

TEXTOS DE INTERVENCIÓN 10



LA IGUALDAD EN LA CRISIS DEL EMPLEO

JUANA MARÍA SERRANO GARCÍA



Editorial  Bomarzo

LA IGUALDAD EN LA CRISIS DEL EMPLEO

Juana María Serrano García



Esta publicación ha sido cofinanciada por la
Cátedra Santander RSC.

Primera edición: octubre 2013
© Editorial Bomarzo S.L.
c/ Dionisio Guardiola 1, 4º
02002 Albacete (España)
editorialbomarzo@ono.com
www.editorialbomarzo.es

Quedan rigurosamente prohibidas, sin la autorización escrita del titular del "Copyright", bajo las sanciones establecidas en las leyes, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, y la distribución de ejemplares de ella mediante alquiler.

Impreso en España.

ISBN: 978-84-15923-12-1

D.L.: AB 357-2013

Diseño de la colección: Javier Hidalgo Romero.

Maquetación: Juan Gómez Rubio.

Imprime: Impulso Global Solutions S.A.

A mis hijas, Emma y Sara

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	9
2. EL REFORZAMIENTO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN LA UNIÓN EUROPEA CHOCA CON LOS EFECTOS QUE SU POLÍTICA ECONÓMICA ESTÁ TENIENDO EN LOS ESTADOS.....	15
2.1. ¿Se fomenta la igualdad desde las políticas de empleo de la Unión Europea?	18
2.2. La política económica europea enfría los efectos de las políticas de igualdad	23
3. LA LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD ES INSUFICIENTE PARA EL LOGRO DE LA IGUALDAD EFECTIVA.....	29
3.1. La importancia de las acciones positivas en el logro de la igualdad real	37
3.2. Las exigencias de la Ley 3/2012 dificultan el cumplimiento de la Ley 3/2007	41
4. SITUACIÓN DE LA IGUALDAD EN LA CRISIS DEL EMPLEO	51
5. LAS DESIGUALES CONDICIONES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN LA CRISIS DEL EMPLEO.....	67
6. LAS EXIGUAS EXIGENCIAS LEGALES DE IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO	73
6.1. La contribución de los planes a facilitar el acceso al empleo de las mujeres	75
6.1.1. Medidas para ajustar la proporción de las plantillas	76
6.1.2. Las escasas medidas contenidas en los planes de igualdad en materia de contratación	82
7. LAS NORMAS SÓLO GARANTIZAN LA IGUALDAD FORMAL EN LAS CONDICIONES LABORALES.....	85
8. LOS PLANES DE IGUALDAD PUEDEN ELIMINAR DISCRIMINACIONES DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MUJERES.....	89

8.1. La necesidad de modificar el lenguaje y la publicidad sexista de la empresa	90
8.2. La sensibilización de la plantilla en materia de igualdad	91
8.3. Las escasas medidas adoptadas para reducir la brecha salarial.....	92
8.4. Formación continua de carácter profesional	95
8.5. Clasificación y promoción profesional.....	99
8.6. Tiempo de trabajo: ¿conciliación de la vida laboral, personal y familiar o corresponsabilidad?	102
8.6.1. Permisos ampliados por los planes.....	104
8.6.2. Medidas de flexibilidad horaria o adaptación de jornada	106
8.6.3. Facilidades para la reducción de jornada	108
8.6.4. Nuevas situaciones que justifican permisos	108
8.6.5. Medidas para el fomento de la corresponsabilidad	110
8.6.6. El teletrabajo: una medida olvidada por los planes de igualdad.....	111
8.6.7. La movilidad geográfica modulada por los planes de igualdad.....	115
8.7. La prevención de riesgos laborales continúa sin perspectiva de género.....	117
8.8. Acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral.....	119
8.8.1. Concepto de acoso en los planes de igualdad	120
8.8.2. Procedimiento pactado de denuncia del acoso	123
8.9. Las comisiones de igualdad	126
8.9.1. Composición y funcionamiento.....	128
8.9.2. Funciones	132
8.9.3. Medios: derechos de formación, información, asesoramiento de expertos y crédito horario	135
8.9.4. Deber de sigilo	137
9. CONCLUSIONES	139
10. ANEXO DE PLANES DE IGUALDAD.....	147

1. INTRODUCCIÓN

Este libro continúa con una línea de investigación iniciada hace años que nunca he abandonado por razones que expondré después. En el año 2007, recién entrada en vigor la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOI), publiqué el libro sobre planes de igualdad, titulado “Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres”¹, en él sólo se hace una aproximación jurídico–teórica a lo que esta Ley podía suponer en materia de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales.

