetivas (discapacidad, cargas familiares, déficits formativos...) en las mujeres trabajadoras de sectores no feminizados, es susceptible de convertirlas en sujetos vulnerables en clave de empleabilidad. La negociación colectiva podría ser una herramienta eficaz para corregir, siquiera levemente, los efectos de esta situación, siempre que se emplease una perspectiva sensible y omnicomprensiva de género.

*Palabras clave:* colectivos especiales, sector no feminizado, medidas de igualdad.

*Abstract.* The concurrence of certain subjective circumstances (disability, family burdens, training deficits ...) in working women in non-feminized sectors is susceptible of making them vulnerable in terms of employability. Collective bargaining could be an effective tool for correcting, even slightly, the effects of this situation, providing a sensitive, gender-compatible perspective.

*Keywords:* : special groups, non-feminized sector, equality measures.

**Sumario:** 1. Prolegómenos. 2. Aproximación al concepto de *colectivo sensible o de especial vulnerabilidad*. 2.1. Circunstancias subjetivas. 2.2. Circunstancias objetivas. 3. Los colectivos sensibles en la negociación colectiva: un vistazo a algunos sectores masculinizados y neutros. 3.1. Algunos contenidos. 3.2 La necesidad de una nueva axiología convencional: entre la quimera utópica y las nuevas zonas de acción negociada en clave de Responsabilidad Social Empresarial postmoderna. 4. Bibliografía.

## 1. Prolegómenos

La situación general del trabajo de las mujeres sigue constituyendo en la actualidad una línea de reflexión necesaria. No solamente en el ámbito puramente nacional español, sino desde una perspectiva más global. Resulta llamativo que, en términos generales, las mujeres trabajadoras se encuentran sometidas a las mismas vicisitudes en todos los

---

\* mariagama.quintero@uc3m.es

Estados, independientemente del grado de desarrollo que presente el estado en el que desarrollan su actividad. Con ciertas diferencias, como resultado evidente de los distintos estadios de desarrollo político y socioeconómico de las distintas regiones mundiales, sí resulta claro que se mantiene una brecha general, más o menos profunda por materias, entre el trabajo femenino y el masculino.

Dejando a un lado los aspectos más extremos y críticos, ligados a derechos humanos básicos, (trata y explotación sexual) son llamativas las diferencias en la calidad del empleo (subempleo, empleo precario y no formalizado, temporal, a tiempo parcial), es llamativa la segregación ocupacional<sup>1</sup>, así como las distintas proyecciones profesionales. En ese panorama, una de las causas comunes a todas esas situaciones es la brecha de género en la distribución de las tareas de cuidado y en la asunción de responsabilidades familiares<sup>2</sup>.

Por más que se sea un marco global internacional, el hecho de que se replique en un Estado comunitario como el español, no deja de ser preocupante, en términos generales, pero tanto más respecto de determinados tipo de mujeres trabajadoras; a saber: aquellas que constituyen un grupo de especial vulnerabilidad. De ahí que sin ahondar en diagnósticos técnico-estadísticos, sí se haya de ofrecer como antídoto primero a la visión pesimista de esa realidad no necesariamente generalizada pero crítica, una línea de acción constructiva para nuevas formas de negociación colectiva.

## **2. Aproximación al concepto de *colectivo sensible* o de *especial vulnerabilidad***

Hablar de colectivo sensible para englobar a cierto grupo de mujeres trabajadoras no deja de ser una tarea paradójicamente esencial y compleja. Las categorizaciones en femenino ligadas a ese rasgo de sensibilidad o vulnerabilidad no están exentas de un cierto pudor/rechazo filosófico-político, por lo que de estimagtizante pudiera tener; pero es al mismo tiempo preciso para remarcar, siquiera instrumentalmente, la existencia de una realidad polifacética de mujeres trabajadoras.

No estaría muy claro si la categorización “colectivos sensibles” es la más adecuada o no, pero sí resulta menos discutible que se trata de un colectivo más o menos homogéneo de trabajadoras en situación de especial vulnerabilidad retroalimentada.

En efecto, se trata de una realidad polifacética, por cuanto aúna al conjunto de mujeres trabajadoras en las que concurren -una, varias, múltiples- circunstancias de especial vulnerabilidad social: de carácter subjetivo (edad, discapacidad, existencia de cargas fa-

---

<sup>1</sup> Las mujeres continúan estando excesivamente representadas (en comparación con su porcentaje en el empleo total) en dos grupos profesionales, a saber, «Trabajadores administrativos, de los servicios y del comercio» y «Ocupaciones elementales». Éste es particularmente el caso en las economías desarrolladas, en las que las mujeres constituyen más del 60 por ciento y casi el 50 por ciento del empleo total en estas dos ocupaciones peor remuneradas (gráfico III). En cambio, en los países desarrollados, las mujeres están relativamente más representadas en el grupo profesional mejor remunerado, es decir, «Directores, profesionales y técnicos» (48,1 por ciento)) *Informe Las mujeres en el trabajo Tendencias de 2016* Resumen ejecutivo. OIT. Ginebra 2016 p. 6.

<sup>2</sup> Las mujeres siguen trabajando menos horas en un empleo remunerado, mientras que asumen la gran mayoría de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas. P. 7 *Informe Las mujeres en el trabajo Tendencias de 2016* Resumen ejecutivo. OIT. Ginebra 2016, p. 7.

miliares, en régimen de monoparentalidad, nivel de estudios, nacionalidad) y de carácter objetivo (contexto socioeconómico y sector).

La combinación de esos factores entre sí, intensifica sus niveles de sensibilidad en términos de género.

En juego se encuentra en lo que aquí respecta, no solo una situación de desigualdad/discriminación, sino una materialización puramente laboral, que tiene que ver con su empleabilidad y/los problemas de empleabilidad<sup>3</sup> que su condición le acarrea suplementariamente a la mera condición de género. Y esto resulta especialmente relevante en estos –que se han denominado aquí– los colectivos sensibles porque la falta de empleabilidad inicial o sobrevenida conduce a situaciones de riesgo de pobreza y de exclusión social.

La exclusión social resulta ser el efecto de una dinámica en la que la falta de empleabilidad no posibilita un desarrollo sin patologías (salario indigno, contratación atípica/precaria, jornadas no conciliadoras) de una relación laboral que permita mantenerse dentro de los estándares de bienestar general. Y/o las circunstancias personales expulsan de esos estándares laborales, de lo que se deriva un tipo de *sámsara* jurídico-social en el que el trabajo se sitúa en el centro de la situación de exclusión.

En ese ámbito de los problemas de empleabilidad y prevención de la exclusión encontraría su lugar la acción convencional, como instrumento privilegiado de solución correctora de situaciones desventajosas de partida.

### *2.1. Circunstancias subjetivas*

En el caso de las mujeres trabajadoras, resulta observable una hipótesis: algunas circunstancias personales, son elementos que tienen una cierta incidencia en su situación jurídico-laboral en la empresa, y que podrían determinar la relativa ineficiencia de los contenidos negociales en materia de igualdad de género existentes.

Bien es cierto que se trata de circunstancias igualmente predicables de trabajadores varones; sin embargo al feminizarse tienen efectos exponencialmente mayores en términos de vulnerabilidad.

Desde otra perspectiva, se trata de circunstancias subjetivas, que tienen una incidencia objetiva en el nivel de protección última por los instrumentos de la negociación colectiva en la medida en que modalizan/reducen los efectos de los contenidos negociales, los generales y los específicos en materia de género.

---

<sup>3</sup> La *empleabilidad* es un concepto que surge a finales de los años noventa y hace referencia al potencial que tiene un individuo de ser solicitado por una empresa para trabajar en ella. Se han de diferenciar de una parte, aquellos aspectos ligados a la empleabilidad femenina *interna* a la empresa, y que refiere a las dificultades de la promoción ligada a estándares masculinos en tiempo de trabajo sobre todo, que han hecho uso de los derechos de conciliación y pretenden restablecer el status quo o referidas a las posibilidades de conversión a indefinidos de contratos de duración determinada y/o de conversión de contratos a tiempo parcial a tiempo completo). De otra parte, se podría distinguir la empleabilidad externa, que hace referencia a las posibilidades de inserción en el mercado de laboral de mujeres con poca formación, de mujeres que salieron del mercado de trabajo por cuestiones familiares y se han descualificado, o de mujeres cualificadas suficientemente pero que presentan problemas de organización del tiempo personal/familiar.

Se trata de circunstancias tales como:

- a) Edad
- b) Formación/nivel educativo-profesional
- c) Nacionalidad
- d) Discapacidad
- e) Cargas familiares: en la variante descendientes a cargo, en régimen de monoparentalidad, o en régimen matrimonial o afín pero con disonancia en los niveles de corresponsabilidad; pero también, cumulativamente a lo anterior o no, en la variante de ascendientes a cargo.
- f) Condición de víctima de violencia de género.

Sin que sea posible aquí hacer un estudio cuantitativo, por cuanto el objetivo, más modesto de este trabajo es otro, sí resulta preciso remarcar lo siguiente: esas circunstancias personales, en abstracto, son susceptibles de tener incidencia en las relaciones laborales de cualquier trabajador, independientemente del género.

Así, jóvenes (16-15 años) y senior (45-55 años) son colectivos que, por la edad, presentan un cierto panorama común en el mercado laboral español y en cualesquiera otros. La presencia de grados de discapacidad inicial o sobrevenida, con o sin origen laboral, incide cualitativamente también en el empleo de los trabajadores y trabajadoras afectados, así como el origen (raza o nacionalidad), o el nivel de estudios como nivel de capacitación profesional.

Ahora bien, cuando a esos elementos subjetivos se les suma el género, se produce una combinación que incrementa exponencialmente una plausible situación de vulnerabilidad laboral y, por efecto, social. O dicho de otro modo, objetivada ya una brecha laboral multifactorial solo por género, esa brecha se acentúa cuando se le acumulan los efectos de esas otras circunstancias personales.

En lo que respecta a la edad, cabe preguntarse qué cohorte de edad queda acaso exenta de vulnerabilidad. En un determinado contexto sociológico ligado al cuidado<sup>4</sup> las franjas de edad fértil se superponen a veces sin solución de continuidad con franjas de edad en las que habría responsabilidades de atención de familiares ascendientes o también descendientes (de segundo grado o de primer grado, según las edades de maternidad efectiva).

Por añadidura, si a la brecha de género, acentuada por circunstancias personales de edad, discapacidad, nacionalidad o formación, se le suma una circunstancia eminentemente femenina como es la de la asunción de cargas familiares (*rectius* responsabilidades familiares), en régimen incluso de monoparentalidad (que incluiría el colectivo de madres solteras, viudas, separadas o divorciadas, e incluso el de la monoparentalidad *de facto* que incluye a las casadas en las que el otro progenitor se inhibe totalmente de las responsabi-

---

<sup>4</sup> ALCANIZ MOSCADOR, M. "Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar", *Revista Española de Sociología* n.º. 23, 2015, p. 29-55; CRESPO LOPEZ, M. *Cuidadoras y cuidadores: el efecto del género en el cuidado no profesional de los mayores*, Madrid: IMSERSO, 2008, 36 p.

lidades familiares), es posible conformar una situación de vulnerabilidad especialmente agravada<sup>5</sup>.

Entre las circunstancias –que se han denominado aquí– subjetivas, la de ser trabajadora con cargas familiares tiene una mínima especialidad, que se resalta ahora, por la eventual incidencia que la negociación colectiva pudiera tener.

Las cargas familiares feminizadas (y no necesariamente en régimen exclusivo de monoparentalidad) son un producto social. Con incidencia en el ámbito laboral como consecuencia de las distintas dinámicas sociológicas y jurídico-políticas<sup>6</sup>.

Así, en efecto, el Derecho del Trabajo se fragua en su momento consciente o inconscientemente, como un conjunto normativo que regula el trabajo masculino como el estándar normativo<sup>7</sup>. Y esto marca inexorablemente el desarrollo de las instituciones. En consecuencia, la regulación del trabajo ha tenido tintes de género masculino desde su conformación, y sólo marginalmente, en ciertos sectores históricamente feminizados (textil, por poner un ejemplo) se han establecido regulaciones que tienen en cuenta las especialidades femeninas. Que por el momento, en la actualidad, responden a un hecho biológico (la maternidad) y a un hecho sociológico (la responsabilidad del cuidado *amplo sensu*.)

Cuando el patrón del mercado de trabajo cambia, sin que se ajusten las realidades socio-jurídicas, se producen ciertas disonancias. Una de esas disonancias se materializa en el cuestionamiento de la empleabilidad de las mujeres trabajadoras con cargas familiares. Porque no pueden acceder en términos de competitividad al mercado de trabajo, y cuando las cargas son sobrevenidas (por ser mujeres trabajadoras, en régimen incluso de estándar masculino), su relación jurídico-laboral se ve afectada de ciertas vicisitudes ligadas al tiempo de trabajo.<sup>8</sup> Que actuaría en lo que a la vulnerabilidad en términos de empleabilidad se refiere como un acelerante del resto de circunstancias subjetivas.

---

<sup>5</sup> El segundo valor más alto de porcentaje de personas en riesgo de pobreza (42,0%) corresponde a los hogares formados por 1 adulto con al menos 1 hijo dependiente a cargo. (*Mujeres y hombres en España*. (INE, 2016, 2.7. Así mismo, en la encuesta continua de hogares (ECH) se pone de manifiesto el carácter feminizado de ciertos colectivos. ([http://www.ine.es/inebaseDYN/ech30274/ech\\_inicio.htm](http://www.ine.es/inebaseDYN/ech30274/ech_inicio.htm)).

<sup>6</sup> Si bien en este ámbito también la negociación colectiva es la llamada a actuar como elemento dinamizador de corresponsabilidad. Véase, SERRANO ARGUESO, M. "El papel de la negociación colectiva para la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres en la asunción de cargas familiares", En AEDTSS, *La igualdad ante la ley y la no discriminación en las relaciones laborales: XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Madrid : Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005 p. 969-980.

<sup>7</sup> De hecho, en la legislación histórica, la regulación del trabajo femenino ya tiene contornos de trato diferencial: se trata de reglas de especial protección, como colectivo vulnerable, esencialmente con carácter transitorio (juventud/maternidad), porque *de facto* pareciera que a las propias legislaciones subyace la realidad de que las mujeres tras su primer alumbramiento rara vez continúan en activo.

<sup>8</sup> Solo habría que atender a los datos de trabajo a tiempo parcial y a los datos de ausencia de empleo por cuidado de hijos y/o de personas dependientes. Según la información del módulo del año 2010 de la Encuesta de Población Activa sobre conciliación entre la vida laboral y familiar, el 97,3% de las personas ocupadas a tiempo parcial por hacerse cargo del cuidado de hijos de 14 o menos años (propios o de la pareja) eran mujeres, y el 53,3% de estas mujeres alegaba como principal razón el alto precio de los servicios del cuidado de niños.

Entre las personas paradas por hacerse cargo del cuidado de hijos, el 82,2% eran mujeres y entre las personas inactivas por el mismo motivo, el porcentaje de mujeres era del 97,2%. En ambas situaciones la principal razón alegada es que los servicios del cuidado de niños son muy caros. Con sustento en la información de este módulo del año 2010, el 89,1% de las personas ocupadas a tiempo parcial por hacerse cargo del cuidado de personas dependientes (enfermos, familiares o amigos de 15 o más años) eran mujeres. Las principales razones alegadas son que los servicios de cuidado son muy caros (37,2%) y la falta de servicios de cuidados de personas dependientes (24,3%). ([http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica\\_P&cid=1254735976595](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976595)).

En suma, las circunstancias personales, acumulativas, en sus distintas manifestaciones, pueden plantear situaciones muy diversas de empleabilidad inicial y sobrevenida. De ahí una cautela inicial al hablar del colectivo “sensible”, por su carácter multiforme/polifacético/multigradual.

Habría de partirse, además, de una intuición: la de que las circunstancias subjetivas en sí mismas, no constituyen un hándicap intrínsecamente, de no ser porque es habitual que se superpongan. Así se pueden visualizar ciertas fórmulas como aquéllas en las que: a) los niveles de mayor formación van ligados a menores cargas familiares; b) los mayores niveles de formación conducen al empleo en sectores estandarizados (no feminizados, muy masculinizados o en transición, tales como oficinas y despachos, consultoría, banca) en los que la existencia de responsabilidades familiares tiene un efecto amortiguado por una regulación convencional progresista, c) el origen/nacionalidad suele ir ligado a bajos niveles formativos y fuertes cargas familiares, por señalar algunos ejemplos, que dibujan un panorama de dificultades personales extra-laborales con incidencia laboral (bajo la forma de estrés y sus consecuentes afecciones incapacitantes); d) la tasa de empleo está directamente relacionada con el número de hijos del que es responsable una mujer trabajadora; e) la monoparentalidad (que resulta ser un fenómeno sociológicamente en auge) tiene efectos especialmente problemáticos en empleos inestables de trabajadoras mujeres en las que concurren otras circunstancias de vulnerabilidad señaladas. De modo que impiden el acceso fluido al empleo, puede conducir a la invisibilización de la mujer trabajadora durante el empleo (y habría que traer aquí todas las eventuales consideraciones ligadas al absentismo), y puede conducir a salidas patológicas del mercado (no renovación de contratos temporales o despido, por ejemplo).

Junto a las anteriores circunstancias personales, habría otra, estrictamente femenina, que resulta ser paradigma de un modo de acción normativo neutralizador. Así, resulta llamativo como, desde 2004, hay un tipo de mujer trabajadora especialmente sensible y vulnerable como consecuencia de una circunstancia personal con efectos patológicos, que sí ha sido objeto de atención normativa y convencional: la mujer trabajadora víctima de violencia de género.

Como consecuencia de una protección integral contra la violencia de género, desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, las mujeres trabajadoras cuentan con una especial protección en el ámbito laboral. De suerte que su estatuto jurídico de trabajadora cuenta con algunas especialidades derivadas de su condición personal (en materia de jornada, suspensiones, o extinciones). Del mismo modo, esa sensibilidad se ha infiltrado en ciertos instrumentos de la negociación colectiva, de modo que se prevén medidas específicas (calcadas de la normativa estatutaria pero a veces caracterizadas de cierta originalidad progresista) que contribuyen a mantener/ no perjudicar la empleabilidad de mujeres trabajadoras que sufren vicisitudes ligadas a la violencia de género.

Sin perjuicio de que se haya de traer a colación en otro momento, este tipo de circunstancia subjetiva no se va tratar en régimen de equivalencia, por lo que de patológico presenta, a las demás circunstancias subjetivas. Si bien sí podría servir de modelo a ex-

trapolar para la protección de las mujeres trabajadoras especialmente vulnerables o en situación de especial vulnerabilidad.

## 2.2. *Circunstancias objetivas*

Junto a las circunstancias subjetivas, habría otro grupo de situaciones no ligadas a la persona misma de la trabajadora, pero que coadyuvarían, unidas a las anteriores de corte subjetivo, a conformar una situación de especial sensibilidad o vulnerabilidad en el empleo.

Estas circunstancias objetivas se refieren, eminentemente al sector productivo en el que desarrolla su actividad profesional la mujer trabajadora, de una parte, y de otra al régimen de contratación (modalidades contractuales) en el que lo hace. Sin embargo, la temporalidad (como duración de la relación contractual) y la parcialidad (como cantidad de tiempo de trabajo), son elementos objetivos ligados en cierto modo a los distintos niveles de formación. Este segundo bloque, habría que dejarlo, por el momento de lado, en la medida en que la temporalidad en la contratación, y ciertos elementos jurídicos a ella ligados, constituyen otro tipo jurídico-conceptual complejo que puede distorsionar el enfoque que aquí se pretende dar<sup>9</sup>.

No obstante lo anterior, es especialmente significativo como elemento objetivo el tipo de sector económico al que pertenezca una mujer trabajadora en cuya persona concurre alguna de las circunstancias subjetivas enunciadas con anterioridad.

En dos direcciones: resulta ser condicionante de una mayor exposición a los efectos de su subjetividad el hecho de se trate de un sector productivo feminizado o masculinizado. Pero en sendos extremos se da una situación de vulnerabilidad.

La mayor o menos representatividad femenina en los distintos sectores económicos<sup>10</sup> tiene un efecto paradójico: en los sectores feminizados (Industria Textil, Peluquerías

---

<sup>9</sup> No obstante no deja de ser preciso remarcar cómo la emergente categoría de los “trabajadores pobres” resulta muy predicable de las mujeres trabajadoras, como un subtipo de “trabajadoras pobres”.

<sup>10</sup> Dejando a un lado el empleo en el servicio doméstico, en el año 2014 del total de mujeres ocupadas, el porcentaje más alto de participación (18,1%) por rama de actividad económica corresponde a la actividad G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas.

El segundo lugar (13,8%) corresponde a la actividad Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales, y el tercer lugar (9,7%) a la actividad P. Educación.

Los porcentajes más bajos de actividad femenina corresponden a las ramas: B. Industrias extractivas 0,1%, E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (0,2% de mujeres empleadas) y D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, con un 0,3% de mujeres empleadas.

En la rama de actividad U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales, no hay participación femenina.

En la UE-28 en el año 2014, el 85,3% del total de mujeres ocupadas lo están en el sector servicios, el 10,9% en el sector industria y el 3,8% en el sector agricultura.

En España en el mismo año, el 90,3% de mujeres ocupadas trabajaban en el sector servicios, el 7,6% en el sector industria y el 2,1% en el sector agricultura.

En el año 2014, en el total de mujeres ocupadas el porcentaje más alto (29,8%) correspondía a la ocupación 5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores. El segundo lugar (21,1%) a la ocupación 2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y el tercer lugar (17,3%) a la ocupación 9. Ocupaciones elementales (INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA. *Mujeres y hombres en España*, 2015.)

y Centros de belleza, Educación infantil, o Asistencia socio-sanitaria, por señalar algunos ejemplos), la negociación colectiva es cierto que adopta una perspectiva de género remarkable, y se tratan con especial atención aquellas condiciones laborales sensibles a la condición de mujer trabajadora (el ejemplo del tiempo de trabajo es paradigmático). Pero la mayor presencia femenina a su vez comprime el efecto expansivo de eventuales medidas convencionales con efectos correctores de las brechas de género en aras del respeto de los intereses económico-empresariales. O dicho de otro modo, en los sectores feminizados, la presencia mayoritaria de mujeres trabajadoras, no permitiría una fácil aplicación de elementos progresistas en la medida en que habría de coherencia un mayor número de intereses ligados al género con las necesidades económico productivas de la empresa; de suerte que el ejercicio efectivo, por ejemplo de derechos referidos a licencias, permisos, turnos, ligados a la conciliación de la vida laboral, quedan condicionados a las necesidades/disponibilidades empresariales del empleador en concreto<sup>11</sup>.

Del mismo modo, en los sectores masculinizados (y algunos elementos se pondrán de manifiesto enseguida), la falta de representatividad femenina tiene como resultado una relativa impermeabilidad de los contenidos negociales a las distintas realidades femeninas. *A priori* (porque hay efectos de lo contrario también), en los sectores no feminizados en los que las mujeres están infrarrepresentadas, la falla se produce en la medida en que, siendo minoritaria su presencia en las plantillas, es muy difícil elevar al marco negociador las demandas en términos femeninos. Y en esa órbita es difícil que se representen los intereses de las mujeres, especialmente porque, además, apenas hay representación femenina en los bancos negociadores, lo que dificulta la permeabilidad a las sensibilidades femeninas.

### **3. Los colectivos sensibles en la negociación colectiva: un vistazo a algunos sectores masculinizados y neutros**

Con las posibilidades reducidas de profundización que permite un trabajo de estas características, sí es plausible sin embargo llevar a cabo una aproximación a las realidades negociales de los grandes textos convencionales de dos grupos de actividad, a saber, los que se han denominado aquí históricamente masculinizados y los denominados neutros, en términos de presencia masculina/femenina.

En sendos casos, se ha de partir de un diagnóstico previo: la negociación colectiva es el Instrumento ideal para actuar sobre la desigualdad, pero se ha visto debilitado tras la crisis económica y las distintas reformas laborales<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Sirvan de ejemplo los artículos 21 y siguientes del Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (Resolución de 17 de marzo de 2015, de la Dirección General de Empleo).

<sup>12</sup> Por todos, BODAS MARTIN, R. (Coord.), *La negociación colectiva ante la crisis económica*. Albacete: Bomarzo, 2010, 192 p., y GOMEZ RUFIAN, L. "Tendencias estructurales en el sistema de negociación colectiva tras la reforma de 2012". *Revista DTSS-CEF* n.º. 394, 2016, p. 19-62.

Esto es ya muy obvio en algunos de los sectores masculinizados, en los que históricamente ha habido una sindicalización muy alta, y unos estándares negociales referenciales, especialmente en materias salariales y de tiempo de trabajo.

En momentos de crisis económica, salvo en aquellos ámbitos en los que ha habido una negociación equilibrada (es el caso de la industria química), la introducción de regresiones convencionales no ha tenido contraprestación en términos de mejoras progresistas, ni en las mismas materias afectas o en otras distintas siquiera.

De este modo, las regresiones o estancamientos en materias tradicionalmente protagonista de la negociación, se han visto acompañadas de cierta nihilización de contenidos ligados a la igualdad por razón de sexo; bien porque siguen estando ausentes, bien porque su presencia es puramente nominativa y formal.

Pues bien, en estos sectores, el relativo desinterés por las medidas convencionales ligadas a la igualdad de género multiplica sus efectos negativos en presencia de mujeres trabajadoras en las que concurren circunstancias subjetivas de vulnerabilidad. Porque se traduce en la inexistencia de medidas específicas para esos colectivos (dejando a salvo a las víctimas de violencia de género).

No obstante, en estos sectores, también es cierto que se han introducido ciertas medidas (referidas a tiempo de trabajo, salario y algunas otras materializaciones de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) que pudieran tener un impacto indirecto (e involuntario y no previsto inicialmente) en las condiciones de empleabilidad de las trabajadoras que aquí se han denominado sensibles en términos de especial vulnerabilidad.

### 3.1. Algunos contenidos

En sectores tradicionalmente masculinizados y aquellos que aquí se denominan neutros o *unisex* sí se han incluido, con mayor o menor mimetismo a la regulación estatutaria, referencias convencionales a la protección de las mujeres trabajadoras víctimas de la violencia de género. Así se replican las previsiones relativas a permisos, reducción de jornada o reordenación de la misma, suspensión o extinción del contrato<sup>13</sup>, movilidad geográfica<sup>14</sup> o licencias sin sueldo especiales<sup>15</sup>.

Del mismo modo, independientemente de la presencia femenina en el sector concreto, si es cierto que se ha generalizado que en los textos negociales se hallen presentes, siquiera formalmente<sup>16</sup>, las exigencias que impuso la Ley Orgánica 3/2007 relativas a la promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, especialmente en el diseño

<sup>13</sup> Art 32.5 y 62 Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de *Call Centers* (antes telemarketing) (Resolución de 12 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo).

<sup>14</sup> Art 28.2 XVIII Convenio Colectivo general de la industria Química (Resolución de 3 de agosto de 20159).

<sup>15</sup> Art 51 bis XVIII Convenio colectivo general de la industria Química.

<sup>16</sup> Art 58 del Convenio de Automoción de Málaga (Resolución de inscripción y publicación de la Consejería de Economía, innovación, ciencia y empleo de la Junta de Andalucía, de 24 de junio de 2014).

de planes de igualdad<sup>17</sup>, o la conformación de comisiones de igualdad<sup>18</sup> o la especificación de una política de igualdad<sup>19</sup>.

Hay también materializaciones más concretas, como la inclusión de medidas de consecución de la igualdad efectiva a partir de medidas de acción positiva<sup>20</sup>. Algunas son puntuales y aisladas, ligadas a las cuotas de contratación indefinida<sup>21</sup>, o a la determinación de criterio objetivos en la selección<sup>22</sup>; pero hay ejemplos también de textos convencionales que establecen cuotas, cupos o reservas del género menos representado en variados ámbito, tales como el ingreso, en las conversiones contractuales, en la formación y promoción, en la presencia en puestos de responsabilidad, o en la presencia en ciertas categorías en general, por enunciar algunas materias de acción.<sup>23</sup>

En esa línea, se insertan en ocasiones previsiones relativas a la necesidad de que la determinación de la remuneración (en el ámbito de los pluses, por ejemplo) no sufra los efectos de las situaciones fácticas ligadas a la maternidad (inasistencia/absentismo por ejercicio de derechos vinculados)<sup>24</sup> como sustanciación de cláusulas más amplias de prevención de las discriminaciones indirectas relativas a remuneración, tiempo de trabajo o cualesquiera otras condiciones; en ocasiones neutralizadas en cuanto al género, cuando son referidas a la efectiva conciliación de la vida laboral y familiar (flexibilización de la jornada y del horario de trabajo<sup>25</sup>).

Algún ejemplo hay de formalización convencional de instrumentos novedosos que se pueden erigir como elemento de buenas prácticas. Es el caso de aquellos textos que incorporan previsiones relativas a bolsas individuales de tiempo disponible<sup>26</sup> que, sin previsión de género, y sin precisiones respecto del uso finalístico que se haya de hacer de ese elenco de horas, responde a una bilateralización de las previsiones convencionales de flexibilidad del tiempo de trabajo. O dicho de otro modo, se presenta como ejemplo de contraprestación para el trabajador del diseño flexible de las facultades empresariales en la organización general del tiempo de trabajo.

---

<sup>17</sup> Son ejemplos: el Título IV, Igualdad de oportunidades, art 115 del V Convenio Colectivo del Sector de la construcción (Resolución de 28 de febrero de 2012 de la Dirección General de Empleo), el Capítulo XX del Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de *Call Centers*, o el art 47 del V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería (Resolución de 6 de mayo de 2015, de la Dirección General de Empleo), o el Capítulo XVII del XVIII Convenio Colectivo general de la industria Química, que desarrollan muy profundamente, para las empresas del sector, las reglas para realizar el diagnóstico, datos desagregables precisos y objetivos concretos.

<sup>18</sup> Art. 46 V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería, o Art. 111 XVIII Convenio Colectivo general de la industria Química.

