

# IMPACTO LABORAL DE LA IMPLEMENTACIÓN DE PLANES Y POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

REMEDIOS MENÉNDEZ CALVO

*Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo*

*Universidad de Alcalá*

**Resumen:** La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dispuso la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad entre personas de diferente sexo en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos. Posteriormente se llevó a cabo el desarrollo reglamentario del artículo 50 de la Ley 3/2007 para regular la concesión y utilización del referido distintivo. Finalmente, se hizo público el listado de entidades distinguidas, que son paradigmáticas en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadoras y trabajadores. En el presente estudio se analizarán –desde un prisma socio-laboral y con enfoque crítico (constructivo)– el impacto real de las medidas convencionales y los planes de igualdad u otras políticas empresariales de tales sociedades en las condiciones de trabajo de sus plantillas.

**Palabras clave:** Igualdad de oportunidades, no discriminación, empleo, condiciones de trabajo, negociación colectiva, planes de igualdad.

**Abstract:** The Law for the equality of women and men created a distinctive business model for those companies which stand out for their application of the policies regarding equality between women and men within the conditions of work, organizational models and other areas. Subsequently, the legislation Article 50 of Law 3/2007 was developed to regulate the granting and application of this mark. Finally, a list was published of those entities distinguished by their paradigmatic application of the policies of equal treatment and opportunities for their workers. This study will analyze the real and effective impact of the measures agreed collectively and the equality plans of some companies awarded.

**Keywords:** Equal opportunities, non-discrimination, employment, working conditions, collective bargaining, equality plans.

**SUMARIO:** I. PREMISA DEL ESTUDIO. II. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA LEY ORGÁNICA 3/2007. III. EL DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA”. IV. MEDIDAS CONVENCIONALES Y OTRAS POLÍTICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. 1. Marco regulador. 2. Comentarios a la recopilación de cláusulas. V. PLANES DE IGUALDAD. 1. Aproximación al tema. 2. Análisis de la muestra. 2.1. Compromiso de la Dirección con la igualdad entre mujeres y hombres. 2.2. Constitución de la Comisión o Comité de igualdad. 2.3. Diagnóstico. 2.4. Contenido material. 2.4.1. Acceso al empleo y contratación. 2.4.2. Formación continua. 2.4.3. Promoción y desarrollo profesional. 2.4.4. Política retributiva. 2.4.5. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación. 2.4.6. Prevención, salud laboral y acoso. 2.4.7. Violencia de género 2.4.8.

Otras medidas transversales. 2.5. Informes de seguimiento y evaluación. VI. VALORACIÓN. A MODO DE CONCLUSIONES. VII. BIBLIOGRAFÍA.

## I. PREMISA DEL ESTUDIO

La incorporación efectiva de las mujeres al mercado de trabajo, en condiciones de igualdad con los varones, conlleva un auténtico reconocimiento social y por parte de las empresas de sus habilidades, destrezas y potencial, para la mejora de la competitividad y productividad empresarial. Uno de los retos de nuestra sociedad es luchar por alcanzar la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres en el ámbito de las relaciones laborales. Ello, favorecerá la mejora de la competitividad empresarial –y, por ende, la productividad– lo que también debe ser una prioridad para los empresarios en el contexto económico actual; incrementar la presencia de las mujeres en todos los sectores productivos o actividades económicas, y en todas las categorías o niveles profesionales, debe reconocerse como una cuestión de justicia social, y una oportunidad de rentabilidad económica.

Si reflexionamos en términos más jurídicos, podemos decir –compilando la producción científica de la doctrina *iuslaboralista*– que ha sido fundamental el papel desempeñado por las instituciones internacionales en la promoción para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres; los documentos legales aprobados por éstas han sido muy significativos en materia de igualdad. Tampoco es nuevo reconocer que la igualdad de oportunidades es un principio fundamental en la Unión Europea. La erradicación de la discriminación entre hombres y mujeres ha sido un objetivo a integrar en las estrategias y políticas de la Unión Europea. Además de la elaboración de normas, hay que destacar la importante labor interpretativa del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Y, debe recordarse, en fin, que el marco normativo de referencia en nuestro país tiene como pilar fundamental el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, reconocido por el artículo 14 de la Constitución. También se recoge en el Estatuto de los Trabajadores y su normativa concordante; normativa legal que se ve completada por la jurisprudencia del Tribunal Supremo y la doctrina del Tribunal Constitucional.

La igualdad de oportunidades y no discriminación entre personas de diferente sexo en el marco de las organizaciones laborales se ha convertido en una *viga maestra* de la gestión empresarial, fomentada por la aprobación de tal conjunto normativo específico sobre la materia. Tomando como referente la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>1</sup> –y en particular su Título IV sobre “El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades”, así como la posterior normativa de desarrollo– haremos un seguimiento de las medidas convencionales y los planes de igualdad de algunas de las empresas que han obtenido el Distintivo de “Igualdad en la empresa” (ex art. 50 LOI).

<sup>1</sup> BOE 23-03-2007. En adelante LOI.

El extinto Ministerio de Igualdad creó el Distintivo “Igualdad en la empresa” para reconocer la excelencia en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre sus trabajadores y trabajadoras<sup>2</sup>. Veremos a continuación, pues, el grado real de efectividad de las medidas instrumentadas a través de los convenios colectivos y los planes de igualdad de las empresas reconocidas con esta marca en la convocatoria de abril de 2010. Trataremos de destacar las buenas prácticas de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral –acciones concretas en el marco de las empresas– y advertiremos aquellos otros supuestos que no den lugar a resultados perceptibles desde la perspectiva del género. Se quiere, en suma, señalar las experiencias exitosas –en términos de no discriminación por razón de sexo, que aseguren avances positivos hacia la igualdad en el empleo– que han sido diseñadas e implantadas en las empresas que han obtenido el citado Distintivo.

## **II. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA LEY ORGÁNICA 3/2007**

La LOI presta una especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales<sup>3</sup>. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentra aquí su concreción más significativa. La Ley pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

La Ley de igualdad prevé un marco legal para la adopción de medidas de acción positiva que permita alcanzar un equilibrio entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo e incorpora importantes mejoras socio-laborales y de protección social, fruto de las reivindicaciones que se han mantenido en el marco del diálogo social. La LOI aborda el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todas las esferas de la vida y va a beneficiar de forma a muy importante a millones de trabajadores y trabajadoras<sup>4</sup>.

El importante papel adquirido en las últimas décadas por las mujeres en todos los ámbitos y, en particular, en el mercado de trabajo, ha supuesto una de las transformaciones socio-económicas más relevantes en España. Los cambios y

---

<sup>2</sup> El Real Decreto 1313/2010, de 20 de octubre, por el que se reestructuran los Departamentos ministeriales (BOE 21-10-2010) crea el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (art. 1 RD 1313/2010). Así, el nuevo Departamento ministerial asume las competencias de los extinguidos Ministerios de Sanidad y Política Social y de Igualdad al objeto de dar un enfoque integral y coordinado a las políticas sociales del Gobierno, reforzando las actuaciones del mismo en materia de igualdad.

<sup>3</sup> Por todos, GARCÍA-PERROTE; MERCADER (2007) y VALDÉS DAL-RE (2010).

<sup>4</sup> La LOI exige ahora a los empresarios garantizar la igualdad de trato y oportunidades, así como la no discriminación, específicamente en el ámbito de las relaciones laborales, además, presta una especial atención a las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral.

avances experimentados en relación con la igualdad y la no discriminación en todas las facetas de la vida de las mujeres han sido sustentados en un nuevo marco jurídico específico sobre la materia. Puesto que la igualdad es uno de los valores fundamentales de nuestro modelo de Estado (social y democrático) –y a la vista de la peyorativa situación que, en términos generales, tienen las trabajadoras en el ámbito laboral– se ha construido un modelo legal que, al compás con los tiempos, puede garantizar una sociedad que no permita la discriminación por razón de sexo.

Conscientes de la existencia de desigualdades entre hombres y mujeres, en marzo de 2007 se aprobó la Ley Orgánica de igualdad. Así, su Exposición de Motivos evidencia que la igualdad plena y efectiva es todavía una tarea pendiente, y también se puede leer en ella el elenco de circunstancias que justifican la necesidad de instaurar nuevos instrumentos jurídicos para combatir la discriminación. La LOI se ocupa en su articulado de la proyección general del principio de igualdad en los diferentes ámbitos normativos, y concreta en sus Disposiciones Adicionales la correspondiente modificación de las muy diversas leyes que resultan afectadas. De este modo, la Ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres, y para ello incorpora el principio de transversalidad y modifica múltiples leyes<sup>5</sup>.

La LOI *revolucionó* el sistema de relaciones laborales en España y se ha consolidado como un hito legislativo en materia de igualdad y, en concreto, como el nuevo referente legislativo para los trabajadores y las trabajadoras, así como para aquellas empresas en las que realizan su trabajo. Al hilo del mandato constitucional (Art. 14 CE), la Ley de igualdad trata de combatir todos los casos de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres<sup>6</sup>.

Con la aprobación de la LOI se instaura la obligación empresarial expresa de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con tal objetivo, deberán adoptar medidas –que han de negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores– tendentes a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres (Art. 45 LOI 3/2007). A continuación veremos, mediante el estudio y valoración del contenido material de convenios y planes de aplicación en empresas con Distintivo (de igualdad) el grado de importancia de la incorporación a los textos convencionales de medidas que garanticen la no discriminación y la eventual relevancia de la suscripción de planes de igualdad.

---

<sup>5</sup> El eje principal de la ley es la transversalidad: afecta a todas las facetas de la vida y todos los sujetos, públicos y privados, se ven afectados por esta ley. AA.VV. FSE-CCOO (2011: 2).

<sup>6</sup> La LOI es un instrumento legal necesario, porque supone el desarrollo del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, recogido en la Constitución Española, lo que permite avanzar en el camino hacia el reconocimiento de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en nuestra sociedad.

### III. EL DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA”

El artículo 50 de la LOI dispuso la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa. La LOI prevé este distintivo con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad<sup>7</sup>. En desarrollo de este artículo se aprobó el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre en el que se regula la concesión y utilización del referido distintivo empresarial<sup>8</sup>.

El RD 1615/2009 establece la denominación del distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención, las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas, así como los procedimientos de control sobre el mantenimiento de las condiciones y políticas que justifiquen su concesión y los procedimientos de retirada del mismo en caso de incumplimiento de aquellas por parte de las empresas. Mediante la Orden IGD/3195/2009, de 12 de noviembre, dictada en cumplimiento de lo previsto en el artículo 2 del RD 1615/2009<sup>9</sup>, se ha procedido a la aprobación del logotipo y representación gráfica del Distintivo “Igualdad en la Empresa”. A través de la citada normativa se pretende poner en marcha un reconocimiento a la excelencia y a las buenas prácticas acreditadas en materia de igualdad de oportunidades por parte de las empresas que ejerzan su actividad en territorio español. Por ello, serán merecedoras del distintivo sólo aquellas empresas que destaquen de forma relevante y especialmente significativa en la aplicación e implantación de planes y políticas de igualdad de oportunidades.

En el preámbulo del RD 1615/2009 se explicita que, entre los aspectos más relevantes a tener en cuenta para la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad se encuentran, la participación equilibrada entre mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión, y el acceso a los puestos de mayor responsabilidad, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa. Asimismo se valorará el establecimiento de criterios y sistemas de remuneración y clasificación profesional actualizados que permitan valorar equitativamente los trabajos desempeñados por mujeres y por hombres, tanto si se trata de trabajos diferentes como si se trata de los mismos trabajos, y eliminar los efectos perversos de la aplicación de criterios *comunes* en su denominación, pero que pueden estar arrastrando desde hace décadas una apreciación sesgada del valor de los trabajos desde la perspectiva de género. Igualmente, entre los aspectos de mayor relevancia en la valoración para la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad, se incluyen las

<sup>7</sup> Sobre este distintivo, monográficamente COSO LÓPEZ (2010).

<sup>8</sup> BOE 03-11-2009. En adelante, RD 1615/2009.

