



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

Coordinación

EVA MARÍA BLÁZQUEZ AGUDO

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 comunitaria¹.

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

¹ Puede accederse al Informe “Retrato de las Pymes 2015” editado por el Ministerio de Industria en: 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”².

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”³ 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:

² 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.

³ 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 complementarios⁴.

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 registral⁵, 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^a, 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

⁴ 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.

⁵ 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”⁶. 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”⁷.

Ante esta anomia, en algún trabajo anterior⁸ 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 ello⁹. 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

⁶ 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.

⁷ 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>

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

⁹ 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 positivas¹⁰ 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 sindical¹¹ 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%)¹².

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”¹³.

¹⁰ 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>.

¹¹ 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.

¹² *Ibid.*, p. 8.

¹³ 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 tener¹⁴. 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 notable¹⁵.

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.

¹⁴ 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>

¹⁵ 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.

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 propuestos¹⁶. 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»¹⁷, 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-

¹⁶ 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.

¹⁷ 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 empresarial¹⁸ 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 Público¹⁹ al contemplar que “los órganos de contratación podrán establecer condiciones especiales en relación

¹⁸ 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>

¹⁹ 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”²⁰.

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 mujeres²¹. 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.

²⁰ 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.

²¹ <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 Igualdad²².

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.

²² 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.igualdad-en-la-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.
- 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.