<sup>19</sup> Art. 44 del Convenio Colectivo del sector de oficinas y despachos de la Comunidad de Madrid (Resolución de 5 de octubre de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda de la Comunidad de Madrid).

<sup>20</sup> En algunos casos en una definición genérica, art 18 XVIII Convenio Colectivo general de la industria Química.

<sup>21</sup> Art. 14 del Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de *Call Centers*.

<sup>22</sup> Art. 11 XVIII Convenio Colectivo general de la industria Química.

<sup>23</sup> Art. 46 del I Convenio Colectivo sectorial de Limpieza de edificios y locales (Resolución de 8 de mayo de 2013 de la Dirección General de Empleo), art. 45 del V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería.

<sup>24</sup> Art. 46.6 del I Convenio Colectivo sectorial de Limpieza de edificios y locales.

<sup>25</sup> Art 45. 5<sup>o</sup> y ss. del V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería.

<sup>26</sup> Art 45 bis XVIII Convenio colectivo general de la industria Química, también presente en sectores feminizados, como pone de manifiesto su previsión en el art. 28 del Convenio Colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (Resolución de 7 de agosto de 2015, de la Dirección General de Empleo).

Se puede señalar como indicador de las distancias que existen entre las realidades negociales y las distintas realidades de las mujeres trabajadoras en situación de especial vulnerabilidad el hecho de que el lenguaje sexista en sí mismo sigue teniendo una presencia relativa. Si no se corrigen las masculinidades lingüísticas en los textos y se suprimen las jergas masculinas en un lenguaje sexista, menos plausible será que se incluyan contenidos sensibles al género.

Así se mantiene<sup>27</sup> la jerga “trabajador”, “delegado”, y la versión masculina de las categorías profesionales<sup>28</sup>, si bien hay ejemplos también de convenios con lenguaje neutro<sup>29</sup> (el “personal” o las “personas”) o de doble género; tanto en las referencias múltiples a los sujetos cubiertos por el texto convencional (“trabajadores/trabajadoras”, empleados/as; delegados/delegadas)<sup>30</sup> como en la definición de los sistemas de clasificación<sup>31</sup>.

Con efectos indirectos, y no necesariamente ligado a la igualdad de oportunidades, en algunos convenios se ha comenzado a incluir medidas (con tendencia a la neutralidad en el diseño, pero con incidencia de género en su aplicación) referidas a la flexibilidad de la jornada (limitaciones en la distribución irregular de la jornada en los supuestos de contrato a tiempo parcial<sup>32</sup>), a los permisos –retribuidos o no–<sup>33</sup>, a excedencias especiales<sup>34</sup> o licencias sin sueldo<sup>35</sup>.

Se observa una carencia especialmente remarcable en la perspectiva de género en los contenidos de formación profesional o de prevención de riesgos laborales. Si bien, en materia preventiva, en ocasiones se comienzan a incluir los factores psico-sociales de la organización<sup>36</sup> en los distintos protocolos de evaluación de riesgos, lo que indirectamente podría tener un efectos relativo en aquellos puestos ocupados por ciertos tipo de trabajadoras. Eso sí, con todas las objeciones que aún cabe hacer sobre el tratamiento efectivo de los riesgos psicosociales en las empresas.

Entre las ausencias obvias se evidencia que, en ocasiones, la organización del trabajo en festivos, o del trabajo a turnos, no siempre incluye límites a las facultades empresariales<sup>37</sup> ni preferencias en la elección para ciertos colectivos, lo que dificulta la gestión del tiempo personal/familiar de los colectivos sensibles, especialmente en aquellos supues-

---

<sup>27</sup> En algunos sectores, a pesar de la presencal ambivalente de términos femeninos y masculinos si se hace constar una voluntad convencional de construcción futura de un lenguaje no sexistas. Es un ejemplo de ello el XVIII Convenio colectivo general de la industria Química, disposición adicional novena.

<sup>28</sup> El mismo convenio del sector de la Construcción es paradigmático, o el VII Convenio Colectivo de Automoción de Huelva (Resolución de inscripción y publicación de la Consejería de Economía, innovación, ciencia y empleo de la Junta de Andalucía, de 28 de enero de 2015).

<sup>29</sup> Si bien hay ciertos convenios que señalan expresamente el uso del género masculino como elemento de simplificación del texto convencional (disposición adicional segunda, Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de *Call Centers*).

<sup>30</sup> Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales.

<sup>31</sup> V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería.

<sup>32</sup> Art 23 del Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de *Call Centers*.

<sup>33</sup> Son llamativos aquellos referidos a los destinados a acudir a consultas médicas (con o sin especificación de sujeto -propio trabajador, descendientes, ascendiente dependiente o no). En algunos casos se regulan restrictivamente (art. 28 y 29 Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de *Call Centers*) y en otros con cierta flexibilidad (art 48 XVIII Convenio Colectivo general de la industria Química.

<sup>34</sup> Art 30 Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de *Call Centers*.

<sup>35</sup> Art .51 XVIII Convenio Colectivo general de la industria Química.

<sup>36</sup> Art. 58 del Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de *Call Centers*.

<sup>37</sup> Art. 25 Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de *Call Centers*.

tos en la trabajadora tiene responsabilidades personales, incluso en régimen de monoparentalidad.

De la misma manera, la negociación no siempre ha sido muy imaginativa en la definición de los derechos relativos a la maternidad/paternidad, y se reproducen más o menos extensamente, los contenidos estatutarios<sup>38</sup>.

### *3.2. La necesidad de una nueva axiología convencional: entre la quimera utópica y las nuevas zonas de acción negocial en clave de Responsabilidad Social Empresarial postmoderna*

Con todas las salvedades de la visión ultrarrápida, sí es cierto que cabe derivar una primera conclusión, como es la de que hay una carencia de contenidos negociales específicos para el colectivo de mujeres trabajadoras en situación de especial vulnerabilidad. Una carencia en sentido estricto que no sería por sí misma criticable en términos de plausibilidad. Sin embargo, junto a la ausencia de medidas *ad hoc* destinadas a diluir los efectos negativos que sufren ciertas trabajadoras especialmente vulnerables en su empleabilidad, se habría de remarcar que algunas de las medidas óptimas en abstracto para mejorar la igualdad generica, que sí están presentes en los textos convencionales expresamente, devienen ineficaces o desigualmente eficaces respecto de este colectivo.

Sirva importar aquí todas las reflexiones socio-jurídicas existentes sobre las necesidades y bondades de la negociación colectiva con perspectiva de género y en esa línea de la responsabilidad social corporativa más bien programática. Habría que ir aún más allá, para diseñar nuevos enfoques de acción convencional/ negocial que redefinan nuevos planteamientos de responsabilidad social empresarial, ligadas primero al género (por la incidencia actual de lo que se ha venido poniendo de manifiesto) pero después extrapolable a la persona misma del trabajador desde una perspectiva neutra de personalización.

Sería preciso incorporar medidas ligadas a: la flexibilidad del tiempo de trabajo (bolsas de horas, bancos de horas, cuentas personales de actividad) sin efectos necesariamente en el salario (porque se prioricen los resultados sobre la jornada realizada), a la promoción de la recualificación profesional en régimen de compatibilidad con las condiciones personales, a la promoción de servicios colectivos de cuidado (en la empresa, semi-públicos o públicos pero con impulso sindical-empresarial).

En el caso de los colectivos especiales, los factores personales-subjetivos tienen no sólo trascendencia en el ámbito empresarial, sino social, de ahí que debieran ser tomados en cuenta en los diseños convencionales para llevar a cabo una negociación colectiva inclusiva en términos de igualdad de oportunidades. De modo que la negociación colectiva pudiera neutralizar los efectos laborales de las vicisitudes personales de ciertos colectivos de mujeres trabajadoras.

En síntesis, una a situación económica estable/ estandarizada de la mujer trabajadora se puede considerar un atenuante de sus vicisitudes personales, por cuanto evitaría el –que aquí se denominó más arriba– *sámsara jurídico de la vulnerabilidad*, entendido

---

<sup>38</sup> Capítulo XIII del Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de *Call Centers*.

como un movimiento circular en el que estar fuera del mercado laboral genera un riesgo de pobreza por cuanto conduce a empleos precarios.

De esta forma, el acceso a un empleo, y/o el mantenimiento en una situación laboral con condiciones óptimas, sería un instrumento de inclusión. Y en este sentido, cabría demandar como línea de futuro, una renovada acción convencional que incluyera especificaciones proclives a neutralizar esos elementos de riesgo, especialmente femenino por las razones hasta ahora explicitadas.

Tanto más cuanto es preciso prevenir todas las brechas de género posibles, las generales y las muy específicas, en la medida en que esa brecha de género en el empleo y en la calidad del empleo entraña una brecha en el acceso a la protección social y una brecha en la intensidad de la protección misma.

El verdadero *quid* de la cuestión es en realidad que el legislador actuase para frenar los efectos negativos que sufren ciertas mujeres trabajadoras como consecuencia de la precarización de las relaciones laborales, de la falta de promoción de la corresponsabilidad parental, de la falta de inversión en estructuras de cuidado y atención de menores y personas dependientes, de una ausencia de orientación y cualificación educativa y profesional...

Entre tanto, la negociación colectiva, sí puede servir de estímulo normativo-legislativo, y /o de marco de acción sustitutivo que genere un clima propicio para la efectiva igualdad de oportunidades para un Trabajo Decente y Sostenible.

#### 4. Bibliografía

- ALCAÑIZ MOSCADOR, M. "Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar", *Revista Española de Sociología* n.º. 23, 2015, p. 29-55.
- BODAS MARTIN, R. (Coord.), *La negociación colectiva ante la crisis económica*. Albacete: Bomarzo, 2010, 192 p.
- CRESPO LÓPEZ, M. *Cuidadoras y cuidadores: el efecto del género en el cuidado no profesional de los mayores*, Madrid: IMSERSO, 2008, 36 p.
- GOMEZ RUFIAN, L. "Tendencias estructurales en el sistema de negociación colectiva tras la reforma de 2012". *Revista DTSS-CEF* n.º. 394, 2016, p. 19-62.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. *Mujeres y hombres en España, 2015*. Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado <http://publicacionesoficiales.boe.es> (NIPO web 729-15-019-8 ISSN web: 2255-0402.) 514 p.
- LEON BORJA, M. (Coord.) *Empleo y maternidad: obstáculos y desafíos a la conciliación de la vida laboral y familiar*. Madrid: FUNCAS, 2016, 162 p.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Las mujeres en el trabajo*. Col. Tendencias. 2016 Resumen ejecutivo. OIT. Ginebra 2016, 13 p.
- SERRANO ARGUESO, M. "El papel de la negociación colectiva para la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres en la asunción de cargas familiares", En AEDTSS, *La igualdad ante la ley y la no discriminación en las relaciones laborales : XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Madrid : Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005 p. 969-980.

# Vulnerabilidad de las mujeres en el empleo y negociación colectiva: estado de un deseo truncado

## Women vulnerability in the employment and collective bargaining: state of a truncated desire

“La fuerza de las cosas tiende siempre a destruir la igualdad, la fuerza de la ley debe siempre tender a garantizarla, bien manteniéndola en vía preventiva, bien reparándola cuando se ha roto”

Jean-Jacques Rousseau, *El contrato social*, 1762

MARAVILLAS ESPÍN SÁEZ \*

*Universidad Autónoma de Madrid*

*Resumen.* En este capítulo se aborda el estado en que se encuentra el diálogo entre negociación colectiva e igualdad. Se parte de la concepción de la negociación colectiva como motor transformador de las relaciones laborales y, en ese sentido, generador de importantes expectativas en la realización de la igualdad efectiva. Al tiempo, se describen los factores que delimitan a las trabajadoras como colectivo en riesgo de vulnerabilidad o pobreza laboral. El objetivo final es cotejar si la negociación colectiva en la actualidad, tras la reforma de 2012, mantiene ese diálogo y si ha avanzado en la adopción de medidas eficaces contra esos factores de vulnerabilidad.

*Palabras clave:* discriminación, negociación colectiva, pobreza laboral, colectivos vulnerables, condiciones de trabajo, planes de igualdad.

*Abstract.* This chapter is an approach to the state of the dialogue between collective bargaining and equality. It starts from the conception of collective bargaining as a driving force in labor relations and, in this sense, as source of important expectations in the realization of effective equality. At the same time, the factors that define the working women as collective at risk of vulnerability or labor poverty are described. The final purpose is to check whether collective bargaining today, following the 2012 labor reform, maintains that dialogue and whether it has made progress in taking effective measures against these vulnerability factors.

*Keywords:* discrimination, collective bargaining, labor poverty, vulnerable groups, working conditions, equality plans.

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Un deseo: la realización de la igualdad a través de la negociación colectiva como motor de cambio. 2.1. El potencial transformador de la negociación colectiva. 2.2. Propuestas para una igualdad efectiva por parte de la “negociación colectiva para negociar”: los sucesivos Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva. 2.3. La LOIMH como ley motor que coloca a la negociación colectiva en primera línea en la carrera por la igualdad. 3. Parámetros para delimitar el colectivo de mujeres trabajadoras como sujeto expuesto al riesgo de la pobreza en el empleo y de la vulnerabilidad social. 3.1. Vulnerabilidad de la mujer, antes, durante y después de trabajar. 3.2. Colectivos especialmente sensibles 4. Estado de un deseo frustrado. 4.1. Análisis de convenios significativos en sectores masculinizados. 4.2. Análisis de convenios significativos en sectores feminizados. 4.3. Identificación de “colectivos especiales” y medidas para su protección. 5. Reflexiones finales.

---

\* maravillas.espin@uam.es

## 1. Introducción

En tiempos de confusión como los que se van imponiendo, en los que los valores en los que muchos y muchas nos hemos formado son calificables -según quién los juzgue- de obsoletos o de antisistema, se hace necesaria la revisión de instituciones centrales del ordenamiento social como la negociación colectiva. En particular, en este trabajo se proyectará una mirada que mantiene perenne la concepción de la negociación colectiva como motor transformador, revolucionario en cierta medida, que entra en contradicción con el papel que le ha sido otorgado por el legislador de la crisis<sup>1</sup>.

Esta contradicción se hace especialmente profunda cuando, manteniéndose vigentes los mandatos contenidos en nuestra Constitución, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIMH), o en el Estatuto de los Trabajadores, se observa el potencial realizador de la igualdad de género por parte de la negociación colectiva, si no frustrado, ciertamente ralentizado<sup>2</sup>.

Parte de este estado de aletargamiento encuentra su origen en la transferencia de la regulación neutra (sin perspectiva de género) de las condiciones laborales por la ley ordinaria a los textos de los convenios. Esta neutralidad desemboca en un incremento de la vulnerabilidad de colectivos ya en riesgo, como el integrado por las mujeres trabajadoras.

En las próximas páginas se abordará, en primer lugar, el papel de la negociación colectiva ante desafíos actualizados como el reequilibrio de la desigualdad y, en segundo término, la delimitación del colectivo de mujeres trabajadoras sujeto de vulnerabilidad. Una vez examinados estos presupuestos para el análisis se procederá a examinar el contenido de una muestra de convenios, con especial atención en los que han sido acordados después de 2012, y distinguiendo aquellos que ordenan las relaciones laborales en sectores masculinizados y en sectores feminizados.

Se trata de identificar la presencia o la ausencia de cláusulas generales de compromiso por la igualdad en la organización empresarial; de medidas antidiscriminatorias más concretas; decisiones que fomenten la corresponsabilidad o de otras que corrijan las desviaciones derivadas de regulaciones neutras, apegadas a la literalidad de la ley. Todos sus estados -de ausencia, de presencia, o de presencia virtual-, conducirán a cerrar este capítulo con una serie de reflexiones acerca del estado de la negociación colectiva para abordar medidas eficaces en la erradicación de la vulnerabilidad del colectivo de trabajadoras.

---

<sup>1</sup> En el mismo sentido, vid. BALLESTER PASTOR, M<sup>a</sup> A., "Igualdad y no discriminación en la negociación colectiva", en AA.VV. (BODAS MARTÍN, R., Coord.), *La negociación colectiva ante la crisis económica*, Bomarzo, Albacete, 2010, pp. 85 y ss. Es la apuesta contenida en CES, *La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres*, Informe 2/2003, pp. 23 y ss.

<sup>2</sup> Muestra de ello, es el descenso de planes de igualdad, véase CHACARTEGUI JÁVEGA, C., "La igualdad de oportunidades en la negociación colectiva. Un antes y un después de la reforma laboral 2012. Planes de Igualdad", *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales 2012. Las reformas y el empleo*. Vol. 1, 2013, p. 177. <http://revistes.uab.cat/anuarioiet>

## 2. Un deseo: la realización de la igualdad a través de la negociación colectiva como motor de cambio

### 2.1. El potencial transformador de la negociación colectiva

La negociación colectiva puede ser objeto de múltiples lecturas y su conceptualización abordada desde variadas ópticas. Desde la posición de quien busca en ella medidas de reequilibrio de la igualdad y de protección de la vulnerabilidad de colectivos en riesgo, se puede calificar como un instrumento sumamente valioso para compensar las desigualdades, más aún si lo enraizamos en los fundamentos del marco democrático de nuestro sistema de relaciones laborales.

Ahora bien, se trata de un eje que ha experimentado una fuerte erosión en los últimos años y, de forma determinante, por las denominadas “leyes de la crisis” de los años 2010 y 2012. Este proceso de degradación al que ha sido sometido ha discurrido en paralelo a la propia devaluación del sistema de relaciones laborales y de las condiciones de trabajo de quienes prestan servicios dentro del mismo<sup>3</sup>. Por este motivo, y a los fines que en este momento nos conciernen, es posible afirmar que el debilitamiento de la negociación colectiva conlleva el correlativo debilitamiento de su papel compensador y corrector de desigualdades. Si a ello sumamos un incremento de los factores de vulnerabilidad de los trabajadores, con especial impacto entre las mujeres, el panorama que se presenta no es alentador<sup>4</sup>.

En este punto, cabría hacerse la siguiente cuestión: ¿ha sido siempre la negociación colectiva sensible a este papel de compensación, no sólo entre las partes en conflicto en la relación laboral, sino, en particular, entre géneros?

Un análisis de la evolución de la presencia de las medidas promotoras de igualdad en nuestra legislación laboral muestra que tal sensibilidad no siempre ha existido; es más, tal sensibilidad ha empezado a despertar de forma reciente, y corresponde a este trabajo señalar si la misma se ha intensificado en los últimos años, tras las reformas, o ha visto en descenso su umbral ante el estado de emergencia que se vive en el mercado de trabajo.

En efecto, la negociación colectiva es un bocado de realidad; una realidad en la que la consciencia sobre la situación de diferenciación y marginación sociales del colectivo de mujeres no siempre ha estado presente y que, como la tinta sobre el papel, corre el riesgo de desaparecer cuando la lluvia lo empapa.

---

<sup>3</sup> Se tiene muy presente la realidad del empleo precario, *working poor*, precariado, pobreza activa; sea cual sea el término que se elija utilizar para referirse a ella. Vid. STANDING, G., *El precariado. Una nueva clase Social*. Barcelona. Edit. Pasado & Presente, 2013 (1ª Edición Bloomsbury 2011); Igualmente, CABEZA PEREIRO, J., *Essay on precarious work and vulnerable persons*, Aranzadi, Madrid, 2016.

<sup>4</sup> Ofrece una visión integral el informe elaborado por LA SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO, MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2015*, [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/situacion\\_mujer\\_trabajo\\_2015.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/situacion_mujer_trabajo_2015.pdf)

## 2.2. Propuestas para una igualdad efectiva por parte de la “negociación colectiva para negociar”: los sucesivos Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva

Como se indicaba más arriba, el diálogo entre igualdad y negociación colectiva se halla presente en los denominados “acuerdos para acordar”, acuerdos interprofesionales que incorporan a la agenda de la negociación colectiva el compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres, asumiendo el diagnóstico y lanzando propuestas para abordar en todos los niveles de negociación<sup>5</sup>.

Desde 2002, con el I Acuerdo Interconfederal para el Empleo y la Negociación Colectiva (en adelante, AIENC), se incorpora entre los objetivos expresos de la negociación la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Del mismo modo, este compromiso se hace presente a lo largo del articulado del II AIENC, de 2012, cuyo eje central es la flexibilidad interna, por la que se apuesta, haciéndola compatible con el principio de igualdad de oportunidades. Por su parte, el III AIENC, de 2015, mantiene la línea y contenidos de su predecesor. En consecuencia, mantiene abierto el diálogo entre negociación colectiva y promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

En este contexto, se ha de llamar la atención sobre un elemento clave para una solución negociada de la desigualdad y es la tarea investigadora que se impusieron los interlocutores sociales firmantes de los sucesivos AIENC, con el objetivo de identificar los factores que obstaculizan la igualdad de oportunidades por razón de género; subrayar aquellas prácticas que pueden fomentar su realización y evaluar la virtualidad de la negociación colectiva a estos efectos.

Esta tarea de evaluación y diagnóstico constituye la condición *sine qua non* para avanzar en medidas efectivas para alcanzar la igualdad. Sobre la misma se asienta el diseño de los Planes de Igualdad y sobre sus resultados se debe negociar cada una de las condiciones de trabajo, pues, una regulación neutra, sin tomar en consideración los puntos de partida y los efectos dispares para cada colectivo, puede dar lugar a un incremento de los riesgos y no a la prevención de los mismos.

Del mismo modo, es interesante observar las propuestas desplegadas en los distintos textos; medidas concretas, que, de ser efectivamente aplicadas, pueden ayudar en muy buena medida al objetivo de igualdad comprometido: adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias; adecuación del contenido de los convenios colectivos a la normativa vigente o mejora de la misma, incorporación de cláusulas de acción positiva; eliminación de denominaciones sexistas; etc. Estas medidas guían el camino de la negociación en los distintos niveles, incluido el de la empresa, elegido como prioritario por el legislador de 2012.

---

<sup>5</sup> En mayor profundidad véase, VALDÉS DAL-RÉ, F., *Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva*, Editorial Reus, Madrid, 2010, pp. 46 y ss. Sobre los avances en esta materia previos al 2002 véase, MONEREO PÉREZ, J.L., *Concertación social y diálogo social*, 1998, Lex Nova, Valladolid.

### 2.3. La LOIMH como ley motor que coloca a la negociación colectiva en primera línea en la carrera hacia la igualdad

Tuvo que ser la LOIMH, configurada como ley motor, la que se anticipara al haber social e impulsara la lucha contra este déficit de progreso.

Una de las señas de identidad de esta ley fundamental para nuestro sistema democrático es la “dimensión transversal de la igualdad”, una de cuyas manifestaciones es “la voluntad de remover y suprimir aquellos obstáculos jurídicos, económicos, sociales y culturales que impiden o frenan la implantación de una situación de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres”<sup>6</sup>. Esa transversalidad ha de impregnar todas las herramientas disponibles para alcanzar este fin y, a mi juicio, ha de calar en los contenidos propios de la negociación colectiva pues, sin las gafas de la igualdad, una regulación neutra sólo puede conducir a perpetuar la desigualdad.

La incidencia de la LOIMH en lo laboral es muestra de la significación de este ámbito de la vida del ser humano, elemento básico de socialización e instrumento de integración social, de defensa frente a la exclusión social, al menos hasta el momento<sup>7</sup>. En particular, la Ley asigna un papel central a la negociación colectiva, concebida como herramienta flexible y polivalente por su función normativa (reguladora de las relaciones trabajador/trabajadora-empleador/empleadora) y por su función de contrapeso de los poderes empresariales<sup>8</sup>.

Otro efecto fundamental de esta Ley Orgánica ha sido la movilización como sujetos responsables de la realización de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres no sólo del Estado, en su dimensión más amplia -concebido como la integridad de los poderes públicos encargados de gestionar el “Estado social y democrático de Derecho” que habitamos-, sino de toda la sociedad. Y dentro de este concepto tan amplio están todos y cada uno de los sujetos que intervienen, dentro del ámbito organizativo de la empresa, en el desarrollo de la actividad laboral por parte de las mujeres. En todo caso, entre todos ellos, adquiere una relevancia esencial la figura del empleador/empleadora o del empresario/empresaria y de la forma en que ejerce su poder de dirección.

En mi opinión, se trata de una cuestión definitiva, que ha llevado a la negociación colectiva a asimilar la necesidad de adoptar medidas para garantizar la efectividad del derecho a la igualdad como contenido ineludible. Se consagra legalmente el diálogo entre negociación colectiva y principio de igualdad<sup>9</sup>. Cuestión distinta es si se trata de un diálogo transformador; si esta consciencia ha servido para impulsar medidas efectivas para concretar esa garantía.

<sup>6</sup> VALDÉS DAL-RÉ, F., *Igualdad de género ...op.cit.*, p. 8.

<sup>7</sup> De nuevo, me remito a la obra de. Standing, G., *El precariado... op. cit.*

<sup>8</sup> PÉREZ DEL RÍO, T., “La función de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres 3/2007. Los planes de igualdad en las empresas. *RMTAS*, núm. extra 2, 2007, pp. 263.

<sup>9</sup> VALDÉS DAL-RÉ, F., *Igualdad de género... op. cit.* p. 46. Así se ha expresado de forma significativa en los sucesivos Acuerdos Interconfederales suscritos por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas desde el año 2002. Destaca su compromiso con la promoción del principio de igualdad, que ha de orientar la negociación colectiva en sus diversos niveles.

Efectivamente, podemos contemplar el camino hacia la igualdad como una senda ascendente, costosa en la mayoría de los casos, allanada en otros, y que vuelve sobre sus pasos en otras tantas ocasiones. Como ya se ha indicado, esta es la situación derivada del impacto de las reformas de la crisis sobre la fuerza y función de la negociación colectiva y, por ende, sus efectos sobre la realización de la igualdad y la protección frente a la vulnerabilidad de colectivos sensibles como el de las mujeres.

Si bien es cierto que el balance entre las expectativas volcadas sobre la negociación colectiva y los resultados sobre la realización de la igualdad es pobre, también lo es que en la actualidad se da con mayor fuerza la paradoja de la convivencia de dos derechos fundamentales –el de negociación colectiva, contenido en la libertad sindical y el de igualdad efectiva– vigentes, en cuanto nuestro pacto constitucional se halla vivo, junto a una ordenación legal que ha venido a frenar, si no a neutralizarlos en la práctica. Tenemos, en consecuencia, un fuerte cuerpo normativo, con una eficacia muy relativa frente a las lógicas económicas.

En todo caso, no hay que perder de vista que del impulso dado por la Ley motor de 2007 en materia de igualdad han quedado hitos bien marcados que deben servir de criterios orientadores para los sujetos responsables de dotar de eficacia al principio de igualdad en el ámbito laboral. Existe un camino visible, una responsabilidad vigente.

### **3. Parámetros para delimitar al colectivo de mujeres trabajadoras como sujeto expuesto al riesgo de la pobreza en el empleo y de la vulnerabilidad social**

#### *3.1. Vulnerabilidad de la mujer antes, durante y después de trabajar*

Que la pobreza en el trabajo o la pobreza activa es un fenómeno alarmante, de forma especial en los países desarrollados, con consecuencias políticas y sociales de alcance, es un presupuesto del reciente Informe de la OIT sobre *Perspectivas Sociales y del empleo en el mundo 2016. Transformando trabajos para acabar con la pobreza*<sup>10</sup>. Que la pobreza activa tiene cara de mujer con responsabilidades familiares, también es una realidad contrastada<sup>11</sup>.

Los datos muestran una realidad tozuda, la que carga el colectivo de mujeres desde que quieren acceder al mercado de trabajo; durante la vigencia de sus contratos; en el momento de su finalización y una vez superada la edad activa. La vulnerabilidad de las mujeres en cada uno de estos estadios arrastra el riesgo de vulnerabilidad en los subsiguientes.

<sup>10</sup> Véase [http://www.ilo.org/global/publications/books/forthcoming-publications/WCMS\\_507516/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/forthcoming-publications/WCMS_507516/lang-es/index.htm) El informe contiene datos que muestran que la pobreza activa en la UE ha crecido desde un 11.9 por ciento en 2005 hasta un 13.3 por ciento en 2012.

<sup>11</sup> Son ilustrativos de lo que se afirma los datos aportados en OIT, *Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016* ([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_457094.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457094.pdf)); o INE, *Mujeres y Hombres 2015* (file:///D:/Usuarios/ME.5022564/Downloads/Mujeres\_y\_Hombres\_2015%20(2).pdf); o del Observatorio mujer, empresa y economía, *Indicador d'igualtat de gènere de Catalunya 2005-2015* ([http://www.donaempresaeconomia.org/wp-content/uploads/2016/03/20160302\\_Indicador-igualtat-de-genere.pdf](http://www.donaempresaeconomia.org/wp-content/uploads/2016/03/20160302_Indicador-igualtat-de-genere.pdf))

Así, la tasa de paro de las mujeres se situaba en el III Trimestre de 2016 en el 20,66% frente al 17,39% de los hombres<sup>12</sup>. En el empleo, la tasa de temporalidad de las mujeres en el 24,3%; la tasa de parcialidad en el 25,3%, concentrada especialmente en la franja de edad comprendida entre los 25 y 44 años; otra brecha que enmarca al colectivo de mujeres entre aquellos especialmente sensibles a la precariedad laboral es la salarial, situada en nuestro país en el 24%<sup>13</sup>. Por supuesto, estos *gap* condicionan la protección de la mujer una vez sale del ámbito de la empresa.

En efecto, otro elemento que marca su vulnerabilidad es la brecha que existe en la protección por parte del Sistema de Seguridad Social, en parte propiciado por la propia configuración del Sistema –vinculado al modelo de carrera típica, cada vez menos real– y por otra, por las brechas que marcan la carrera de cotización de buena parte de las mujeres trabajadoras.

Sirva de ejemplo el déficit de cobertura por la prestación por desempleo en el caso de las mujeres. Este déficit viene marcado por su inclusión en sectores desprotegidos como el trabajo doméstico, o en sectores fuertemente feminizados caracterizados por salarios muy bajos; por carreras de cotización marcadas por la maternidad; por los períodos de desempleo prolongados, etc. Todo ello hace que, dentro del fuerte descenso de la tasa de cobertura por desempleo general, que ha pasado del 79% en 2010 al 55% en 2016, la de las mujeres se sitúe en 5-6 puntos por debajo. Ello se une a que la cuantía de la prestación es un 20% inferior a la de los hombres. Una última pincelada, en este dibujo de la vulnerabilidad: el 40% de las mujeres ha trabajado menos de 10 años. Todos ellos marcan el perfil del pensionista no contributivo –la pensionista no contributiva–.