<sup>9</sup> BOE 27-11-2009.

actuaciones tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas las personas, estableciendo objetivos generales y articulando medidas flexibles que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se puedan presentar en el personal de las empresas.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 5 del RD 1615/2009, se aprueba la Orden IGD/869/2010, de 30 de marzo por la que se convoca el procedimiento para la concesión del Distintivo “Igualdad en la empresa” correspondiente al año 2010, y se establecen sus bases reguladoras<sup>10</sup>. En diciembre de 2010 se hace pública, mediante la Orden SPI/3138/2010, de 26 de noviembre, la relación de empresas que han sido merecedoras del citado Distintivo<sup>11</sup>. Se concede por tres años prorrogables, y podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios. Además, las empresas seleccionadas tendrán una valoración en la contratación con las Administraciones Públicas, en los términos y condiciones del artículo 34.2 LOI, y el Distintivo también será estimado a efectos de la obtención de subvenciones públicas en cuyas bases reguladoras se premie la efectiva consecución de la igualdad<sup>12</sup>.

Los criterios de valoración tenidos en cuenta para la adjudicación han sido (art. 10 RD 1615/2009): Implantación y resultados de las medidas contenidas en los planes de igualdad o en las políticas de igualdad; carácter integral de las medidas implantadas; aplicación de medidas de acción positiva que impulsen activamente la igualdad de oportunidades; establecimiento de procedimientos y criterios de evaluación periódica del plan de igualdad o de las políticas de igualdad de la empresa; dimensión de las empresas teniendo en cuenta las especiales características de las empresas pequeñas y medianas; aspectos generales relativos al plan de igualdad o las políticas de igualdad; aspectos relativos al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo; y aspectos relativos al modelo organizativo y la responsabilidad social de las empresas. Variables que se van a tomar en consideración a la hora de realizar el análisis y comentario de los convenios y planes que sigue.

#### **IV. MEDIDAS CONVENCIONALES Y OTRAS POLÍTICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

##### **1. Marco regulador**

Ya en 1997 se presentó como pauta de actuación en la negociación colectiva la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres<sup>13</sup>. Diez

<sup>10</sup> BOE 09-04-2010.

<sup>11</sup> BOE 03-12-2010. Posteriormente, por Orden SPI/661/2011, de 16 de marzo, en estimación de Recurso, se concede el distintivo “Igualdad en la Empresa” a otras tres empresas (BOE 28-03-2011), haciendo un total de treinta y nueve.

<sup>12</sup> En el Registro público de empresas con Distintivo “Igualdad en la empresa”, regulado por la Orden SPI/1292/2011, de 17 de mayo (BOE 21-05-2011), se harán constar las concesiones, renovaciones, renunciaciones voluntarias, suspensiones y revocaciones de este distintivo empresarial en los términos del Capítulo IV del RD 1615/2009.

<sup>13</sup> I Acuerdo interconfederal de negociación colectiva, citado como AINC-1997; BOE 06-06-1997.

años después, se promulga la LOI que sustenta legalmente las medidas convencionales que se puedan pactar en materia de igualdad –así como conciliación y corresponsabilidad– para facilitar a las mujeres su acceso al empleo, evitar la discriminación salarial, garantizar la ocupación de las trabajadoras en todos los grupos y categorías profesionales, mermar las dificultades para conciliar vida familiar y laboral, etc. En la actualidad, existe una remisión expresa de la ley a la autonomía colectiva para llevar a cabo la negociación de medidas (y planes de igualdad) que faciliten la equiparación real y efectiva de las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras. El deber de negociar medidas convencionales, en cumplimiento del mandato de la LOI (Art. 85 ET), es una herramienta muy útil en materia de igualdad.

La LOI, como respuesta a las reivindicaciones sindicales y sociales, presta una especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales, promoviendo en el marco de la negociación colectiva la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas. Y el Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010, 2011 y 2012 tiene entre sus objetivos fundamentales el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y las condiciones de trabajo, así como la promoción de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres<sup>14</sup>.

La LOI da un rol especial a la negociación colectiva. A través de la negociación se pueden alcanzar mejoras en la situación laboral de las trabajadoras y aproximarnos mejor o más fácilmente a la igualdad entre sexos en el mercado laboral; promoviéndose de forma específica la intervención de la negociación colectiva en el establecimiento de medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (Art. 43 LOI). Y el vigente artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores (ET), modificado en 2007 por la Ley de igualdad –que añadía un nuevo párrafo–, prevé que “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 (...)”.

Respecto del deber de negociar medidas convencionales de igualdad podemos decir que no implica la obligación de alcanzar un acuerdo, más allá de la obligación de las partes de negociar de buena fe, lo que implica la conducta, por ambas partes, de facilitar la información y documentación, por ejemplo, para dar cuerpo a la voluntad real de negociación. Ahora bien, la Ley sobre infracciones y sanciones del orden social<sup>15</sup>, también reformada por la LOI, establece como incumplimiento sancionable, con carácter grave, la omisión de la obligación empresarial fijada por el Estatuto de los Trabajadores o el convenio

<sup>14</sup> También denominado ANC-2010/2012; BOE 22-02-2010.

<sup>15</sup> Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Citada como LISOS; BOE 08-08-2000.

colectivo de aplicación en cuanto a la negociación de buena fe de los planes de igualdad.

Es, pues, tarea de la negociación colectiva negociar y acordar medidas en materia de igualdad. Es decir, suscribir cláusulas convencionales en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo. La consideración de las cuestiones de género es necesaria en todos y cada uno de los temas tratados durante la negociación –de ahí que se reconozca y valore en el baremo de calificación de la empresas que optan al Distintivo de igualdad–, ya que todos los ámbitos de las relaciones laborales, que pueden constituir el contenido material de los convenios, tienen diferente impacto de género y resulta de sumo interés que, en su diseño y negociación, se incorpore esta visión.

El estudio de la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo como contenido de la negociación colectiva en España es una materia ineludible y a la que siempre hay que aproximarse, más aún cuando se ven los resultados, lamentablemente todavía hoy escasos, del análisis de los convenios colectivos de nuestro país<sup>16</sup>. En la lectura de los convenios objeto de análisis no tendremos en cuenta sólo las materias ya clásicas en relación con la igualdad: ordenación del tiempo de trabajo (y conciliación), salud laboral y protección de la maternidad, etc., sino que observaremos si han sido incorporadas también medidas de igualdad en cuestiones donde aún se encuentran, por lo general, poco presentes y donde las discriminaciones por razón de género son realmente evidentes como en la materia salarial o la clasificación y la promoción profesional, entre otros temas. Trataremos de destacar las cláusulas a favor de la igualdad real y de oportunidades claramente efectivas y adecuadas.

## 2. Comentarios a la recopilación de cláusulas

En cuanto a la valoración que puede hacerse de los convenios colectivos analizados desde la perspectiva de género hay que subrayar, en primer lugar, que se constata una presencia mayoritaria de cláusulas meramente declarativas o enunciativas del principio jurídico de igualdad y no discriminación<sup>17</sup>, así como una práctica negocial típica consistente en la mera reproducción o transcripción literal de los textos legislativos vigentes sobre las diversas materias estudiadas<sup>18</sup>. Convenios colectivos, como el de Emulsa (Capítulo II), dedican un capítulo de su articulado al tratamiento monográfico de la igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres, dotando de peso específico a esta materia dentro del texto convencional.

<sup>16</sup> Entre otros, MENDOZA; MENÉNDEZ (2010) y CAVAS; LUJÁN (2008).

<sup>17</sup> Ensa (art. 21), Endesa (art. 9), Mahou (Disposición Adicional 15ª), Reale seguros generales (art. 9.2) o Red eléctrica de España (art. 58).

<sup>18</sup> En el convenio colectivo de Ensa (art. 21) se remite a la Ley de conciliación de 1999, porque el texto convencional se suscribe antes de la aprobación de la LOI en 2007. El resto, hacen mención al Estatuto de los trabajadores y la normativa concordante, así como a la Ley Orgánica 3/2007.



Y, también hay que hacer mención de una cuestión estrechamente vinculada con la igualdad entre trabajadores y trabajadoras, como es la redacción del texto convencional y la terminología utilizada; sobre la utilización del lenguaje (no sexista) conviene destacar que, habitualmente, la redacción dada a los convenios colectivos sigue mostrando un sesgo sexista y no atiende a criterios neutros o inclusivos de lo femenino<sup>19</sup>. Además, no consideramos correcta la postura de algunos negociadores, en los que –quizás queriendo dejar constancia de su voluntad por no menospreciar la presencia de mujeres comprendidas en el ámbito de aplicación del convenio– emplean fórmulas que justifican la utilización del masculino “como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja”<sup>20</sup>.

Un instrumento convencional que, sin duda, favorecerá la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres, y evitará las potenciales situaciones de discriminación entre quienes integran la plantilla de la empresa, es constituir una comisión (paritaria) de igualdad<sup>21</sup>, sin perjuicio de atribuir expresamente competencias específicas en esta materia a la representación del personal<sup>22</sup>. Paradigmático a estos efectos son el convenio colectivo de Emulsa (arts. 11 y 12) y el de Repsol-Ypf (art. 5).

Por lo general, los convenios colectivos analizados incluyen cláusulas vinculadas con la igualdad a través de su regulación autónoma de medidas que facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar. Y, normalmente, equiparando *conciliación* con la gestión u ordenación del tiempo de trabajo<sup>23</sup>. Lo más habitual es incrementar el número de días de permiso retribuido previstos en la norma legal (art. 37.3 ET)<sup>24</sup> y, a veces, incluir otros supuestos no previstos por

<sup>19</sup> Redactados únicamente en masculino, Alcatel-Lucent, ENSA, Enagás, Endesa y Repsol-Ypf. Hay que subrayar el error de los negociadores del convenio de Repsol-YPF al utilizar el masculino incluso en artículos sobre cuestiones exclusivamente dirigidas al colectivo femenino, como es el caso de la violencia de género, por ejemplo, con expresiones del tipo “protección al empleado y a los hijos que convivan con él”. Se utiliza la fórmula “trabajador/a” o “empleado/a” en los convenios de Emulsa o Mahou, y contiene una redacción integral no sexista el convenio colectivo de Pauma.

<sup>20</sup> Entre otros, Ensa (art. 20.11).

<sup>21</sup> Como es el caso de Reale seguros generales (art. 35).

<sup>22</sup> En relación con los derechos colectivos y de participación, en el convenio colectivo de Red eléctrica de España (art. 58) se acuerda “que al menos una de las personas que forman parte de las distintas comisiones recogidas en el presente convenio colectivo, sea una mujer”.

<sup>23</sup> El convenio colectivo de Emulsa, por ejemplo, incluye en su Anexo V un “Anexo informativo de medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar” donde se recopilan todas las medidas convencionales sobre este particular, en relación con permisos, vacaciones, suspensiones o excedencias, etc.

<sup>24</sup> Alcatel-Lucent (art. 10.1) concede 4 días por el “fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho legalmente constituida o hijos”, 3 días por el “fallecimiento de padres o hermanos” y 2 días por el “fallecimiento de abuelos o nietos”. Emulsa (art. 29) concede 21 días por matrimonio, 4 días por fallecimiento de familiar, 3 días por nacimiento de hijo, 2 días por “matrimonio de padres, hijos/as o hermanos/as”, 1 día por “divorcio o separación” y 16 horas anuales para acompañar a familiares a la consulta médica. Enagás (art. 45) dará 4 días naturales por “fallecimiento del cónyuge o hijos” y 3 días por el “fallecimiento del resto de familiares” hasta el segundo grado, 3 días “por nacimiento de hijo”, y 2 días por “traslado de domicilio”. Mahou (art. 37) concede 3 días “por nacimiento de hijo” y 1 día “por nieto”, 5 días “por fallecimiento de cónyuge, hijos y padres” y 4 “por padres políticos y hermanos del trabajador”, hasta 3 días por “enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de familiar”, 1 día “por matrimonio

el Estatuto de los Trabajadores<sup>25</sup>. Y se está consolidando la práctica convencional de flexibilizar los horarios de entrada y salida en 15, 30 o 60 minutos<sup>26</sup>, así como fijar la jornada continuada, normalmente en el periodo estival y/o los viernes durante todo el año<sup>27</sup>.