Se trata de una Ley transversal cuyo objetivo es combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y promover la igualdad real entre hombres y mujeres, con remoción de los obstáculos y estereotipos que impiden alcanzarla. Para ello se proyecta el principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en los que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. Con esta Ley, el legislador reconoce que el principio de “igualdad formal”, reconocido en el art. 14 de la Constitución Española, ha sido un paso decisivo pero insuficiente para las mujeres, en cuya realidad encontramos: discriminación horizontal u ocupacional –empleadas en sectores muy feminizados–, vertical –escasa presencia en puestos de responsabilidad–, salarial –la

¹ J.M. SERRANO GARCÍA, Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, Albacete, Bomarzo, 2007.

brecha salarial se mantiene—, mayor desempleo, dificultades de conciliación entre la vida laboral y familiar, etc.

Esta Ley busca alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres y para ello requiere no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo y garantizar la igualdad de trato, sino también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos, entre los que interesa, principalmente, el laboral, teniendo en consideración que estamos en una sociedad que considera el trabajo remunerado el eje central de la vida de las personas. En este ámbito la Ley se propone alcanzar la proporcionalidad entre ambos sexos en las plantillas de las empresas, eliminar la precariedad contractual que sufren las mujeres, mejorar sus condiciones de trabajo —aumentar las promociones profesionales, la formación profesional, erradicar la brecha salarial, implementar la corresponsabilidad en la empresa, etc.—, en definitiva, mejorar la calidad del empleo de las mujeres.

En el primer trabajo de investigación efectuado en 2007, se dedica el primer capítulo a la realización de un marco conceptual y se detiene en conceptos, tales como, discriminación directa e indirecta, acciones positivas, acoso sexual o acoso laboral. En segundo lugar, se estudian las diferentes formas de participación colectiva en materia de igualdad que ofrece la LOI. Y, por último, se adentra en la naturaleza jurídica y caracteres del plan de igualdad, figura desconocida en nuestro ordenamiento, aunque entonces ya podíamos vislumbrar su contenido, en tanto en cuanto, ya venían incluyéndose medidas de igualdad en el seno de los convenios colectivos.

En el año de publicación de ese trabajo aún no teníamos ningún ejemplo de “plan de igualdad” dada la cercanía de dicha publicación a la entrada en vigor de la Ley. Pero, ya han transcurrido más de seis años desde entonces y tendría que haber cambiado sustancialmente la situación de la mujer en nuestra sociedad, en concreto, nos ocuparemos de comprobarlo en el marco de las relaciones laborales.

Es cierto, que no podemos conocer con exactitud el número de planes de igualdad que se han elaborado tras la LOI, ni saber cuántos trabajadores y trabajadoras están beneficiándose de ellos, ya que esta Ley nunca dispuso que esta figura jurídica debiera ser registrada y publicada en ningún boletín o documento oficial, de la misma forma que lo es un convenio colectivo. Los sujetos negociadores del plan de igualdad no están obligados a publicarlo o registrarlo, lo que ha provocado que muchos de ellos hayan adquirido la naturaleza de documentos “cuasi-privados”. No obstante, en los últimos dos o tres años las empresas han empezado a entender que la visibilización del plan favorece su imagen pública de empresa socialmente responsable con la igualdad, y ello está provocando, que cada vez más planes sean publicados en sus páginas web, en las de los sindicatos participantes, incluso, en los boletines oficiales de provincia, Comunidad Autónoma o Estado, dependiendo del ámbito de la empresa a la que corresponda el plan. Ahora bien, la voluntariedad que envuelve esa decisión, añadida a la inexistencia de una norma que exija un registro público, ha impedido hasta ahora tener una contabilidad exacta de los planes elaborados y de los trabajadores afectados.