Los datos demuestran que el tratamiento de las condiciones de trabajo constituye la cuestión clave, tomando en cuenta las particularidades de este colectivo para avanzar en la igualdad. Cualquier medida de precisión, de ajuste en la regulación del acceso al empleo; en la ordenación de las modalidades contractuales con las que se acceda; del tiempo de trabajo en su más amplio significado; unido a medidas antidiscriminatorias específicas, contenidas en planes de igualdad o en un articulado consciente de un diagnóstico como el descrito más arriba, puede traer consecuencias importantes sobre la eficacia del principio de igualdad y en la reducción de los riesgos que acechan a colectivos más vulnerables a la pobreza laboral como el que se trata en este capítulo.

### 3.2. Colectivos especialmente sensibles

Es posible distinguir una serie de factores que propician un especial riesgo de pobreza laboral, y por tanto; de vulnerabilidad social: de una parte, los de carácter objetivo –sector de actividad en el que están empleadas: sobre/infrarrepresentación femenina y

<sup>12</sup> Datos extraídos de la Encuesta de Población Activa III Trimestre 2016 (<http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0316.pdf>)

<sup>13</sup> Nivel de ingresos e inclusión social son nociones socialmente equiparables, vid. CABEZA PEREIRO, J., “La discriminación retributiva por razón de sexo como paradigma de discriminación sistémica”, *Lan Harremanak*, núm. 25, pp. 79 y ss.

acceso a puestos de trabajo “standard”; contexto socioeconómico en el que se sitúan, que condiciona el acceso al empleo, o al empleo sumergido y a determinadas condiciones de trabajo; y otras, de tipo subjetivo: edad, discapacidad, nivel de formación, responsabilidades familiares, violencia de género y nacionalidad.

La combinación de factores puede dar lugar a una exclusión social y una pobreza, esta sí, estandarizada. Al igual que hemos podido distinguir desiguales entre los desiguales, podemos distinguir más desigualdad dentro de un colectivo vulnerable, y es el de los colectivos especialmente sensibles, marcados, desde mi punto de vista, por los factores subjetivos a los que se acaba de hacer referencia.

#### 4. Estado de un deseo frustrado

Como se ha ido mostrando, contamos con una herramienta con gran potencial para avanzar en igualdad y un contexto normativo y económico en el que se ha instalado la flexibilidad unidireccional que neutraliza el mismo<sup>14</sup>.

Corresponde ahora analizar una pequeña muestra de la negociación colectiva. Para ello se ha decidido distinguir entre convenios más representativos en sectores feminizados y en sectores no feminizados. La atención se ha dirigido, en primer término, a medir cuáles de ellos son sensibles a la cuestión de la igualdad entre mujeres y hombres, según el tratamiento que hagan de la misma –incorporación de cláusulas generales sobre igualdad y no discriminación; uso de un lenguaje no sexista; reiteración de los mandatos legales en el cuerpo del convenio; etc.–. Asimismo, se tratará de identificar los “colectivos especiales” y su correspondencia o no con la delimitación que se ha diseñado en estas páginas.

El siguiente paso, será examinar si esa sensibilidad se ha traducido en medidas concretas y expresas que impulsen efectivamente el principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales. Desde ahí, se podrá valorar el estado en el que se encuentra la negociación colectiva respecto a las expectativas que genera también en esta materia.

Asimismo se hará una valoración de la regulación neutra o no de las condiciones de trabajo determinantes de la igualdad para observar la eficacia de los contenidos de la negociación colectiva en el avance hacia la realización de la igualdad.

##### 4.1. *Análisis de convenios en sectores masculinizados*

###### 4.1.1. Sensibilidad al compromiso con la igualdad y no discriminación

En los convenios colectivos publicados más recientemente y que ordenan las relaciones laborales en sectores tradicionalmente masculinizados, se encuentran contenidos relativos a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en

---

<sup>14</sup> ALFONSO MELLADO, C.L., “Flexibilidad Interna. Análisis y propuestas”, Derecho de las *Relaciones Laborales*, núm. 3, 2016, pp. 260 y ss.

sintonía con la vía abierta por los AEINC y la LOIMH. Por ejemplo, el VI Convenio Colectivo del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (2015-2017), en su art. 23, regula los planes de igualdad y establece la obligación de las empresas incluidas en su ámbito de aplicación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, tienen el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, a través de la negociación colectiva. Igualmente, contempla la creación de una comisión para la igualdad, que puede constituirse en el centro de operaciones del cambio en esta materia.

Si se toma como objeto de análisis el Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad (Julio 2015-Diciembre 2016), su art. 6 bis somete al propio convenio, su interpretación y su aplicación al principio de igualdad y no discriminación ex art. 14 CE y 17.1 ET y, muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Una muestra de su sensibilidad a la cuestión es la llamada de atención sobre el uso no sexista del lenguaje a lo largo de su articulado, así como un mandato a las empresas comprendidas en su ámbito a contar con un plan de igualdad.

El V Convenio Colectivo del Sector de la Construcción (2012-2016), contiene el art. 115 como único contenido del Título IV, del Capítulo IV del Convenio, que ordena la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo. Desgrana de manera más transversal el compromiso y delega en los planes de igualdad su desarrollo.

Cabe, en consecuencia, inferir el asentamiento del diálogo entre negociación colectiva e igualdad en este ámbito, al menos desde un punto de vista formal. Cierto es que la creación de comisiones específicas y la transversalidad de la perspectiva en la regulación de las condiciones de trabajo constituyen un significativo paso adelante.

#### 4.1.2. Un paso más allá: previsión de medidas específicas y análisis de su eficacia

Se advierte un compromiso declarativo con la igualdad efectiva, que, sin embargo, no se traduce en medidas específicas que subsanen las ordenaciones neutras de las condiciones de trabajo para corregir las desviaciones que perjudican a las trabajadoras. No obstante, se observan avances, impulsados por la legislación vigente y su incorporación a la negociación colectiva. Así se hace en el VI Convenio Colectivo del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (2015-2017), que recoge las garantías legales previstas para proteger a las víctimas de violencia de género, dándole el tratamiento de colectivo especialmente vulnerable.

Sin embargo, constituye un lugar común entre los convenios colectivos analizados la falta de correcciones específicas, con perspectiva de género, de las desviaciones que se derivan de la reproducción literal del ET en su redacción vigente; de esa neutralidad con consecuencias perjudiciales para las trabajadoras, en materias vitales como la salarial, la distribución de la jornada, el trabajo a tiempo parcial, etc. Estas medidas específicas requieren de una labor previa de diagnóstico que se delega en las comisiones o en las propias empresas comprendidas en sus respectivos ámbitos de aplicación, en el proceso

de elaboración de los planes de igualdad. Esta esperanza pospuesta no se ve impulsada por los convenios a través de cláusulas que recuerden la conveniencia y utilidad de esta herramienta, o la propia obligatoriedad de la misma en las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras.

#### *4.2. Análisis de convenios en sectores feminizados*

##### 4.2.1. Sensibilidad al compromiso con la igualdad y no discriminación

El Convenio Colectivo General de Trabajo Industria Textil y de la Confección (Resol. 7 agosto de 2015) 2015-2017 constituye una muestra de la penetración de la responsabilidad de los interlocutores sociales con la igualdad. Así, si bien en una ubicación poco sistemática, su art. 101 contiene una cláusula general por la que las organizaciones firmantes del convenio manifiestan expresamente “su necesidad de hacer un esfuerzo en el sector textil-confección, comprometido y avanzado en las políticas de igualdad”, se comprometen a prestar atención a la conciliación familiar y fomentar una mayor responsabilidad en la asunción de obligaciones familiares entre hombres y mujeres.

Este mismo compromiso, expresión de la formación de quienes han redactado el acuerdo, se pone en evidencia en el esfuerzo por hacer un uso no sexista del lenguaje (Ej. art. 95. Formación de trabajadores o trabajadoras con contratos de duración determinada); o al fomentar la negociación de planes de igualdad y fijar la Comisión de Igualdad Sectorial como estructura de apoyo financiero para su negociación.

El convenio recoge la normativa vigente en materia de garantías en el trabajo para las víctimas de violencia de género (art. 101), así como medidas específicas de protección de la salud (art. 89) y de protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo (art. 99).

El Convenio Colectivo Estatal de Grandes Almacenes (2013-2016) contiene un Capítulo, el VI, referido a la igualdad de oportunidades y no discriminación. Así, su art. 49 recoge las directrices contenidas en el III AEINC 2015-2017, a lo largo de su texto, y de forma especial en su apartado 6. De esta manera, declara un compromiso de proyectar transversalmente el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, adoptando medidas en el acceso al empleo, promoción profesional, formación, estabilidad en el empleo e igualdad salarial. Se trata de un claro avance, pues asume el compromiso adoptado en el acuerdo para acordar.

También este convenio recoge una medida determinante, tal y como se señalaba con anterioridad: la realización de un estudio sobre la evaluación del empleo desde la perspectiva de género a fin de adoptar las medidas correctoras oportunas.

No obstante, se advierte una carencia en el convenio, en materia de garantías para colectivos especialmente sensibles como el de las mujeres víctimas de violencia de género.

El Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social 2015-2017 contiene igualmente una cláusula general de no discriminación ubicada al final de su articulado (art. 58). Viene referida a cualquier causa de discriminación, pero hace mención expresa a

la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de forma transversal, en el acceso al empleo, en la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo. Esta cláusula general se desarrolla como “uno de los principios fundamentales por el que se rigen” las organizaciones del sector (art. 61). Aquí sí se recoge un listado de objetivos al servicio de este principio; objetivos referidos a la prevención y eliminación de situaciones de desigualdad; a equilibrar el número de mujeres y hombres en la plantilla; a facilitar la estabilidad y permanencia de la mujer en el empleo y disminuir la parcialidad de sus contratos; a facilitar la incorporación y permanencia de la mujer al trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial, entre otros. El instrumento al que remite el convenio para llevar a cabo estos objetivos son los planes de igualdad. El art. 61 detalla las fases para llevar a cabo planes de igualdad eficaces. En este sentido, constituye un modelo pedagógico. Resta indagar sobre la puesta en marcha de estos planes por empresas del sector. Asimismo, se despierta la inquietud sobre lo que sucede en empresas multiservicios que intervienen en este mercado sin estar dentro del ámbito de este convenio.

Otro sector fuertemente feminizado y afectado por la precariedad es el de hostelería. El V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería 2015-2019, contiene en su art. 45 la correspondiente cláusula de compromiso con la no discriminación en las relaciones laborales. Contempla un listado de medidas que incluyen las de acción positiva. Constituyen una muestra de la mirada transversal que se va asentando en la negociación colectiva, al menos de ámbito estatal.

Otra muestra del posicionamiento activo de los más recientes convenios colectivos en estos sectores es el Convenio Colectivo de las empresas y trabajadores de perfumería y afines (2015-2016), que además de una cláusula de no discriminación (art. 7), promueve, regula y disciplina la confección de planes de igualdad como fórmula eficaz para el desarrollo de medidas por la igualdad<sup>15</sup>.

#### 4.2.2. Medidas según su eficacia

Se puede afirmar que estas muestras forman parte de lo que se podría definir como “convenios de segunda generación” en el diálogo de la negociación colectiva con la igualdad. ¿Por qué? Porque no sólo reproducen la ordenación en la materia, avanzan con propuestas propias y adaptadas a sus sectores, desarrollando la normativa. Ahora bien, se observa que siendo ese avance significativo, no incide en medidas correctoras de los factores que realmente generan la desigualdad –salarios, contratación, tiempos de trabajo, etc.-

Por ejemplo, el compromiso por la igualdad aparece recogido expresamente en el art. 59 del Convenio Colectivo General de Trabajo Industria Textil y de la Confección; sin embargo, los arts. 53 y ss. ordenan la retribución de complementos salariales como antigüedad, paga de Convenio, o, señaladamente, el Plus de no Absentismo, sin introducir

---

<sup>15</sup> MENÉNDEZ CALVO, R., “Impacto laboral de la implementación de planes y políticas de igualdad en las empresas”, *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de Alcalá*, Vol. IV, 2011, pp. 167 y ss.

medidas que contemplen las dificultades de partida de las mujeres en este sector para acceder a los complementos que pueden dignificar el salario medio intertextil (situado en torno a los 800 euros mensuales). Otra muestra: el art. 19, referido a la contratación, recoge el trabajo a tiempo parcial tal y como aparece regulado en la actualidad por el ET, lo que convierte cualquier medida de fomento de la conciliación en una mera declaración de intenciones. El mismo tratamiento recibe una cuestión estratégica desde el punto de vista de la igualdad en art. 9 del Convenio Colectivo Estatal de Grandes Almacenes.

Algo similar sucede cuando se regula el disfrute de los permisos relacionados con el cuidado de hijos o atención a personas dependientes, en los que se reproduce el contenido de la ley, sin incorporar matices referidos a sus efectos sobre la consolidación de derechos salariales, por ejemplo.

En ocasiones, se encuentran prevenciones frente a la discriminación que, sin embargo, se enfrentan en el propio texto al ejercicio efectivo del derecho de conciliación del resto de empleados. Tal es el caso de las garantías de los derechos de promoción regulados por el art. 11 del Convenio Colectivo Estatal de Grandes Almacenes, referido a los derechos de promoción. El resultado es una importante confusión y el conflicto de intereses entre los trabajadores y las trabajadoras que en absoluto conducen a garantizar ni la no discriminación ni el ejercicio de los derechos de conciliación. Otra forma de regular esta cuestión sería arbitrar medidas que permitan compaginar la promoción profesional y el ejercicio corresponsable de derechos relacionados con la atención de personas dependientes.

No obstante, convenios como el V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería contiene en su articulado medidas concretas y transversales que apuntan a las causas de vulnerabilidad. Así se refiere por ejemplo a la eliminación de la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el “conjunto de los elementos y condiciones de la retribución... de todo complemento salarial o extrasalarial”. También en este texto se encuentra el término “corresponsabilidad”, situándose en un estadio avanzado de evolución de la negociación como instrumento al servicio de la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres<sup>16</sup>.

El sector refuerza su compromiso con la igualdad regulando una comisión de igualdad que apoye a las empresas del sector a desarrollar sus respectivos planes de igualdad (arts. 46 y 47). Otro elemento que fortalece la apuesta es la tarea de diagnóstico de la situación, a la que presta un lugar especial en su art. 48.

El Convenio Colectivo de Ámbito estatal del sector de Contact Center, actualmente en proceso de negociación, contiene en su art. 87 una garantía de igualdad de oportunidades y planes de igualdad, delegando en éstos el diseño de estrategias efectivas respecto a este principio. Se trata de compromisos declarativos, en el sentido de incorporar formalmente la regulación vinculante en esta materia.

---

<sup>16</sup> Supone un gran avance en un momento definido por Ballester Pastor, M<sup>a</sup> A., como la “Era de la corresponsabilidad”, una cuestión todavía no integrada en el ideario social, pero en silencioso movimiento. Vid. BALLESTER PASTOR, M<sup>a</sup> A., “La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de la política antidiscriminatoria”, *Lan Harremanak*, núm. 25, 2012, pp. 53 y ss.

Resulta llamativo, que Convenios Colectivos como el de Grandes Almacenes, abiertamente comprometidos con el principio de igualdad, no contemplen medidas específicas o al menos declarativas de las garantías de colectivos especialmente sensibles como las víctimas de violencia de género.

Otra cuestión relevante es la ausencia del término “corresponsabilidad”, salvo en el caso del V Acuerdo de hostelería, en los textos analizados. Quizá sea este un hito determinante para fijar el grado de evolución e impulso de la negociación colectiva en la materia que nos ocupa. Una nueva generación de convenios vendría marcada por la apuesta por medidas transversales insertas en la ordenación de las condiciones laborales centrales desde la perspectiva de género, unida a una penetración de la cultura de la corresponsabilidad que va tomando fuerza en la sociedad.

#### *4.3. Identificación de “colectivos especiales” y medidas para su protección*

No es posible identificar en la negociación colectiva los colectivos especiales a los que nos hemos referido más arriba: aquellos en los que se combinan factores como la edad, la formación, las responsabilidades familiares, la monoparentalidad, etc.

De modo significativo, la negociación colectiva ha incorporado la atención legal a las víctimas de violencia de género; si bien, con carácter general, se ha limitado a reiterar las garantías contempladas por la legislación ordinaria. No cabe duda de que esta inclusión cumple su función pedagógica; ahora bien, se haría necesario un estudio específico para analizar la suficiencia de este tratamiento.

Más allá, no ha sido posible obtener resultados en la búsqueda de atención de la desigualdad dentro de la desigualdad en la negociación colectiva. Por ejemplo, en materia de discapacidad, y con carácter general, se vuelve a encontrar la reproducción de los mandatos legales, sin contemplar medidas específicas de promoción<sup>17</sup> y mucho menos de promoción del colectivo integrado por mujeres con alguna discapacidad.

## **5. Reflexiones finales**

1. El diálogo entre la negociación colectiva y la igualdad iniciado en los primeros años del s. XXI, se ha consolidado en la última década. Este logro responde al compromiso de los sujetos implicados en los ámbitos donde las mujeres desarrollan su actividad profesional (la apuesta por la igualdad en los sucesivos AIENC es definitiva) y al fuerte impulso de la ley motor de la igualdad por excelencia en nuestro país: la LOIMH.

---

<sup>17</sup> Una excepción se encuentra art. 21 del I Acuerdo Marco de ámbito estatal para el sector de actividades forestales 2016-2017, que contempla una cláusula de empleo al ordenar que, ante la necesidad de nuevas contrataciones, se tenga en cuenta los colectivos más afectados por el desempleo, incluyendo entre ellos a los jóvenes, las mujeres, los mayores de 45 años, las personas con discapacidad, etc.

2. La crisis económica ha acuñado la realidad de la pobreza laboral. En este contexto es posible identificar parámetros que sitúan al colectivo de mujeres trabajadoras con un alto nivel de riesgo de pobreza en el empleo. Este riesgo viene de la mano de importantes dificultades en el acceso al empleo y conlleva un mayor riesgo de pobreza de las pensionistas.
3. Salta así la enorme paradoja del discurso institucional por la igualdad y la realidad social de las mujeres como colectivo especialmente sensible a la exclusión social. Esta vulnerabilidad se ve acentuada por factores como la edad, la discapacidad, la monoparentalidad, el nivel de formación, las responsabilidades familiares, la nacionalidad o la violencia de género.
4. Efectivamente, la negociación colectiva ha incorporado el lenguaje de la igualdad. Sin embargo, no ha sumado la acción contra la desigualdad.
5. En un estadio intermedio, se puede distinguir lo que aquí se ha definido como “convenios colectivos de segunda generación”; acuerdos en los que más allá de la cláusula general de igualdad y no discriminación, contemplan, de una manera u otra, medidas de avance hacia la igualdad: comisiones específicas, promoción de planes de igualdad, promoción de tareas de diagnóstico, etc. Se trata de medidas exclusivamente promotoras, no de realización de la igualdad, pero de gran valor.
6. Ahora bien, se constata la inaplicación de la transversalidad de la igualdad en las condiciones laborales que incardinan la relación de trabajo –salario, tiempo de trabajo, contratación, etc.-. Ello se traduce en la ausencia de medidas correctoras de una regulación que, desde 2012, incrementa la desigualdad entre los desiguales, con especial incidencia entre las mujeres trabajadoras.
7. El concepto avanzado de corresponsabilidad apenas aparece en la negociación colectiva. Ahora bien, su presencia en algún convenio colectivo de especial relevancia, por afectar a sectores feminizados, es una muestra de hacia dónde ha de dirigirse la negociación colectiva como verdadero motor de cambio.
8. Respecto a los colectivos que aquí hemos calificado como “especialmente sensibles” no ha sido posible identificarlos con autonomía en los convenios colectivos examinados.
9. Una excepción a esta falta de atención a los colectivos especialmente sensibles se hace respecto a las víctimas de violencia de género. Este colectivo se visibiliza con autonomía propia, pero su tratamiento se traduce en una mera trasposición de las obligaciones y garantías previstas legalmente.
10. Finalmente, conviene llamar la atención sobre el efecto negativo de la apuesta del legislador del 2012 por el convenio colectivo de empresa en este punto. Así es, los avances contenidos en los convenios colectivos de segunda generación de poco sirven si sus mandatos no son atendidos en el ámbito empresarial.

## Bibliografía

- AA.VV. (BODAS MARTÍN, R., Coord.). *La negociación colectiva ante la crisis económica*, Bomarzo, Albacete, 2010.
- AA.VV. (FIGUERUELO BURRIEZA, A., Dir.; MARTÍN HERNÁNDEZ, M<sup>a</sup> L., Coord.). *Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis por sectores feminizados y masculinizados*, Bomarzo, Albacete, 2013.
- ALFONSO MELLADO, C.L. “Flexibilidad Interna. Análisis y propuestas”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 3, 2016, pp. 260 y ss.
- BALLESTER PASTOR, M<sup>a</sup> A. “Igualdad y no discriminación en la negociación colectiva”, en AA.VV. (BODAS MARTÍN, R., Coord.). *La negociación COLECTIVA ANTE LA CRISIS ECONÓMICA*, BOMARZO, ALBACETE, 2010 PP. 85 Y SS.
- BALLESTER PASTOR, M<sup>a</sup> A. “La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de la política antidiscriminatoria”, *Lan Harremanak*, NÚM. 25, 2012, PP. 53 Y SS.
- CABEZA PEREIRO, J. *Essay on precarious work and vulnerable persons*, Aranzadi, Madrid, 2016.
- CABEZA PEREIRO, J. “La discriminación retributiva por razón de sexo como paradigma de discriminación sistémica”, *Lan Harremanak*, núm. 25, pp. 79 y ss.
- CES. *La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres*, Informe 2/2003.
- CHACARTEGUI JÁVEGA, C. “La igualdad de oportunidades en la negociación colectiva. Un antes y un después de la reforma laboral 2012. Planes de Igualdad”, *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales 2012. Las reformas y el empleo*. Vol. 1, 2013, p. 177. <http://revistes.uab.cat/anuarioiet>
- MESS. *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2015*, [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/situacion\\_mujer\\_trabajo\\_2015.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/situacion_mujer_trabajo_2015.pdf)
- MENÉNDEZ CALVO, R.. “Impacto laboral de la implementación de planes y políticas de igualdad en las empresas”, *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de Alcalá*, Vol. IV, 2011, pp. 167 y ss.
- OIT. *Perspectivas Sociales y del empleo en el mundo 2016. Transformando trabajos para acabar con la pobreza*, <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2016/lang-es/index.htm>
- PÉREZ DEL RÍO, T. “La función de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres 3/2007. Los planes de igualdad en las empresas”. *RMTAS*, núm. extra 2, 2007, pp. 261 y ss.
- STANDING, G. *El precariado. Una nueva clase Social*. Barcelona. Edit. Pasado & Presente, 2013 (1<sup>a</sup> Edición Bloomsbury 2011).
- VALDÉS DAL-RÉ, F. *Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva*, Reus, Madrid, 2010.

# Los colectivos especiales desde la experiencia de las asociaciones de mujeres

## The (women's) special collectives as of the experience of women's association

ROSA MARÍA DURANGO SIMÓN \*

*Federación de Mujeres Progresistas*

*Responsable del Área de empleo, formación e Igualdad*

*Resumen.* Para conseguir la igualdad y la equidad de género entre mujeres y hombres, la Federación de Mujeres Progresistas trabaja en el desarrollo de programas de empleo que abarcan desde la intervención directa con las mujeres para promover su inserción laboral y mantenimiento del empleo, hasta la sensibilización e incidencia en el entorno.

En sus dos líneas de actuación se plantea combatir la discriminación que sufren las mujeres en el mercado laboral, discriminación que viene determinada fundamentalmente por la desequilibrada distribución de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres además de la falta de eficacia de las medidas de conciliación existentes, lo que provoca una menor valoración de las mujeres en el empleo que conlleva una mayor precariedad en sus condiciones laborales.

Es necesario para evitar la desigualdad que sufre la mitad de la población mejorar los instrumentos existentes como son los planes de igualdad, además de combatir mitos empresariales sobre las mujeres en el mercado laboral y promover la corresponsabilidad. Solo así conseguiremos un mercado laboral igualitario y consecuentemente más justo.

*Palabras clave:* igualdad, corresponsabilidad, conciliación, negociación colectiva, planes de igualdad, acciones positivas.

*Abstract.* In order to achieve gender equality and equity between women and men, the organization "Federación de Mujeres Progresistas" -Federation of Progressive Women- is working on the development of employment programs, ranging from direct intervention with women to promote their insertion in employment and the maintenance of employment, to raising awareness and Impact on the environment.

In its two lines of action, it is proposed to combat the discrimination suffered by women in the labor market, discrimination which is fundamentally determined by the imbalanced distribution of family responsibilities between men and women, in addition to the lack of effectiveness of the existing conciliation measures, which leads to a lower valuation of women in employment that entails a greater precariousness in their working conditions.

It is necessary to avoid inequality suffered by half of the population, to improve existing instruments such as equality plans, in addition to combating business myths about women in the labor market and promote co-responsibility. Only in this way will we achieve an equal and consequently fairer labor market.

*Keywords:* equality, co-responsibility, conciliation, collective bargaining, equality plans, positive actions.

---

\* r.durango@fmujeresprogresistas.org

**Sumario:** 1. Contexto: Federación de Mujeres Progresistas. 2. Justificación de nuestras acciones. 2.1. Datos cuantitativos reflejados en las estadísticas. 2.2. Datos cualitativos derivados de la intervención directa realizada en los programas de empleo. 3. Herramientas para la igualdad. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

## 1. Contexto: Federación de Mujeres Progresistas

La Federación de Mujeres Progresistas nacida en 1.987 cuenta con implantación en todo el territorio nacional. Está formada por 21 entidades, 191 sedes locales y 20 sedes autonómicas. En la actualidad forman parte de la Federación en torno a 23.000 socias/os.

Su misión es promover el cambio de las estructuras sociales, económicas y culturales para lograr la igualdad y la equidad de género entre mujeres y hombres a través de la incidencia política feminista y el empoderamiento, desde la libertad, la diversidad, la sororidad, la participación activa, la interculturalidad y el liderazgo.

Todas nuestras acciones se desarrollan bajo el prisma de la mejora de la calidad de vida de todas las mujeres a través de su desarrollo personal. Las principales líneas de actuación en este sentido son: intervención directa, incidencia en el entorno y sensibilización (Figura 1).



**Figura 1.** Líneas de actuación de la Federación de Mujeres Progresistas.

Desde la Federación consideramos imprescindible para la mejora de calidad de vida de las mujeres fomentar su autonomía económica a través de su incorporación al empleo y su desarrollo profesional en condiciones de igualdad. Entendemos que el trabajo es la clave para su autonomía, plena independencia y desarrollo, puesto que permite:

- Tener independencia económica o posibilidad de adquirir una cierta autonomía vital en la cobertura de necesidades básicas. Esta autonomía permite, a su vez, el desarrollo personal en otros ámbitos.

- Su valoración y reconocimiento social. Por la concepción existente, el trabajo valorado socialmente, es el trabajo remunerado y, como consecuencia, genera un sentimiento individual de autovaloración y autoestima.
- La obtención de derechos sociales propios, y no derivados, al ejercer un empleo legalmente reconocido: seguridad social, cotizaciones de jubilación, etc.
- Hace posible el desarrollo y ampliación de sus perspectivas profesionales, la adquisición de metas, etc.

Por todo ello en la Federación de Mujeres Progresistas desarrollamos programas que apoyen a las mujeres en su búsqueda activa de empleo o mejora profesional, desde distintos ámbitos: atención personalizada (Figura 2) y sensibilización e incidencia en el entorno (Figura 3).



**Figura 2.** Ámbitos de la actuación personalizada en los programas de empleo.



**Figura 3.** Líneas de actuación de sensibilización e incidencia. Ámbitos de la actuación personalizada en los programas de empleo.

## 2. Justificación de nuestras acciones

### 2.1. Datos cuantitativos reflejados en las estadísticas

La justificación de nuestras acciones viene dada por los datos objetivos a los que todos y todas tenemos acceso, como son:

- Mayor tasa de paro y menor tasa de actividad.
- Segregación vertical que se refleja en la escasísima representación femenina en puestos con responsabilidad, por el famoso “techo de cristal” o “suelo pegajoso”.

Cuando nos referimos al techo de cristal lo hacemos pensando en una superficie imposible de traspasar pese a su invisibilidad, puesto que no existen leyes, más bien todo lo contrario, que establezcan que las mujeres no pueden promocionar profesionalmente.

El suelo pegajoso sin embargo se refiere a cómo los cuidados dificultan que las propias mujeres se planteen mejoras profesionales, son las barreras internas que hacen que por ejemplo no presentemos nuestra candidatura a un puesto de promoción, que reduzcamos nuestra jornada o que no participemos en proyectos profesionales que supongan mayores horas de trabajo.

- Brecha salarial<sup>1</sup>, las estadísticas son claras, las mujeres seguimos ganando menos que los hombres, y es destacable como a lo largo de la carrera profesional la brecha salarial se incrementa con la edad de una manera abrumadora.

En este sentido los datos del observatorio de empleo del portal de empleo [www.infojobs.net](http://www.infojobs.net)<sup>2</sup> uno de los más conocidos y que mayor volumen de ofertas canaliza refleja que los sueldos menores a 1.000 euros se concentran en mujeres y jóvenes, de hecho el 18,5% de las mujeres que realizan una jornada laboral de 8 horas afirma que su salario bruto mensual es inferior a los 1.000 euros. Sin embargo, el porcentaje de hombres que hace la misma afirmación es la mitad, un 9%.