Es también común hallar cláusulas sobre los permisos no retribuidos –a veces, denominados permisos por asuntos propios o excedencias especiales– que, igualmente, fomentan la conciliación de la esfera laboral y privada de la vida de las personas trabajadoras. Licencias no retribuidas que se vinculan a motivos personales indeterminados o a circunstancias anexas a la maternidad<sup>28</sup>. Tal es el caso del permiso no retribuido, del convenio colectivo de Alcatel-Lucent (art. 11), “por asuntos propios” con una duración de 30 días cada dos años para quienes tengan una antigüedad en la empresa superior al año<sup>29</sup>, el “especial por

---

de padre, madre, hijos, hermanos, hermanos políticos, nietos” o por “comuniones de hijos o nietos”, 2 días “por traslado de domicilio”. Pauma (art. 17) otorga 3 días por nacimiento de hijo, 4 por “fallecimiento, enfermedad grave, ingreso en centro hospitalario o intervención quirúrgica” de cónyuge e hijos y 3 si son padres o hermanos, 1 día “por matrimonio de hijos, hermanos y padres”. Reale seguros generales (art. 16) concede 3 días por nacimiento de hijo, 4 por fallecimiento de cónyuge o familiares hasta segundo grado, 1 por matrimonio de hermanos, hijos, padre o madres del trabajador y su cónyuge, y 2 por traslado de domicilio. Red eléctrica de España (art. 22) otorga 3 días por nacimiento de hijo o enfermedad grave, o fallecimiento de parientes de hasta segundo grado, y 2 días por traslado de domicilio. Y Repsol-Ypf (art. 21.6) aumenta a 3 días el permiso retribuido “en caso de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge o persona de convivencia de hecho, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad” y a 2 días el de “por traslado de domicilio”.

<sup>25</sup> Cuando se produzca una hospitalización de 30 días consecutivos de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad se otorgan, por una sola vez, “la posibilidad de utilización de un permiso retribuido adicional por otros dos días naturales” (Alcatel-Lucent; art. 10.1). Dos días de libre disposición (ENSA; art. 4.2) y “para preparación al parto” desde el séptimo mes de embarazo (ENSA; art. 4.6). Permiso retribuido para acompañar a la consulta médica, por el tiempo necesario, al “cónyuge, pareja de hecho legalmente constituida o hijos” (Alcatel-Lucent; art. 10.1). En Enagás (art. 45) se faculta a la dirección para poder conceder otros permisos oficiales (retribuidos) “por motivos personales debidamente justificados. El artículo 37 de Mahou prevé una licencia con sueldo y con reserva del puesto de trabajo, por un periodo no superior a un mes, por “fallecimiento del cónyuge del trabajador con hijos menores de edad”. El convenio de Reale seguros generales (art. 16) concede a las trabajadoras en periodo de gestación dos semanas de permiso retribuido anteriores al alumbramiento.

<sup>26</sup> Como se prevé en Enagás (art. 39), Mahou (art. 6), Reale seguros generales (art. 14), Seguros Groupama (art. 34) y Repsol-Ypf (art. 20). En el caso de Red eléctrica de España la flexibilidad se extrapola esta fórmula a toda la jornada semanal, durante todo el año, bajo el régimen del denominado “Turno abierto” (art. 26).

<sup>27</sup> Entre otros, Enagás (art. 39), Seguros Groupama (art. 34) o Repsol-Ypf (art. 20). Reale seguros generales (art. 14) garantiza la jornada continua, todo el año, de lunes a viernes, para “los trabajadores con hijos menores de 5 años” y para las trabajadoras embarazadas, a partir de la semana 35 de gestación.

<sup>28</sup> En el convenio de Reale seguros generales (art. 16) se mejora el régimen legal de suspensión por paternidad; se concede un permiso no retribuido “por paternidad” de 30 días, después de la licencia por nacimiento de hijo.

<sup>29</sup> El art. 30 del convenio colectivo de Emulsa prevé el derecho a una licencia sin sueldo “por causas razonables y justificables” de hasta 21 días, fraccionables en periodos mínimos de 2 días. El artículo 46 del convenio de Enagás recoge un permiso sin sueldo “para asuntos personales” que no excedan en total de las horas laborables de 10 días al año. En el artículo 37 de Mahou se reconoce el derecho a dos licencias no retribuidas: 1 día por enfermedad de familiares que no dan lugar a licencia retribuida y 1 día para la realización de trámites administrativos personales, urgentes e inaplazables. El convenio de Pauma (art. 19) prevé un permiso no retribuido de un máximo de un mes, que se debe solicitar con quince días de antelación, y ser autorizado por la dirección en atención a las necesidades del servicio. En Reale seguros generales (art. 16) se cubre el derecho a ausentarse del trabajo “por asuntos particulares” hasta un máximo de 3 días al año, o alternativamente, 24 horas anuales. Red eléctrica de España (art. 22) dispone el

parto” por un periodo máximo de tres meses para cualquiera de los dos progenitores que deban atender al recién nacido con enfermedad grave acreditada<sup>30</sup>, o el “permiso por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, teniendo al cuidado hijos menores de 14 años” que garantiza una licencia de un máximo de tres meses<sup>31</sup>.

El convenio colectivo de Mahou (art. 38) crea una excedencia voluntaria – para el personal con categoría igual o inferior a Jefe de 2ª – con reserva de puesto de trabajo por un periodo de nueve meses a dos años. Y en Pauma (art. 20) se establece una excedencia voluntaria por motivos personales, de tres meses a un año (con reserva del puesto), prorrogable a otros doce meses (sin reserva, pero con preferencia de reingreso).

Otro guiño a la conciliación se puede observar, por ejemplo, en relación con la reducción de jornada por guarda legal de un menor, cuando se amplía la edad de éste respecto del límite legal a los 10 años (art. 37.5 ET)<sup>32</sup>. E, incluso, se pueden prever supuestos de creación convencional *ex novo* que den derecho a una reducción de jornada, como es el caso del convenio colectivo de Alcatel-Lucent (art. 7) que dispone la concesión “por motivos personales o por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho<sup>33</sup> legalmente constituida, con hijos a cargo”. O la reducción del 50% de la jornada –sin causa *justificada*, pero sometida a la previa autorización de la dirección– durante un período de uno a seis años prevista en Emulsa (art. 25).

Un buen ejemplo convencional, es la modificación de lo dispuesto en el artículo 37.4 ET sobre el derecho a la reducción de la jornada por lactancia de hijo menor de nueve meses y, en su caso, el correspondiente sistema de

---

derecho a una licencia no retribuida de hasta 3 días al año. Y conforme a lo dispuesto en el artículo 23 del convenio de Seguros Groupama, se tendrá derecho a un “permiso particular” no retribuido de 5 días o 25 horas al año.

<sup>30</sup> En idénticos términos, Mahou (art. 37). Y en Repsol-Ypf (art. 21.7.3) se concede un permiso (no retribuido) “por asuntos personales” de 15 días a 3 meses.

<sup>31</sup> En Alcatel-Lucent los periodos de permiso no retribuido se asimilarán a una situación de excedencia con reserva de puesto de trabajo, computarán a efectos de antigüedad y no generarán retribución variable, ni cotizaciones a la Seguridad Social ni aportaciones a los planes de pensiones. Los periodos de permiso por asuntos propios no generarán vacaciones, mientras que el especial por parto o por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho (con hijos menores de 14 años a cargo) sí. El convenio de Repsol-Ypf (art. 21.7.2) concede un permiso sin sueldo de 8 días naturales al año, adicionales a la licencia retribuida, por “hospitalización o enfermedad grave del cónyuge o persona en convivencia de hecho, hijos o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad”.

<sup>32</sup> Reale seguros generales (art. 16) o Repsol-Ypf (art. 21.2). Alcatel-Lucent (art. 7) concede esta reducción para la atención de menores de 12 años.

<sup>33</sup> Otra cuestión colateral a la ordenación de las relaciones laborales en la muestra de convenios objeto de estudio, desde la perspectiva de género, es la equiparación en cuanto a ciertos derechos laborales de las *parejas de hecho* a las uniones conyugales. Son abundantes los convenios colectivos que atribuyen a las uniones de hecho de dos personas, de igual o diferente sexo, los derechos de atención y cuidado – permisos o licencias, mayoritariamente – que se reconocen a los cónyuges respecto de sus familiares y parientes, consanguíneos y afines, a los que, por cierto, muchas veces se hace alusión expresa. Este tema podría vincularse exclusivamente a la conciliación laboral, personal y familiar, pero tiene un indudable interés desde la una visión de la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación entendida como respeto y consideración de la diversidad en sentido más amplio o integral. Equiparación que hallamos, entre otros, en Emulsa, Enagás, Mahou, Pauma, Reale seguros generales o Repsol-Ypf.

acumulación. El convenio de Repsol-Ypf (art. 21.1) atribuye a la trabajadora –o al otro progenitor, se sobreentiende, a la luz de la norma estatutaria– “la concreción horaria y la determinación del periodo del disfrute del permiso de lactancia”. En el caso del convenio colectivo de Alcatel-Lucent (art. 10) se facilita tres opciones: una hora de ausencia al trabajo por día laborable; reducción de jornada en una hora por día laborable, al comienzo o al final de la misma; y acumulación del permiso de una hora por día laborable en días (laborables) completos a la finalización del permiso de maternidad<sup>34</sup>.

También en relación con la conciliación se incorporan cláusulas, generalmente dentro del articulado sobre el régimen de vacaciones, que facilitan la gestión de los días de descanso anual en aras de garantizar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Tal es el caso del convenio colectivo de Alcatel-Lucent (art. 8) que da prioridad en la elección del periodo de vacaciones a los empleados afectados por un convenio regulador de separación o divorcio, para que coincida con los días de custodia de los hijos. En Enagás (art. 44) serán causa de preferencia para la elección del periodo de disfrute de las vacaciones “hijos en edad escolar” y “fecha de vacaciones obligadas del cónyuge”.

Hay que destacar, como buena política empresarial en materia de igualdad (conciliación), la existencia de un servicio de guardería gestionado por la empresa. Por ejemplo, en el convenio colectivo de Alcatel-Lucent (art. 38) se prevé, en el apartado de “beneficios sociales”, la posibilidad de deducir del salario bruto del trabajador o trabajadora el importe de los “tickets guardería”.

Ya viene siendo habitual en los convenios colectivos hacer referencia al teletrabajo<sup>35</sup>. Se articula, normalmente, como un instrumento que permite *flexibilizar* la organización de la relación laboral desde la óptica empresarial y facilita a la plantilla la conciliación de su vida laboral y familiar. Más inusual es regular convencionalmente el contrato a domicilio, previsto en el convenio colectivo de Alcatel-Lucent (art. 44), con similares consecuencias en términos de conciliación –y desde una perspectiva de género, dada su potencial incidencia en el colectivo de las trabajadoras–.

Otro mecanismo adecuado para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar del personal de las empresas es, tal y como recoge el convenio colectivo de Endesa (art. 63), en relación con la movilidad geográfica y la circulación de trabajadores, exigir el consentimiento de la persona afectada por un desplazamiento con pernocta de duración superior a quince días, por “lactancia de un hijo menor de doce meses”, “por guarda legal de algún menor de diez años o un minusválido físico, psíquico o sensorial”, y “por cuidado directo de su cónyuge o de un familiar”.

---

<sup>34</sup> Además, en Alcatel-Lucent se dispone que “Las empleadas podrán combinar el disfrute de la reducción de jornada de una hora por día laborable con la acumulación del permiso de una hora por día laborable”.

<sup>35</sup> Entre otros, Alcatel-Lucent (art. 43) y Repsol-Ypf (art. 21.8). En el artículo 21.3 de Repsol-Ypf se establece que “el teletrabajo podrá ser compatible con la situación de permiso por maternidad a tiempo parcial al 50% en las últimas cuatro semanas del permiso de maternidad”.