Para este estudio se ha trabajado sobre una muestra de alrededor de doscientos planes de igualdad correspondientes, casi todos, al sector privado y seleccionados aleatoriamente, entre los publicados en algún medio accesible. En concreto, los planes revisados, que se han enumerado en un anexo final a este trabajo, han sido divulgados en la página web del sindicato Comisiones Obreras y en los Boletines Oficiales del Estado, Comunidades Autónomas y Provincias.

Como decíamos, esta línea de investigación ya se inició hace años, y este trabajo lo justifica el momento en el que nos encontramos de crisis económica y seis años después desde la entrada en vigor de la LOI. Tras seis años de vigencia estamos interesados por conocer los logros de la LOI en el marco de las relaciones laborales,

pues, si bien, es una Ley transversal, éste es un campo de actuación al que le presta una especial atención. A fin de conocer los efectos de esta Ley sobre el mercado de trabajo hemos revisado información estadística desagregada por sexos sobre las tasas de empleo, desempleo, modalidades de contratación, salarios, formación continua, promoción profesional y categorías profesionales o reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres, a partir del año 2007.

Por otro lado, nos hallamos inmersos en un periodo de crisis económica cuyo inicio casi coincidió con la entrada en vigor de esta Ley. Los resultados obtenidos del análisis estadístico nos lleva a plantearnos si esta crisis ha sido la causante de la ralentización de los efectos de la LOI, que no ha conseguido que el principio de igualdad se desplace del segundo plano en el que se hallaba antes de su entrada en vigor, o si, por el contrario, la crisis no ha repercutido tanto sobre la LOI, de forma que ésta se ha cumplido, pero sin conseguir que la igualdad alcance mejores posiciones.

Precisamente, en este periodo de crisis se dictan desde la Unión Europea algunas políticas económicas, que se enfrentan al principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, que había sido reforzado en el derecho comunitario originario – Tratado de Lisboa (2007)–, así como, en el derecho derivado. En la Unión Europea (UE) se viene considerando desde 1997 que el empleo es uno de los mejores instrumentos para el logro de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en este sentido se han pronunciado tanto la Comisión de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión² como la Comisión Parlamentaria de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género³, mientras desde las instituciones económicas de la UE se requieren políticas económicas de austeridad que perjudican seriamente el empleo, particularmente, el de las mujeres, ignorando que otros organis-

² <http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=es>.

³ <http://www.europarl.europa.eu/committees/es/femm/home.html>.

mos comunitarios han declarado que éste es el mejor instrumento para el logro del principio de igualdad.

Nos estamos encontrando que mientras los citados organismos europeos se interesan por el desarrollo efectivo del principio de igualdad, los Estados más afectados por la crisis, como es el caso de España, tienen que aplicar las políticas europeas de reducción del déficit y de ajuste del gasto que ordena el Banco Central Europeo⁴, pese a las negativas consecuencias que están provocando en el empleo y en la mujer.

⁴ <http://www.ecb.int/ecb/html/index.es.html>.

2. EL REFORZAMIENTO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN LA UNIÓN EUROPEA CHOCA CON LOS EFECTOS QUE SU POLÍTICA ECONÓMICA ESTÁ TENIENDO EN LOS ESTADOS

La igualdad de trato y prohibición de discriminación por razón de sexo⁵ es uno de los principios comunitarios con mayor tradición legislativa en este ámbito. Las primeras normas comunitarias que prohíben la discriminación por razón de sexo y garantizan la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres lo hacen en el ámbito de la empresa. La Comunidad Europea inicia su andadura hacia la igualdad mediante la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aplicación del principio de igualdad de retribuciones entre los trabajadores y las trabajadoras y la necesaria adaptación de las legislaciones de los Estados miembros a dichos principios. Posteriormente, se amplía el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo mediante la Directiva 1976/207/CEE, de 9 de febrero. Ésta es modificada por la Directiva 2002/73/CE de 23 de septiembre y, posteriormente, todas son refundidas por la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

A su vez, en la última reforma del Derecho originario el principio de igualdad entre hombres y mujeres ha salido reforzado y se ha convertido en un valor de la Unión Europea. El art. 2 del Tratado