- Parcialidad con las repercusiones que conlleva a la hora de prestaciones futuras y derechos devengados derivados de su ejercicio profesional.
- Temporalidad, que desencadena en planes de carrera intermitentes y dificultad de promoción laboral por este mismo motivo.
- Sectores feminizados: las mujeres siguen ocupando puestos fundamentalmente en sectores feminizados, que conllevan peor reconocimientos social, y que están peor pagados.

---

<sup>1</sup> Según el informe “Igualdad Salarial, un objetivo pendiente” publicado el 22 de febrero de 2016, por el sindicato UGT, Mientras la mayor parte de los países de la Unión Europea reducen su brecha salarial entre mujeres y hombres, en España permanece estancada situándose en un 24% de brecha salarial, la más alta de los últimos seis años. El 67,15% de los casi dos millones de población asalariada que perciben como máximo al mes 645,3 euros brutos mensuales son mujeres. En cuanto a los sectores de actividad están afectados por brechas salariales de forma más contundente las mujeres en sectores feminizados que cuentan con salarios muy bajos. Las trabajadoras no cualificadas, están penalizadas por una brecha salarial del 30 % y las trabajadoras cualificadas de la salud y la enseñanza perciben un 14,79 % menos que sus compañeros hombres.

<sup>2</sup> Mujeres y jóvenes: colectivos con sueldos más bajos. <https://orientacion-laboral.infojobs.net/mujeres-jovenes-salarios-mas-bajos>.

## 2.2. Datos cualitativos derivados de la intervención directa realizada en los programas de empleo

- Dificultad para reclamar o ejercer sus derechos laborales: en nuestra intervención constatamos día a día que la escasez de ofertas de trabajo y el miedo a perderlo hace que en muchas ocasiones no haya un ejercicio pleno de sus derechos renunciando a reclamarlos, incluso conociendo el abuso de los mismos.

En este sentido nos encontramos contratos fraudulentos en los que se establecen jornadas parciales que son jornadas completas efectivas, reducciones de jornada que obligan a las mujeres a hacer las mismas tareas en menos tiempo, períodos de prueba no establecidos en contrato, etc.

- Acoso laboral: Si siempre hemos detectado dificultades para que las mujeres denuncien situaciones de acoso, la mayor vulnerabilidad en sus condiciones laborales, la temporalidad antes mencionada y demás condiciones provoca en mayor medida que estas situaciones de acoso estén invisibilizadas por sentimiento de culpa y temor ante la pérdida de trabajo.
- Despidos por causas asociadas a la maternidad: Seguimos encontrándonos en nuestros servicios despidos por esta causa, por esta razón iniciamos una campaña desde el programa [www.igualate.org](http://www.igualate.org) para informar y sensibilizar sobre este problema (Figura 4).

**TRABAJO, DISCRIMINACIÓN Y MATERNIDAD**

En España existe una clara **DISCRIMINACIÓN EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL** de las empresas no por razones de sexo, sino **POR EL HECHO DE SER O LLEGAR A SER MADRE.**

SEGÚN LA FUNDACIÓN ADECCO EL 67% DE LAS MUJERES CREE QUE SUS OPORTUNIDADES LABORALES SE HAN MEJORADO POR SER MADRE O ESTAR EN LA EDAD DE SERLO.

DEBERÍAS SABER QUE... Existe un tipo de ACOSO PSICOLÓGICO LABORAL llamado **MOBBING MATERINAL** que se realiza sobre mujeres embarazadas o sobre madres con el fin de conseguir que esta **RENUNCIE VOLUNTARIAMENTE** a su trabajo.

DATOS DE UNA ENCUESTA DE RANDSTAD AFIRMAN QUE EL 80% DE LOS ESPAÑOLES CONSIDERA QUE LAS MUJERES SUFREN DISCRIMINACIÓN LABORAL POR SER MADRES (PARA CONSEGUIR TRABAJO O COMO CAUSA DE DESPIDO).

**¿COMO ACTUAR FRENTE A ESTAS SITUACIONES?**

**FRENTE AL MOBBING MATERINAL O ACOSO POR RAZÓN DE EMBARAZO O MATERNIDAD**  
Demandar a la empresa por vulnerar los derechos fundamentales. Puedes hacerlo por la vía administrativa, judicial o sindical, antes de que pasen 20 días tras la comunicación del despido.

**ANTE UN DESPIDO DISCIPLINARIO, FUNDAMENTADO POR LAS SIGUIENTES CAUSAS: RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, LA LACTANCIA, ADOPCIÓN, ETC.:**  
El despido será considerado nulo. Esto significa que te reincorporarás a tu puesto de trabajo y obtendrás el pago de los salarios devengados.

**SI PIDES UN CAMBIO DE PUESTO O REDUCCIÓN DE JORNADA Y LA EMPRESA LO DENIEGA:**  
Tienes alternativas, como puedes presentar una reclamación en el Servicio de Mediación y Arbitraje Laboral antes de 20 días tras la negativa de la empresa.

**RECUERDA:** La maternidad no debería ser un criterio de discriminación.

e-mail: [consulta@igualate.org](mailto:consulta@igualate.org)  
tlfno: 91 539 02 38

**iguálate**

GOBIERNO DE ESPAÑA  
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

**m!** FEDERACIÓN MUJERES PROGRESISTAS

✓ POR SOLIDARIDAD OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

Figura 4. Campaña de sensibilización [www.igualate.org](http://www.igualate.org).

- Desprotección de las mujeres que trabajan como **empleadas de hogar** respecto al resto de trabajadores/as. En la Federación nos encontramos con las dificultades que se encuentran las mujeres en este sector profesional puesto que en muchos casos se trata de mujeres inmigrantes, que en muchas ocasiones dependen del trabajo para la renovación de sus permisos de trabajo y que además no cuentan con red social para poder “soportar” situaciones de desempleo.

A esto se une, que el sistema especial de empleadas de hogar, no contempla la prestación de desempleo, con lo que una mujer que es despedida, no tiene capacidad para obtener una prestación contributiva.

Y por supuesto, al desarrollarse el trabajo en un ámbito privado, es muy complicado demostrar determinadas situaciones o incluso la actuación por parte de la Inspección de trabajo.

Por estas razones trabajamos en la Federación de Mujeres Progresistas tanto en intervención directa como en incidencia política y sensibilización, puesto que entendemos que tienen que equipararse sus derechos al régimen general.

- **Dificultades de conciliación y corresponsabilidad.** La desequilibrada asunción de las responsabilidades familiares, incide de forma directa en la situación de las mujeres en el empleo, puesto que dificulta el acceso y permanencia en el mismo, afectando al tipo de jornada (completa o parcial), disponibilidad horaria, posibilidades de promoción y/o sectores laborales a los que van a acceder. Es decir la asunción de forma mayoritaria que asumen las mujeres de las tareas asociadas a los cuidados, constituye el germen de todas las discriminaciones que sufren en torno al empleo.

Por tanto el cuidado de personas dependientes por parte de las mujeres de forma mayoritaria hace que el mercado laboral realice una valoración diferenciada entre hombres y mujeres, valoración que por supuesto incidirá en nuestros salarios, nuestra capacidad de promocionar e incluso de mantener y acceder a un puesto de trabajo.

- Los últimos cambios normativos en materia laboral tampoco han favorecido la situación de las mujeres trabajadoras y creemos desde la Federación de Mujeres Progresistas que unas políticas de empleo públicas con perspectiva de género serían fundamentales para promover que más de la mitad de la población se encuentre en mejores condiciones ante el empleo.

Que los convenios colectivos presenten mayor flexibilidad de la regulación laboral, ampliando el poder discrecional del empresariado, no ayuda a las mujeres, puesto que éstas como ya hemos comentado se encuentran en la posición más débil en cualquier negociación.

El “descuelgue” de la negociación colectiva que permite a las empresas no aplicar determinadas cláusulas previamente pactadas permite la desregulación de las condiciones de trabajo y, por tanto que la contratación deje de estar regulada por pacto colectivo o convenio para pasar a estarlo por condiciones particulares.

Esta medida por tanto afecta directamente a las mujeres, no sólo porque las deja en una posición más débil a la hora de negociar sus condiciones laborales, sino también porque afecta a la aplicación de medidas de igualdad. Hay que tener en cuenta que la mayoría de las medidas de conciliación e igualdad previstas en la Ley de Igualdad, se hacen efectivas en el ámbito de los convenios colectivos.

En esta misma línea la posibilidad de que el empresariado modifique los horarios y turnos supone, un retroceso importantísimo de la igualdad y los derechos de las mujeres, no sólo porque son las mujeres las que tienen contratos a tiempo parcial, sino y fundamentalmente por el motivo que lo tienen, y no es otro que el de cuidar de otras personas dependientes, con lo que su flexibilidad horaria es mucho menor.

### 3. Herramientas para la igualdad

Los planes de igualdad se convierten en herramientas imprescindibles para paliar muchas de las situaciones que hemos planteado anteriormente, sin embargo es necesario hacer reflexiones en este sentido:

- En la actualidad existen muchos planes de igualdad que son declaraciones de intenciones, que no presentan medidas concretas, ni acotadas temporalmente. Estos planes en realidad reflejan el poco compromiso por la igualdad real en estas empresas y que se convierten en “trámites” para cumplir con la legalidad vigente o en “marketing” de cara a clientes o proveedores.
- Echamos en falta también las escasas medidas de corresponsabilidad dirigidas directamente a los hombres trabajadores, que permitirían una equilibrada distribución de las responsabilidades familiares y consecuentemente que la empresa otorgara “el mismo valor” tanto a hombres como mujeres. Es necesario dar un paso más, y no limitarlos a medidas de conciliación, puesto que cuando hablamos de conciliación nos dirigimos fundamentalmente a mujeres, en concreto madres o mujeres con responsabilidades familiares.

Las medidas de conciliación están demostrando que inciden de forma negativa claramente en el desarrollo profesional de las mujeres, limita su promoción profesional y en general la igualdad de hombres y mujeres en el mercado laboral.

- Por último es necesario tener también en cuenta que un país como el nuestro en el que la mayoría del tejido empresarial es de pequeñas y medianas empresas, la obligatoriedad de un plan de igualdad a empresas de más de 250 trabajadores/as, deja fuera a buena parte de mujeres y hombres que en la actualidad están trabajando.

#### 4. Conclusiones

Por todo lo anterior entendemos que para paliar la desequilibrada posición de las mujeres en el mercado laboral sería necesario:

- Dotar de mayor peso a la negociación colectiva.
- Incorporar instrumentos para implementar las medidas de igualdad a todo el tejido empresarial independientemente de su tamaño.
- Dignificar las condiciones laborales en general y en particular de los sectores feminizados.
- Conseguir que las mujeres empleadas de hogar tengan los mismos derechos que el resto de los/as trabajadores/as, es decir, su asimilación al régimen general.
- Trabajar desde la educación en la equilibrada asunción de responsabilidades familiares, puesto que los diferentes roles en la edad adulta que asumimos hombres y mujeres son la causa de discriminaciones futuras.

Además las medidas de conciliación ejercidas fundamentalmente por las mujeres trabajadoras por norma general conllevan reducción de capacidad económica y menoscabo en sus condiciones laborales y de promoción profesional.

Por esta razón entendemos que sería necesario que las empresas desarrollaran medidas que amplíen y mejoren la normativa de conciliación (muchas veces sus planes de igualdad son meras transcripciones de la normativa laboral vigente), así como promover medidas de flexibilidad (horaria, de turnos...), medidas para aproximar servicios para el cuidado de personas dependientes y fundamentalmente fomentando el uso de las medidas de conciliación por parte de los hombres. Es decir es necesario centrarnos en medidas de corresponsabilidad.

- Eliminar lo que podríamos denominar mitos empresariales como el presencialismo.

En la actualidad sigue estando muy valorado el presencialismo en la empresa, quien más tarde se queda en el trabajo, es quien tiene mayor compromiso, y más trabaja. Es necesario ir incorporando en la empresa planes de desarrollo personal y evaluación por objetivos para desterrar ese mito del presencialismo, que hace daño no sólo a la productividad de los/las trabajadores/as en general, sino también a las mujeres en particular pues son las que demandan unos horarios establecidos que les permitan ocuparse de los cuidados de las personas dependientes.

En este sentido aplaudimos iniciativas como las que se establecen en empresas sobre el establecimiento de reuniones que limitan su duración y la hora de su convocatoria que no puede ser a partir de las 6 de la tarde. Son pequeñas medidas que ayudan a la eficacia y eficiencia en el trabajo y que están pensando en la importancia del tiempo para todos sus empleados/as.

- Incorporar en las empresas planes de carrera con perspectiva de género que tenga en cuenta la diferente situación de hombres y mujeres en la empresa para así remover los obstáculos que hacen que se perpetúen las discriminaciones en las mismas.

Estas son por tanto, algunas de las medidas en las que trabajamos desde la Federación para paliar la situación claramente discriminatoria que sufren las mujeres trabajadoras.

## 5. Bibliografía

Informe *La igualdad salarial, un objetivo pendiente*. 22 de febrero de 2016. UGT. Secretaría de Igualdad.

*Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Unión Europea 2014.

RIVERO RECUENCO, A., CAUNEDO, P., RODRIGUEZ, A. *De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones*. Instituto de la Mujer.

LARRAÑAGA M., RODRÍGUEZ, A. *Rompiendo el techo de cristal: reflejo de la desigualdad en la empresa*. Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea.

## V. EL EMPRENDIMIENTO Y LA IGUALDAD

# Emprendimiento en femenino. Dificultades en materia de conciliación trabajo-familia y autoempleo (avances y retrocesos)

## Female entrepreneurship. Work-life balance and self-employment (progress and backward motion)

MARÍA TERESA ALAMEDA CASTILLO \*

*Universidad Carlos III de Madrid*

*Resumen.* El autoempleo será una buena forma de empleo para las mujeres en la medida en que su mayor flexibilidad en tiempos y lugar de prestación de actividad, les permitirá atender, en muchos casos, responsabilidades familiares. Ahora bien, esta flexibilidad en el empleo habrá de completarse con medidas que respondan a sus necesidades propias como profesionales al frente de una actividad profesional y a otras que comparten con las trabajadoras por cuenta ajena. En este sentido, el diseño actual de la conciliación de vida familiar-trabajo de la trabajadora por cuenta propia se queda corto y, en ocasiones, se sitúa de espaldas a derechos y valores constitucionales. Junto a ello, la flexibilidad en el empleo, habría de completarse con flexibilidad en la cotización a través de la construcción del autónomo a tiempo parcial o de la posibilidad de cotizar sólo por encima de un determinado nivel de ingresos o de forma modulable en función de estos. Ello contribuiría a dar entrada, seguro, a nuevas oportunidades y proyectos de autoempleo que se conformarían, de verdad, como una forma de empleo real para las mujeres, alternativa al trabajo asalariado. Entretanto, la tarifa plana de cotización es insuficiente y debería preverse una duración superior, especialmente para las mujeres, así como otras Políticas y medidas en materia de financiación de proyectos de emprendimiento ante las mayores dificultades en este terreno de las mujeres o dirigidas a la potenciación de redes de colaboración.

*Palabras clave:* emprendimiento, trabajo autónomo, trabajo por cuenta propia, mujer, conciliación trabajo-familia, incentivos.

*Abstract.* Self-employment will be a good form of employment for women, insofar as their greater flexibility in time and place of activity, will allow them to attend, in many cases, family responsibilities. However, this flexibility in employment must be supplemented by measures that meet their own needs as professionals at the head of a professional activity and others who share with employed workers. In this sense, the current design of the reconciliation of family life-work of the self-employed worker falls short and, on occasion, goes back to constitutional rights. Alongside this, flexibility in employment would have to be supplemented with flexibility in the quotation through the construction of part-time self-employed or the possibility of listing only above a certain level of income or in a modulable way in terms of these. This would contribute to secure access to new opportunities and self-employment projects that would, in fact, be considered as a form of real employment for women, an alternative to wage labor. In the meantime, the flat contribution rate is short and a longer duration should be expected, especially for women, as well as other policies and measures in the financing of entrepreneurship projects in the face of the greatest difficulties in this area of women or directed towards potentiation of collaboration networks.

*Keywords:* entrepreneurship, independent contractors, self-employment, women, work-life balance, incentives.

---

\* mariateresa.alameda@uc3m.es

**Sumario:** 1. Aproximación a la realidad del emprendimiento femenino. 2. Iniciativas a nivel comunitario y actuaciones normativas internas (una tutela a medio camino). 3. Derechos de conciliación de la trabajadora autónoma: avances, retrocesos y objeciones en materia de incentivos. 4. Un apunte: Protección por maternidad y por paternidad en el RETA. 5. Hacia el futuro (¿incierto?): Proposición de Ley Integral de Apoyo a los Autónomos y trabajadoras autónomas.

## 1. Aproximación a la realidad del emprendimiento femenino

En las sociedades industriales la esfera de la producción ha sido organizada de forma separada del ámbito doméstico traduciéndose, de ordinario, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, como exponente claro de la igualdad de oportunidades hombre-mujer, en la doble jornada de la mujer trabajadora. Por ello, la decisión de emprender<sup>1</sup> puede responder, en ocasiones, a la dificultad de seguir unas dinámicas y estructuras laborales diseñadas bajo el prisma o modelo de trabajador masculino. El autoempleo, además, permite a las mujeres mejorar su posición laboral al posibilitarles el acceso a puestos directivos, así como tener más presencia en sectores tradicionalmente masculinos<sup>2</sup> y, en definitiva, potenciar su integración profesional en el mercado de trabajo remunerado<sup>3</sup>. Ello se concreta, en un incremento de sus tasas de actividad y de empleo y de calidad este<sup>4</sup>.

No obstante, ello no está exento de dificultades también<sup>5</sup>. El Informe GEM 2015<sup>6</sup>, recoge que la distribución de la población emprendedora por género refleja que empre-

<sup>1</sup> Conforme al art. 3 de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, se consideran emprendedores aquellas personas, independientemente de su condición de persona física o jurídica, que desarrollen una actividad económica empresarial o profesional, en los términos establecidos en la Ley. Sorprende de la definición legal, de un lado, la referencia a personas jurídicas cuando el emprendimiento será propio de una persona física que es la que emprende siendo la persona jurídica el proyecto en que la actividad emprendedora pueda concretarse, de otro, la ausencia de la nota de innovación (sí presente, sin embargo, en otros artículos de la Ley 14/2013) y de la referencia a fases iniciales del proyecto. En cualquier caso, el término emprendedor –que se juridifica y conceptualiza en esta norma– es más amplio que el de trabajador autónomo (conforme a las definiciones y notas de la LETA y al campo de aplicación del RETA).

<sup>2</sup> CUADRADO ROURA, J.R. (dir. y coord.), *Empleo autónomo y empleo asalariado. Análisis de las características y comportamiento del autoempleo en España*, Ed. MTAS, Madrid, 2004.

<sup>3</sup> En este sentido se afirma que, en las mujeres, tener experiencias profesionales insatisfactorias o negativas (bajos salarios, jornadas largas y poco flexibles, contratos temporales...), el *techo de cristal* que supone el trabajo dependiente en algunas empresas y las discriminaciones en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo, la imposibilidad de avanzar en la carrera profesional, de poner en práctica ideas propias o tener libertad de decisión, conlleva el deseo de abandono del trabajo por cuenta ajena y de evitar cualquier forma de dependencia respecto de otros, incrementando el deseo de convertirse en empresarias y de mejorar su status y su calidad de vida en general (DAVIDSSON, P., HONIG, B., "The role of social and human capital among nascent entrepreneurs", *Journal of Business Venturing*, vol. 18, nº 3, 2003, ps. 301 y ss.; LÓPEZ FERNÁNDEZ, M., ROMERO FERNÁNDEZ, P.M., DÍAZ CARRIÓN, R., "Motivaciones para emprender: un análisis de las diferencias entre hombres y mujeres", *Economía Industrial*, nº 383, 2012, p. 76).

<sup>4</sup> IGLESIAS, F., LLORENTE, R., "¿Es el fenómeno del trabajo femenino por cuenta propia un buen instrumento de política laboral? Análisis de algunos indicios", *SERVILAB*, Instituto Universitario de Análisis Económico y Social, Documento de Trabajo, nº 5, 2004.

<sup>5</sup> Para una visión de conjunto, *vid.*, ALAMEDA CASTILLO, M.T., *Emprendimiento y Trabajo autónomo. Su realidad como mecanismo de incorporación y de permanencia en el mercado de trabajo*, Ed. Cinca, Madrid, 2016.

<sup>6</sup> Global Entrepreneurship Monitor. Informe GEM España 2015, Ed. Universidad de Cantabria, Santander, 2016. GEM comenzó en 1999 como un proyecto conjunto entre el Babson College (EE.UU.) y la London Business School (Reino Unido). El objetivo era examinar por qué algunos países son más propicios al emprendimiento y a la empresa que otros. 16 años después, GEM es el recurso más rico de información sobre el tema a través de la publicación de una serie de

der en España es una actividad en la que la participación masculina predomina sobre la femenina. De cada diez personas que en 2015 fueron identificadas como emprendedores en fase inicial o consolidados, casi 6 son de género masculino y un poco más de cuatro son de género femenino, lo que refleja la existencia de una brecha entre hombres y mujeres a la hora de emprender. Esta diferencia entre hombres y mujeres ha existido a lo largo del período 2005-2015. En estos años, el TEA<sup>7</sup> masculino ha variado entre un mínimo de 5.4% en 2010 y un máximo del 9.7% en 2007, al igual que el TEA femenino ha variado entre los extremos del 3.9% en 2009 y el 6% en 2008<sup>8</sup>. No obstante, desde 2013 el TEA masculino se ha mantenido más o menos estable, a la vez que el TEA femenino ha aumentado, lo que ha permitido reducir ligeramente las diferencias de género<sup>9</sup>. Con datos del cuarto trimestre de 2015, el emprendimiento femenino se incrementa en 14.000 mujeres, diferencia del 1.4% respecto del mismo trimestre del año anterior frente a un incremento del 0.75% de los hombres emprendedores. En base a ello, se ha afirmado que el perfil emprendedor en 2015 en España es el de una mujer del sector servicios.

No obstante, las tasas de emprendimiento femenino siguen siendo menores a las de emprendimiento masculino y esta realidad se constata también a nivel europeo: las mujeres constituyen el 52% de la población europea, pero sólo un tercio de los trabajadores por cuenta propia o de los emprendedores son mujeres<sup>10</sup>. Las mujeres representan pues un gran potencial de emprendimiento en Europa pero al establecer y administrar empresas se enfrentan a más dificultades que los hombres, principalmente para acceder a la financiación y a la formación, crear redes<sup>11</sup> y conciliar vida familiar y profesional. No sólo eso, estudios recientes constatan que en materia de emprendimiento femenino son más relevantes los factores informales (percepción de habilidades para emprender, redes sociales y rol familiar) que los formales (financiación, políticas de apoyo no económicas, formación)<sup>12</sup>.

---

informes globales, regionales y nacionales cada año. GEM realiza más de 200.000 entrevistas al año en más de 100 países y en este Macro Observatorio del emprendimiento están implicados más de 500 especialistas en la investigación de la iniciativa empresarial, más de 300 instituciones académicas y de investigación y más de 200 instituciones de financiación. Los investigadores locales analizan la información obtenida mirando hacia dos elementos: El comportamiento y las actitudes de los individuos hacia el emprendimiento y el contexto nacional y la forma en que afecta a la capacidad empresarial. Las fuentes de información que nutren el Observatorio GEM son la encuesta a la población 18-64 años de edad, la encuesta a los expertos en el entorno para emprender y las fuentes secundarias (información contrastada sobre desarrollo económico, demografía, mercado laboral, innovación, competitividad...).

El Informe GEM España se elabora sobre la base de 25000 encuestas y 15 equipos de investigadores con la participación, entre otras instituciones -junto con equipos de investigación de diversas Universidades españolas e institutos-, del Centro Internacional Santander Emprendimiento (CISE), la Asociación RED GEM España, la Fundación Rafael del Pino del Banco Santander, a través de Santander Universidades.

<sup>7</sup> Tasa de emprendimiento (*Total Entrepreneurial Activity*).

<sup>8</sup> El índice de emprendimiento femenino sube de 2005 a 2008, desciende en 2009 y 2010, sube en 2011, vuelve a bajar en 2012 y asciende en 2013, 2014 y 2015 (Informe GEM España, *op. cit.*).

<sup>9</sup> Informe GEM 2015, *op. cit.*, ps. 69-71.

<sup>10</sup> EUROSTAT, *Statistics in Focus: The entrepreneurial gap between men and women* (30/2007). <http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-statistics-in-focus/-/KS-NK-02-011>

<sup>11</sup> En este sentido, sostienen METZ y THARENOU, que para las mujeres es difícil establecer una red de contactos profesionales sólida -tamaño y diversidad- por el peso de las responsabilidades familiares en sus vidas ("Women's career Advancement: The relative contribution of Human and Social capital", *Group & Organization Management*, vol. 26, n° 3, 2001, ps. 312 y ss.).

<sup>12</sup> ÁLVAREZ, C., NOGUERA, M., URBANO, D., "Condicionantes del entorno y emprendimiento femenino. Un estudio cuantitativo en España", *Economía Industrial*, n° 383, 2012, p. 43.

El interés por el emprendimiento femenino no se justifica solamente porque en sí mismo constituya un factor de crecimiento sino también por las características distintivas que presenta el fenómeno emprendedor masculino y femenino. Ello se refleja en el interés en la materia y en la necesidad de análisis específicos y diferenciados<sup>13</sup>. Así por ejemplo, la naturaleza de las iniciativas emprendedoras de las mujeres, se caracteriza por presentar mayor orientación al consumo, menor potencial de creación de empleo y menor intensidad de internacionalización. Junto a ello, las mujeres empresarias presentan menos experiencia laboral y en puestos directivos previos al inicio del proyecto empresarial. Ahora bien, la motivación mayoritaria del emprendimiento femenino por oportunidad indica que las empresas creadas por mujeres se alejan cada vez más del estigma del negocio de subsistencia y con escaso valor añadido pero el temor al fracaso como obstáculo para emprender está más presente en mujeres que en hombres y la capacidad para reconocer oportunidades también es superior en los emprendedores hombres. En relación a la capacidad de autoconfianza aun siendo también mayor en estos, se iguala una vez que mujeres y hombres están involucrados en un proceso emprendedor<sup>14</sup>.

En el ámbito de las motivaciones para emprender de las mujeres se localizan, con mayor fuerza que en los hombres, junto con la dificultad de alcanzar objetivos y la insatisfacción con el trabajo asalariado anterior, el afán de independencia económica, la voluntad de conseguir un patrimonio personal, la tradición familiar y el prestigio o status<sup>15</sup>.

## 2. Iniciativas a nivel comunitario y actuaciones normativas internas (una tutela a medio camino)

Desde la UE se insiste en que deben adoptarse medidas para que las emprendedoras potenciales sepan que existen programas de apoyo a las empresas y posibilidades de financiación. En esta línea, en 2009, la Comisión Europea inauguró la Red Europea de Embajadoras del Espíritu Empresarial y en 2011 la Red Europea de Mentores para las mujeres Empresarias que asesora voluntariamente a las mujeres que crean y administran nuevas empresas<sup>16</sup>. Hacia el futuro, tal como recoge el *Plan de acción sobre Emprendimiento 2020, Relanzar el espíritu emprendedor en Europa*<sup>17</sup>, la Comisión creará una plataforma

---

<sup>13</sup> En esta línea, OLAZ CAPITÁN, A., ORTIZ GARCÍA, P., "El emprendimiento de la mujer desde las competencias. Aspectos teóricos y planteamiento metodológico", en AA.VV. (coords. Ortiz García, P., Olaz Capitán, A.), *Mujer y emprendimiento desde una perspectiva competencial*, Ed. Aranzadi, Navarra, 2016, p. 22.

<sup>14</sup> RUIZ NAVARRO, J., CARMELO ORDAZ, M.C., CODURAS MARTÍNEZ, A., "Mujer y desafío emprendedor en España. Características y determinantes", *Economía Industrial*, nº 383, 212, ps. 17, 18 y 20.

<sup>15</sup> LÓPEZ FERNÁNDEZ, M., ROMERO FERNÁNDEZ, P.M., DÍAZ CARRIÓN, R., "Motivaciones para emprender: un análisis de las diferencias entre hombres y mujeres", *op. cit.*, p. 80.

<sup>16</sup> Además, en 2012, la Comisión presentó una propuesta para mejorar el equilibrio entre mujeres y hombres en los consejos de administración de las compañías cotizadas. Aunque pertenecer a un consejo de administración requiere competencias y cualificaciones distintas (más amplias, la matización es nuestra) a las del emprendimiento, tener más mujeres en puestos directivos podría servir de modelo para otras, en general. La visibilidad de un mayor número de mujeres profesionales con éxito demuestra a las demás que tienen posibilidades de prosperar en el mercado laboral (importancia de los modelos de emprendimiento).

<sup>17</sup> COMISIÓN EUROPEA, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Plan de acción sobre Emprendimiento 2020, Relanzar el espíritu emprendedor

en línea a escala europea de redes de tutoría, asesoramiento, enseñanza y empresa para emprendedoras, que pondrá en línea las actuales redes nacionales de embajadores y tutores, intensificará su oferta y ampliará su alcance y apoyará el emprendimiento de las mujeres a escala nacional y regional fomentando el intercambio de mejores prácticas entre los Estados miembros. Junto a ello, se invita a los Estados miembros a que diseñen y apliquen estrategias nacionales para el emprendimiento femenino destinadas a aumentar la proporción de empresas dirigidas por mujeres, recojan datos desagregados por sexo y presenten actualizaciones anuales sobre la situación de las emprendedoras a escala nacional, sigan desarrollando y ampliando las redes existentes de Embajadoras y Mentoras y apliquen políticas que permitan a las mujeres conseguir un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida cotidiana, instaurando servicios apropiados y asequibles de cuidados de niños y de mayores dependientes<sup>18</sup>.