En materia de acceso al empleo y contratación, es loable el compromiso previsto en el convenio colectivo de Emulsa (art. 40) que rige el sistema de conversión en indefinidos de las personas con categoría de peón vinculados a la empresa con contratos de duración determinada y garantiza la aplicación de acciones positivas –conforme a los términos previstos en el plan de igualdad de la misma empresa– para favorecer la estabilidad en el empleo de sus trabajadoras. Sobre esta particular materia, en el convenio de Endesa (art. 30) se enumera como principio de aplicación el “establecimiento de cláusulas de acción positiva que fomenten (en condiciones de igualdad de méritos) el acceso de las mujeres”.

En otro orden de cosas, también se han localizado cláusulas que favorecen la igualdad de oportunidades en relación con la clasificación y la promoción profesional<sup>36</sup>. Son plausibles aquellos convenios colectivos que establecen sistemas de clasificación profesional basados en principios objetivos (neutros y técnicos) –tendencia más habitual en los que optan por la división en grupos, y no por categorías–, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género, como “conocimiento, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa”<sup>37</sup>. Y así ocurre, también, con el régimen convencional de los ascensos<sup>38</sup>. Es una buena práctica, generalizada en los convenios analizados, el constituir comisiones *ad hoc* sobre clasificación y/o promoción –instrumentar órganos paritarios a modo de comisiones específicas integradas por la representación de la empresa y de los trabajadores y las trabajadoras<sup>39</sup>, o bien atribuir competencias a la comisión paritaria del convenio<sup>40</sup> y, de existir, a la comisión de igualdad<sup>41</sup>. Son más escasos los

<sup>36</sup> Hay que advertir a estos efectos que a través de la Disposición Adicional 11ª de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE 18-09-2010), se modifica el régimen legal de la clasificación y la promoción profesional –así como el artículo 17.1 ET sobre no discriminación en las relaciones laborales–, para mejorar la redacción estatutaria sobre el sistema de clasificación profesional (art. 22.4 ET) en aras de evitar potenciales discriminaciones entre personas de diferente sexo y, a través de los sistemas o criterios convencionales que definan las categorías y grupos profesionales, incrementar los niveles de igualdad mediante la consolidación de los puestos ocupados por mujeres, y tratar de mejorar la adaptación de las trabajadoras a determinadas categorías o grupos profesionales para evitar la lesión de sus derechos laborales. Asimismo, se incluye ahora expresamente el derecho a la igualdad y no discriminación del personal de las empresas en materia de formación y promoción profesional (art. 23.2 ET) y se reforma el artículo 24.2 ET respecto de los ascensos, para corregir la terminología preexistente y, además, admitir expresamente la discriminación positiva –ya impulsada por la LOI (art. 43)–, con el fin de lograr la igualdad de representación entre mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales existentes en las empresas. Monográficamente, OTERO NORZA (2011: 697-707).

<sup>37</sup> Caso de Ensa (art.12.1). En similar sentido, art. 16.4 del convenio colectivo de Alcatel-Lucent, art. 14 de Endesa o art. 39 de Mahou.

<sup>38</sup> Los Anexos 7 y 8 del convenio de Ensa recopilan el método y los criterios para llevar a cabo los ascensos (y exámenes) y en el Anexo 9 las promociones. En similar sentido, Enagás (arts. 20 y 21). El convenio colectivo de Emulsa garantiza la constitución paritaria, en términos de género, de los Tribunales de selección en los procesos de ascensos o promoción (art. 38).

<sup>39</sup> En Alcatel-Lucent se crea la “comisión central de promociones” (art. 25), en Enagás la “comisión paritaria de desarrollo” (art. 22), en Endesa (art. 25) la “comisión de clasificación profesional y necesidades ocupacionales”, en Mahou (art. 41) “Tribunal calificador” con asesoramiento del comité de empresa o del comité intercentros, en Red eléctrica de España (art. 9 y Anexo II) “Comisión de valoración” y en Seguros Groupama (art. 12) “Tribunal calificador” de los concursos-oposiciones. Repsol-Ypf (art. 18) crea y describe una comisión mixta a estos efectos.

<sup>40</sup> Artículo 7 del convenio de Pauma, por ejemplo.

ejemplos de acciones positivas en cualquiera de las dos materias. Hay que destacar el caso del convenio colectivo de Endesa (art. 30) que establece la aplicación de medidas de acción positiva “que fomenten el acceso de las mujeres, en condiciones de igualdad de méritos, a aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas”<sup>42</sup>.

En materia de formación (capacitación profesional y reciclaje) hay convenios colectivos que apuestan por la realización de cursos para sus trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad, por ejemplo Emulsa (art. 51)<sup>43</sup>, e incluso, dispone que los cursos de igualdad puntuarán como mérito del aspirante para optar a los puestos de trabajo de promoción interna (art. 54.1). Hay también algún convenio, como el de Red eléctrica de España (art. 14) que, en su regulación del sistema formativo dentro de la empresa, garantiza el principio de igualdad y no discriminación, para potenciar la incorporación del sexo menos representado a determinados grupos o categorías profesionales.

En términos económicos o retributivos, desde la perspectiva de género, hay que denunciar una falta de regulación convencional que cercene las discriminaciones por razón de sexo. No es fácil hallar cláusulas que evite la potencial brecha salarial entre trabajadores y trabajadoras. Indirectamente, sólo el convenio colectivo de Pauma (art. 23), al garantizar el “complemento por jornada parcial” –para aquellas personas que tienen una jornada de, como máximo, el 65% de la ordinaria– podría estar beneficiando a las mujeres empleadas en la empresa, toda vez que presupongamos un mayor índice de trabajadoras con jornada reducida<sup>44</sup>. Respecto del capítulo de previsión social complementaria, con carácter general, se recoge una cláusula que reconoce el 100% de la retribución en los supuestos de permiso (suspensión) por maternidad y/o paternidad<sup>45</sup>. En el convenio colectivo de Mahou se especifica la cobertura hasta la totalidad del “salario base y plus convenio” (art. 29).

Por lo general, se encuentra regulado el tema del acoso laboral y del acoso sexual y por razón de sexo en la sección de régimen disciplinario –como falta grave o muy grave<sup>46</sup>–, y se acompaña el texto del convenio colectivo con un Protocolo sobre el acoso<sup>47</sup>. También hay algunos convenios, como el de Ensa (art. 21), por ejemplo, que hacen una declaración de compromiso frente al acoso

---

<sup>41</sup> Supuesto de Emulsa (art. 12) y Reale seguros generales (art. 11).

<sup>42</sup> Y en su artículo 31 dice que “en situación de igualdad de condiciones, de mérito e idoneidad, se dará preferencia a las mujeres en aquellos grupos profesionales y puestos de trabajo en que se encuentren subrepresentadas”. En similares términos, Red eléctrica de España (art. 15).

<sup>43</sup> También Red eléctrica de España (art. 14)

<sup>44</sup> Pensemos que las estadísticas oficiales (INE) atribuyen un mayor número de contratos de duración determinada y a tiempo parcial al colectivo femenino, sobre todo el más joven.

<sup>45</sup> Por ejemplo, Alcatel-Lucent (art. 42), Emulsa (art. 56.2), Endesa (art. 73) o Repsol-Ypf (arts. 21.4 y 23.2).

<sup>46</sup> Caso de Ensa (Anexo 11), Emulsa (arts. 88 y 89), Endesa (art. 138) o Mahou (Anexo V).

<sup>47</sup> Emulsa cuenta con un “Código de buenas prácticas” donde se describen las conductas de acoso. El Anexo 10 de Endesa transcribe el “Protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso sexual y acoso por razón de sexo”. Y en el convenio de Repsol-Ypf, el artículo 11 recoge el “Protocolo de prevención contra el acoso”.

y prevén una futura regulación preventiva y de actuación contra este fenómeno socio-laboral<sup>48</sup>.

En ciertos convenios se incluye la regulación de la violencia de género. Normalmente, reproducen las normas legales en materia de reducción de jornada, permisos, suspensión, movilidad, etc. En el convenio colectivo de Emulsa (Anexo V), para hacer efectiva la protección a la asistencia social integral de las empleadas víctimas de violencia machista<sup>49</sup>, reconocen su derecho a una excedencia “sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma más que el de la duración de la relación laboral”.

En materia de prevención de riesgos laborales (seguridad y salud) y, en particular, protección del embarazo, por lo general, los convenios analizados recogen la previsión legal (art. 26 LPRL<sup>50</sup>) de recolocación en caso de incompatibilidad del puesto de trabajo con la situación de gestación de las trabajadoras y, en caso de no ser posible la reubicación<sup>51</sup>, la mujer embarazada pasará a la situación de suspensión por riesgo durante el embarazo (y lactancia natural) conforme a lo previsto en el artículo 47.5 del ET<sup>52</sup>.

De las cláusulas seleccionadas, también vinculadas con el embarazo y la maternidad de las trabajadoras, se puede hacer mención del artículo 57 del convenio de Emulsa sobre “vestuario y útiles de trabajo”, en el que se prevé que se les facilitarán –en caso de usar uniforme o cualquier otro tipo de vestimenta con la imagen corporativa de la empresa– prendas de vestuario acorde con su estado. Es muy *peculiar*, la medida incluida en el convenio colectivo de Alcatel-Lucent sobre “asignación de plaza de aparcamiento en situaciones especiales”, al reconocer el derecho de las empleadas a partir del quinto mes de gestación a hacer uso de una plaza de aparcamiento.

Y, por último, por lo que respecta al capítulo específico de medidas convencionales relativas a los planes de igualdad, indicar que se trata de una cuestión abordada en casi la totalidad de los convenios estudiados, con unos parámetros similares en todo ellos –y con ubicación también parecida, entre el conjunto de Disposiciones al final del texto–. Se indica el compromiso de negociación de un plan o se señala el estado en la negociación del mismo; se propone la creación y modo de configuración de la correspondiente comisión de igualdad; se hace mención al ineludible diagnóstico; y se esboza el contenido

<sup>48</sup> Igualmente, entre otros, Emulsa (arts. 10 y 11) y Reale seguros generales (art. 35).

<sup>49</sup> El convenio de Repsol-Ypf (art. 10) garantiza la asistencia psicológica, médica y jurídica para la víctima y sus hijos, así como recursos económicos a través de ayudas o créditos (para alquiler de vivienda, viajes, etc.).

<sup>50</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (BOE 10-11-1995).

<sup>51</sup> En Repsol-Ypf (art. 29.4) se prevé que “si se hiciese necesario el cambio de puesto de trabajo éste se llevará a cabo, previa consulta de los trabajadores, en el siguiente orden: Dentro del departamento con el mismo horario; Dentro del departamento con distinto horario; En otro departamento y con el mismo horario; En otro departamento y con distinto horario”.

<sup>52</sup> Así previsto en Endesa (art. 112). El artículo 56.2 del convenio colectivo de Emulsa y el 29.4 de Repsol-YPF, establecen que la empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social, por incapacidad temporal derivada de la suspensión del contrato por embarazo, hasta el 100%.

material del plan de igualdad<sup>53</sup>. Todo ello, siempre, conforme a los criterios establecidos en la LOI, y con referencia expresa a su articulado.

Son menos los convenios que adjuntan al texto convencional el plan de igualdad, como el de Emulsa y Endesa, por ejemplo, o cuando menos, se publica en Boletín Oficial posteriormente. Debe valorarse muy positivamente que la elaboración e implantación del plan de igualdad tenga lugar en el marco de la negociación colectiva. En aras de preservar todas las garantías para los trabajadores y las trabajadoras en esta materia, es deseable que el plan se negocie o consensúe con la representación de la plantilla y se suscriba, si existe, en el ámbito del convenio colectivo. Si por desajustes temporales, no se pudiera hacer coincidir, la publicación oficial del plan suscrito garantiza su naturaleza jurídica normativa y eficacia personal *erga omnes*.