⁵ N. MENDOZA NAVAS, y J.M. SERRANO GARCÍA, “Inversión de la carga de la prueba y confidencialidad ante el incumplimiento del principio de no discriminación por razón de sexo”, *Revista de Derecho Social*, núm. 55 (2011), pp. 141 a 149.

de Lisboa de 2007 (TUE) reconoce que “la Unión Europea se fundamenta en los valores de respeto a la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad...” y su art. 3.3 dice expresamente que “la Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre hombres y mujeres...”, y lucha contra las desigualdades en el marco de sus actuaciones (art. 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, TFUE) o el propio art. 23 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea en su versión de 2007 (CDF) admite que “la igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución”⁶. No olvidemos que los preceptos de la Carta disfrutaban del valor jurídico de los Tratados, como se ha reconocido en el art. 6.1 del Tratado de Lisboa, “la Unión reconoce los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000, tal como fue adaptada el 12 de diciembre de 2007 en Estrasburgo, la cual tendrá el mismo valor jurídico que los Tratados”, sin que sus disposiciones amplíen en modo alguno las competencias de la Unión reconocidas en los Tratados.

⁶ Según M.A. BALLESTER PASTOR desde la integración de la Carta de Derechos Fundamentales, en el ámbito de los Tratados por medio de la formulación del art. 6 del Tratado de la Unión Europea se debe interpretar forzosamente en toda su extensión, incluyendo sus cláusulas horizontales, o preceptos que regulan su propia efectividad y modo de aplicación (título VII de la CDF, arts. 51 ss). Particularmente importante es lo establecido en el apartado segundo del art. 52 de la CDF en el que puede leerse que los derechos que tuvieran formulación en los Tratados comunitarios seguirán teniendo el alcance otorgado por los mismos, sin que la CDF implique ampliación o alteración alguna. El art. 52 CDF establece de este modo claramente un dique de contención respecto a los derechos con formulación en los Tratados, que se encuentran limitados en su configuración por el modo en que se formulan en éstos. Teniendo en cuenta que el principio antidiscriminatorio tiene un enunciado lo suficientemente rotundo en los arts. 19 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea no puede más que concluirse la obligada preferencia de ambos frente a los art. 21 y 23 CDF, lo cual tiene como primera consecuencia la identificación de las causas de discriminación prohibidas, que no están abiertas, conforme a lo que pudiera derivarse del art. 21 CDF, sino que tan solo tienen virtualidad comunitaria en tanto en cuanto se refieran a alguna de las causas específicamente referidas en el art. 19 TFUE: “La lucha contra la discriminación en la Unión Europea”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 92, 2011, p. 209.

El principio clásico de “igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor” está recogido en el actual Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea –art. 157–, mientras su art. 19 recoge otras causas de discriminación prohibidas más allá del sexo, como son, el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, desarrollado en la Directiva 2000/43/CE, de 29 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico y en la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

De las diferentes causas de discriminación prohibidas nos ocuparemos de la sufrida por las mujeres que es la más antigua, persistente en el tiempo y la más extendida en el espacio, a la vez que es la más versátil en sus manifestaciones y la más relevante desde una perspectiva cuantitativa. No en vano, el sexo figura de manera sistemática en el listado de las causas de discriminación más mencionadas en las declaraciones internacionales y nacionales. Todo ello consigue que el principio de no discriminación por razón de sexo constituya en la actualidad uno de los principios básicos y más transversales de las estructuras jurídicas⁷.

De los diferentes ámbitos en los que se puede sufrir discriminación por razón de sexo nos centramos en el laboral, porque el trabajo ocupa una parte importante de nuestro tiempo a lo largo de la vida, porque en nuestra sociedad el trabajo remunerado es el eje de la vida de las personas, subordinando a él los demás ámbitos, y porque el trabajo no es sólo un medio de vida sino también un instrumento adecuado para avanzar en la igualdad de oportunidades⁸.

⁷ F. VALDÉS DAL-RE, “Del principio de igualdad formal al derecho material de no discriminación”, en AAVV, Dir. F. VALDÉS DAL-RE y B. QUINTANILLA NAVARRO, *Igualdad de género y relaciones laborales*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008, p. 32–33.