En conexión con ello, las instituciones europeas insisten, además, en que la aplicación efectiva de la legislación en materia de igualdad entre hombres y mujeres debería promover el emprendimiento femenino<sup>19</sup>. En este sentido, desde la óptica de la igualdad y no discriminación y, en línea con la Directiva 86/613/CEE del Consejo de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrarias, así como sobre la protección de la maternidad, a nivel interno, la LETA 2007 empieza a incidir en ello de un modo algo asistemático y reiterativo. El art. 4.3. a) recoge, entre los derechos individuales de los trabajadores autónomos en el ejercicio de su actividad profesional, el derecho a la igualdad ante la ley y a no ser discriminados, directa o indirectamente, por razón de nacimiento, origen, racial o étnico, sexo, estado civil, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, uso de alguna de las lenguas oficiales dentro de España o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. En la letra b) reitera la no discriminación por razón de discapacidad, de conformidad con lo establecido en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (RD Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre)<sup>20</sup>. Se trata, en ambos casos, de precisiones, de la afirmación general sobre los derechos profesionales de los trabajadores autónomos ya contenida en el 4.1 *“Los trabajadores autónomos tiene derecho al ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en la Constitución Española y en los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España sobre la materia”*.

---

en Europa, Bruselas, 9.1.2013, COM (2012) 795 final. En el Dictamen del Comité de las Regiones al Plan de acción (C 356/12. DOCE 5.12.2013), se insiste en esta idea. El plan se considera “un paso necesario para fomentar la creación de un entorno favorable para los emprendedores en el seno del mercado único, contribuyendo así a la recuperación económica en toda la Unión Europea” (p. 68).

<sup>18</sup> COMISIÓN EUROPEA, *Plan de acción sobre Emprendimiento 2020, Relanzar el espíritu emprendedor en Europa*, cit., p. 25.

<sup>19</sup> COMISIÓN EUROPEA, cit., p. 25. Tal vinculación también se aprecia a la inversa. En este sentido autores como ORTIZ GARCÍA y OLAZ CAPITÁN sostienen que el emprendimiento femenino contribuye, por una parte, a impulsar el crecimiento económico a partir de la creación de empresas y, por otra, a reforzar las políticas de igualdad (“El emprendimiento de la mujer desde las competencias. Aspectos teóricos y planteamiento metodológico”, *op.cit.*, p. 22).

<sup>20</sup> Norma que deroga la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

En la letra g) del art. 4.3 se reconoce también como derecho individual en el ejercicio de la actividad profesional, la conciliación de la actividad profesional con la vida personal y familiar (como ya hiciera el art. 44 LO 3/2007, al referir genéricamente el derecho de trabajadores y trabajadoras y no precisar el carácter necesariamente asalariado), el derecho a suspender la actividad en situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple<sup>21</sup>, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque estos sean provisionales en los términos previstos en la legislación de la Seguridad Social.

Vuelve sobre el tema el LETA en el art. 6 bajo la rúbrica *Derecho a la no discriminación y garantía de los derechos fundamentales y libertades públicas* que en su número 2 indica que los poderes públicos y quienes contraten la actividad profesional de los trabajadores autónomos quedan sometidos a la prohibición de discriminación, tanto directa como indirecta, de dichos trabajadores, por los motivos señalados en el art. 4.3 a). La prohibición de discriminación afectará tanto a la libre iniciativa económica y a la contratación, como a las condiciones del ejercicio profesional y la tutela del mismo podrá recabarse ante el órgano jurisdiccional competente por razón de la materia mediante un procedimiento sumario y preferente. En relación a los autónomos, sin embargo, son dos las jurisdicciones posibles: la civil, a través del juicio ordinario, siendo parte el Ministerio Fiscal y con tramitación preferente (art. 249.1.2º LEC)<sup>22</sup> y, en el caso de TRADES, la social, a través del proceso de tutela de derechos fundamentales (arts. 177-184 LRJS).

En ambos casos, se dará cumplimiento al mandato contenido en el art. 10 de la Directiva 2010/41/UE de 10 de julio, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma<sup>23</sup>. Las instituciones comunitarias constarían en 2010 que la Directiva 86/613/CEE no había sido muy eficaz y su ámbito de aplicación debe reconsiderarse, pues la discriminación por razón de sexo y el acoso también se producen al margen del trabajo asalariado. En aras a una mayor claridad, se sustituye aquella por la Directiva 2010/41/UE, que incide en la proyección del principio de igualdad de trato, acciones positivas, protección social, prestaciones por maternidad y defensa de derechos, incluyendo indemnización o reparación. En otras directivas, la preocupación comunitaria por garantizar la igualdad de trato y no discriminación en el empleo y la ocupación se extiende también al trabajo por cuenta propia<sup>24</sup>, e igualmente, en

<sup>21</sup> Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, en su DA 2ª dispone: "Todas las referencias que en las leyes y demás disposiciones se realicen al «acogimiento preadoptivo» deberán entenderse hechas a la «delegación de guarda para la convivencia preadoptiva» prevista en el art. 176 bis CC. Las que se realicen al «acogimiento simple» deberán entenderse hechas al «acogimiento familiar temporal» previsto en el art. 173 bis del CC.

<sup>22</sup> Se tramitarán por esta vía las pretensiones de tutela del derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen y las que pidan la tutela judicial civil de cualquier otro derecho fundamental, salvo las que se refieran al derecho de rectificación.

<sup>23</sup> Dispone este artículo que los Estados miembros introducirán en sus ordenamientos jurídicos nacionales las medidas necesarias para garantizar la indemnización o reparación -según determinen-, real y efectiva del perjuicio sufrido por una persona a causa de una discriminación por razón de sexo, de manera disuasoria y proporcional al perjuicio sufrido. Dicha indemnización o reparación no podrá estar limitada por un tope fijado *a priori*.

<sup>24</sup> Directiva 2000/43/CE, del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, Directiva 2000/78/CE, del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la

las normas de transposición de estas<sup>25</sup>. Se ha llegado a afirmar que la protección contra la discriminación es una de las garantías principales concedidas por la norma española a los trabajadores autónomos, sean o no dependientes<sup>26</sup>. En cualquier caso, conforme al art. 6.5 LETA, en relación con el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo, se estará, también en el trabajo por cuenta propia, a lo previsto en la LO 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En cuanto al contenido de la tutela (inhibitoria, restitutoria y reparadora –resarcitoria–) el art. 6.3 LETA no menciona expresamente la indemnización sino que afirma que cuando el órgano judicial estimara probada la vulneración del derecho denunciado, declarará la nulidad radical y el cese inmediato de la conducta y, cuando proceda, la reposición de la situación al momento anterior a producirse, así como la reparación de las consecuencias derivadas del cese. Aun así, habrá que entenderla incluida, no sólo en el proceso sumario y preferente del orden social (no en vano, el propio precepto de la LETA extrapola el contenido de la sentencia estimatoria del art.180.1 LPL, actual art. 182 LRJS –más amplio que su precedente–) en el que se ventilarán eventuales vulneraciones de derechos fundamentales de TRADEs, sino también, para todos los autónomos, en el orden civil y contencioso-administrativo<sup>27</sup> (algo ya previsto en la norma estatal para supuestos de discriminación por razón de sexo y por discapacidad<sup>28</sup>). De cualquier forma, dada la dificultad de reposición de la situación al momento anterior a producirse el hecho discriminatorio, en la medida en que la duración del contrato se fijará libremente por acuerdo entre las partes y bastará la negativa de renovación para dar por finalizado este, la tutela antidiscriminatoria será más teórica que real y, habrá de tener más peso la compensación económica que el restablecimiento del vínculo contractual<sup>29</sup>.

No obstante, en el caso de TRADEs la situación podría ser algo diferente pues la LETA instaaura un punto intermedio que sin reconocer plenamente el libre desistimiento tampoco alcanza los resortes laborales de la regulación del despido improcedente. En re-

---

ocupación y Directiva 2006/54/CE, del Parlamento europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). Al precisar el ámbito de actuación, se recogen en los textos comunitarios las referencias al acceso al empleo y también, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional.

<sup>25</sup> Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (derogada por el vigente RD Legislativo 1/2013) y LO 3/2007.

En el Informe de la Comisión de Expertos se pondría de manifiesto que la necesidad de una plena trasposición de las Directivas y la publicidad oficial de este tipo de reglas, acentúa la oportunidad de incorporar estos derechos en el Estatuto del Trabajador autónomo, “*de modo que el principio de no-discriminación despliegue sus potencialidades en el ámbito del trabajo autónomo*” (AA.VV. [coord. Valdés Dal-Ré, F.], *Un Estatuto para la promoción y tutela del trabajo autónomo* [Informe de la Comisión de Expertos, designada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para la elaboración de un Estatuto del Trabajador Autónomo], Madrid, 2005, ps. 114-115).

<sup>26</sup> REYNA FERNÁNDEZ, S., “El trabajo autónomo en el modelo social europeo y en el ordenamiento jurídico de la UE en la Estrategia de Lisboa 2010: especial referencia al trabajador autónomo dependiente”, *Revista del Ministerio de Trabajo*, Número Extraordinario, 2009, p. 118.

<sup>27</sup> BAZ TEJEDOR, J., “Tutela antidiscriminatoria del trabajo autónomo”, en AA.VV., [coord. Morgado Panadero, P. ], *Trabajo autónomo e igualdad: Reflexiones desde el Derecho del Trabajo*. Ed. Aranzadi, Pamplona, 2010, p. 194.

<sup>28</sup> LO 3/2007 y Ley 51/2003 (hoy RD Legislativo 1/2013).

<sup>29</sup> GONZÁLEZ BIEDMA, E., “Derechos y deberes de los trabajadores autónomos”, en AA.VV. (dir. Del Rey Guanter, S.), *Comentarios al Estatuto del trabajador autónomo*, Ed. Lex Nova, Valladolid, 2007, p. 136.

lación a la extinción con violación de derechos fundamentales, el silencio de la LETA no ha sido interpretado por algunos autores como desplazamiento de la construcción y efectos despido nulo sino que tendría cabida la regla de nulidad de fundamento constitucional<sup>30</sup>. Es decir, sería plenamente aplicable la remoción de todos los efectos provocados por una conducta discriminatoria extintiva, lo que permite hacer coincidir las consecuencias del despido nulo con la restitución del vínculo contractual del TRADE<sup>31</sup>. Piénsese, por ejemplo, en la extinción del contrato de TRADE de mujer embarazada al ser conocida tal circunstancia por el cliente. La eminente posición de los derechos fundamentales en nuestro sistema jurídico conduce a una interpretación en este sentido aun cuando presenta dudas en su efectividad real y aplicación práctica ante el silencio legal.

Con carácter general, el análisis de la extinción del contrato de TRADE evidencia que nos situamos ante un conjunto desestructurado que adolece de una gran ambigüedad e inseguridad, dejando quizás excesivo campo a la regulación individual y colectiva. Así, la combinación indiscriminada de instituciones de Derecho común y de Derecho del Trabajo conduce a un resultado normativo profundamente insatisfactorio<sup>32</sup>. Si bien es cierto que, en algunos extremos, *rezuma alma laboral* en el diseño del régimen regulador<sup>33</sup>, en otros casos, sin embargo, es lo contrario, inclinándose la ley por tutelar jurídicamente el interés empresarial abandonando la lógica protectora del contratante débil, haciendo recaer en el TRADE los efectos jurídicos de estas situaciones. Ello ocurre, junto a otros, en los casos de la letras d) y e) del art. 15 LETA relativos a cuestiones de salud, atención a menores y conciliación de la vida personal y profesional, se estarían afectando derechos fundamentales cuando la jurisprudencia comunitaria e interna rechazan la prevalencia de intereses puramente económicos frente a consideraciones de protección social en conexión con la prohibición de tratos desiguales por razón de sexo<sup>34</sup>.

Tal desprotección legal se corrige sólo en parte con la reforma operada por la Ley 31/2015 en los 11.2.a) y 16.3 párr. 3º que permite al TRADE contratar a un trabajador por cuenta ajena que mantenga la actividad<sup>35</sup> ya que en estos casos, de operar la extinción, se consideraría injustificada devengándose indemnización a favor de aquel (maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural). Carentes de tutela quedan, sin embargo, todos los demás (vgr. no se contrata sustituto), siendo inoperante, aquí, entendemos, la proyección de la tutela de los

<sup>30</sup> MONTOYA MELGAR, A., El contrato del TRADE. La Ley y el Reglamento, Ed. Civitas, Madrid, 2009.

<sup>31</sup> BAZ TEJEDOR, J., "Tutela antidiscriminatoria del trabajo autónomo", *op. cit.*, 199.

<sup>32</sup> En esta línea también, BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ que aludirá a que nos situamos ante un "híbrido de difícil catalogación jurídica" que evidencia una cierta "desorientación político-legislativa" ("La extinción del contrato de autónomo dependiente: análisis crítico de su regulación jurídica y propuestas de reforma", AS, nº 4, 2008, ps. 1 y 12).

<sup>33</sup> Así, el cliente que desista sin causa justificada ha de indemnizar a la otra parte y el trabajador autónomo dependiente que desista sin causa justificada sólo ha de indemnizar al cliente en supuestos en los que la extinción de la relación contractual provoque una alteración que irroga al cliente perjuicios importantes que generan la paralización o perturbación en el ritmo normal de actividad. Esto es, se necesita un plus de lesividad para el funcionamiento productivo de la organización y, sólo en este caso -paralización de la actividad o, al menos, perjuicio importante- procederá la indemnización.

<sup>34</sup> Críticos con esta previsión legal, GARCÍA JIMÉNEZ y MOLINA NAVARRETE (*El Estatuto profesional del trabajo autónomo: diferenciando..., lo verdadero de lo falso*. Ed. Tecnos, Madrid, 2008, p. 162); LÓPEZ GANDÍA y TOSCANI GIMÉNEZ (*El régimen profesional y de Seguridad Social de los Trabajadores Autónomos*, Ed. El Derecho, Madrid, 2010. p. 97).

<sup>35</sup> *Vid. infra*, 3.

derechos fundamentales al no haberse planteado ni recogido en la ley la extinción con vulneración de derechos fundamentales aunque tanto la no discriminación por razón de sexo como el derecho a la conciliación de la vida personal y familiar aparecen en el catálogo de derechos individuales del art. 4.3 LETA, como acabamos de ver<sup>36</sup>. Bien es cierto, que la propia ley exige que la interrupción por las causas referidas *paralice o perturbe el normal desarrollo de la actividad* para entender la extinción justificada (injustificado, en caso contrario) pero ello no es suficiente. Ante la imposibilidad de traslación al TRADE de la figura del despido nulo por vulneración de derechos fundamentales, una solución hubiera podido ser anudar a estos supuestos extintivos una indemnización al trabajador autónomo al que la propia LETA reconoce el derecho a suspender su actividad en supuestos de maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgos durante la lactancia –expresión de su derecho individual a la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar-, en los términos previstos en la legislación de Seguridad Social (art. 4.3.g)].

Dudoso se plantea también el caso de reducción de la actividad por cuidado de hijo o de familiar dependiente o discapacitado a cargo que podría legitimar la contratación de un sustituto sin que el TRADE pierda su condición de tal (art. 11.2.a)] 3,4 y 5 LETA) pero sobre el que nada dice la ley en materia resolutoria. Una interpretación literal *sensu contrario* de la norma podría dar lugar a la desprotección de estos autónomos dependientes que carece de todo sentido y que debería haber quedado incluida entre las excepciones del art. 16.3 párr. 3. LETA (extinción no justificada)<sup>37</sup>.

### 3. Derechos de conciliación de la trabajadora autónoma: avances, retrocesos y objeciones en materia de incentivos

Como hemos indicado, uno de los grandes obstáculos que lastraba el emprendimiento femenino estaba relacionado con la ausencia de medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, limitándose durante algún tiempo éstas poco más

---

<sup>36</sup> Destacan en este contexto, MERCADER UGUINA y DE LA PUEBLA PINILLA que el reconocimiento de los derechos fundamentales y de la no discriminación para los autónomos (art. 6 LETA) adquiere mayor eficacia respecto de los TRADE donde la dependencia y asimetría entre las partes es más acusada, es por ello, que la extinción de la relación contractual basada en algún motivo discriminatorio o lesivo de derechos fundamentales debe ser objeto de control judicial. La solución que apuntan, con buen criterio, es que, ante el no poder imponer obligatoriamente la continuidad de la relación de prestación de servicios incompatible con la voluntad de las partes que rige su relación, se fije un incremento de la cuantía de la indemnización de daños y perjuicios a valorar por el juez social (“Comentario a la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo”, RL, nº 2, 2007, p. 1171).

<sup>37</sup> A nivel doctrinal ya se ha defendido que en estos supuestos de reducciones de actividad y también en los casos de las causas justificadas de interrupción por motivos de conciliación cuando el autónomo dependiente opte por no contratar a un sustituto, pese a lo que parece inferirse del art. 16 LETA su interpretación a la luz de los arts. 14 y 39 CE debería conducir a la interdicción del ejercicio de la facultad resolutoria basado precisamente en la interrupción de la actividad motivada por las mencionadas circunstancias (FERRANDO GARCÍA, M.F., “Instrumentos de conciliación, garantías frente a la extinción de la relación de servicios y fomento del trabajo autónomo”, Comunicación presentada al XXVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, *Las fronteras del Derecho del Trabajo en el marco comparado europeo: autónomos y becarios*, Córdoba 2-3 de junio 2016, ps. 14-15. DVD anexo al volumen publicado por Ed.Cinca, Madrid, 2016).

que al reconocimiento de las situaciones de maternidad y paternidad. Ahora bien, estableciendo la regulación oportuna y arbitrando mecanismos idóneos, el trabajo por cuenta propia, por su mayor flexibilidad, puede ser un instrumento de conciliación y una buena forma de acceder al mercado de trabajo o bien mantenerse en él cuando otras formas de empleo no son posibles o harían muy difícil para la mujer compatibilizar trabajo y familia. En esta línea se inscriben una serie de medidas dirigidas a mejorar las oportunidades de conciliar la vida familiar y laboral de los trabajadores autónomos con cargas familiares. Con ello se da respuesta a la actual visión de los derechos de conciliación, de titularidad indiferenciada (salvo supuestos puntuales que responden, básicamente a razones biológicas) y a la dimensión/transcendencia constitucional de los mismos (intereses y valores familiares, STC 3/2007, de 15 de enero)<sup>38</sup> más allá, además, de la igualdad y no discriminación por razón de sexo (responsabilidades familiares, STC 26/2011, de 14 de marzo).

No obstante, la política de incentivo del emprendimiento femenino (con medidas específicamente dirigidas a mujeres y con la proyección de las indiferenciadas –responsabilidades empresariales–) no es uniforme y se localizan también, por razones presupuestarias, algunos retrocesos. En esta línea, el RD Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, con la finalidad de reducir el gasto público y de incrementar las cotizaciones a la Seguridad Social, eliminó un incentivo económico del que tradicionalmente disfrutaban las trabajadoras autónomas que operaba al producirse la reincorporación al trabajo cuando la situación de maternidad hubiera supuesto el cese en la actividad profesional<sup>39</sup>. La eliminación de este beneficio (que se mantuvo de 2006<sup>40</sup> a 2012) ha afectado tanto a trabajadoras autónomas de nueva incorporación tras la maternidad, como a aquellas que ya se estaban beneficiando de ella y que dejaron de percibirla. Es realmente un paso atrás en el mantenimiento del trabajo por cuenta propia tras la maternidad.

Al margen de esto, los incentivos que actualmente perviven, algunos recientemente aprobados, lo que persiguen es el mantenimiento de la actividad profesional tras la maternidad y del alta en el RETA de la trabajadora autónoma. Esto es, se diseñan beneficios para evitar el cese temporal de la actividad, derivado, en muchas ocasiones, de la intención de ahorrar gastos fijos vinculados al ejercicio de la actividad profesional durante el tiempo en el que se sabe que se va a permanecer apartada de la vida profesional<sup>41</sup>. Como podrá fácilmente apreciarse, los beneficios que a continuación se recogen, presentan una naturaleza dual, a veces, se destinan a facilitar la conciliación de la vida personal y profesional dando respuesta a problemas similares a los que se enfrenta la trabajadora asalariada y otros, sin embargo, aportan soluciones a aquellos derivados del carácter autoempleado,

---

<sup>38</sup> Sobre el tema, MOLINA NAVARRETE, C., "Derecho con mirada de mujer: la solución al conflicto de conciliación de la vida laboral y familiar en la STC 3/2007, de 15 de enero", *La Ley*, Tomo II, 2007, págs. 1696 y ss.

<sup>39</sup> Se concretaba en la bonificación del 100% de la cuota de autónomos que habría de pagarse a la Seguridad Social en los 12 meses siguientes a la reincorporación siempre que la vuelta a la actividad profesional se produjera en un periodo no superior a 2 años desde el cese de la actividad por cuenta propia.

<sup>40</sup> Sería incorporado por la DA 65ª de la Ley 30/2005, por la que se aprobaron los Presupuestos Generales del Estado para el año 2006.

<sup>41</sup> SELMA PANALVA, A., "Incentivos a la mujer emprendedora. Especial referencia a las recientes medidas introducidas por la Ley 31/2015, de Fomento del Trabajo Autónomo y de la Economía Social", *Revista CEF*, nº 394, 2016, ps. 76-77.

empresarial, lo que requiere soluciones específicas. Algunas de estas medidas se incorporan en 2015 (RD Ley 1/2015 –después Ley 25/2015- y Ley 31/2015 y) y otras ya existían previamente:

I. Una medida de gran importancia (ya referida) dirigida, sin embargo, a cualquier trabajador autónomo TRADE con responsabilidades familiares, independientemente de su sexo, es la posibilidad de contratar a un único trabajador, bajo la modalidad de contrato de interinidad, para suplir los períodos de ausencia derivados de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, cuidado de menor de 7 años o familiar hasta segundo grado, dependiente o discapacitado (igual o superior al 33%). Ello supone incorporar una excepción importante en las notas definitorias de la figura que en principio, exige no tener trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar todo o parte de la actividad con terceros (art. 11.2 a] LETA).

La excepción (en *“determinados supuestos y situaciones en los que se permitirá la contratación de un único trabajador...”*) se justifica, de un lado, en la extensión de la protección de los TRADEs en el ejercicio de derechos de conciliación de la vida profesional y personal y en materia de extinción del contrato y, de otro, en la defensa del interés del cliente al evitarse el cese de la actividad, por motivos de conciliación. Adviértase, sin embargo, que se trata de un beneficio de alcance limitado pues la sustitución sólo alcanzará un máximo 12 meses en situaciones de cuidado de familiar dependiente, discapacitado o hijo menor de 7 años. La limitación temporal (12 meses) se fundamenta en el hecho de que el abandono de este trabajador autónomo por un tiempo superior podría hacer resentirse la actividad profesional (aun con sustitución de un trabajador por cuenta ajena), pero supone una diferenciación excesiva con el tratamiento de las reducciones de jornada de los asalariados que se prolongan en la actualidad hasta los 12 años de edad (anteriormente, 8). Además, la excepción incorporada es sólo para la contratación en régimen de asalariado, permaneciendo intacta la prohibición de colaboración empresarial o contratación de otro autónomo por las mismas necesidades de conciliación, lo cual es criticable.

El supuesto se asemeja a aquellos casos en los que en el ET cabe la suspensión del contrato de trabajo ante necesidades de conciliación. En la LETA se admite ahora contratar bajo la modalidad de interinidad por sustitución ex art. 15.1. c) ET en casos en los que de no procederse a ella se podría ocasionar la resolución del contrato con el cliente; se trata, en cualquier caso, de una modalidad de interinidad específica, especial, para sustituir al TRADE. Esta posibilidad legal (que, en cierta manera, desnaturaliza la figura) intensifica el carácter de trabajador por cuenta propia del TRADE en la medida en que aquel deviene empresario.

Los supuestos y situaciones en los que la ley permite la contratación de un trabajador (por cuenta ajena) sustituto del TRADE son: 1) El riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses. 2) Los periodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente. 3) El cuidado de menores de 7 años a su cargo. 4) El tener a cargo un familiar por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive en situación de dependencia –debidamente

acreditada-. 5) El tener a cargo un familiar –en idéntico grado– con una discapacidad igual o superior al 33 –debidamente acreditada, también–.

Contiene el nuevo art. 11.2 a) LETA, además, algunas precisiones en torno a la afirmación legal de que se permitirá la contratación “*de un único trabajador*” de cara a evitar, la desprotección del sustituto:

- En los casos de sustitución por riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad y paternidad no recoge la LETA indicación alguna sobre la jornada del trabajador sustituto lo que exige que debemos acudir a las previsiones generales de las normas laborales sobre contrato de interinidad (por expreso llamamiento de la LETA –art. 11.5 párr. 2–, art. 5.2 RD 2720/1998). En base a ello, el contrato de interinidad para sustituir al TRADE en aquellas situaciones será a jornada completa salvo: cuando el TRADE lo sea a tiempo parcial (tal posibilidad –para todos los autónomos–, prevista en la Ley 27/2011, aún no ha entrado en vigor) y cuando la maternidad y paternidad se disfruten por el TRADE a tiempo parcial (DA 1ª 8 RD 295/2009).
- Para los supuestos 3, 4 y 5, el contrato podrá celebrarse por una jornada equivalente a la reducción de la jornada efectuada por el TRADE sin que, en ningún caso, pueda superar, el 75% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, conforme a lo establecido en el art. 12 ET, lo cual plantea algunos interrogantes pues, conforme a la regulación estatutaria lo será “*el trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal*”. Parece que, lo más lógico sería pensar en otros TRADE o en previsiones sobre jornada en Acuerdo de Interés Profesional (contenido posible, ex art. 14 LETA) como elemento de comparación aun cuando algunos autores ya se manifiestan a favor de acudir al convenio colectivo del trabajador que sustituye al TRADE o, en su defecto, a la jornada máxima legal del art. 34 ET.
- En estos supuestos, la duración del contrato del sustituto estará vinculada al mantenimiento de la situación de cuidado del menor de siete años o persona en situación de dependencia o discapacidad a cargo del trabajador autónomo, con una duración máxima de 12 meses. Lo cual significa que, al establecerse un término resolutorio, el contrato del sustituto se extinguirá aunque subsista la situación en el TRADE, so pena de perder la tal condición. No sólo eso, el tener que conectar el régimen jurídico de la contratación temporal y el del trabajo autónomo dependiente, cualquiera que sea la causa que ha motivado la sustitución del TRADE, la desaparición de la misma, la reincorporación del TRADE a la actividad profesional o el agotamiento del plazo legal señalado para la suspensión de la actividad autónoma permite la denuncia de la relación de trabajo que de no llevarse a cabo y permanecer el trabajador interino prestando servicios habrá de considerarse pro-

rrogada (presunción *iuris tantum*) por tiempo indefinido (art. 49.1 c] ET y art. 8.2 RD 2710/1998). ¿Qué ocurrirá, entonces, con el TRADE si no hay denuncia? Sencillamente, perderá su condición pues el contrato del interino ha perdido su causa y ya no estamos ante la excepción de la LETA. Ello, sin perjuicio de poder destruir la presunción después vía judicial con las consecuencias que ello generaría en la condición de TRADE (recuperación).

- Solamente se permitirá la contratación de un único trabajador por cuenta ajena aunque concurren dos o más de los supuestos previstos. No obstante, en los supuestos de suspensión del contrato por IT, maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o lactancia natural o protección de mujer víctima de violencia de género, así como en los supuestos de extinción del contrato (del trabajador por cuenta ajena sustituto) por las causas precedentes, el TRADE podrá contratar a un trabajador para sustituir al inicialmente contratado, sin que, en ningún momento, ambos trabajadores por cuenta ajena (el sustituto y el sustituto del sustituto) puedan prestar sus servicios de manera simultánea y sin que, en ningún caso, se supere el periodo máximo de duración de la contratación previsto en este apartado. Obsérvese que se tratará de situaciones en las que transitoriamente se podrían acumular 2 trabajadores pero no los dos en activo.
- Distinto es el supuesto previsto de sucesión de contratos de interinidad por sustitución del TRADE. Es posible que, finalizada la causa que dio lugar a la interinidad, pueda este celebrar un nuevo contrato con un trabajador por cuenta ajena por cualquiera de las causas indicadas siempre que, en todo caso, entre el final de un contrato y la nueva contratación transcurra un mínimo de doce meses salvo que el nuevo contrato tuviera como causa alguna de las previstas en los ns<sup>o</sup> 1 y 2.
- Aunque la norma es clara en afirmar que solamente se permitirá la contratación de un único trabajador por cuenta ajena aunque concurren dos o más de los supuestos previstos, también indica que en los supuestos 3, 4 y 5, sólo se permitirá la contratación de un trabajador por cuenta ajena <<por cada menor de 7 años o familiar en situación de dependencia o discapacidad igual o superior al 33%>>. Aun cuando la redacción no es demasiado clara, parece que en estos casos sí será posible –por hipótesis– la contratación de varios trabajadores sustitutos pero dentro de cada grupo de los destinatarios de cuidados (menores, dependientes, discapacitados) no combinándolos entre sí.

II. Otras dos medidas de fomento de la conciliación se recogen ahora en la LETA (arts. 38 y 30, respectivamente): la primera es la bonificación de 100% de la cotización al RETA de los trabajadores/as autónomos que concierten contratos de interinidad para sustituir sus períodos de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia y la segunda también la bonificación del 100% de la cotización al RETA en casos de sustitución por cuidados de un hijo menor de 7 años y familiar dependiente o discapacitado hasta 2<sup>o</sup> grado. Es esta una medida complementaria de la primera (pero de ámbito más reducido pues se destina exclusivamente a autónomos sin trabajadores a su servicio) que

pretende ser un incentivo a la conciliación de la vida personal y profesional del autónomo (que se situaría en una situación similar a la reducción de jornada o a la excedencia de los asalariados) y, a la vez, un instrumento de creación de empleo destinado a la generación de empleo del trabajador por cuenta propia, aunque sea temporal. La bonificación se mantendrá (cumpliendo las condiciones legales) por un plazo de 12 meses por cada uno de los sujetos causantes y exige la contratación de un trabajador, a tiempo completo o parcial, que habrá de ser ocupado en la actividad profesional que da lugar al alta en el Sistema de Seguridad Social del trabajador autónomo<sup>42</sup>.