## V. PLANES DE IGUALDAD

### 1. Aproximación al tema

Actualmente, con el vigente marco normativo europeo y español, los planes de igualdad son el instrumento más eficaz para lograr la igualdad entre las trabajadoras y los trabajadores de una empresa o centro de trabajo. La Ley de igualdad ha supuesto un punto de inflexión en esta materia y plantea importantísimos retos a la negociación colectiva. Como venimos diciendo, esta ley hace referencia a la concreta regulación de medidas muy variadas a favor de la igualdad, a su tratamiento convencional y también al desarrollo de los planes de igualdad en determinadas empresas. En suma, la LOI contempla el deber de negociar medidas que promuevan la igualdad de trato o, en su caso, planes de igualdad, fijando reglas para la articulación de estos<sup>54</sup>.

En gran medida, la Ley de Igualdad tiene por objeto estimular, e incluso imponer, a los interlocutores sociales el tomar parte decididamente en la labor de la eliminación de la discriminación en el empleo y en la consecución de la igualdad efectiva entre trabajadores y trabajadoras. Sin perjuicio de la novedad e importancia que anteriormente hemos atribuido al deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre trabajadores y trabajadoras *ex* artículo 45.1 LOI y artículo 85 ET. La obligación legal de negociar, en determinados supuestos, un plan de igualdad –conforme a lo dispuesto en el Capítulo tercero del Título cuarto de la LOI y en el citado artículo 85–, resulta ser una acción más global y planificada, cuyos efectos antidiscriminatorios en el ámbito laboral, como es obvio, también serán más generalizados<sup>55</sup>.

El art. 46.1 LOI recoge el concepto de los planes de igualdad en las empresas, en los siguientes términos: “(...) conjunto ordenado de medidas,

<sup>53</sup> Tal es el caso de Alcatel-Lucent (Disposición Transitoria 4ª), Mahou (Disposición Adicional 15ª), Reale seguros generales (art. 35) y Repsol-Ypf (art. 5).

<sup>54</sup> GÓMEZ; MENÉNDEZ (2011: 48-71).

<sup>55</sup> MENÉNDEZ CALVO (2009: 141-146).



adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”. Una vez realizada la evaluación y valoración de la situación en la empresa, fijados los objetivos e implantados los procedimientos de vigilancia de su cumplimiento, el legislador ha enumerado, no taxativamente, algunas de las materias que podrían ser recogidas en el plan de igualdad para conseguir aquellos objetivos en toda la empresa y, si fuese preciso, estableciendo acciones especiales para algunos centros de trabajo. El catálogo legal (art. 46.2 LOI) hace referencia al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Se advierte, pues, que la definición legal de los planes de igualdad es amplia y flexible, permitiendo una gran capacidad de gestión y organización a las partes negociadoras que intervienen en la puesta en marcha del proceso de negociación, programación y seguimiento de los mismos (contenidos, forma, cronograma, etc.). El plan de igualdad pretende incidir positivamente no solo en la situación de las trabajadoras, sino en toda la plantilla, implicando a todas las áreas de gestión de la organización. Se puede decir que el plan de igualdad será progresivo y se verá sometido a cambios constantes. El objetivo final, que es la igualdad real, se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos. De ahí que se confeccione *a medida*, en función de las necesidades y posibilidades, y únicamente terminará su vigencia cuando se hayan podido solventar las situaciones de discriminación entre trabajadores y trabajadoras<sup>56</sup>.

Recordemos también, antes de analizar los planes objeto de la muestra, que conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley de igualdad, en empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad –dirigidas a evitar discriminaciones laborales entre personas de diferente sexo– deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Junto a esta iniciativa para negociar un plan, que responde a la obligación expresa establecida por la LOI (art. 45.2), hay otros tres supuestos sujetos a diferentes circunstancias<sup>57</sup>. Así, también deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se disponga por convenio colectivo (Art. 45.3 LOI) o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en procedimiento sancionador la elaboración y aplicación de un plan en sustitución de sanciones accesorias (Art. 45.4 LOI). En otros casos, la

<sup>56</sup> En cuanto al ámbito funcional y temporal del Plan de Igualdad, diremos que el parámetro de referencia previsto en la Ley de Igualdad es la totalidad de la empresa, salvo la posibilidad, residual, de establecer acciones especiales, según prevé el artículo 46.3 LOI, en determinados centros de trabajo de aquella. La duración del plan está sujeta a las reglas jurídicas previstas en el artículo 86 ET, que hemos de recordar que atribuye libertad a las partes al respecto y, además, será posible asignar periodos de vigencia diferentes según la materia de la que se trate. GÓMEZ; MENÉNDEZ (2011: 55-57).

<sup>57</sup> Respecto del régimen de aplicación del deber de negociar –anteriormente referido, al explicar el régimen convencional en materia de igualdad– los planes de igualdad, será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la ley según ella misma prevé (Disposición Transitoria 4ª LOI).

negociación e implementación de los planes será voluntaria previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (Art. 45.5 LOI)<sup>58</sup>.

## 2. Análisis de la muestra

### 2.1. *Compromiso de la Dirección con la igualdad entre mujeres y hombres*

Es fundamental la labor desempeñada por cada uno de los sujetos implicados en la redacción de un plan de igualdad. El papel desempeñado por cada persona o cada colectivo implicado en este proceso es muy importante, en aras de un resultado satisfactorio para la empresa en su conjunto desde la perspectiva de género. Pero, sin duda, el punto germinal del proceso de implantación del plan será la declaración formal de un compromiso suscrito por los máximos responsables de la dirección de la empresa –o personas autorizadas en quien deleguen<sup>59</sup>–, junto con la representación legal y/o sindical de los trabajadores y trabajadoras<sup>60</sup>. Las partes implicadas e interesadas, empresa y plantilla, han de manifestar su compromiso de promover la igualdad de oportunidades y de aprobar un plan de igualdad<sup>61</sup>.

Una voluntad decidida de la dirección de la empresa es imprescindible para el desarrollo de esta experiencia. Debe darse una implicación efectiva por parte de la dirección de la empresa en la elaboración y aplicación del plan, para lo que tendrá que ser materializada en un documento o acto formal y comunicarse a la plantilla y representación legal de las trabajadoras y trabajadores, ya que la participación y cooperación de todas las partes aseguran el éxito final. Formalmente, a veces, se incluye copia de tal compromiso en el texto del plan<sup>62</sup>, y otras, es meramente referido en la redacción<sup>63</sup>.

### 2.2. *Constitución de la Comisión o Comité de igualdad*

Una vez comprometida la organización se impulsará la constitución de un equipo de trabajo conformado equitativamente por miembros de la empresa y de

<sup>58</sup> VALDÉS DAL-RÉ (2011: 71-83).

<sup>59</sup> Normalmente, serán los equipos técnicos de recursos humanos (RRHH) los encargados de la realización y ejecución del plan. Como responsables directos de la integración de la igualdad en los procedimientos de la empresa, los departamentos de RRHH serán los encargados de integrar el plan de igualdad en los procesos habituales de la empresa. Son ellos quienes han de favorecer que las acciones sean lo más concretas posibles para asegurar su viabilidad y también la efectividad de los resultados. En fin, son los responsables de la puesta en práctica del plan de igualdad en la gestión diaria de los recursos humanos en el ámbito de la empresa.

<sup>60</sup> Conforme a los artículos 64 ET y 46-48 LOI, la representación del personal en la empresa será protagonista activo durante todo el proceso, asumiendo labores de propuesta, asesoramiento, formación y sensibilización.

<sup>61</sup> En el plan de Emulsa se recoge expresamente el compromiso de “dirección y mandos”, “sindicatos” y “trabajadores/as”. Y, en similar sentido, Ensa o Groupama Seguros.

<sup>62</sup> Entre otros, Alcatel-Lucent, Banco de Santander o Henkel Ibérica.

<sup>63</sup> Acciona Facility Services, por ejemplo, o Banco Popular, Enagás, Ferrovial, Icse, Ensa y Reale Seguros Generales.

la representación de los trabajadores<sup>64</sup>. Este comité será un espacio de diálogo y reflexión para la elaboración del plan de igualdad, en cuyo seno se tratará de alcanzar el consenso de ambas partes durante todo el proceso –es recomendable, pues, que lo formen personas con capacidad de decisión dentro de la empresa– y tendrá entre sus competencias la de contribuir a la elaboración, desarrollo y seguimiento del plan de igualdad en las posteriores fases (diagnóstico, diseño, aplicación y evaluación), sin perjuicio de que se puedan asesorar por un experto en igualdad de oportunidades, que también tendrá acceso a todas las informaciones necesarias<sup>65</sup>.

En la práctica, a la luz de los planes estudiados, se puede hallar un grado muy dispar de atención a la conformación de este equipo de trabajo paritario. Esto es, algunos planes sólo hacen mención al acuerdo de constituir la comisión<sup>66</sup>, mientras que en otros se incluye un extenso articulado sobre su composición, sistema de reuniones y acuerdos, procedimientos de resolución de conflictos, etc<sup>67</sup>. E, incluso, el plan de Caja General de Ahorros de Granada, por ejemplo, redacta un “Reglamento del comité permanente de igualdad de oportunidades”.

### 2.3. Diagnóstico

Sin perjuicio del valor del texto final del plan de igualdad, hay que reseñar dos etapas del procedimiento con una significada importancia: la realización del diagnóstico de situación de la empresa, en términos de igualdad y no discriminación por razón de sexo –que constituye el primer paso de la fase previa *ex art. 46 LOI*–, y, en la última etapa de la fase de puesta en marcha, el diseño de las acciones de seguimiento del plan, que tendremos ocasión de comentar al final de esta sección del estudio.

En síntesis, el diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa; recoge por un lado las características de la empresa y de la plantilla, y por otro las prácticas de gestión de los RRHH, analizando toda la información desde la perspectiva de género<sup>68</sup>. Además, al permitirnos conocer la realidad de

<sup>64</sup> *Paritariamente*, en términos de representación económica y social de la empresa, así como en porcentajes de representación por sexo. Mención expresa hace a esta cuestión el plan de Emulsa.

<sup>65</sup> La comisión o comité de igualdad podrá recibir asistencia técnica (asesoramiento y acompañamiento) de personas expertas, que sean de la empresa y/o de empresas consultoras o gabinetes jurídicos. En su caso, desarrollarán un papel formador, asesor y de apoyo a lo largo de todo el proceso de negociación y puesta en marcha del plan de igualdad, ajustándose a las necesidades que los agentes implicados vayan demandando en las diversas fases del plan. Caso de Acciona Facility Services. En el plan de Contratas y Obras se le otorga funciones específicas, a estos efectos, a la figura de Agente de igualdad.

<sup>66</sup> Caso de Ferrovial, Icse, Henkel Ibérica y Ensa. En el plan de Reale Seguros Generales se hace mención a la comisión de igualdad, aprobada en el convenio colectivo.

<sup>67</sup> Como, por ejemplo, Alcatel-Lucent, Banco Popular, Emulsa y Endesa.

<sup>68</sup> En la práctica, consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de las cifras de la empresa, mediante la recopilación exhaustiva de datos sobre la plantilla y las políticas de personal y empleo. Un buen diagnóstico nos va a permitir diseñar un plan de igualdad *exitoso* (realista y adaptado a la empresa).

la plantilla, porque detecta los problemas y necesidades de los trabajadores y trabajadoras, puede concluir con propuestas de mejora, objetivos y directrices para la elaboración del plan de igualdad. En el diagnóstico deben participar tanto la representación sindical como la representación por parte de la empresa, para establecer criterios comunes sobre los que actuar posteriormente<sup>69</sup>. Y, además, para que el diagnóstico tenga éxito habrá que asegurar que todo el personal conozca la decisión de llevarlo a cabo<sup>70</sup>.

En la última fase del diagnóstico los datos obtenidos han de ser objeto de análisis y valoración, para lo que se recomienda la elaboración de un breve informe en el que se contemplen las principales conclusiones a las que se ha llegado<sup>71</sup>. El objetivo de este informe será principalmente, fijar las metas a conseguir y establecer una serie de acciones gracias a las cuales podamos conseguir los objetivos fijados<sup>72</sup>. Estas propuestas serán la base de la elaboración del plan de igualdad. También podrá servir de base, durante la puesta en práctica del plan, para la discusión de los principales problemas a resolver, establecer los ámbitos prioritarios de actuación, formular los objetivos generales a conseguir, y sugerir acciones concretas a desarrollar<sup>73</sup>. El resultado del diagnóstico se recogerá por escrito, y se adjuntarán los documentos empleados para el mismo, como bien hacen el plan de Emulsa y el de Ferrovial.