⁸ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Estrategia para la igualdad

No obstante, no se trata en este apartado de hacer una revisión del tratamiento del principio de igualdad de trato y no discriminación entre hombres y mujeres desde los orígenes de la Comunidad Europea hasta ahora, en tanto que este tema ya ha sido abordado, muy bien y en profundidad, por la doctrina⁹, sino de mostrar, como las directrices que la Unión Europea marca a los Estados en relación con el principio de igualdad de trato y de oportunidades a través de las políticas de empleo, no se están teniendo en consideración en las últimas reformas internas que están llevando a cabo los Estados, alegando la necesidad de cumplir con las exigencias impuestas por otras instituciones europeas –Consejo de Asuntos Económicos y Financieros, Banco Central Europeo, etc.–.

2.1. ¿SE FOMENTA LA IGUALDAD DESDE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO DE LA UNIÓN EUROPEA?

El Tratado de Maastricht (1992) no contenía dentro de sus objetivos la cuestión de la promoción de las políticas de empleo de los países miembros ni entre las competencias de la Comunidad Europea estaba su fomento, no obstante, los Estados miembros, debido a la presión de los agentes sociales, situaron el tema del empleo como prioritario dada la creciente tasa de desempleo, la falta de empleo estable y el descontento creciente entre los ciudadanos, debido a la precariedad del mercado de trabajo¹⁰.

La persistente desigualdad existente entre hombres y mujeres en los diferentes ámbitos de la vida llevan a la Unión Europea a reconsiderar el papel de las políticas de empleo, especialmente, de las políticas activas en beneficio de la igualdad de trato y de oportunidades. Pero la transversalización de la igualdad, llevándola a todas

entre mujeres y hombres 2010–2015, COM (2010) 491 final, de 21 de septiembre de 2010.

⁹ M.A. BALLESTER, “La lucha contra la discriminación en la Unión Europea”, op. cit., p. 210.

¹⁰ M. J. MATEO CARUANA, “El fomento del empleo de la mujer en la Comunidad Europea como instrumento de defensa del principio de igualdad de oportunidades entre sexos”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n° 67, 2007, p. 122.

las políticas comunitarias y, por ende, a las de empleo no se plantea hasta el Tratado de Ámsterdam (1997), aunque no se acompañó de los procedimientos y herramientas necesarias para garantizar que dicho principio se hiciese realidad. Hubiera sido importante que se diseñaran programas y medidas específicos dirigidos a las mujeres, considerando las situaciones concretas en las que requieren atención, como acceso al empleo, permanencia en el mismo, promoción profesional y fomento de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la asunción de las responsabilidades familiares.

El Consejo Extraordinario de Luxemburgo de noviembre de 1997, diseñó lo que se denominó Estrategia Europea por el Empleo (EEE). En este Consejo se acordó aplicar anticipadamente el Tratado de Ámsterdam, que incluía un Título VIII sobre “Empleo” y que permitía a Europa coordinar las políticas en esta materia en los diferentes Estados miembros. En él se declara que los Estados considerarán el empleo “como un asunto de interés común, y coordinarán sus actuaciones” (art. 2 y art. 3 del TUE). En todo caso, las competencias sobre política de empleo seguían residiendo en los países miembros, algo que nunca ha dejado de generar tensiones en la Comisión Europea, que ha conducido el proceso tratando de avanzar hacia unos objetivos que inicialmente parecían algo difusos, pero que, más tarde, cristalizaron en los objetivos concretos de Lisboa.

Las políticas activas de empleo son consideradas una de las fórmulas más eficaces para luchar contra las desigualdades y en el Consejo Extraordinario de Lisboa (marzo de 2000) en la Estrategia denominada “para el Crecimiento y el Empleo: hacia la Europa de la innovación y el conocimiento”¹¹ avanza sobre las previsiones de la EEE de 1997. En esta Estrategia de Lisboa se subraya la importancia de fomentar la igualdad de oportunidades, reduciendo la segregación profesional, ampliando la posibilidad de reconciliar la vida laboral y la vida familiar, en especial, favoreciendo unos mejores cuidados a la infancia para facilitar una mayor incorpora-

¹¹ COM/2000/0130 final, de 23 y 24 de marzo 2000.

ción de la mujer al mercado de trabajo, y se marca como objetivo estratégico, una tasa de empleo femenino del 60 %, con el fin de reforzar la sostenibilidad de los sistemas de protección social.