Resulta criticable que la medida de incentivo se limite únicamente a los autónomos más pequeños (¿acaso uno con pocos empleados no tiene el mismo derecho a ejercer sus derechos de conciliación?) y, también, que no se haya previsto para aquellos supuestos, muy frecuentes en la práctica, de colaboración entre profesionales autónomos, en los que el autónomo recurre a otro trabajador por cuenta propia para que se ocupe de su actividad profesional el tiempo que aquel dedique a cuidados (a tiempo completo o parcial). Es, además, significativa la ausencia de previsión legal sobre el particular en la medida en que, desde la UE y desde la OIT, se resalta la importancia las redes de trabajadores autónomos como dinamizadoras del emprendimiento<sup>43</sup>. La legislación interna únicamente valora la dimensión creadora de empleo por cuenta ajena de la medida pero ignora el potencial de crecimiento y de generación de riqueza para otros trabajadores por cuenta propia<sup>44</sup>.

Por otro lado, también es preciso objetar que pese a recogerse la medida bajo el epígrafe *Bonificación a trabajadores incluidos en el RETA por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación*, su rígido diseño lleva al resultado práctico de

---

<sup>42</sup> La aplicación de la bonificación está sujeta a la permanencia en alta en el RETA durante el disfrute de la bonificación y durante los 6 meses siguientes al vencimiento de la misma y a la contratación del trabajador sustituto indicada que ha de mantenerse durante todo el periodo de su disfrute, siendo, en todo caso, la duración mínima de 3 meses desde su fecha de inicio. No obstante, si se extingue la relación laboral, incluso durante este periodo inicial de 3 meses, el trabajador autónomo puede beneficiarse de la bonificación si contrata a otro trabajador por cuenta ajena en el plazo máximo de 30 días también en la misma actividad profesional que da lugar al alta en el Sistema de Seguridad Social del autónomo. Si se incumplen estas condiciones, el trabajador autónomo está obligado a reintegrar el importe de la bonificación disfrutada, no obstante, no procederá tal reintegro, cuando la extinción esté motivada por causas objetivas o por despido disciplinario cuando una u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni en los supuestos de extinción causada por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador o por resolución durante el periodo de prueba.

Junto a ello, sólo tendrán derecho a la bonificación los trabajadores autónomos que carezcan de trabajadores asalariados a la fecha de inicio de aplicación de la bonificación y durante los 12 meses anteriores a la misma, no tomándose en consideración a los efectos anteriores al trabajador contratado mediante contrato de interinidad para la sustitución del trabajador autónomo durante los periodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

<sup>43</sup> Constatan en esta línea, JIMÉNEZ ZARCO, MARTÍNEZ RUIZ y GONZÁLEZ BENITO que la cooperación empresarial se presenta como una solución a la falta de dimensión de la que adolecen, muchas veces, los emprendedores. Cada vez resulta más habitual que en los procesos de innovación, la organización cuente en su desarrollo con la colaboración de otros agentes del entorno con los que puede establecer desde simples transacciones hasta auténticas alianzas. Con la formalización de acuerdos de cooperación, los emprendedores autónomos pueden mantener su independencia y mejorar su competitividad compartiendo los recursos. Las redes son formas de cooperación especialmente atractivas para trabajadores autónomos por su flexibilidad que les permite, además, compatibilizar el hecho de que la empresa permanezca enraizada en su lugar de origen con la deslocalización de los resultados empresariales ("Implicaciones de la orientación proactiva hacia el mercado, la cooperación y el uso de las TIC en los procesos de innovación de productos y servicios", *Universia Business Review*, 2008, ps. 54 y ss).

<sup>44</sup> También crítica con esta ausencia, SELMA PENALVA, A., "Incentivos a la mujer emprendedora...", *op.cit.*, p. 82.

que los trabajadores autónomos tienen más obstáculos para el ejercicio de sus derechos de conciliación que los trabajadores asalariados en situaciones similares. Si bien es cierto que un trabajador autónomo es difícil que pueda mantenerse apartado de su actividad profesional durante mucho tiempo, también lo es que el periodo bonificado es excesivamente corto (12 meses) tanto más cuanto la legislación laboral recoge la posibilidad de reducciones de jornada por cuidado de menores, por ejemplo, hasta los 12 años del menor o excedencias de hasta 3 y 2 años (por cuidado de hijos o familiares, respectivamente). Dado que la medida tiene como objetivos la conciliación profesional/familiar del autónomo y también el fomento del empleo vía contratación de trabajadores por cuenta ajena, podría haberse previsto la bonificación mientras se ejercen los derechos y se mantiene la contratación o, bien, periodos superiores (18/24 meses). Ciertamente, el diseño de esta medida de conciliación es bastante rígido y el resultado práctico es –insistimos– que para los trabajadores autónomos, el ejercicio de sus derechos de conciliación queda mucho más limitado que para los trabajadores asalariados en situaciones similares.

III. Por su parte, la prestación por cese de actividad incluye ciertas particularidades de las que pueden beneficiarse las trabajadoras autónomas en situación de baja maternal. Al igual que ocurre con la prestación por desempleo, está previsto que se interrumpa o posponga cuando coincidan en el tiempo cese de actividad y maternidad, considerando el tiempo en el que se esté en cese de actividad, situación asimilada al alta, con el fin de posibilitar el acceso a la prestación de maternidad (arts. 343.2 y 4 LGSS).

IV. Junto a ello, aun no existiendo la posibilidad práctica todavía de llevar a cabo una prestación de servicios por cuenta propia a tiempo parcial, sí es posible el disfrute de la maternidad a tiempo parcial. En este caso, el art. 38 LETA se ha olvidado de incluir una previsión similar a la del art. 30 LETA pues no refiere que el incentivo de la bonificación en la cuota sea del 50% cuando se disfrute de la maternidad a tiempo parcial y, por tanto, se contrate a un sustituto a tiempo parcial<sup>45</sup>.

Tras la exposición realizada, se constata que las iniciativas que, por el momento, ha puesto en práctica en legislador, resultan insuficientes para alcanzar el objetivo de potenciar la incorporación de la mujer al mercado de trabajo o su mantenimiento a través de una actividad por cuenta propia, removiendo los obstáculos que lastran la iniciación de nuevas actividades profesionales autónomas. En esta línea, habría de avanzarse en el di-

---

<sup>45</sup> También tendrán proyección en la trabajadora autónoma emprendedora medidas no directamente dirigidas a ella -ni vinculadas a derechos de conciliación- sino diseñadas con carácter general pero de las que podrá ser beneficiaria. En concreto, tanto la Ley 14/2013 como la Ley 31/2015 articulan importantes incentivos económicos destinados a la actividad profesional de las personas discapacitadas sean estas hombres o mujeres, incentivos que se incrementarán si se trata de menores de 35 años o se trate de autoempleo de víctimas del terrorismo (art. 32 LETA). Además, se ha diseñado un sistema especialmente ventajoso para canalizar el alta en el RETA de los familiares colaboradores (autónomos colaboradores) de un trabajador autónomo que se incorporen al RETA. Similares previsiones se introducen para autónomos mayores de 65 años o para aquellos que se dediquen a la venta ambulante, independientemente de su género. Sí será, sin embargo, beneficiaria directa la mujer emprendedora de bonificaciones y reducciones de cuotas a la Seguridad Social para víctimas de violencia de género, previstas también en el art. 32 LETA.

seño y ejecución de Políticas y medidas de fomento del emprendimiento femenino<sup>46</sup> como la adopción de medidas de discriminación positiva dirigidas a mujeres que se constituyan como autónomas al igual que, en la actualidad, se apoya a los autónomos más jóvenes (menores de 30 años) desde la convicción de que el empleo por cuenta propia es una óptima vía de acceso a un primer empleo<sup>47</sup>. Esto sí se está haciendo a nivel autonómico en desarrollo del Programa de Promoción del Empleo autónomo<sup>48</sup> por el que se establecen programas de subvenciones destinados a facilitar la constitución de personas desempleadas como autónomos cuyo límite económico se fija en 10000 €. En algunos casos, también se incentiva la creación de empleo asalariado por el autónomo incluyendo asimismo en el objeto de las ayudas el apoyo a la contratación de personas desempleadas por trabajadores autónomos ya constituidos. La atención especial al colectivo de mujeres desempleadas que se constituyan como autónomas se concreta normalmente, en su consideración como beneficiarias de las medidas por el hecho de ser mujeres (en línea con la previsión de la OM que recoge varios colectivos de desempleados que pueden ser destinatarios de las ayudas –art. 3 a]-) y en la previsión de cuantías económicas superiores. En ocasiones, además, las cuantías se incrementan para mujeres víctimas de violencia de género o se contempla el supuesto particular de fomento del autoempleo y conciliación de su vida profesional y familiar<sup>49</sup>. Las ayudas se destinan, por lo general, al establecimiento como trabajador por cuenta propia, incluyendo, en algunos casos también, subvención financiera, subvención para asistencia técnica, subvención para la formación<sup>50</sup>. La adopción de estas medidas de discriminación positiva en favor de las mujeres (a pesar de su negativa percepción, en muchos casos, al considerarse que las mismas evidencian el reconocimiento de la posición de inferioridad de sus destinatarios) sería especialmente idónea en el campo del emprendimiento femenino por las significativas dificultades que muchas veces encuentran las mujeres –a nivel de acceso a financiación, por ejemplo<sup>51</sup>– para poner en marcha una actividad profesional por cuenta propia.

En definitiva, para las mujeres, el autoempleo será una buena forma de empleo en la medida en que su mayor flexibilidad en tiempos y lugar de prestación de actividad,

---

<sup>46</sup> En este sentido, ya han sido ejecutadas algunas acciones y se están llevando a cabo otras en la Dirección General de Empresa de la Comisión Europea, en la Dirección General de Política de la PYME en España (vgr. Programa de microcréditos para mujeres emprendedoras y empresarias, en colaboración con el Instituto de la Mujer) y en diversos órganos de Consejerías de Industria, Empleo, Mujer o Igualdad de las CCAA.

<sup>47</sup> SELMA PENALVA, A., "Incentivos a la mujer emprendedora...", *op. cit.*, p. 84.

<sup>48</sup> DA 2ª OM TAS/1622/2007.

<sup>49</sup> En Castilla-La Mancha, por ejemplo, la *Línea Consolidate* se dirige al apoyo y mantenimiento de la actividad emprendedora a través de subvenciones destinadas a conciliar la vida laboral, familiar y personal de la mujer titular de la actividad emprendedora en alta en el RETA o en la Mutualidad del colegio profesional correspondiente (Decreto 4/2015).

<sup>50</sup> Canarias (Resolución 7.11.2014, Resolución 20.11.2014), Navarra (Resolución 1516/2009; en este caso las bases reguladoras prevén una convocatoria de carácter permanente).

<sup>51</sup> Diversos estudios constatan el menor acceso al capital financiero por parte de las emprendedoras, las menores fuentes de financiación y el menor capital para sus negocios (en ocasiones, por el tamaño más reducido de estos, la diferencia en aspiraciones de crecimiento o la respuesta racional al alto nivel de riesgo que las mujeres emprendedoras perciben) y la convicción entre las mismas de que tienen más dificultad de acceder a la financiación bancaria que los hombres (HEILBRUNN, S., "Impact of gender on difficulties faces by entrepreneurs", *International Journal of Entrepreneurship & Innovation*, Vol. 5, nº 3, 2004, ps. 159-165; MARLOW, S., SHAW, E., CARTER, S., "Risk nationality and gender: a critical analysis of demand for finance by women Business owners", Paper presented at British Academy of Management Conference, Harrogate, September 2010).

les permitirá atender, en muchos casos, responsabilidades familiares pero esta mayor flexibilidad en el empleo también habrá de completarse con flexibilidad en la cotización. Así, se ha de avanzar en la construcción del autónomo a tiempo parcial, medida que se conformaría como un importante instrumento de potenciación del emprendimiento femenino pues los menores costes de Seguridad Social incentivarían el espíritu emprendedor<sup>52</sup> y darían entrada, seguro, a nuevas oportunidades empresariales que se conformarían, de verdad, como una forma de empleo estable para las mujeres. De esta manera, sí se perfilaría el autoempleo como una alternativa real del trabajo asalariado a tiempo parcial aportándoles la flexibilidad que necesitan. Entretanto, la tarifa plana de cotización se queda corta y debería preverse una duración superior, especialmente para las mujeres<sup>53</sup>.

---

<sup>52</sup> La figura del autónomo a tiempo parcial, contemplada en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social (DF 10ª) debería haberse previsto en el art. 1.1 LETA: *“La presente Ley será de aplicación a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y dentro del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, de o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Esta actividad autónoma o por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo a tiempo parcial”*.

Esta DF entrará en vigor, en principio –ya pospuesta en Leyes de Presupuestos de forma sucesiva-, el 1.1.2017.

La cuota que se paga a la Seguridad social así como los impuestos son los mismos independientemente del número de horas que trabaje el trabajador por cuenta propia. Es decir, no se contemplan reducciones en las cotizaciones de los autónomos que no realicen su actividad profesional a tiempo completo (con la excepción de los supuestos de venta ambulante en mercados tradicionales o mercadillos con horario de venta inferior a 8 horas al día). Ahora bien, aunque no existe, *en puridad*, la figura del trabajador autónomo a tiempo parcial, sí se contemplan tres supuestos de parcialidad del autónomo: a) La posibilidad de que una misma persona esté cotizando al Sistema doblemente, por un trabajo como asalariado o por cuenta ajena y por una actividad como trabajador autónomo. Para este supuesto de pluriactividad, se contemplan medidas de incentivo específicas. b) El disfrute de los permisos de maternidad y paternidad a tiempo parcial. c) En los casos de contratación a tiempo parcial por cuidado de un menor de 7 años o familiar dependiente o discapacitado (art. 30 LETA).

<sup>53</sup> Con el objetivo de fomentar la iniciativa emprendedora, establece el art. 31 LETA una reducción de la cuota por contingencias comunes que se fija en 50 € durante los seis meses iniciales de actividad sin límite de edad (aun cuando para los menores de 30 años –mujeres, 35– hay una bonificación adicional del 30% durante 12 meses más -art. 31.2 LETA-) y con la exigencia de que se trate de persona física (o socios de cooperativas de trabajo asociado, sociedades laborales) pero con independencia de que se tengan o no asalariados.

Su antecedente, la tarifa plana para jóvenes autónomos (incorporada por el RD Ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo) fue bien acogida aun cuando era engañosa: ni era de 50 € (eran 55,78 €, en lugar de 264,44 €), ni era igual en todo momento, sino un porcentaje variable, ni era para todos los emprendedores, sino sólo para los nuevos autónomos (personas físicas), sin trabajadores a su servicio y menores de 30 años en 2013 –después se ampliaría a todos-. La exigencia de carecer de trabajadores a cargo para beneficiarse de la reducción, fue fuertemente criticada en la medida en que limita significativamente el doble potencial generador de empleo del trabajo autónomo (*ad intra* y *ad extra*). La medida, además, reducía considerablemente su ámbito de actuación al excluir, de partida, a emprendedores que precisaran, desde el principio, trabajadores por cuenta ajena para la puesta en marcha y desarrollo de sus proyectos y coartaba, también a aquellos que, tras una primera fase, valoraran la posibilidad de ampliación de proyectos con la consiguiente vinculación de asalariados pues ello implicaría la pérdida del beneficio. La bondad de la medida está fuera de toda duda pero necesitaba algunos retoques.

La reducción se fijada sobre una base mínima y ahora también, con la regulación de 2015, la referencia sigue siendo la base mínima de cotización pero para minorar su efecto se permite como posibilidad, si se opta por bases superiores, durante los seis meses posteriores al alta, una reducción del 80% de la cuota resultante de aplicar a la base mínima de cotización el tipo mínimo de cotización. Después, se pasa a una escala descendente hasta un máximo de 18 meses tras la fecha de efectos del alta: reducción del 50% en los seis meses siguientes, del 30% en los tres meses posteriores y se termina con una bonificación del 30% en los tres últimos.

#### 4. Un apunte: Protección por maternidad y por paternidad en el RETA

En relación a la protección por maternidad, desde la LO 3/2007 la acción protectora por maternidad y por paternidad de los afiliados al RETA es prácticamente coincidente –salvando algunas diferencias puntuales– con la de los asalariados del Régimen General. También operaría la norma la extensión de los derechos de conciliación, en la medida en que es durante los períodos en los que se ejercitan estos, cuando se perciben las prestaciones. Por tanto, la extensión de las prestaciones implica el reconocimiento del derecho, como expresamente refiere la ley: *“en el supuesto de trabajadores por cuenta propia, los periodos durante los que se tendrá derecho a percibir los subsidios por maternidad y por paternidad serán coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los períodos de descanso laboral establecido para los trabajadores por cuenta ajena”*.

Después, la LETA sigue en esta línea al recoger, como indicamos, el derecho del trabajador autónomo a conciliar su actividad profesional con la vida personal y familiar (art. 4.3 g]) y a acceder a los derechos de protección social (asistencia sanitaria en maternidad y prestaciones económicas vinculadas a la maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural [art. 26]).

Así, los trabajadores autónomos tienen derecho a las prestaciones por maternidad, contributiva y no contributiva y a las prestaciones por paternidad, con la misma extensión y en los mismos términos que los establecidos para los trabajadores del Régimen General (art. 1 RD 295/2009, de 6 de marzo, regulador de las prestaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural). La acción protectora del sistema, por tanto, frente a las situaciones de maternidad y paternidad, la adopción y el acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente o simple, va a ser similar, por tanto, para todos los trabajadores con empleo por cuenta ajena o por cuenta propia, sin perjuicio de las especificidades propias del RETA, esto es, el requisito de acceso a las prestaciones y el disfrute en régimen de jornada parcial. Los trabajadores de este régimen especial podrán igualmente percibir los subsidios por maternidad y paternidad en régimen de jornada parcial, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente. La DA 1ª del RD 295/2009 recoge que el disfrute de la prestación por maternidad y por paternidad a tiempo parcial sólo podrá efectuarse en el RETA con una reducción tanto del subsidio como de la actividad del 50%<sup>54</sup>.

Como puede fácilmente apreciarse, el Estado español da pleno cumplimiento al mandato de la Directiva 2010/41/UE que obliga a los Estados miembros a adoptar las medidas necesarias para que a las trabajadoras autónomas, las cónyuges y las parejas de hecho referidas en el art. 2 se les pueda conceder conforme al Derecho nacional, un subsidio por mater-

---

<sup>54</sup> También recoge el RD 295/2009 algunas reglas sobre la prestación de maternidad de las trabajadoras autónomas incorporadas a Mutualidades de previsión social de colegios profesionales, régimen que será diferente en función de si la Mutualidad cubre o no la protección por maternidad. Sobre el tema, *vid.* GARCÍA ROMERO, B., “La diferente protección por maternidad biológica de las profesionales colegiadas autónomas según estén integradas en el RETA o en una Mutualidad de previsión social alternativa”, Comunicación presentada al XXVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, *Las fronteras del Derecho del Trabajo en el marco comparado europeo: autónomos y becarios*, Córdoba 2-3 de junio 2016. DVD anexo al volumen publicado por Ed. Cinca, Madrid, 2016.

nidad de cuantía suficiente que permita interrupciones en su actividad profesional por causa de embarazo o maternidad por lo menos de 14 semanas. Los Estados también decidirán si el subsidio se concede de forma obligatoria o voluntaria y será suficiente si garantiza unos ingresos al menos equivalentes: a) al subsidio que la persona recibiría si interrumpiera su actividad por motivos de salud y/o a la pérdida media de ingresos o de beneficios en relación con un período anterior comparable sujeto a un límite máximo fijado en virtud del Derecho nacional y/o a cualquier otro subsidio relacionado con la familia establecido por el Derecho nacional, dentro de los límites máximos que este establezca (art. 8.1, 2 y 3). En el número 4 se recoge, además, que los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras autónomas, las cónyuges y las parejas de hecho referidas tengan acceso a servicios que ofrezcan sustituciones temporales o a los servicios sociales existentes en el país y tal acceso podrá establecerse como alternativa o complemento al subsidio indicado.

La Directiva de 2010 avanzaba significativamente frente a la derogada Directiva 86/2013/CEE que recogía una débil previsión que se limitaba a que los Estados miembros se comprometiesen a examinar la cuestión de saber si, y en qué condiciones, las mujeres autónomas y las cónyuges de los trabajadores autónomos podrían, durante la interrupción de su actividad por razones de embarazo o de maternidad, tener acceso a servicios de sustitución o a servicios sociales existentes en el territorio o beneficiarse de una prestación económica en el marco de un régimen de Seguridad Social o de cualquier otro sistema de protección social pública.

En cuanto al acceso a servicios que ofrezcan sustituciones temporales o a los servicios sociales existentes en el país que podrán establecerse como alternativa o complemento al subsidio indicado referidos en el art. 8.4 de la Directiva 2010/41/UE, aun cuando aquellas sustituciones temporales no existan como servicio institucionalizado, todas las reformas emprendidas de los últimos años dirigidas a facilitar la sustitución de trabajadoras autónomas durante la baja por maternidad (vía bonificaciones en la contratación) o la posibilidad de que el TRADE pueda tener un trabajador a cargo cuando deba dejar de prestar su actividad profesional por necesidades de conciliación (descanso por paternidad, maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural...) ex art. 11.2.a) LETA van en esa dirección.

## **5. Hacia el futuro (¿incierto?): Proposición de Ley Integral de Apoyo a los Autónomos y trabajadoras autónomas**

En el comienzo de la andadura de esta (peculiar) legislatura, el Gobierno pacta con el Grupo Parlamentario Ciudadanos la Ley Integral de Apoyo a los autónomos<sup>55</sup>. Sin perjuicio del eventual destino que pueda correr la misma, resulta interesante recoger aquí, los aspectos que conectan directamente con el emprendimiento de las mujeres, algunos de ellos defendidos ya como propuestas en este trabajo:

---

<sup>55</sup> Primera ley que este grupo defenderá en el Congreso. Sería presentada como Proposición de Ley Núm. 39-1 y publicada en el Boletín Oficial de Cortes Generales el 30 septiembre de 2016.

- I. La Proposición de Ley incorpora tres importantes modificaciones en las notas definitorias de la figura del TRADE, en concreto, respecto de la posibilidad de contratar, en determinados supuestos, a un sustituto sin perder tal condición: a) se fija en 12 años la edad de los menores cuyo cuidado legitimaría la contratación de un sustituto, b) también podría procederse a la contratación de sustituto en los supuestos de IT por enfermedad común o contingencias profesionales –con un periodo de duración superior a 30 días- y ante circunstancias excepcionales de acumulación de pedidos –no superior a 45 días en cómputo anual- y c) las excepciones a la nota de no tener trabajadores a cargo del art. 11.2.a) LETA que posibilitan la contratación de un sustituto también se podrían concretar en la subcontratación de un trabajador autónomo (importancia de las redes en el trabajo autónomo) o la realización de trabajos de colaboración de forma habitual por familiares del TRADE que no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena. Como puede fácilmente apreciarse, con las nuevas excepciones se desdibujan las estrictas razones de conciliación de la actividad profesional-vida familiar del TRADE que inspiraron la incorporación de la norma de 2015 –aun mejorándose algo estas–, ampliándose a razones de salud y a necesidades de orden productivo/organizativo.
- II. Junto a ello, en materia de protección social del autoempleo, el punto de partida es la constatación de que, de un lado, las cargas en materia de Seguridad Social del autónomo no se adaptan a los variables ingresos propios de la actividad profesional de estos lo que podría, incluso, amenazar su viabilidad y, de otro, la acción protectora aún está alejada de la propia de los trabajadores asalariados.

Al efecto, se prevé, en la *relación de cotización*, la no obligación de los autónomos cuyos rendimientos netos no superen el SMI de cotizar por cuotas fijas –criterio de habitualidad del TS<sup>56</sup>–, la ampliación de la cuota reducida de 50 € para nuevos autónomos hasta los 12 meses y su aplicación a aquellos autónomos que reemprendan una actividad, las mejoras en materia de bonificaciones para los autónomos por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación (art. 30.1, 2, 3 y 4 LETA) y por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural (art. 38 LETA). Junto a ello, la (reclamada) recuperación de la bonificación a trabajadoras autónomas que se reincorporen a su actividad después de la maternidad (nuevo art. 38 bis LETA) y el establecimiento de la cotización por formación profesional al igual que los trabajadores por cuenta ajena con el objetivo de que puedan acceder a los mismos recursos de formación para el empleo.

---

<sup>56</sup> Al no haberse establecido legalmente el *quantum* mínimo de habitualidad (en los requisitos que determinan la inclusión en el RETA), a la hora de precisar este factor de frecuencia o continuidad, parecería más exacto acudir a módulos temporales que a retributivos. Sin embargo, ante su dificultad, la jurisprudencia acude, como indicio de habitualidad, al montante de la retribución y se mantiene que esta se alcanza con la obtención de ingresos mínimos derivados del desarrollo de la actividad autónoma que superen el SMI (SSTS 29.10.1997 y 20.3.2007 [R] 7683 y 3185, respectivamente). También en los TSJ, aplicando el criterio de manera rigurosa y automática, STSJ País Vasco 3.6.2003 y STSJ Asturias 4.7.2003).

## VI. BUENAS PRÁCTICAS

# La igualdad en la empresa, hablemos del talento sin etiquetas

## Equality in the Company, let's talk about talent untagged

MAYTE ROA PINO \*

*Asesora Jurídica en el Grupo Adecco*

*Resumen.* Este capítulo pretende aproximar desde la perspectiva empresarial, la importancia de la aplicación de la ley de Igualdad en las empresas y la necesidad de integrarla en las organizaciones a través de las políticas de recursos humanos. Se hace necesario dar una visión general de la Igualdad como Principio Jurídico Universal y como objetivo prioritario de organismos e instituciones, arraigado en las sociedades.

En este sentido, podemos deducir que la igualdad reside en dos ideas, como desarrollo de uno de los valores fundamentales en la estructura de nuestro sistema y como la aplicación de un sistema de mayor justicia sobre las diferencias que aún existen entre los seres humanos.

Hoy en día, un proyecto empresarial de calidad debe considerar la igualdad de oportunidades como factor estratégico, lo que nos lleva a preguntarnos qué pueden hacer las empresas y los beneficios que pueden obtener mediante la integración en la cultura de la empresa, no sin antes, obtener el compromiso de la Dirección, aspecto clave para su difusión.

En este sentido a la largo del capítulo avanzaremos en el concepto de Igualdad desde la visión empresarial, para terminar hablando del talento y de la importancia de las personas en las organizaciones.

Ejemplo de ello, es el **Proyecto por el que el Grupo Adecco** está apostando. Adecco incorpora el **#TalentoSinEtiquetas** a la relación con sus grupos de interés y da un salto en sus procesos de selección **#SelecciónSinEtiquetas**.

*Palabras clave:* igualdad, mujeres, discriminación, compromiso, empresas, talento.

*Abstract.* This chapter aims to approach from the business perspective, the importance of the application of Equality law in companies and the need to integrate it into organizations through human resources policies. It is necessary to give an overview of Equality as a Universal Legal Principle and as a priority objective of organizations and institutions, rooted in societies.

In this way, we can deduce that equality resides in two ideas, as development of one of the fundamental values in the structure of our system and as the application of a system of greater justice on the differences that still exist between human beings.

Nowadays, a quality business project must consider equal opportunities as a strategic factor, which leads us to ask ourselves what can companies do and the benefits they can get by integrating it into the culture of the company, but not without first, obtain the commitment of the Direction, key aspect for its diffusion.

In this sense throughout the chapter we will move forward into the concept of Equality from the business vision, to finish talking about talent and how important is focusing people in organizations.

An example of this is the **"Project where the Adecco Group"** is on. Adecco incorporates the **#TalentUnTagged** to the relationship with its stakeholders and makes a leap in its selection processes **#SelectionUnTagged**.

*Keywords:* equality, women, discrimination, commitment, companies, talent.

---

\* mayte.roa@adecco.com

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Los porqués de la Igualdad. 3. La Igualdad desde la Empresa. 3.1 Qué pueden hacer las empresas. 3.2 Los beneficios de la Igualdad. 3.3. Compromiso de la Dirección de la empresa en Igualdad. 4. Hablemos del talento, de las personas. 4.1. #TalentoSinEtiquetas. 4.2 #SelecciónSinEtiquetas.

## 1. Introducción

La población española, la sociedad en general está altamente concienciada con la necesidad de una cultura de igualdad y oportunidades para todos.

Con la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, se dio un paso decisivo y determinante para avanzar en políticas de igualdad en todos los ámbitos, político, civil, social, económico, cultural, para garantizar a través de los poderes públicos la igualdad de todos los españoles y las españolas en el ejercicio de sus derechos constitucionales. Mediante la implantación de medidas que contribuyan a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas, en la elaboración de Planes de Igualdad, o medidas de conciliación de la vida laboral y familiar y con el desarrollo de protocolos para la prevención del acoso por razón de sexo, tendente a eliminar cualquier discriminación directa o indirecta frente a la mujer en el ámbito laboral y en el empleo.

## 2. Los Porqués de la Igualdad<sup>1</sup>

El término igualdad<sup>2</sup> proviene del latín “aequalitas” que se refiere a “*la correspondencia y proporción resultante de diversas partes que integran un todo uniforme*”.

En el ámbito social, la igualdad social se define como una situación social según la cual las personas tienen los mismos derechos y las mismas oportunidades en un determinado aspecto.

Existen diferentes formas de igualdad, dependiendo de las personas y de la situación social particular. Por ejemplo, la igualdad entre personas de diferente sexo, igualdad entre personas de distintos aspectos, igualdad entre personas discriminadas, de distintos países con respecto a las oportunidades laborales, igualdad de derecho de paso cuando se transita, de uso de transportes públicos o de acceso a la educación.

En los últimos años se ha avanzado en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la elaboración de los Planes de Igualdad en las empresas han contribuido de manera notable a favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, las empresas tienen presente la importancia de integrar la igualdad dentro de sus políticas de recursos humanos,

---

<sup>1</sup> Escapada Garrachón, R., Martínez Ten, L., y Berbel. S. “XQ 10 porqués PARA LA IGUALDAD” Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo. Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya. (BYNCSA) <http://www.igualdadnlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/10-porques-para-la-igualdad.pdf>, consultado el 10 de noviembre de 2016.