#### 2.4. Contenido material

En similar sentido a lo previsto para las medidas de igualdad en la negociación colectiva, la propuesta de materias a tratar y desarrollar en el plan de igualdad ha de ser lo más amplia posible en términos laborales. Buen número de las condiciones de trabajo pueden ser vistas desde la perspectiva de género, y han de desarrollarse todas las acciones necesarias para erradicar la potencial (o real) discriminación por razón de sexo en el seno de la empresa. Las materias abordables en la negociación

---

<sup>69</sup> En buen número de los planes analizados, se indica que el diagnóstico ha sido realizado únicamente por la empresa, con la colaboración de una consultoría y/o gabinete jurídico. Por ejemplo, Acciona Facility Services o Banco Popular. Algún plan, como el de Enagás, una vez realizado el diagnóstico unilateralmente, transmite la información correspondiente a la representación legal del personal. En el caso de Ensa y Groupama Seguros se deja constancia expresa del diálogo con la representación social en todas las fases de negociación e implantación del plan.

<sup>70</sup> Las personas que trabajan en la empresa son el colectivo destinatario del plan, y en calidad de principal agente implicado, han de participar en el proceso y elaborar propuestas. No debemos presuponer que la plantilla es un grupo homogéneo, sino, por el contrario, debe analizarse la situación de los hombres y las mujeres del modo más personalizado posible. Para asegurar la participación de la plantilla durante la elaboración del diagnóstico, hay que transmitir a los trabajadores y trabajadoras la voluntad de las partes de llevarlo a cabo, con el fin de elaborar e implantar un plan de igualdad. Compromiso que puede ser publicitado a través de la *web* corporativa de la empresa, tablón de anuncios, reuniones, notas informativas y comunicados internos, campañas de imagen de la empresa, etc.

<sup>71</sup> No es ese el caso de Acciona Facility Services, entre otros, que se limita a hacer una mera valoración genérica, sin facilitar copia alguna de los datos recabados. Tampoco Banco de Santander, Banco Popular, Ferrovial, Repsol-Ypf, ni Groupama Seguros.

<sup>72</sup> Un ejemplo significativo a estos efectos son Emulsa, Ensa y Reale Seguros Generales.

<sup>73</sup> En tal sentido, Acciona Facility Services, Alcatel-Lucent, Banco de Santander, Contratas y Obras, Emulsa, Enagás, Ferrovial, Icese, Ensa, Reale Seguros Generales, Repsol-Ypf y Groupama Seguros.

de un plan de igualdad, que van a ser tan heterogéneas como lo sea la plantilla desde el punto de vista de la igualdad entre personas de diferente sexo, serán propuestas en la fase de programación –tiempo en el que se diseñan las políticas de igualdad, ajustadas a la realidad de la empresa–, en el proceso de implantación llevado a cabo con posterioridad ya se pactan acciones concretas y se desarrollan específicamente las medidas acordadas, y finalmente se comprobará su viabilidad y efectividad en la fase de evaluación y control<sup>74</sup>.

#### **2.4.1. Acceso al empleo y contratación**

Un modelo paradigmático sobre los procesos de reclutamiento y selección, que garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, incoa acciones positivas a favor del colectivo menos representado en función del género, y establece mecanismos para erradicar los supuestos de discriminación en esta materia, es el plan de Emulsa<sup>75</sup>. Por ejemplo, fija un porcentaje del 50% de contratación temporal para personas de uno y otro sexo, se establece la preferencia de contratación –y/o conversión de contratos temporales a indefinidos– a los hombres o mujeres en función de su presencia en determinados puestos o categorías, se incluyen mujeres en los equipos de selección y valoración del personal, y se establece la obligación de requerir únicamente los apellidos de los candidatos y las candidatas en los concursos de méritos, sin ningún otro dato de identificación personal.

El plan de Acciona Facility Services propone eliminar de la solicitud de ingreso y los impresos de reclutamiento, las referencias al sexo y al estado civil u otros datos personales<sup>76</sup>. Además, se informa a la empresa consultora que se encarga de la contratación, de la necesidad de erradicar cualquier discriminación entre hombres y mujeres en los procesos selectivos, y se acuerda crear un registro de personas seleccionadas que indique los porcentajes por sexo, e incorporar la perspectiva de género en los resultados del periodo de prueba<sup>77</sup>. A través del programa “Crecemos en igualdad”, quieren captar mujeres en la universidad, para cubrir aquellos puestos de trabajos donde tradicionalmente el colectivo femenino está infrarepresentado<sup>78</sup>.

En Alcatel-Lucent se aseguran acciones para evitar discriminaciones por razón de sexo en el acceso al empleo, y además se incluyen medidas de acción positiva en la contratación para favorecer la incorporación de mujeres incrementando el número de contrataciones de trabajadoras –a igualdad de condiciones, tendrá preferencia la persona perteneciente al grupo menos representado en la función– y, en particular, en puestos en los que estén

---

<sup>74</sup> Sobre las fases de elaboración de los planes de igualdad y sus objetivos o contenidos, GÓMEZ; MENÉNDEZ (2011: 59-76).

<sup>75</sup> También el plan de igualdad de Endesa, Ferrovial, Ensa y Reale Seguros Generales.

<sup>76</sup> Caso también de Banco Popular, Endesa, Henkel Ibérica o Reale Seguros Generales.

<sup>77</sup> En similares términos, Banco Popular, Henkel Ibérica y Reale Seguros Generales.

<sup>78</sup> Similar el caso de Endesa.

infrarepresentadas<sup>79</sup>. Y en las pruebas de selección se evitarán los aspectos de contenido personal. Por último, se acuerda que en aras de garantizar la transparencia y visibilidad de los procesos de selección y contratación “se informará periódicamente a la comisión de igualdad”<sup>80</sup>.

El plan de Banco de Santander recoge declaraciones genéricas, con el compromiso de no discriminar por razón del sexo. Sólo aporta como acción estratégica “atender únicamente a la cualificación requerida para el puesto, sin considerar aspectos de contenido sexista” y “estudiar el diseño de políticas que ayuden y apoyen el acceso y promoción de mujeres a aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas”<sup>81</sup>.

#### **2.4.2. Formación continua**

Emulsa y Repsol-Ypf establecen la obligación de convocar a mujeres a todos los cursos de formación y, además, se comprometen a garantizar la asistencia de trabajadoras a todos ellos. Y se realizarán cursos específicos, en caso de promoción interna, para adecuar los conocimientos de las personas del sexo menos representado al correspondiente puesto a ocupar<sup>82</sup>.

En la empresa Acciona Facility Services, se propone en su plan de igualdad, el fomento de la formación del personal femenino, para lo que deberán computarse las horas de formación desagregadas por sexo<sup>83</sup>. Además, se dice que se fomentará igualmente la formación de las trabajadoras dentro de la jornada laboral o a distancia, “para facilitar la atención de las cargas familiares”<sup>84</sup>. En el caso de Alcatel-Lucent, se propone dar formación específica a las mujeres (“desarrollo directivo, mentoring y coaching”) para permitirles el acceso a puestos de dirección y responsabilidad, y programar acciones formativas y de reciclaje para personas que hayan estado en situación de permiso/excedencia por responsabilidades familiares<sup>85</sup>.

#### **2.4.3. Promoción y desarrollo profesional**

El plan de Emulsa incluye medidas concretas a estos efectos. Así, pacta que se guarde la proporcionalidad de hombres y mujeres en los puestos de libre

<sup>79</sup> Como también se pacta en Icese y Reale Seguros Generales.

<sup>80</sup> En Ferrovial se propone realizar seguimientos anuales de estas cuestiones; encuestas de calidad, control de candidaturas, seguimiento del número de promociones, etc.

<sup>81</sup> En similar sentido, Henkel Ibérica.

<sup>82</sup> Caso también del plan de Endesa, Ferrovial o Groupama Seguros.

<sup>83</sup> Groupama Seguros.

<sup>84</sup> Presumir (y aseverar) que la responsabilidad de la conciliación entre lo laboral y lo familiar es tarea exclusiva de las mujeres es, sin duda, un craso error de quien haya elaborado el plan de Acciona Facility Services. En Groupama Seguros se da a entender también que las personas [“las mujeres”] en situación de excedencia verán facilitada su formación a través de modalidades a distancia y *on-line*.

<sup>85</sup> En similares términos, Banco de Santander, Enagás, Ensa y Reale Seguros Generales. En Ensa se había creado ya, con anterioridad a la firma del plan de igualdad, la “Escuela de liderazgo Ensa”.

designación, que se garantice el 40-60% de mujeres y hombres en los órganos paritarios de representación social y empresarial<sup>86</sup>, y se alcanza también un compromiso de aplicar el mismo porcentaje en las futuras elecciones sindicales.

En Acciona Facility Services se prevé elaborar un seguimiento de la distribución por sexo de las promociones realizadas en todas las categorías profesionales<sup>87</sup>. En particular, para el personal de administración y dirección, se pacta la elaboración de un registro de candidaturas a los procesos de selección que permita identificar los porcentajes de mujeres y hombres presentados, y relacionarlos con quienes hayan sido finalmente promocionados<sup>88</sup>. Y, por último, se comprometen a prestar especial atención a los motivos de rechazo de las promociones femeninas, por si se detectan razones encubiertas derivadas de la dificultad de conciliación.

En relación con las categorías profesionales, en Alcatel-Lucent se acuerda llevar a cabo acciones positivas para facilitar el acceso de las mujeres a niveles o funciones de responsabilidad –y también en el caso de las promociones internas–, y en aquellos puestos donde estén tradicionalmente infrarepresentadas<sup>89</sup>. Y, en todo caso, garantizar que la conciliación no suponga un obstáculo para el desarrollo profesional de las trabajadoras; por ello, se comprometen a promover la flexibilidad de horario y el teletrabajo, por ejemplo<sup>90</sup>.

#### **2.4.4. Política retributiva**

Comprometerse, únicamente, a “establecer indicadores de las retribuciones por categorías y antigüedades, en relación con el sexo, para tutelar las posibles diferencias que pudieran aparecer”, como hace el plan de Acciona Facility Services –o, en similar sentido, el de Endesa, Ferrovial e Icse–, es una acción insuficiente e ineficaz<sup>91</sup>.

Son más efectivas las medidas del Plan de Alcatel-Lucent que prevé aplicar esquemas de retribución homogéneos sin discriminación por razón de sexo, a través de la aplicación de targets de retribución variable en función de la responsabilidad y funciones desempeñadas sin valorar el género de la persona<sup>92</sup>.

<sup>86</sup> Como también se acuerda en el plan de Icse.

<sup>87</sup> En similares términos, plan de Ensa.

<sup>88</sup> También se prevé en el plan de Enagás y en el de Henkel Ibérica.

<sup>89</sup> En igual sentido en Banco Popular, Endesa y Groupama Seguros. En el plan de Contratas y Obras se recoge una acción específica, por ejemplo, para la “inserción laboral de mujeres gruitas”, y en el de Enagás para “grupo operario” y “grupo técnico”.

<sup>90</sup> También en Banco Popular, Endesa, Icse, Ensa, Repsol-Ypf o Groupama Seguros. En los planes de Banco de Santander y Banco Popular, se regula el uso de las videoconferencias como medio para evitar los viajes y facilitar la conciliación.

<sup>91</sup> Tampoco parece más clarificadora, ni efectiva, la propuesta del plan de Ensa que engloba una declaración general de una “política salarial clara, objetiva y no discriminatoria”, una estrategia de “realizar periódicamente un análisis estadístico sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa”, y una reestructuración del recibo de salarios “detallando de una forma más clara los conceptos salariales existentes”.

<sup>92</sup> Proceso que será controlado mediante un análisis estadístico anual sobre las retribuciones medias entre hombres y mujeres en la empresa. Igualmente, Reale Seguros Generales y Groupama Seguros.