El Consejo se propone actuar sobre cuatro ejes fundamentales para el logro de los objetivos de la Estrategia de Lisboa: 1) mejorar la capacidad de inserción profesional, es decir, aumentar la empleabilidad de las personas; 2) desarrollar la cultura de empresa; 3) optimizar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las empresas; y 4) avanzar en la igualdad de oportunidades.

Como se puede observar, todos los ejes afectan al mercado de trabajo, esencialmente, desde la oferta, y tienen como finalidad principal adaptar a los trabajadores a los intereses productivos de las empresas, para ello se insiste en la necesidad de mejorar su empleabilidad o su formación continua. Las medidas contenidas en los cuatro pilares (y en especial en los tres primeros) se basan en disposiciones que se han venido aplicando ya en los últimos años en los países de la Unión Europea, entre las cuales, podemos destacar las siguientes: formación de los trabajadores (especialmente en las TIC), movilidad de la mano de obra, recorte de los subsidios de paro, orientación de los servicios de empleo hacia el sector privado, descuentos fiscales a las empresas, aumento de la flexibilidad de la organización del trabajo, siendo todas ellas medidas que favorecen a los empresarios. El único eje que beneficia a los trabajadores es el que lucha contra la discriminación laboral e incide en la mejora de la combinación entre vida laboral y vida familiar, pero ocupa un espacio claramente secundario en las preocupaciones de la política de empleo comunitaria¹².

El Consejo Europeo de Barcelona (marzo de 2002) abunda sobre los objetivos marcados en la Estrategia de Lisboa y en su Estrategia de Empleo reforzada incide en la necesidad de prestar una

¹² R. BALLESTER, P. BUSQUETS, M. GUILLÉN, "Política de empleo comunitaria, políticas macroeconómicas y la Cumbre de Lisboa: un balance preliminar", p. 8, consultado en: <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/ec/jec8/Datos/documentos/comunicaciones/UE/Ballester%20Ramon.PDF>.

atención prioritaria a la formación permanente, a la calidad del trabajo y a la igualdad entre los sexos, requiriendo a los Estados miembros que supriman los elementos que desincentivan la participación de la mano de obra femenina.

Las últimas directrices que marca el Consejo en materia de empleo están en “Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador”¹³, en este texto se asegura que un modo de mejorar la competitividad de Europa es lograr un mayor equilibrio entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, debiendo alcanzarse para 2020 un 75% de empleo y un incremento del número de mujeres en los puestos de toma de decisiones económicas. El Consejo asegura que un incremento del número de mujeres en los puestos directivos puede contribuir a un entorno laboral más productivo e innovador y a mejorar el rendimiento general de la empresa. Actualmente, las mujeres suponen el 60% de los nuevos titulados universitarios, pero pocas consiguen ascender a la dirección de empresas, por ello, recomienda lograr un mejor equilibrio entre hombres y mujeres en puestos de toma de decisiones económicas, como forma de mejorar la competitividad de Europa.

Pero, ¿qué medidas se plantean en la Estrategia Europa 2020 para alcanzar esos objetivos? Algunas de ellas ya se propusieron en la Estrategia de Lisboa, como flexibilizar el mercado de trabajo, profundizar en la idea de empleabilidad, fomentar la movilidad laboral, adecuar la Seguridad Social para que, entre otras cosas, se promueva la búsqueda activa de empleo, desarrollar políticas favorables al envejecimiento activo, es decir, “trabajar más años”, promover nuevas formas para conciliar la vida laboral, personal y familiar, promover la formación continua¹⁴, etc., y aunque nos encontramos con objetivos muy interesantes –pleno empleo, em-

¹³ COM (2010) 2020, de 3 de marzo de 2010.