<sup>2</sup> Definición Igualdad. (2016, 17) de octubre. *Wikipedia, La enciclopedia libre*. Fecha de consulta: 19:30, octubre 29 disponible en [https://es.wikipedia.org/wiki/Igualdad\\_social](https://es.wikipedia.org/wiki/Igualdad_social).

pero aun así, todavía existen barreras para la incorporación de la mujer en el mercado laboral en las mismas condiciones que los hombres, la brecha salarial o el acceso a puestos de responsabilidad lo ponen de manifiesto.



Los porqués de la igualdad. Fuente: Adecco.

Ante esta situación cabe preguntarnos, **¿Por qué la igualdad es importante en las empresas?**

En este capítulo vamos a tratar de exponer, los principales porqués de la igualdad en la empresa, y la necesidad de crear esta cultura entre los miembros de las organizaciones.

a. *Porque la igualdad es un derecho*<sup>3</sup>.

La Igualdad es un principio jurídico Universal cuya aplicación resulta necesaria y es positiva, tanto para la sociedad como en su extensión para la empresa.

Está reconocido en diversos textos internacionales, entre los que destaca la convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la **Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983**.

Es un principio fundamental de la UE, desde el **“Tratado de Ámsterdam” de 1 de mayo de 1999**, la integración de igualdad de oportunidades mujeres y hombres es un objetivo de todas las políticas y acciones de la UE.

En nuestro ordenamiento jurídico encontramos las primeras manifestaciones en el **art. 14 de la Constitución Española** “derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo” o en el **art. 9** del mismo texto legal como “obligación de los poderes públi-

<sup>3</sup> “XQ 10 porqués para la igualdad”, op. cit, pág 12.

cos...” de promover políticas que favorezcan la igualdad de los ciudadanos en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social.

Es con la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres**<sup>4</sup>, cuando se incorporan al ordenamiento español dos Directivas en materia de igualdad de trato:

- 2002/73/CE en materia de acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.
- 2004/113/CE, sobre aplicación de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

La Igualdad de oportunidades es un derecho relativamente nuevo en España, nace con la Constitución Española para posteriormente ser incorporado a todos los ámbitos de la sociedad mediante la aplicación de la Ley de Igualdad.

Recordemos que no hace mucho tiempo las mujeres necesitaban el permiso del marido para trabajar, que no podían votar, muchas profesiones estaban vetadas para las mujeres, los salarios eran y siguen siendo inferiores a los de los hombres, la escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad o en los Consejos de Administración, la violencia de género o los problemas para la conciliación entre la vida personal, laboral y familiar.

La Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular en la eliminación de cualquier conducta discriminatoria hacia las mujeres, en cualquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en la esfera política, civil, laboral, económica, social y cultural.

El **Título IV de la Ley** se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, promoviendo actuaciones de mejora de la empleabilidad de las mujeres mediante el desarrollo de programas que potencien su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado laboral.

En el capítulo de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar se reconocen derechos mediante la negociación colectiva o a través de políticas de RRHH que impulsen y mejoren la conciliación como medio para contribuir a la igualdad de oportunidades. Por último la Ley estableció entre otras medidas, para promover la igualdad de trato y de oportunidades en el seno de las empresas, la elaboración y aplicación de Planes de Igualdad, (**Art. 46 Ley Orgánica 3/2007**)<sup>5</sup>.

Con independencia de la obligación que impone la Ley en la elaboración de Planes de Igualdad en empresas de más de 250 trabajadores, o para aquellas empresas que por convenio colectivo así lo establezca, o porque la autoridad laboral como sustitución del procedimiento sancionador así lo hubiera acordado, la puesta en marcha de medidas de

---

<sup>4</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007).

<sup>5</sup> Los Planes de Igualdad se definen como “*un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo*” Art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007).

igualdad efectiva entre mujeres y hombres constituye un ejercicio empresarial necesario para el desarrollo de las políticas de RRHH. Para el análisis y reflexión sobre las medidas implantadas en materia de igualdad, para evitar y prevenir conductas discriminatorias y de acoso sexual, en definitiva, para contribuir a la consecución de los objetivos fijados en los Planes de Igualdad, en el acceso al empleo, en la promoción y formación, en el salario, evitando políticas que contribuyan a pagar menos salario a las mujeres en puestos iguales, y en la ordenación del tiempo de trabajo fundamental para favorecer la conciliación laboral, personal y laboral, contribuyendo a la integración de las mujeres en puestos directivos o de responsabilidad.

### *b. Porque las estadísticas hablan de desigualdad<sup>6</sup>*

Los datos y el análisis de los mismos son determinantes para conocer cuál es la situación de la empresa en este aspecto, compararse con ellos les va a indicar, donde se encuentran en materia de igualdad.

La participación de la mujer en el mercado laboral en términos de representación es del 46% sobre el total de la población ocupada, representan el 10% de las mujeres directivas en grandes empresas de España y tan solo el 17% de las empresas del IBEX tienen mujeres en sus Consejos de Administración.

La diferencia salarial entre mujeres y hombres es del 22%, el 23% de las mujeres tienen salarios más bajos frente al 18% de los hombres. Es una realidad que la brecha salarial sigue existiendo, siendo una de las consecuencias, las mayores jornadas parciales entre las mujeres del 26%, frente al 4% de los hombres. Esto no se podrá cerrar sin abordar de forma integral el reparto de los trabajos de cuidados en tareas domésticas, las mujeres destinan a las labores domésticas el 92,2% (4:30 horas) frente a los hombres que es del 74,4% (2:30 horas)<sup>7</sup>.

El 38,51% de las personas contratadas a jornada completa son mujeres, frente al 61,49% de hombres. El 78,61% de los contratos a tiempo parcial son suscritos por mujeres, frente al 21,39% que representan la contratación parcial en el caso de los hombres. Y un dato que también refleja la EPA, la mitad de las mujeres contratos a tiempo parcial, explican que *“les ha sido imposible encontrar un trabajo a tiempo completo”*<sup>8</sup>.

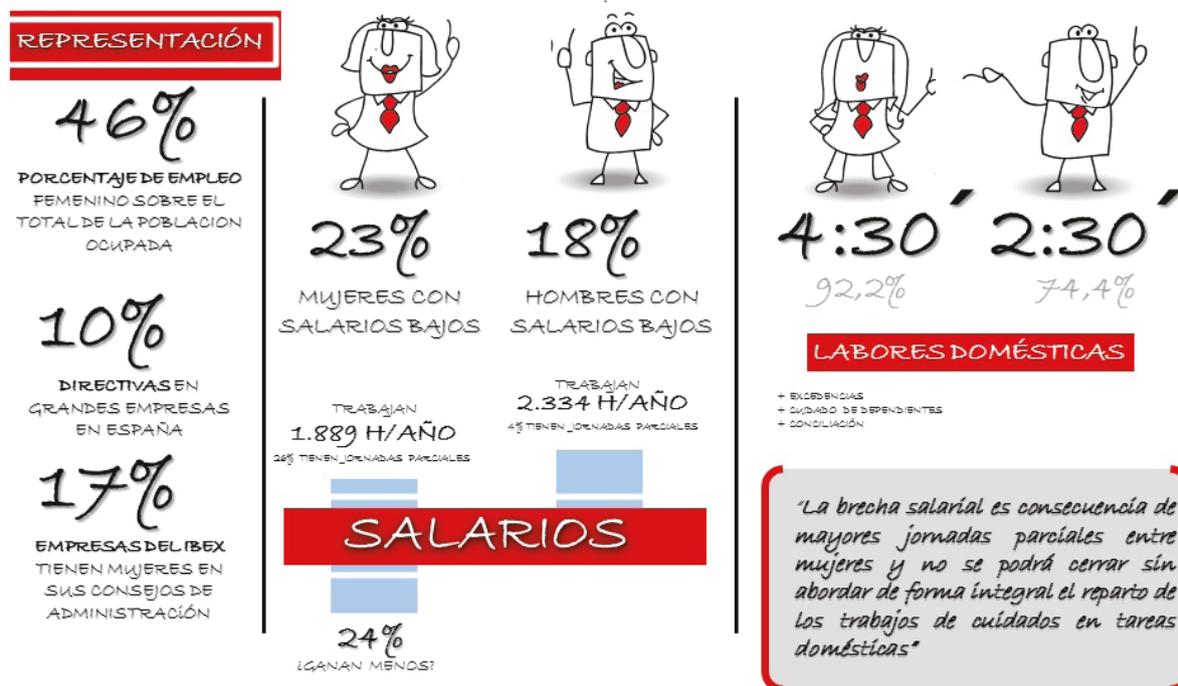
---

<sup>6</sup> “XQ 10 porqués PARA LA IGUALDAD”, op.cit, pág 18.

<sup>7</sup> Fuente: Fundación Adecco. Clasificada como benéfico-asistencial por el Ministerio de Sanidad y Política Social, Registro de Protectorado de Fundaciones, la Fundación Adecco es una entidad sin ánimo de lucro que apuesta por la inserción laboral de las personas, que por diferentes motivos, se enfrentan con grandes dificultades para encontrar empleo. Fue creada en 1999 como resultado de la responsabilidad social asumida por Adecco, líder mundial en el sector de los Recursos Humanos.

Fuente: Cámara oficial de Comercio, Industria y Servicios de Madrid. Jornada *“Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en la práctica empresarial”* (2016, 20,22 y 24) de junio. Pág. 2. Servicio CONCILIA MADRID Servicio de Asesoramiento Personalizado a Empresas para la implantación de Programas de Conciliación, Encuesta de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística.

<sup>8</sup> Fuente: Cámara oficial de Comercio, Industria y Servicios de Madrid Jornada *“Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en la práctica empresarial”* (2016, 20,22 y 24) de junio. Pág. 3. Servicio CONCILIA MADRID Servicio de Asesoramiento Personalizado a Empresas para la implantación de Programas de Conciliación, Encuesta de Población Activa



Participación de la mujer en el mercado laboral. Fuente: Adecco.

Los datos sobre segregación ocupacional indican como la integración de las mujeres en el mercado de trabajo no es plena, en torno al 50% de las ocupadas se concentran en sólo 6 tipos de ocupaciones, mientras que la mitad de los varones se reparten entre 13 ocupaciones diferentes.<sup>9</sup>

En el capítulo de corresponsabilidad y conciliación la tasa de ocupación disminuye a medida que incrementan el número de hijo/as. Las mujeres sin hijos/as registran una tasa de ocupación del 77%, y pasa al 52% cuando se tienen tres o más.<sup>10</sup>

### c. Porque hay que acabar con los estereotipos<sup>11</sup>

Estos estereotipos influyen en la trayectoria laboral de las mujeres, son etiquetas con las que las mujeres deben luchar continuamente, por ejemplo la maternidad o el absentismo. Los hombres tienen un menor absentismo que las mujeres porque la conciliación de la laboral, personal y familiar es difícil, esto deriva a que la mujer no esté en igualdad de

del Instituto Nacional de Estadística, Consejo Económico y Social sobre la situación de las mujeres en la realidad socio-laboral española).

<sup>9</sup> Fuente: Fundación Adecco, op.cit. Servicio CONCILIA MADRID, op.cit. pág. 4 Servicio de Asesoramiento Personalizado a Empresas para la implantación de Programas de Conciliación, Encuesta de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística).

<sup>10</sup> Fuente: Cámara oficial de Comercio, Industria y Servicios de Madrid Jornada "Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en la práctica empresarial" (2016, 20,22 y 24) de junio. Pág 4. Servicio CONCILIA MADRID Servicio de Asesoramiento Personalizado a Empresas para la implantación de Programas de Conciliación).

<sup>11</sup> "XQ 10 porqués PARA LA IGUALDAD", op. cit, pág 22.

condiciones que los hombres para que puedan desarrollarse profesionalmente, a la hora de poder acceder a puestos de Dirección o de mayor responsabilidad.

En un capítulo posterior profundizaremos en la importancia del reclutamiento y el proceso de selección en las empresas, donde las competencias y las capacidades para un determinado puesto de trabajo sea lo definitorio en los procesos de selección, dejando de lado datos como la edad, mujer, hombre, discapacidad y todas las etiquetas que no dejan ver el talento de las personas.

#### *d. Porque la igualdad forma parte de los valores de la empresa*<sup>12</sup>

La mayor parte de las empresas socialmente responsables integran la igualdad junto con otros valores: el respeto al medio ambiente, la salud, los derechos humanos, la diversidad, la igualdad, como un valor importante dentro de su cultura o decálogo de valores, por la que se beneficia su imagen pública y comprometida con el progreso de la sociedad, reforzando su imagen de marca.

La Ley de Igualdad señala al respecto acciones de responsabilidad social corporativa de las empresas en materia de igualdad.

#### *e. Porque la igualdad es eficiencia*<sup>13</sup>

Incorporar la igualdad de oportunidades en las empresas favorece una gestión eficaz de los RRHH, creando perfiles más cualificados, generando y captando el talento femenino para crear empresas más competitivas, con el consiguiente enriquecimiento de la organización.

Por último cabe destacar un porqué importante y esencial, la conciliación de la vida personal y laboral.

La Ley de Igualdad introdujo el permiso de paternidad marcando el camino hacia un modelo más igualitario, la flexibilidad horaria u otra serie de medidas que las empresas han ido introduciendo en sus políticas de RRHH, contribuyen a que las empresas favorezcan entornos más igualitarios con el objetivo de evitar conductas discriminatorias respecto de las mujeres.

El establecimiento de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral no es la única vía para favorecer la igualdad en el seno de las empresas, pero sin duda contribuyen de manera satisfactoria a que las empresas integren la igualdad en sus organizaciones a través de la incorporación de medidas o criterios que mejoren el acceso al empleo de las mujeres, prestando especial atención en la contratación de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas, en la promoción y la formación, en la eliminación de de-

---

<sup>12</sup> "XQ 10 porqués PARA LA IGUALDAD", op. cit, pág 32.

<sup>13</sup> "XQ 10 porqués PARA LA IGUALDAD", op. cit, pág 38.

nominaciones sexistas en la clasificación profesional y en la utilización de un lenguaje no sexista, y sobre todo, poniendo especial énfasis en la adopción de medidas para corregir las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

### 3. La Igualdad desde la empresa<sup>14</sup>

Las empresas no han permanecido ajenas a la evolución de la sociedad en esta materia, conocedoras de la importancia de la igualdad de las personas en el seno de sus organizaciones, evolucionan hacia una gestión de los recursos humanos donde se elimine cualquier signo de desigualdad, hacia la gestión del talento, sin etiquetas de género.

Pero no sólo las empresas pueden llevar a cabo medidas para favorecer la igualdad de oportunidades pues hay un componente social muy arraigado que es importante que desde las Instituciones se avance en ello.

**CEOE**, en sintonía con las empresas, participa activamente en acciones y foros dedicados a fomentar el incremento de la mujer en el mundo empresarial como por ejemplo con la planificación y ejecución del “**Proyecto Promociona**” (ya en su tercera edición) en el que CEOE se involucra para lograr que mujeres trabajadoras accedan a puestos directivos, mediante el desarrollo de planes de formación, mentoring y networking.

Asimismo, **CEPYME** está desarrollando el “**Proyecto Iguales**” de análisis de las causas subyacentes en cuanto a las diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres en las pequeñas y medianas empresas, identificando la manera de reducir la brecha salarial. En julio de 2015, ambas organizaciones conocedoras de la importancia de la igualdad de oportunidades en el ámbito de las empresas acordaron con el Gobierno y



La igualdad desde la empresa. Fuente: Adecco.

<sup>14</sup> (2015). *Consideraciones empresariales sobre Igualdad de Oportunidades desde la perspectiva de género*. Comisión de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad, Subcomisión de Igualdad de Oportunidades, Madrid. Recuperado el 05 de Mayo de 2016.

sindicatos abordar un Plan Especial para la Igualdad de las mujeres y los hombres en el ámbito laboral, recogido en el **“Acuerdo de Propuestas para la Negociación Tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo”**

La Igualdad de oportunidades es considerada en las empresas como factor estratégico, como parte de la cultura y valores de la compañía, y como eje fundamental en las políticas de RRHH, porque promoviendo la igualdad de oportunidades en los ámbitos laboral y empresarial, se fomenta el talento y la competitividad de los equipos aumentando la eficacia y motivación de los mismos.

Integrar la igualdad dentro de los valores de la empresa, es pensar en una empresa innovadora, creativa y competitiva. Sería un error pensar que la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es sólo una obligación legal, esta visión hace a las organizaciones pobres y muy alejadas de la sociedad.

### 3.1. *¿Qué pueden hacer las empresas<sup>15</sup>?*

La eficacia de la implantación de medidas de igualdad en las empresas son fruto del convencimiento y voluntariedad de la Dirección de la Empresa, sólo si existe este compromiso se podrá avanzar en esta materia.

Desde la Dirección de la Compañía la igualdad debe integrarse dentro de sus políticas para proyectarse en su visión al exterior, como un valor y principio básico dentro de sus organizaciones y en las personas que la componen.

El desarrollo de una cultura de igualdad, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde los procesos de selección para fomentar la contratación de las mujeres, contratando a los mejores, pasando por una política salarial equitativa, el desarrollo de acciones formativas que favorezcan la contratación y promoción, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la implantación de políticas de conciliación, o atendiendo de manera especial a la creación de protocolos de actuación para erradicar cualquier conducta discriminatoria directa o indirecta hacia la mujer.

Para evitar estas conductas discriminatorias en los procesos de selección se pueden crear a modo ejemplo, un diccionario de competencias donde lo importante sea el talento y no el género, o sistemas de valoración de puestos para determinar la objetividad del procedimiento. Los sistemas de valoración de puestos de trabajo crean entornos de transparencias en la clasificación profesional.

Desde la DRRHH trabajar en la elaboración de planes de formación para sensibilizar a las personas de la organización sobre la importancia del desarrollo de una cultura de igualdad y los beneficios que ello reporta a la empresa y a los trabajadores/as. El desarrollo de programas de mentoring y Planes de Carrera que favorezcan las habilidades directivas.

---

<sup>15</sup> (2015). *Consideraciones empresariales sobre Igualdad de Oportunidades desde la perspectiva de género*. Comisión de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad, Subcomisión de Igualdad de Oportunidades, Madrid. Recuperado el 05 de Mayo de 2016. Anexo: Igualdad de oportunidades y Negociación Colectiva. III Acuerdo para el empleo y la Negociación Colectiva (III AENC) 2015, junio. pág 25.



Qué pueden hacer las empresas. Fuente: Adecco.



Qué pueden hacer las empresas. Fuente: Adecco.

En lo que al capítulo salarial se refiere, mediante la creación de un sistema retributivo en función de las competencias requeridas para el puesto de trabajo y los objetivos marcados.

En relación a la ordenación del trabajo, jornadas, horarios, etc., establecer medidas innovadoras, sistemas de flexibilidad que favorezca la conciliación de la vida laboral y la familiar o personal, el trabajo dignifica a las personas pero el espacio para uno mismo, para la familia, para el ocio es necesario para conseguir empresas felices y trabajadores/as felices.

Estas son algunas de las medidas que pueden adoptar las empresas en el desarrollo y fomento de la igualdad a través de sus políticas corporativas y de RRHH, seguramente podemos encontrar muchas más, tan sólo es necesario el firme convencimiento y avanzar en ello.

### 3.2. Los Beneficios de la Igualdad en las Empresas

Las empresas que integran la igualdad como un valor estratégico, son empresas que mejoran la gestión de los RRHH, enriquecen la organización desde la gestión de la diversidad, ponen el foco en las personas, como factor clave y único para que estas sean más productivas y competitivas. Son capaces de captar y retener el talento reclutando perfiles más competitivos. Mejoran la imagen de la empresa incrementando su reputación y prestigio y se sitúan como empresas referentes respecto a las empresas de su sector, lo que sin duda las conduce al éxito. (*Distintivo de Igualdad*). Además de favorecer el cumplimiento de la ley mediante la elaboración de Planes de Igualdad, lo que sin duda favorece es a la mejora del ambiente laboral, la motivación de los empleados y la satisfacción personal, contribuye a crear entornos de bienestar y felicidad en los empleados.



Los beneficios de la igualdad. Fuente: Adecco.

### 3.3. El compromiso de la empresa con la Igualdad<sup>16</sup>.

El compromiso de la Dirección en el desarrollo de las políticas de igualdad, es un valor fundamental dentro de la cultura de la empresa y eje central dentro las políticas de RRHH.

Sin el convencimiento y compromiso del Comité de Dirección difícilmente se puede avanzar en esta materia, siendo fundamental que los miembros que integran el Comité tengan la voluntad de avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Su visión sobre esta materia no debiera ser concebida únicamente como una obligación legal o un inconveniente más en la gestión de sus empresas, sino como una oportunidad o una ventaja competitiva.

<sup>16</sup> Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (s.f.). "El compromiso de la empresa con la Igualdad" *Herramienta de Apoyo I*. Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Recuperado el Octubre de 2016, de [www.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.es)



*Compromiso en igualdad. Fuente: Adecco.*

Sólo desde el convencimiento de que esto es así, se llegará a publicitar el compromiso de la empresa al resto de las personas que la integran.

La formalización del compromiso debe ser un documento accesible y previo a la negociación del Plan de Igualdad, en el que además de ser lo suficientemente claro, recoja:

- Los objetivos de la participación.
- Las acciones que se van a emprender
- Las personas involucradas.
- Las obligaciones contraídas.
- Los medios que se ponen a disposición del proyecto.(Recursos)

Los recursos son lo más importante porque si no hay suficientes recursos, difícilmente se puede dar cumplimiento al Plan y entender que la Dirección esté alineada con la cultura de igualdad.

Desde el Departamento de RRHH se trabajará para crear equipos que trabajen en la formación y el desarrollo de las políticas de igualdad.

A partir de aquí podemos avanzar en el concepto de igualdad para hablar de equidad, de la diversidad, del talento.

#### 4. Hablemos del talento, de las personas

Según la definición de la Real Academia Española de la Lengua<sup>17</sup>, el talento se define en su primera acepción como la capacidad de entender 1.m. **inteligencia** (II capacidad de entender), y en la segunda de ellas lo define como aptitud 2. M. **aptitud** (II la capacidad para el desempeño o ejercicio de una ocupación).

<sup>17</sup> Fuente: <http://lema.rae.es/drae/?val=talento>

Wikipedia define Talento como aptitud, como la capacidad para desempeñar o ejercer una actividad, como manifestación de la inteligencia emocional y como aptitud o conjunto de aptitudes o destrezas sobresalientes respecto de un grupo para realizar una tarea de forma exitosa.<sup>18</sup>

El talento por tanto está directamente relacionado con el conocimiento y con la aptitud para llevar a cabo un deporte, un trabajo, una profesión, o cualquier otro aspecto de la vida.

Pilar Jericó (2001) habla del talento como la característica de aquellas personas cuyas capacidades se encuentran comprometidas a hacer cosas que mejoren los resultados de la organización. Y, define al profesional con talento, como “*un profesional comprometido que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados superiores en su entorno y organización*”<sup>19</sup>.

Opina que la diferencia en el desarrollo y aplicación del talento por parte de los profesionales no se ubica en la cantidad y el volumen de conocimientos, sino en la capacidad de aprender y desaprender lo conocido.

En este sentido las empresas cada vez más reconocen que lo importante en sus organizaciones son las personas, lo que buscan es captar y retener el talento, el compromiso, la implicación con la empresa, sin importar el género, la edad, o cualquier otra etiqueta que no aflore lo verdaderamente importante, el talento de las personas. Desde el Grupo Adecco apostamos por las personas, por el talento, y para ello hemos desarrollado un proyecto que define nuestra forma de ver el empleo y a las personas.

#### 4.1 #TalentoSinEtiquetas<sup>20</sup>

Desde el Grupo Adecco apostamos por el talento sin etiquetas, el Comité de Dirección apuesta por el **#TalentoSinEtiquetas**.

**#TalentoSinEtiquetas**<sup>21</sup> es la mayor apuesta por el empleo, el talento y las personas en España. A través de nuestra actividad tenemos la oportunidad de influir sobre uno de los elementos más determinantes de nuestro país: el empleo.

No sólo hablamos de negocio, hablamos de transformar nuestra sociedad y la vida de cientos de miles de personas que buscan a través del empleo, mejorar su vida.

Nuestra actividad transforma la vida de una persona parada de larga duración, de aquel joven que busca su primera oportunidad, de quien se perdió por el camino y del que se encontró de repente... Y hay una cosa que nos une a Adecco con todas ellas: el talento. No importa todo lo demás.

<sup>18</sup> Fuente: *Definición Talento*. (2013, 25) de agosto. *Wikipedia, La enciclopedia libre*. Disponible en [https://es.wikipedia.org/wiki/Talento\\_\(aptitud\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Talento_(aptitud)).

<sup>19</sup> Jericó, P. (2006). *No miedo: En la empresa y en la vida*. Alienta Editorial. Obtenido de [http://www.injuve.es/sites/default/files/2014/12/publicaciones/guia\\_jovenes\\_talento\\_perfilemprendedor\\_1.pdf](http://www.injuve.es/sites/default/files/2014/12/publicaciones/guia_jovenes_talento_perfilemprendedor_1.pdf)

<sup>20</sup> (Grupo Adecco, 2016). Grupo Adecco. (2016). #TalentoSinEtiquetas. Madrid. © 2016 Adecco. Obtenido de la intranet de la empresa <http://www.talentosinetiquetas.com/int/index.html>

<sup>21</sup> Grupo Adecco. (2016). #TalentoSinEtiquetas. Madrid. © 2016 Adecco. Obtenido de la intranet de la empresa <http://www.talentosinetiquetas.com/int/talentosinetiquetas.html>

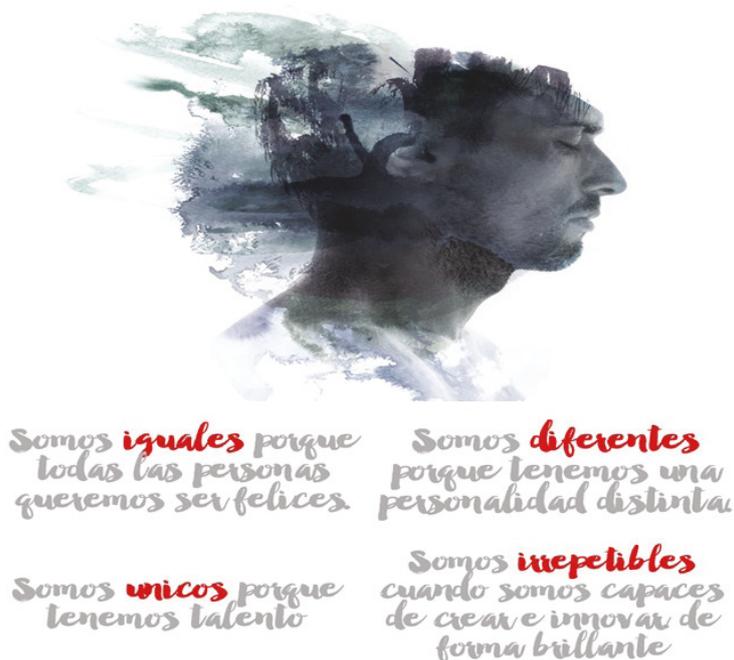


Fuente: Adecco.

Queremos eliminar las etiquetas y prejuicios que limitan a las personas, a las empresas y a toda la sociedad, para hacerla más igualitaria y justa. Llena de oportunidades para todos. Con **#TalentoSinEtiquetas**, Adecco lidera este cambio por el futuro del empleo, abanderando otras reglas de juego en el mercado laboral.

**#TalentoSinEtiquetas** define la estrategia de Diversidad e Inclusión de Adecco: todas las personas son iguales y cada persona única. Así, queremos adelantarnos al futuro del empleo y crear un modelo innovador, referente para nuestros clientes, candidatos y para toda la sociedad. Estos son nuestros principios, los que guían nuestra forma de actuar, nuestra forma de ser, de entender y liderar el mercado laboral.

La Diversidad para el Grupo Adecco es lo que hace a todas las personas iguales y a cada persona única. Bajo este concepto, se articula nuestra forma de actuar, nuestra forma de ser, la forma de liderar, de seleccionar personas y de entender el mercado laboral. Por lo tanto, la diversidad en el Grupo Adecco se basa en cuatro premisas:



Fuente: Adecco.

**Premisa 1.** Todas las personas somos únicas. Cada persona tiene unas competencias, características, capacidades, habilidades, condiciones y circunstancias que hacen que sea única entre 7.000 millones de personas que forman la humanidad.

**Premisa 2.** Todas las personas somos iguales, porque todas buscamos ser felices y plenos. Esta búsqueda universal de la felicidad y la defensa de derechos humanos es lo que hace que todas las personas seamos iguales.

**Premisa 3.** Las empresas y la sociedad evolucionan, porque evolucionan las personas. Conocer, identificar y saber relacionarnos con la diversidad e interpretarla, nos permitirá adaptarnos a una sociedad en permanente cambio que se nutre del conjunto de rasgos, valores, experiencia y competencias de cada persona.

**Premisa 4.** En nuestra sociedad, fruto de la antropología y la tradición existen muchas etiquetas y estereotipos que limitan a las personas y que también nos limitan a las empresas. Esta realidad hace que los prejuicios formen parte en la actualidad de la definición de diversidad corporativa como un aspecto negativo que la limita. Tenemos que identificarlas y superarlas.

#### 4.2 #SelecciónSinEtiquetas<sup>22</sup>

Este modelo queremos que nos identifique y que tenga el color rojo del empleo. La **#SelecciónSinEtiquetas**<sup>23</sup> va más allá de la Selección Inclusiva o del modelo de Selección por Competencias aunque recoge muchos aspectos de ambos:



Fuente: Adecco.

<sup>22</sup> Grupo Adecco. (2016). #SelecciónSinEtiquetas. Madrid. © 2016 Adecco. Obtenido de la intranet de la empresa <http://www.talentsinetiquetas.com/int/seleccionsinetiquetas.html>.

<sup>23</sup> Grupo Adecco. (2016). #SelecciónSinEtiquetas. Madrid. © 2016 Adecco. Obtenido de la intranet de la empresa <http://www.talentsinetiquetas.com/int/seleccionsinetiquetas.html>.