En el plan de Contratas y Obras dispone la “equidad e igualdad en materia retributiva” a través de la valoración de los puestos de trabajo; se fijan los rangos de retribución según funciones, responsabilidad, formación, experiencia y aporte profesional. Y en Enagás se acuerda que “en el programa de dirección por objetivos, en el cálculo de la retribución variable asociada, se considerará una base del tiempo anual computable en los casos de maternidad, paternidad y baja por enfermedad durante un periodo acumulado que no supere los seis meses”.

#### **2.4.5. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación**

El Banco Popular incluye entre sus objetivos, a estos efectos, garantizar la conciliación y fomentar la corresponsabilidad<sup>93</sup>. Así, propone como acciones específicas: la ampliación hasta tres años de la excedencia por atención y cuidado de familiares, o derecho a un año de excedencia “por motivos solidarios” y “para la finalización de estudios superiores, master o doctorado”<sup>94</sup>.

En el plan de Acciona Facility Services se recogen compromisos de intenciones, más que medidas de acción concretas. Tal es así, que acuerdan asesorar a los trabajadores y trabajadoras sobre el alcance de los permisos y las excedencias existentes en la normativa laboral, y se comprometen a fomentar una mejora en la regulación convencional en relación con la lactancia o la paternidad, por ejemplo. También se prevé que se autoricen “en lo posible” los permisos no retribuidos para facilitar la conciliación, y para evitar viajes y desplazamientos “fomenta las reuniones por audio conferencia”.

Es útil la medida propuesta por Alcatel-Lucent de “fomentar el acceso de los hombres a las medidas de conciliación” y “analizar las necesidades de la plantilla a la hora de determinar nuevas medidas de conciliación”. Además, en concreto, se acuerda replantear la gestión de la política de reuniones, garantizar la flexibilidad de la jornada<sup>95</sup>, mejorar el régimen de la acumulación por reducción de jornada (en los términos de su convenio)<sup>96</sup>, revisión de las causas de incapacidad temporal –puesto que la proporción de bajas de las mujeres es superior a la de los hombres–<sup>97</sup>, y otras medidas provenientes del convenio de la empresa (permisos, excedencias, etc.)<sup>98</sup>. Y la empresa pone a disposición de su

<sup>93</sup> La mayoría de las medidas incluidas en el plan de Emulsa para fomentar la conciliación, son acciones tendentes a garantizar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres. En similar sentido, Ferrovial y Repsol-Ypf.

<sup>94</sup> En similar sentido, Reale Seguros Generales.

<sup>95</sup> También, Ensa. En el plan del Banco Popular se permite la flexibilidad horaria, de entrada y salida, para las personas con hijos o hijas de menos de seis años a cargo, así como durante la primera semana del curso escolar (de 2º ciclo de educación infantil). Además, se prevé la realización de jornada continuada para el personal con hijos o hijas menores de tres años (o con minusvalías del 33 o 45%).

<sup>96</sup> A este respecto, el Banco Popular facilita la reducción de jornada retribuida para empleadas durante el último mes de embarazo, y la reducción no retribuida para cuidado de familiares por razón de enfermedad grave.

<sup>97</sup> En Banco de Santander se pacta cubrir las bajas por maternidad; en aquellas oficinas de menos de cuatro personas, se dará cobertura a estas bajas del personal administrativo de la red comercial. En idénticos términos, Banco Popular.

<sup>98</sup> El plan de Endesa incluye una sección monográfica sobre “conciliación de la vida personal y familiar con la actividad laboral”, en la que aborda cuestiones relativas a la adaptación de la jornada de trabajo



plantilla, los servicios de una empresa que les proporciona asesoría y asistencia personal, y a sus familiares.

Banco de Santander incluye en su plan de igualdad que, a la hora de llevar a cabo traslados, se tengan en cuenta las situaciones familiares, además de incorporar la prohibición de desplazar a las mujeres embarazadas o durante el periodo de lactancia<sup>99</sup>. También prevé la concesión de “cheques de guardería”, para su personal con hijos o hijas menores de 3 años, que estén en un centro de educación infantil, durante el tiempo de su jornada de trabajo<sup>100</sup>. El resto de medidas sobre conciliación que aporta el plan son, en su mayoría –como ocurre en otros muchos de los planes estudiados– reiteraciones de la normativa legal vigente o copias de su propio convenio de empresa<sup>101</sup>.

El Banco Popular, entre otras medidas ya citadas, garantiza a su personal ciertas mejoras en materia de permisos. Se amplía el permiso de maternidad en dos semanas adicionales retribuidas, se facilita un año de licencia retribuida para madres de trillizos o de hijos con minusvalía, y se conceden dos días adicionales retribuidos en caso de nacimiento de hijo o hija de empleado mediante cesárea. Además, se pacta un permiso no retribuido para empleados y empleadas con hijos menores de ocho años (para reuniones de apoyo y coordinación escolar), y una licencia retribuida de hasta dos meses para adopciones en el extranjero. Ensa pacta ampliar el permiso de lactancia a una hora diaria hasta que el bebé cumpla los nueve meses, sin reducción del salario.

En el plan de Contratas y Obras se constituye una comisión *ad hoc* de “implantación del programa de conciliación de vida familiar y laboral”. En el plan de Reale Seguros Generales se hace referencia a la conciliación como una “ventaja” laboral que, en ningún caso, debe incidir negativamente en ningún proceso de promoción, ni en los niveles salariales u otro tipo de beneficio social.

#### 2.4.6. Prevención, salud laboral y acoso

Los planes de Acciona Facility Services, Emulsa o Enagás garantizan, con carácter general, la protección de las trabajadoras embarazadas, ciñendo su regulación a la protección de las mujeres en situación de “riesgo de embarazo”. Alcatel-Lucent garantiza la cobertura del 100% del salario en caso de maternidad<sup>102</sup> y Banco Popular “en la jornada reducida del último mes de

---

(flexibilidad horaria, cambio temporal del régimen horario, reducciones de jornada y excedencias), permisos y licencias retribuidas, permisos y ausencias no retribuidas, desplazamientos y cambios de centro de trabajo, así como “otros objetivos y medidas”. Y, en similares términos, Icese.

<sup>99</sup> Igualmente, Banco Popular.

<sup>100</sup> En el centro de trabajo de “Ciudad financiera del Santander” el personal allí ubicado dispone de guardería de empresa. En similar sentido, Banco Popular. En el caso de Ensa, se propone negociar la instalación de un guardería por la zona en la que se ubica la empresa.

<sup>101</sup> En el caso de Ferrovial, se remite a la legislación vigente, el convenio colectivo y el “Plan concilia” para colectivos concretos de la empresa. Caso, también, del plan del Banco Popular, Ensa, Reale Seguros Generales o Groupama Seguros.

<sup>102</sup> En el Banco Popular el importe de este complemento retributivo se cobra en un pago único, al reincorporarse el trabajador o trabajadora de su permiso por maternidad o paternidad, en concepto de

embarazo”<sup>103</sup>. En el plan de Endesa se regulan minuciosamente todo un conjunto de derechos vinculados al embarazo y la maternidad, en relación con las vacaciones, los traslados o desplazamientos, así como las licencias o suspensiones relativas al parto y/o la lactancia<sup>104</sup>.

Acciona Facility Services, suma al Protocolo preexistente (acoso) –adjunto como anexo al plan de igualdad–, otro conjunto de medidas colaterales; por ejemplo, formación sobre la materia para mandos intermedios, campañas de información sobre esta problemática laboral, o recopilación de datos cuantitativos sobre denuncias, demandas, así como cuantificación económica de estos procesos de prevención y erradicación del acoso<sup>105</sup>. En el Banco de Santander, se acuerda informar a la comisión de seguimiento del plan sobre los casos de acoso sexual, que podrá intervenir a petición de la persona interesada. Y en Alcatel-Lucent se elabora una declaración de principios entre la dirección y la representación del personal para la prevención y erradicación del acoso<sup>106</sup> y un Protocolo (Anexo I del plan), de lo que se dará difusión a toda la plantilla<sup>107</sup>.

#### 2.4.7. *Violencia de género*

Henkel Ibérica ha suscrito, como acción de su plan de igualdad, un Protocolo para los supuestos de violencia de género. En Endesa se regula monográficamente esta materia, y se garantiza la protección de la víctima así como de sus hijos o hijas menores de edad o discapacitados. Las medidas adoptadas al respecto son, en síntesis, “apoyo profesional” (psicológico, sanitario y jurídico), “ayudas económicas”, y otras acciones en relación con la ordenación del tiempo de trabajo<sup>108</sup>.

El plan de Banco de Santander contiene un apartado específico sobre violencia de género, pero únicamente hace una recopilación de la normativa legal al respecto. Lo que también podemos hallar en el plan de igualdad del Banco

---

“complemento plan de igualdad”. Atendiendo al específico sector de actividad del Banco de Santander, se prevé una cláusula de “Hipoteca cero” que otorga el derecho a las personas en situación por excedencia de maternidad, durante el primer año, y que tengan préstamo hipotecario, a suspender los pagos durante el periodo durante el plazo que tiene derecho legal a reserva de puesto de trabajo. Supuesto similar, en Banco Popular.

<sup>103</sup> Acción prevista como medida específica del plan en materia de conciliación/maternidad.

<sup>104</sup> Y en Reale Seguros Generales. El plan de Ensa garantiza el “derecho a mantener todos los derechos sociales” en caso de suspensión por riesgo durante el embarazo y/o lactancia, maternidad, paternidad y excedencia por atención de un menor o cuidado de un familiar.

<sup>105</sup> Medidas parecidas se pueden hallar en el plan de Endesa, Ensa y Groupama Seguros.

<sup>106</sup> Banco de Santander, Banco Popular y Reale Seguros Generales pactan la difusión de las medidas acordadas al respecto –procedimientos, hay que decir, acordados en términos muy genéricos e inocuos– para sensibilizar al personal sobre esta problemática y facilitar su prevención.

<sup>107</sup> También en Contratas y Obras, Enagás, Ferrovial, Henkel Ibérica, Ensa, Reale Seguros Generales y Repsol-Ypf. Emulsa anexa al plan de igualdad su código ético o de buenas prácticas que incluye el acuerdo sobre acoso laboral y/o sexual en el trabajo. Repsol-Ypf también propone la elaboración por la comisión de seguimiento de un “Código de buenas prácticas”, y Groupama Seguros un “Código de conducta” sobre el acoso sexual.

<sup>108</sup> En idénticos términos, Repsol-Ypf. Dentro del capítulo sobre conciliación del plan de Ensa se recoge el compromiso de facilitar la organización de la jornada para las mujeres víctimas de violencia de género.

Popular y de Ferrovial. En el caso de Emulsa se incluyen las medidas legales, y además específica el compromiso de realizar cursos de formación sobre esta problemática socio-laboral<sup>109</sup>.

#### 2.4.8. Otras medidas transversales

Una acción muy importante es la de la comunicación; se efectuará antes de la puesta en marcha del plan, durante su ejecución y después de la implementación<sup>110</sup>. La comisión de igualdad y/o el área de comunicación de la empresa, serán las encargadas de proyectar una imagen y comunicación no sexista, y de informar sobre todas las acciones y, en su caso, cambios a favor de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, para cerciorarse de que la información llega a toda la plantilla<sup>111</sup>. Supuesto típico en este caso es, también, la inclusión de cláusulas sobre la utilización del lenguaje no sexista en las convocatorias, ofertas y publicaciones de la empresa<sup>112</sup>. O tratar de erradicar estereotipos sexistas, por ejemplo, a través del vestuario corporativo<sup>113</sup>.

También se puede designar en el plan un organismo de igualdad – generalmente una institución pública de la Administración que corresponda territorialmente–, que ayude o colabore en el impulso y asesoramiento permanente sobre la no discriminación entre los trabajadores y las trabajadoras, y que facilite la publicidad de aquellas medidas<sup>114</sup>.

Se ha comentado anteriormente ya, que la formación genérica en igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral<sup>115</sup>, y específica para según qué cargos o categorías –ya que a través de la formación complementaria se podrá impulsar el desarrollo de la carrera profesional de las

<sup>109</sup> También, Icse.