¹⁴ Algunas medidas a adoptar para alcanzar los porcentajes marcados en la Estrategia 2020 encontramos en la Decisión 2010/707 del Consejo, de 21 de octubre 2010 (DOUE L de 24.11.2010), sobre orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros.

pleos de calidad, reducción de las desigualdades sociales y de la pobreza, etc.— no se crean los instrumentos adecuados para alcanzarlos, ni se aborda la igualdad por razón de género de forma específica en ninguna de las siete iniciativas emblemáticas de la Estrategia Europa 2020, ni siquiera en los cinco objetivos cuantificables, a excepción de la tasa de empleo, donde se hace una llamada al interés por aumentar la participación de las mujeres en el trabajo¹⁵.

El Comité Económico y Social Europeo (CESE) considera que desde esta Estrategia se debería combatir específicamente la creciente feminización de la pobreza¹⁶ y tener como objetivo, a corto plazo, la integración de las mujeres con incentivos en el mercado de trabajo, y garantizarles a largo plazo, el acceso a la formación de base y a las nuevas competencias, al uso de las nuevas tecnologías y a las nuevas formas de organización del trabajo, conciliando vida profesional y vida familiar.

En la Estrategia Europa 2020 observamos un retroceso en el tratamiento del principio de igualdad con respecto a lo proclama-

¹⁵ Esta ausencia es valorada en el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo (CESE) sobre el tema «La dimensión de género en la Estrategia Europa 2020» (DOUE 14 de marzo 2013). El CESE subraya la importancia de la integración de la dimensión de género en la implementación de cada una de las siete iniciativas emblemáticas. Para ello será necesario conocer la situación específica y distinta de los hombres y mujeres con respecto a: el mercado laboral y la formación a lo largo de la vida; el acceso a todos los niveles de la educación y el empleo; la pobreza y los riesgos de exclusión; la accesibilidad y utilización de las nuevas tecnologías del sector digital; la participación a todos los niveles en la formación, investigación y producción, especialmente en los nuevos sectores emergentes. El CESE recomienda que se preste especial atención a la educación de las mujeres en el ámbito digital, pues su presencia en las profesiones de la informática productiva es demasiado limitada. Asimismo, considera imprescindible que la Comisión y los Estados miembros utilicen los indicadores de género existentes y establezcan nuevos indicadores en los ámbitos donde no existen.

¹⁶ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «La dimensión de género en la Estrategia Europa 2020» (DOUE 14 de marzo 2013). En él se critica que después de 60 años de construcción europea, sigan permitiéndose diferencias permanentes del salario entre hombres y mujeres y empiece a aceptarse la precarización de las asalariadas. Asimismo, considera que los Estados miembros deberían incluir urgentemente en sus planes nacionales de reforma las medidas que ofrecen a las mujeres trabajo estable con salarios dignos.

do en las anteriores estrategias para el empleo. El único aspecto relevante es que exige una elevación de la tasa de ocupación de las mujeres, pero olvida, claramente, los aspectos cualitativos del trabajo y las diferentes situaciones de partida existentes en el mercado laboral. Incluso han desaparecido los objetivos cuantitativos desglosados por sexo que existían en la Estrategia de Lisboa.

A los déficits encontrados en esta Estrategia se añade que un año después de su adopción ésta fue sometida a un régimen de austeridad y bloqueada en la nueva arquitectura de gobernanza económica, sobre la base de rigurosos indicadores de ajuste presupuestario. Los objetivos de la estrategia Europa 2020 se ven relegados a un segundo plano, ahora podrían lograrse en el nuevo contexto de austeridad pero sin carácter obligatorio, a diferencia de los objetivos presupuestarios que sí lo tienen¹⁷.

Así pues, las tensiones entre el objetivo de saneamiento presupuestario y de austeridad, por una parte, y el escaso interés por el principio de igualdad de la Estrategia Europa 2020, por otra, aumentan la brecha entre las promesas y la realidad. Algunos objetivos de esta Estrategia (economía verde, utilización más eficaz de los recursos, innovación, política industrial, reducción de la pobreza, competencias, políticas de juventud, etc.) son muy loables, pero su cumplimiento es imposible mientras estén sujetos a los regímenes de austeridad y al pacto presupuestario, que reducen considerablemente las inversiones necesarias¹⁸.