1. *Orientación al talento* mediante el “Reclutamiento y Selección por Competencias” como principal metodología de trabajo.
2. *Orientación al cliente SIEMPRE*. Este modelo NUNCA va en detrimento del negocio del Grupo Adecco. Es una visión del medio plazo que precisa maduración e implantación interna y diálogo con clientes.

**#TalentoSinEtiquetas**  
En el Grupo Adecco no le ponemos etiquetas al talento



Fuente: Adecco.

3. *Refuerzo de la sensibilidad* y valores que humanizan la relación: “Candidato-Consultor Adecco-RRHH de Empresa”.
4. *Batalla contra las etiquetas*. Mediante formación, información, diálogo y sensibilización de todas las partes implicadas en un proceso de selección queremos eliminar etiquetas que condicionan y lo limitan.
5. *La #SelecciónSinEtiquetas* incorpora el compromiso de la inclusión de personas tradicionalmente excluidas del mercado laboral o de aquellas en riesgo de exclusión social por diversas circunstancias y condiciones.

## Bibliografía citada

COMISIÓN DE SANIDAD, ASUNTOS SOCIALES E IGUALDAD (2015) *Consideraciones empresariales sobre Igualdad de Oportunidades desde la perspectiva de género*. Comisión de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad, Subcomisión de Igualdad de Oportunidades, Madrid. Recuperado el 05 de Mayo de 2016. Anexo: Igualdad de oportunidades y Negociación Colectiva. III Acuerdo para el empleo y la Negociación Colectiva (III AENC) 2015, junio. pág 25.

- COMISIÓN DE SANIDAD, ASUNTOS SOCIALES E IGUALDAD, Subcomisión de Igualdad de Oportunidades (2015). Consideraciones empresariales sobre Igualdad de Oportunidades desde la perspectiva de género. Madrid. Recuperado el 05 de Mayo de 2016.
- ESCAPADA GARRACHÓN, R., MARTINEZ TEN, L., y BERBEL. S. (2015) *"XQ 10 porqués para la igualdad"*. Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo.
- Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya. (BYNCSA) <http://www.igualdad-en-la-empresa.es/enlaces/webgrafia/docs/10-porques-para-la-igualdad.pdf>.
- FUNDACIÓN ADECCO. Clasificada como benéfico-asistencial por el Ministerio de Sanidad y Política Social, Registro de Protectorado de Fundaciones, la Fundación Adecco es una entidad sin ánimo de lucro que apuesta por la inserción laboral de las personas, que por diferentes motivos, se enfrentan con grandes dificultades para encontrar empleo. Fue creada en 1999 como resultado de la responsabilidad social asumida por Adecco, líder mundial en el sector de los Recursos Humanos.
- GRUPO ADECCO. (2016). #TalentoSinEtiquetas. Madrid. © 2016 Adecco. Obtenido de <http://www.talentosinetiquetas.com/int/index.html>
- GRUPO ADECCO. (2016). #TalentoSinEtiquetas. Madrid. © 2016 Adecco. Obtenido de <http://www.talentosinetiquetas.com/int/talentosinetiquetas.html>
- GRUPO ADECCO. (2016). #SelecciónSinEtiquetas. Madrid. © 2016 Adecco. Obtenido de <http://www.talentosinetiquetas.com/int/seleccionsinetiquetas.html>
- JERICÓ, P. (2006). *No miedo: En la empresa y en la vida*. Alienta Editorial. Obtenido de [http://www.injuve.es/sites/default/files/2014/12/publicaciones/guia\\_jovenes\\_talento\\_perfilemprendedor\\_1.pdf](http://www.injuve.es/sites/default/files/2014/12/publicaciones/guia_jovenes_talento_perfilemprendedor_1.pdf)
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007).
- MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD (s.f.). *"El compromiso de la empresa con la Igualdad" Herramienta de Apoyo I*. Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Recuperado en Octubre de 2016, de [www.igualdad-en-la-empresa.es](http://www.igualdad-en-la-empresa.es)
- RAE. <http://lema.rae.es/drae/?val=talento>
- SERVICIO CONCILIA MADRID. Jornada *"Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en la práctica empresarial"* (2016, 20,22 y 24) de junio. Pág. 2 y 4. En La Cámara de Comercio. Servicio de Asesoramiento Personalizado a Empresas para la implantación de Programas de Conciliación, Encuesta de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística.
- SERVICIO CONCILIA MADRID. Jornada *"Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en la práctica empresarial"* (2016, 20,22 y 24) de junio en La Cámara de Comercio. Pág. 3. Servicio CONCILIA MADRID Servicio de Asesoramiento Personalizado a Empresas para la implantación de Programas de Conciliación, Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística, Consejo Económico y Social sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española).
- SERVICIO CONCILIA MADRID. Jornada *"Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en la práctica empresarial"* (2016, 20,22 y 24) de junio. Pág 4. En La Cámara de Comercio.

Servicio CONCILIA MADRID Servicio de Asesoramiento Personalizado a Empresas para la implantación de Programas de Conciliación).

WIKIPEDIA, LA ENCICLOPEDIA LIBRE. *Definición Igualdad*. (2016, 17) de octubre Fecha de consulta: 19:30, octubre 29 disponible en [https://es.wikipedia.org/wiki/Igualdad\\_social](https://es.wikipedia.org/wiki/Igualdad_social)

WIKIPEDIA, LA ENCICLOPEDIA LIBRE. *Definición Talento*. (2013, 25) de agosto Disponible en [https://es.wikipedia.org/wiki/Talento\\_\(aptitud\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Talento_(aptitud)).

# La igualdad y conciliación como herramientas de gestión

## Equality and Work-life Balance as Management Tools

CRISTINA MENDIA IBARROLA \*

*Directora de Igualdad / Manager Efr  
(Empresa Familiarmente Responsable)  
MUTUALIA, Mutua colaboradora con la Seguridad Social, nº 2*

*Resumen.* Mutualia, Mutua colaboradora con la Seguridad Social nº 2, incorpora la Igualdad, Diversidad y la Conciliación como herramientas para la Gestión Avanzada en el ámbito de Personas, innovando, a través de su implantación, en las Relaciones Laborales.

Tener en cuenta las necesidades de las personas y tratar de equilibrar los intereses de éstas con los de la organización, consigue crear un buen ambiente de trabajo, basado en la confianza y logra un mayor compromiso y satisfacción de las personas de la organización, lo que finalmente incide en los resultados de la Empresa contribuyendo con ello a la Sociedad.

*Palabras clave:* conciliación, gestión avanzada, igualdad, diversidad, innovación, Ppersonas, sociedad.

*Abstract.* Mutualia, Mutual Insurance Company nº 2 in Partnership with the Social Security, incorporates Equality, Diversity and Conciliation as Advanced Management tools in the field people, innovating through its implementation in Labor Relations

It takes people's needs into account and tries to balance people's interest with those of the Organization. It manages to create a good working environment based in a relationship of trust. It also succeeds in people making a greater commitment and satisfaction regarding the Organization, all of which has an impact on the Company results, contributing in turn to Society.

*Keywords:* conciliation, advanced management, equality, diversity, innovation, people, society.

**Sumario:** 1. Quiénes somos. 2. Hitos importantes. 3. ¿Por qué un Plan de Igualdad? 4. ¿Cómo empezamos? 5. Objetivo de la Comisión para la Igualdad. 6. ¿Qué metodología de trabajo hemos utilizado? 7. Elaboración del Diagnóstico de Situación. 8. Medidas de Igualdad implantadas. 9. ¿Qué acciones incorpora la organización para ganar en igualdad de oportunidades y competitividad? 10. Beneficios de la implementación de un Plan de Igualdad. 11. Dificultades. 12. Conclusiones.

---

\* Directora de Igualdad y Manager Efr.  
mendia@mutualia.es

## 1. Quiénes somos

**MUTUALIA**, Mutua colaboradora de la Seguridad Social, nº 2, es una Asociación Privada de empresas, sin ánimo de lucro, que tiene como objeto la gestión de servicios sanitarios, prestaciones económicas y actividades de prevención, dirigidas a las empresas asociadas y personas protegidas.

Para ello aplicamos un modelo de **gestión avanzada** orientado a la mejora de la salud, la calidad de vida y la satisfacción de sus grupos de interés, con servicios innovadores, y personas comprometidas, actuando de manera socialmente responsable y buscando la sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social.

Su visión es llegar a ser una mutua eficiente y de referencia en el cuidado de la salud, la orientación a sus clientes, la gestión avanzada, el compromiso de las personas, y la reputación corporativa fomentando la innovación.

Se apoya para ello en los Valores que entre todas las personas de la organización se han señalado como “motor” de funcionamiento y que son: Eficiencia, Profesionalidad, Equipo, Cercanía, Vanguardismo y Transparencia.

MUTUALIA surge en 2006 de la fusión de las tres mutuas vascas, Mutua Vizcaya Industrial (Bilbao), desde 1900, La Previsora (Vitoria), desde 1900 y Pakea (Donostia), desde 1933. En la actualidad cuenta con una cuota de mercado del 42% en el País Vasco, y protege a una población de 325.000 personas, contando con una plantilla media de 650 personas.

## 2. Hitos importantes

MUTUALIA que en el año 2013 fue finalista del Premio Europeo EFQM por seguir modelo de gestión EFQM de Excelencia, y teniendo en cuenta la relevancia que tienen las personas para la organización, optó, desde el momento en el que se publica la Ley de Igualdad, por la implementación de Políticas de Igualdad a las que han venido a incorporarse la Diversidad y la Conciliación.

### *Principales hitos*

- 2007 Constitución Comisión para la Igualdad (tras la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007).
- 2008 Elaboración del I Plan Igualdad.
- 2009 Elaboración del II Plan Igualdad con vigencia 2009-2011 que por primera vez queda integrado en el Plan Estratégico de Mutualia.
- 2011 Obtención del Distintivo “Igualdad en la Empresa” otorgado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- 2012 Reconocimiento de EMAKUNDE, Instituto Vasco de la Mujer, como Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

- 2012 Elaboración del III Plan de Igualdad que tendrá vigencia entre 2012-2014 coincidiendo con la vigencia del Plan Estratégico en el que se incorpora a través del Proceso de Desarrollo de Personas.
- 2013 Certificación Efr como Empresa Familiarmente Responsable que Gestiona la Conciliación.
- 2015 Premio Buenas Prácticas en la Red de Empresas DIE con Distintivo de Igualdad en la Empresa por la firma de Acuerdos Voluntarios, ante el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y la Embajada de Noruega, para conseguir una presencia equilibrada de Mujeres y Hombres en los puestos de toma de decisión y para que las mujeres accedan a los puestos ocupados tradicionalmente por hombres.  
Aprobación del IV Plan de Igualdad 2015-2017.
- 2016 Firma del Chárter de la Diversidad (Respetar la Igualdad es Respetar nuestras Diferencias).

### 3. ¿Por qué un Plan de Igualdad?

- Para satisfacer las expectativas de las personas, detectadas en una encuesta de clima laboral.
- Para cumplir con Ley Orgánica 3/2007 “para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres” que obliga a las empresas de más de 250 personas.
- Porque dado que el 70% de nuestra plantilla son mujeres, se vio la necesidad de atraer y retener el talento de todas las personas de la organización lo que claramente incidía en la mejora de nuestra rentabilidad y competitividad.

### 4. ¿Cómo empezamos?

- Una vez aprobada la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, Mutua en su proceso de Política y Estrategia estableció una “política de no discriminación e igualdad de oportunidades” en la organización.
- Se constituye la **Comisión para la Igualdad** de Oportunidades que queda adscrita al Proceso de Desarrollo de Personas (La Comisión está formada por dos personas que representan a la Empresa, pertenecientes al Proceso de Desarrollo de Personas y otras 6 personas que representan al personal, y que abarcan todos los Sindicatos con representación en Mutua).

### 5. Objetivo de la Comisión para la Igualdad

- Promocionar la Igualdad de Oportunidades, en la organización del trabajo, para favorecer la igualdad plena entre todas las personas que conformamos Mutua.

- Posibilitar la conciliación entre la vida laboral, personal y las responsabilidades familiares, sin detrimento del desarrollo de la carrera profesional.
- Incorporar una nueva cultura que evite cualquier sesgo que la sociedad ha venido inculcando a la hora de incorporar a las mujeres al mundo laboral.

## 6. ¿Qué metodología de trabajo hemos utilizado?

- Utilizar la herramienta de trabajo desarrollada por CC.OO. (Sección COMFIA) nos permitió hacerlo con medios propios, sin tener que contar con consultorías externas. Y lo hicimos de la siguiente manera:

## 7. Elaboración del Diagnóstico de Situación

- Tanto el Diagnóstico como el Plan de Igualdad y su Seguimiento incorporando la Corrección, Evaluación, Negociación y Difusión se abordan siguiendo el ciclo del PDCA: Planificar, Desarrollar, Chequear y Ajustar.
- El Diagnóstico se hace analizando datos en materia de:
  - i. Contratación y Clasificación Profesional,
  - ii. Política Salarial,
  - iii. Formación Continua,
  - iv. Promoción,
  - v. Conciliación,
  - vi. Sensibilización y
  - vii. Comunicación.

## 8. Medidas de Igualdad implantadas

- Se creó y nombró desde la Comisión para la Igualdad la figura de “**Agente de la Igualdad**” y junto con la Dirección Gerencia se le asignaron las siguientes funciones:
  - Interlocución directa con la dirección.
  - Velar por la no-discriminación por razones de género en la operativa del día a día.
  - Aclarar todas las dudas que puedan surgir sobre la aplicación de las medidas de igualdad.
  - Recopilar todas las sugerencias e iniciativas que puedan surgir de la plantilla respecto de este tema.
  - Analizar todas las incidencias que precisen de su intervención para solucionarlas.
  - Requerir a la Dirección de la Empresa cuanta información sea necesaria para ejercer sus funciones.

- Fomentar la formación de las personas con responsabilidades en la organización (actos públicos, divulgación, publicidad, rotulación e impresos) sobre el uso de lenguaje igualitario.
  - Participar en los procesos de Selección/Contratación formando además parte del Comité Evaluador del Sistema de Selección.
- Se incorporaron criterios de Igualdad de Oportunidades: en el Protocolo de Selección de personal, aprobándose el procedimiento de manera consensuada entre la Empresa y la representación sindical.
  - Se diseñaron **Medidas de Acción Positiva** para la incorporación de mujeres en aquellos puestos en los que generalmente está menos representada, contemplando una valoración adicional (5 puntos sobre 100) para contrataciones en Grupo I y Puestos Discrecionales que venían siendo sistemáticamente ocupados por hombres.
  - Elaboración de un Procedimiento de Resolución de Conflictos que incorpora “**cómo actuar ante el Acoso sexual y el acoso por razón de género**”,
  - **Gestión de la CONCILIACIÓN** Incorporando diferentes medidas, entre otras:
    - Adaptación de jornada y vacaciones primando el criterio de flexibilidad siempre que el servicio lo permita.
    - Incremento en tres días del Permiso por Lactancia cuando éste se acumula (18 días).
    - Se aumenta la edad hasta 14 años para el derecho de Reducción de Jornada por cuidado de menor, pudiendo acumular la Reducción de Jornada en periodos vacacionales, siempre que el servicio lo permita.
    - Posibilidad de acumular la Reducción de Jornada en el caso de cuidado de familiares dependientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.
    - Se aumenta el derecho de **EXCEDENCIA por cuidado de menor** de 1 a 3 años, con reserva de puesto de trabajo, extendiendo el mismo derecho para los cuidados de familiares dependiente hasta 2º de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sus propios medios y siempre que no desempeñe actividad retribuida.
    - Se aumenta de 13 a 16 días el derecho de Suspensión del contrato por paternidad.
    - Las 16 semanas de Suspensión de contrato por maternidad/paternidad se amplía en ***1 semana más, a cargo de la empresa***, si el padre comparte el permiso, al menos 4 semanas. Esta medida pretende sobre todo favorecer la **CO-RRESPONSABILIDAD**.
    - Protocolo de actuación ante situaciones de Violencia de Género.
    - Préstamo de cinturones de seguridad para embarazadas.
    - Flexibilidad horaria, con margen en los horarios de entrada y salida.
    - Posibilidad de intercambiar turnos para favorecer las necesidades tanto personales como familiares.
    - Flexibilidad espacial en forma de acercamiento del puesto de trabajo al domi-

cilio, cuando esto sea posible, y posibilidad de, en distintos periodos o partes del día, realizar tareas a distancia, conectándose a los servidores de la empresa desde sus domicilios.

Y muchas más. Tenemos identificadas hasta 140 medidas de conciliación.

## 9. ¿Qué acciones incorpora la organización para ganar en igualdad de oportunidades y competitividad?

- Formar y sensibilizar en materia de Igualdad a toda la plantilla, empezando por el Comité de Dirección.
- Sistematizar criterios para favorecer la Transparencia en los procesos relacionados con la Gestión de las personas.
- Desarrollo Profesional, Formación, Promoción, Flexibilidad organizativa sin menoscabo del desarrollo profesional.
- Cuantificar y visibilizar las medidas de igualdad implementadas.
- Incorporar indicadores en materia de igualdad en los Planes de Gestión de la Entidad. **Mutualia** cuenta con **objetivos específicos de Igualdad en su Plan Estratégico**
- Favorecer el empoderamiento y liderazgo de las mujeres, promoviendo la responsabilidad, para ello MUTUALIA ha creado el **Proyecto LIDERA** en el que ha incorporado un total de 109 personas de las cuales un 60% son mujeres.
- Avanzar en el compromiso y la colaboración en materia de igualdad, no sólo a nivel interno, sino también a nivel externo para ello,
  - MUTUALIA viene dirigiendo y organizando una serie de **Jornadas de Sensibilización en materia de Igualdad** en Universidades (Autónoma de Barcelona, Carlos III de Madrid, Universidad pública del País Vasco, Universidad de Deusto en Bilbao) y en centros de Formación Profesional de la Comunidad Autónoma del País Vasco.
  - MUTUALIA colabora con EMAKUNDE. Instituto Vasco de la Mujer promoviendo y organizando Jornadas para las empresas y participando en los **Foros de Igualdad** que cada año organiza Emakunde.
  - MUTUALIA colabora igualmente cuando así se lo solicitan las Empresas interesadas en incorporar políticas de Igualdad compartiendo sus Buenas Prácticas y asesorándoles en la confección e implantación de Planes de Igualdad y Medidas de Conciliación.
  - MUTUALIA incorpora en el pliego de condiciones para concurso de empresas proveedoras, una cláusula por la que se comprometen a aplicar medidas de Igualdad en sus organizaciones.
- Con el tiempo, MUTUALIA fue desarrollando una gran Actividad sobre todo en materia de divulgación de sus Buenas Prácticas.

Debido a los éxitos obtenidos en la adquisición del Distintivo de Igualdad en la Empresa, Reconocimiento como Entidad Colaboradora con Emakunde (Instituto Vasco de la Mujer), obtención de la Certificación Efr como Empresa Familiarmente Responsable, la firma, ante el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y el Embajador de Noruega, de Acuerdos Voluntarios para conseguir una presencia equilibrada de Mujeres y Hombres en los Comités de Dirección y Consejos de Administración y la firma del Chárter de la Diversidad, el Director Gerente da un giro importante para realzar el protagonismo de la Igualdad y Conciliación en la organización y decide nombrar **DIRECTORA de IGUALDAD** a quien hasta ese momento actuaba como AGENTE de IGUALDAD, incorporándola en el Proceso de Desarrollo de Personas para liderar el Subproceso de Igualdad, lo que le lleva desde ese momento a participar en el Comité de Dirección de Mutuaia, asignándole las siguientes funciones y responsabilidades:

En dependencia jerárquica del Director Gerente, y Orgánicamente encuadrada en el Proceso de Desarrollo de Personas, será la persona responsable de la ejecución y seguimiento del Plan de Igualdad y la Certificación Efr.

- Será responsable de impulsar y mantener certificados y reconocimientos en materia de Igualdad de oportunidades, diversidad y conciliación.
- Acudirá en representación de la Dirección a las reuniones de la Comisión para la Igualdad.
- Siempre que sea necesario, en ausencia del Director Gerente y el Director de Desarrollo de Personas, representará a Mutuaia en actos públicos, jornadas, seminarios, etc. en materia de Igualdad de oportunidades, diversidad y conciliación.
- Liderará el subproceso de Igualdad, Diversidad y Conciliación dentro del Proceso de Desarrollo de Personas.
- Velará por la no-discriminación por razones de género en la operativa del día a día.
- Aclarará todas las dudas que puedan surgir sobre la aplicación de las medidas de Conciliación.
- Recopilará todas las sugerencias e iniciativas que puedan surgir de la plantilla respecto de este tema.
- Analizará todas las incidencias que precisen de su intervención para solucionarlas.
- Fomentará la formación de las personas con responsabilidades en la organización (actos públicos, divulgación, publicidad, rotulación e impresos) sobre el uso de lenguaje igualitario.
- Participará en los procesos de Selección/Contratación formando además parte del Comité Evaluador del sistema de selección.
- Promoverá cuantas iniciativas estime oportunas para conseguir que Mutuaia demuestre su compromiso con la Igualdad de oportunidades, la Diversidad y la Gestión de la Conciliación y se constituya en un referente internacional en esta materia.

## 10. Beneficios de la implementación de un Plan de Igualdad

Mutualia ha concluido en su experiencia que los Planes de Igualdad reducen y eliminan los costes generados por la discriminación de género porque con ellos se consigue:

- Una utilización eficiente de los recursos de todas las personas de la organización.
- Innovar en las Relaciones Laborales, toda vez que la gestión participativa de todas las personas contribuye a una organización más flexible.
- Una importante disminución del Absentismo Laboral. (personas más implicadas).
- **La disminución de la rotación de la plantilla**, debido que las personas de Mutualia tienen más posibilidades de formación, promoción, y de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar y la aprovechan.
- **Mejorar la productividad y la calidad del servicio**, como consecuencia de la mejora del ambiente de trabajo y de la satisfacción e identificación con los objetivos de la empresa.
- **Obtener beneficios** derivados del incremento y gestión de la diversidad como por ejemplo:
  - Mayores oportunidades para seleccionar y retener el talento.
  - Mejor adaptación al mercado de la oferta de productos y servicios.
  - Desarrollo de la creatividad y de la innovación.
  - Favorece la flexibilidad organizativa (flexibilidad en la gestión del **tiempo** de trabajo y del **espacio** trabajo a distancia).
  - Mejora la imagen de la empresa frente a clientes y sociedad.
  - Permite a las mujeres de nuestra plantilla desarrollarse profesionalmente en igualdad de condiciones, lo que revierte al final en nuestra propia organización.
  - Nos permite aprovechar al máximo las competencias y habilidades de todas las personas de la organización lo que incide directamente en nuestra rentabilidad y competitividad.
  - Nos muestra que gestionar pensando en las personas y con las personas permite conciliar tanto las necesidades de la organización como la de las propias personas, generándose un ambiente confortable que pone en marcha un modelo de liderazgo participativo y compartido que logra mayor compromiso de quienes trabajamos en Mutualia. Atrás quedan los sistemas de jerarquización que sobre todo persiguen el beneficio sin tener en cuenta a las personas. Y esto es también INNOVAR, en este caso aplicando diferente modelo de gestión.

## 11. Dificultades

A pesar de las ventajas y logros conseguidos, hemos atravesado y aún tenemos a veces dificultades para incorporar acciones encaminadas a favorecer la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Nuestra empresa, que cuenta con una antigüedad de 116 años, se organizaba de manera que no daba cabida a mujeres en puestos de responsabilidad porque, teniendo en cuenta que en el año 1900 las mujeres estaban relegadas al hogar, la incorporación de las mujeres comenzó tímidamente ingresando en los puestos menos valorados como mujeres de limpieza, como administrativas y en nuestro caso y dado que contamos con actividad sanitaria, como enfermeras y auxiliares de clínica.

Hasta hace bien poco, era común la expresión “médico-enfermera”, “jefe-secretaria” o la distribución de tareas como “mujer de la limpieza”, “auxiliares de clínica “señor de mantenimiento”, “porteros”, “celadores” y por supuesto era impensable encontrar mujeres en los puestos de dirección o mandos intermedios.

Esto nos ha complicado mucho la incorporación de acciones positivas encaminadas a paliar las desviaciones en materia de clasificación profesional.

Aún hoy tenemos que seguir de cerca cualquier nueva incorporación, promoción o nombramiento de puestos discrecionales, porque no siempre se tienen en cuenta las medidas adoptadas, por eso se ha decidido contar con la participación de la **Comisión para la Igualdad** en los procesos de selección y promoción, para asegurarnos de que se ha hecho todo lo posible para corregir las desviaciones detectadas en nuestros Diagnósticos.

- En el Procedimiento de Selección tenemos recogido en la sistemática a seguir, la presencia de la primero Agente de Igualdad y hoy **Directora de Igualdad** que en este momento pertenece ya al Comité de Dirección a través del Proceso de Desarrollo de Personas, para velar por el cumplimiento de las medidas incorporadas en nuestro Plan de Igualdad.
- Incluimos en nuestro Plan de Igualdad una Acción Positiva para “*En los procesos de Selección/Promoción/Contratación, aplicar una valoración de +5 puntos (sobre 100) para las mujeres cuando concursen a puestos en los que la mujer esté Infra representada*” y a pesar de que fue aprobado, tanto por la Empresa como por la Representación Sindical, ante el descontento de parte de las personas de Comité de Dirección y de Seguimiento de Gestión (en aquel momento en su mayoría hombres que sentían que era una medida discriminatoria) se hizo necesario, para poder seguir avanzando, incorporar un Anexo al Plan de Igualdad por el que ampliábamos igual acción positiva para el caso de los hombres cuando éstos optaran a puestos en los que estuvieran infra-representados.

La Comisión para la Igualdad lo aceptó, no sin antes incorporar la siguiente coletilla” no será de aplicación hasta que se haya mejorado significativamente la situación de las mujeres en los niveles de 0 a 1.3 del Convenio que nos aplica, considerando que esto se produciría cuando el porcentaje de mujeres en esas categorías llegara al 40% según lo recogido en la propia Ley de Igualdad, de manera que volvió a quedar como acción prioritaria la de facilitar el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

La acción cobró aun más peso, cuando en el año 2014 MUTUALIA firmó el **Acuerdo Voluntario** ante el Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad y la Embajada de Noruega que financiaba el Proyecto, para conseguir que hubiera una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los Comités de Dirección y Consejos de Administración.

Poco a poco, las dificultades se van resolviendo y cada vez podemos ver que asuntos que en su momento teníamos que estar planteando constantemente, han empezado a formar parte de la cultura y del día a día.

No es fácil conseguir que algunas personas de la organización comprendan lo absurdo e injusto de mantener discriminaciones, pero se ve que poco a poco se van acallando sus protestas y la nueva cultura va calando.

Respecto a la discriminación salarial, que por supuesto lleva la misma trayectoria a través de los tiempos, nos resulta casi imposible incorporar acciones que corrijan la desviación, sin embargo nos propusimos como objetivo conseguir disminuir la diferencia en un 0,6% en los conceptos retributivos. Sólo a medida que van abandonando la organización (jubilación de los hombres que ocupaban puestos mejor valorados y que contaban con conceptos salariales extraordinarios asignados a lo largo de los años) se puede ir eliminando las desviaciones.

MUTUALIA trata de evitar que vuelvan a producirse asignaciones desiguales para trabajo igual y con la firma de los **Acuerdos Voluntarios**, se va consiguiendo incorporar a las mujeres en puestos de responsabilidad al mismo tiempo que se asignan conceptos de manera transparente e igualitaria a lo largo de las distintas categorías existentes en la organización. Con ello creemos que será posible ir reduciendo la brecha salarial existente.

No obstante con cada Plan de Igualdad, elaborado tras el análisis del Diagnóstico, vemos que el camino recorrido muestra conquistas respecto a otros tiempos, lo que nos anima a continuar en la línea.

## 12. Conclusiones

- La Dirección de MUTUALIA está firmemente comprometida y quiere ser tractora. Con su implicación estamos avanzando y se consiguen resultados.
- El diálogo responsable que da lugar al consenso ha sido y sigue siendo fundamental (los sucesivos Planes de igualdad han sido firmados por toda la representación sindical de MUTUALIA). Contar con su participación a lo largo del camino ha sido una buena experiencia y es lo que nos ha permitido ir incorporando las necesidades de las personas para favorecer el equilibrio entre sus necesidades y las de la organización. Sin duda una participación directa y transparente, ayuda a que se firmen acuerdos que van a beneficiar tanto a las personas como a la organización y así lo estamos viviendo en este momento.

MUTUALIA favorece siempre que puede a las personas y trata de facilitar y conceder medidas que permitan equilibrar sus necesidades con las de la empresa

sin estar continuamente aludiendo a “si tienes derecho” adelante; si no está recogido como derecho, no lo contemplo, sino que trata de aportar a las personas una mayor calidad de vida.

La Comisión para la Igualdad de MUTUALIA transmite a las personas que planteen cuantas necesidades tengan y veremos cómo podemos dar respuesta sin que por ello se resientan los servicios. De igual forma, las personas no acuden continuamente reclamando “tengo derecho a...”, sino que animadas por la confianza que les da saber que en Mutualia se favorece la conciliación, plantean sus necesidades tratando de aportar las soluciones que creen podrían aplicarse para obtener la medida solicitada. Con ello estamos cultivando la responsabilidad y el compromiso en las personas, porque ellas también quieren que la organización dé un buen servicio y que éste no se resienta, máxime cuando nuestra actividad es básicamente la de prestar atención a personas accidentadas.

- En las empresas La Ley debe ser percibida como una oportunidad empresarial porque...

Los Planes de Igualdad no son sólo un elemento de justicia en las Relaciones Sociales, son también una fuente de competitividad para las empresas.

Para finalizar y dentro del contexto de crisis económica en el que estamos, queremos trasladar el mensaje positivo que utilizó Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer, como slogan en la celebración de un día 8 de marzo porque incide en la empleabilidad de las mujeres como una vía para salir de la crisis:

### EMPLEA LA IGUALDAD

**Porque es un derecho y una medida para salir de la crisis**