<sup>110</sup> En el plan de Groupama Seguros se acuerda distribuir el plan una vez negociado (e implantado) a toda la plantilla a través de la intranet de la compañía.

<sup>111</sup> Por ejemplo, Henkel Ibérica acuerda llevar a cabo un “Plan de sensibilización” y, en especial, activar un programa de capacitación para el Departamento de comunicación y publicidad. Asimismo, dentro de los valores corporativos de Ensa, se recoge como objetivo general “difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades”. También es usual promover la difusión de la normativa legal y de los convenios o pactos aplicables en materia de igualdad y conciliación, como hace, entre otros, el plan de Acciona Facility Services, Banco de Santander, Contratas y Obras, Enagás, Reale Seguros Generales o Groupama Seguros.

<sup>112</sup> Alcatel-Lucent, Banco de Santander, Banco Popular, Enagás, Endesa, Icse o Groupama Seguros. Ensa recoge una “Guía de buenas prácticas para el uso del lenguaje no sexista” y Henkel Ibérica prevé redactar una “Guía de comunicación no sexista” en este sentido.

<sup>113</sup> Entre otros, Ensa. En Emulsa, por ejemplo, se da facultad de elección para vestir falda o pantalón.

<sup>114</sup> En el caso de Contratas y Obras se deja constancia en el preámbulo del plan de la existencia de la figura del Agente de igualdad en la empresa, cuya existencia se vincula a una subvención pública de la Generalitat de Catalunya. Y en Ensa se propone su incorporación, con funciones vinculadas a la prevención y erradicación del acoso.

<sup>115</sup> Por ejemplo, sobre género y relaciones laborales; sobre no discriminación por razón de género y sexo; sobre usos igualitarios en la comunicación y publicidad; o sobre conciliación entre la vida personal y profesional. Entre otros, Banco Popular, Emulsa, Enagás, Endesa, Ferrovial, Icse o Henkel Ibérica.

mujeres hacia puestos de dirección, por ejemplo–, es crucial para el buen funcionamiento, aprovechamiento e implementación del plan de igualdad<sup>116</sup>.

## 2.5. Informes de seguimiento y evaluación

Como ya se ha avanzado, uno de los momentos más importantes de la puesta en marcha de un plan de igualdad es la etapa de seguimiento y evaluación de los objetivos, acciones y resultados del mismo. A través de la evaluación de los objetivos estipulados por la empresa en su plan, y del control de las actuaciones ejecutadas, se comprueba la viabilidad y efectividad de aquel. El método de seguimiento del plan consiste en la aplicación de unos indicadores, establecidos previamente, que también podrán ser modificados, si fuese preciso, a la luz de los resultados que surjan.

Es sumamente importante cuestionarse periódicamente si el plan de igualdad propuesto es aplicable a la empresa, si los objetivos son los adecuados y si las acciones son coherentes con los objetivos marcados<sup>117</sup>. Evaluar también los recursos asignados y la puesta en marcha de las acciones<sup>118</sup>. Revisar si las acciones previstas se han realizado dentro del calendario, si la infraestructura es la adecuada, o si se ajusta al presupuesto establecido, entre otras cuestiones<sup>119</sup>. Realizar, en suma, un seguimiento de los resultados obtenidos y la inversión realizada. Para ello hay que evaluar –a través de una hoja de seguimiento, normalmente<sup>120</sup>– que se han cumplido los resultados previstos, el grado de satisfacción de los destinatarios de las acciones y si ha sido correcta la metodología utilizada<sup>121</sup>.

---

<sup>116</sup> Alcatel-Lucent, Banco de Santander, Banco Popular, Enagás, Ferrovial, Ensa y Groupama Seguros. En Emulsa, una lección del temario para preparar las pruebas de acceso a la empresa será la igualdad de oportunidades y no discriminación, así como su código ético de buena conducta. En el caso de Ensa, se pacta “incluir en el plan de integración de las nuevas incorporaciones” un módulo específico sobre igualdad y corresponsabilidad. Y en Henkel Ibérica, se acuerda en el plan dar una formación específica a las personas que integren la comisión de igualdad.

<sup>117</sup> En Repsol-Ypf se acuerda que, como resultado de la puesta en común de los objetivos y las acciones – a través de los correspondientes informes y conclusiones– se realizará una “Memoria anual sobre igualdad de oportunidades”.

<sup>118</sup> Banco Popular y Enagás, por ejemplo.

<sup>119</sup> A estos efectos, se puede constituir una comisión específica “de seguimiento”, como es el caso del plan de Acciona Facility Services, Banco de Santander y Repsol-Ypf. Y en Enagás o Ferrovial, además de proponer la constitución de una comisión de seguimiento, se crea la figura del “Responsable del plan de igualdad”. En el caso de Alcatel-Lucent, Ferrovial, Icse, Reale Seguros Generales y Groupama Seguros la Comisión de igualdad asume la labor de seguimiento del plan.

<sup>120</sup> Por ejemplo, Enagás. El plan de Emulsa, el de Henkel Ibérica y el de Ensa incluyen las fichas (indicadores) para llevar a cabo la evaluación y control de los objetivos genéricos y las acciones concretas que en él se han acordado.

<sup>121</sup> En última instancia, se trata de realizar una comparación de la igualdad de oportunidades en la empresa antes y después de la aplicación del plan de igualdad, observando los cambios que se hayan podido producir respecto de las cifras y/o valoraciones del diagnóstico inicial. En Henkel España y Ensa se suma al apartado de “Evaluación” un cronograma o calendario de seguimiento de las estrategias planteadas en el plan.

## VI. VALORACIÓN. A MODO DE CONCLUSIONES

La Disposición Final 5ª de la LOI estableció que en abril de 2011 el Gobierno habría de proceder a la evaluación, junto a los interlocutores sociales, del 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”. Por ello, en los apartados anteriores se ha querido, muy modestamente, realizar un análisis minucioso de las cláusulas convencionales desde la perspectiva de género, así como un estudio riguroso de algunos planes de igualdad. Convenios colectivos y planes de empresas reconocidos con el Distintivo “Igualdad en la empresa”, al que también se ha dedicado ya un epígrafe en este trabajo.

A continuación, valoraremos el alcance real del conjunto de medidas pactadas<sup>122</sup>. Es decir, la utilidad efectiva (en la práctica) de las cláusulas y los planes que conforman el régimen convencional para eliminar las discriminaciones que puedan sufrir las mujeres en el trabajo. Además, en su caso, podremos proponer, para terminar, ciertas mejoras en la regulación que llevan a cabo los convenios colectivos y los planes de igualdad.

Con carácter general, podemos afirmar que la negociación colectiva es un instrumento idóneo para erradicar la discriminación en el mercado laboral y, en concreto, para prevenir las situaciones de desigualdad en las empresas y, en su caso, actuar frente a las mismas. Los negociadores deben aprovechar la legitimación legal de acordar acciones positivas a favor de las mujeres en relación con múltiples extremos de la relación laboral. Sin perjuicio del innegable valor y alcance que tienen los planes de igualdad –tanto en el ámbito de la negociación colectiva sectorial como en las empresas–, es fundamental dotar de contenido a nuestros convenios colectivos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Se habrá podido observar que el contenido de los textos convencionales es aún insuficiente y no se aprovechan las constantes llamadas de la normativa legal a la autonomía colectiva. Y similar valoración se puede hacer de lo acordado en los planes de igualdad vigentes a día de hoy. Hay avances, afortunadamente, como no podía ser de otro modo tras la aprobación de la LOI en marzo de 2007 – y puesto que las empresas que configuran la muestra objeto de análisis cuentan con el Distintivo de igualdad–, pero lo cierto es que los resultados (cualitativos y/o cuantitativos) no son todo lo positivos que se podría desear cuando se abordó la lectura de textos convencionales y planes de igualdad.

Ahora bien, hay que ser conscientes de que los convenios colectivos –en este tema como en otros– y los planes de igualdad, responden siempre a un equilibrio de fuerzas y que, en ocasiones, ciertas cláusulas que no se valoran positivamente responden a la realidad de la negociación efectuada y a la imposibilidad (*de parte*) de mejorarlas. Más aún en momentos de crisis como los

---

<sup>122</sup> Con similar método, AA.VV. FSE-CCOO (2011: 4-7), VALDES DAL-RE (2011: 168-175) y ARAGÓN; ROCHA (2008: 196-204).

que vivimos, en que, desgraciadamente, se anteponen muchas otras reivindicaciones que dejan en un segundo plano las relativas a la igualdad entre los sexos.

Puede verse, por tanto, como la regulación convencional o pactada sobre este particular resulta, desde muchos ángulos, todavía insuficiente. Y aún hay que potenciar la negociación y el acuerdo de medidas de igualdad sobre diversas condiciones laborales para afrontar la inminente evaluación gubernativa. Es fundamental desarrollar, a través de la negociación colectiva y los planes de igualdad, un régimen autónomo de la conciliación y la corresponsabilidad que no sólo gestione u organice el tiempo de trabajo, hay que revisar y cambiar la política retributiva y de clasificación profesional desde la perspectiva de género y, sin duda, hay que abogar por revisar las fórmulas de participación colectiva de los trabajadores a través de su representación legal y/o sindical. En general, hay que insistir en la inclusión de acciones positivas dotadas de auténtica eficacia.

Y por último, en general, debería apostarse por un contenido más sólido y un alcance más efectivo, evitando en la medida de lo posible las meras recomendaciones o los simples compromisos –abocados, en el día a día de las empresas, a su potencial incumplimiento–, priorizando la negociación e implementación de medidas eficaces para el conjunto de los trabajadores y las trabajadoras. Más allá del reconocimiento teórico del principio de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de la empresa, habría que articular medidas convencionales o planes de igualdad tendentes a garantizar la erradicación de la discriminación entre sexos.

## VII. BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV. FSE-CCOO (2011), “Planes de igualdad en las empresas”, *Observatorio de igualdad de género*, nº 7, [www.fundacionsindicaldeestudios.org](http://www.fundacionsindicaldeestudios.org)
- AÑINO, S.; ARAGÓN, J.; ROCHA, F. (2009), *Los planes de igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva*, Fundación 1º Mayo / Instituto de la Mujer, Madrid.
- CAVAS, F.; LUJÁN, J. [Dirs. (2008)], *Buenas prácticas en la negociación colectiva. Promoción de la igualdad de género y conciliación de la vida laboral y familiar*, Colección Estudios nº 23, CES, Murcia.
- COSO LÓPEZ, N. (2010), *El distintivo de “Igualdad en la empresa” una marca sui generis como medida de promoción de la igualdad de género*, Master Oficial en Derecho-UAH 2009/2010 (Biblioteca), Alcalá de Henares.
- GARCÍA-PERROTE, I.; MERCADER, J. [Dirs. (2007)], *La ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Lex Nova, Valladolid.
- GÓMEZ, R.; MENÉNDEZ, R. (2011), *Los planes de igualdad en la negociación colectiva*, FOREM-CCOO, Madrid.

- MENÉNDEZ CALVO, R. (2009), “Planes de igualdad en las empresas”, en ALVARÉZ CORTÉS, J.C., *Aspectos interdisciplinarios sobre la igualdad de trato entre mujeres y hombres: especial atención al ámbito sociolaboral*, CEES-IFV, Salamanca, pp. 141-171.
- MENDOZA, N.; MENÉNDEZ, R. [Coords. (2010)], “Igualdad entre mujeres y hombres. Aspectos laborales de la Ley 3/2007”, en ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Dir.), *Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, Cinca, Madrid, pp. 115-295.
- OTERO NORZA, L. (2011), “Igualdad y no discriminación”, VALDÉS, F.; GONZÁLEZ-POSADA, E. (Dirs.), *La reforma del mercado de trabajo de 2010*, Reus, Madrid, pp. 695-732.
- VALDÉS DAL-RÉ, F. [Dir. (2010)], *Igualdad de género y relaciones laborales. Entre la Ley y la negociación colectiva*, Reus, Madrid.
- VALDÉS DAL-RÉ, F. [Dir. (2011)], “Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva”, en *Observatorio de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva*, UGT, [www.ugt.es/Mujer](http://www.ugt.es/Mujer)