2.2. LA POLÍTICA ECONÓMICA EUROPEA ENFRÍA LOS EFECTOS DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

La crisis financiera está teniendo consecuencias nefastas sobre las economías de los Estados miembros porque se ha desacelerado el crecimiento económico, ha crecido el déficit presupuestario y el

¹⁷ Posición de la CESE de 5 y 6 de marzo de 2013 sobre la Estrategia Europa 2020, revisado en http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc149819_Posicion_de_la_CES_sobre_la_estrategia_Europa_2020_-_evaluacion.pdf

¹⁸ Posición de la CESE de 5 y 6 de marzo de 2013 sobre la Estrategia Europa 2020, op. cit.

endeudamiento de los Estados miembros y se han desestabilizado los mercados financieros.

Según el Consejo de Asuntos Económicos y de Finanzas las dificultades económicas de algunos Estados miembros pueden constituir una grave amenaza para la estabilidad financiera de la Unión Europea en su conjunto, por lo que la política económica europea tiene el objetivo de mantener saneadas las finanzas públicas (control estricto del déficit público) y la inflación controlada¹⁹. El endurecimiento de las reglas del Pacto de Estabilidad y Crecimiento (PEC) se traduce en una mayor disciplina fiscal al grueso de los Estados de la zona euro, pero los objetivos de déficit establecidos no son realistas y probablemente no se logren en el caso de varios países en recesión. Las nuevas reglas concentran todos los esfuerzos nacionales en la reducción del déficit público, alejándose de otras metas de largo plazo al menos tan relevantes para la Unión, como las establecidas en la Estrategia Europa 2020²⁰.

Una política comunitaria tan preocupada por los precios y las cuentas presupuestarias en un entorno recesivo, dificulta que las políticas de empleo consigan su ambiciosa misión de alcanzar, por sí solas, el objetivo de pleno empleo en menos de una década, como se propuso en la Estrategia de Lisboa.

Tanto las medidas de ajuste para Grecia, Portugal e Irlanda, como las recomendaciones para España e Italia de recortar el gasto

¹⁹ Desde finales de 2009 la prioridad absoluta de la política económica en la UE se centra en la reducción de los déficits públicos y de los niveles de endeudamiento que se habían elevado notablemente en los dos años anteriores. Nosotros no vamos a cuestionarnos estas políticas económicas, pero sí invitamos a revisar el trabajo que realiza la Fundación Alternativas criticándolas y ofreciendo propuestas más acordes con el Estado Social: AAVV. *El estado de la Unión Europea: el fracaso de la austeridad*, Fundación Alternativas, en <http://www.falternativas.org/la-fundacion/documentos/libros-e-informes/informe-sobre-el-estado-de-la-union-europea-2012-el-fracaso-de-la-austeridad>.

²⁰ M. DE LA ROCHA VÁZQUEZ, M. ÁNGEL GARCÍA DÍAZ, D. RUIZ DEVESA, “La política económica en la zona euro. El binomio austeridad frente a crecimiento y las salidas a la crisis”, en AAVV. *El estado de la Unión Europea: el fracaso de la austeridad*, Fundación Alternativas, en <http://www.falternativas.org/la-fundacion/documentos/libros-e-informes/informe-sobre-el-estado-de-la-union-europea-2012-el-fracaso-de-la-austeridad>.

social, reducir los salarios y las pensiones y flexibilizar el mercado de trabajo, desmontan los Estados de Bienestar, aumentan las disparidades sociales y generan aún más injusticias sociales y económicas, incluidas las desigualdades de género²¹. En los países del norte de Europa, este tipo de políticas no supone ninguna novedad, en cambio, en los países del sur de Europa, los sindicatos se opusieron durante mucho tiempo a los importantes recortes²².

Nos dirigimos de manera constante hacia un Modelo Social Europeo cada vez más liberal, pero lo que perdemos a nivel nacional en materia de competencia para configurar nuestros Estados de Bienestar con la nueva estructura europea de gobernanza económica, no revierte a nivel supranacional²³.

²¹ Para entender las diferentes políticas económicas que se ha propuesto la UE, véase: M. DE LA ROCHA VÁZQUEZ, "El futuro de la Unión Económica y Monetaria Europea: ¿qué ha fallado y qué reformas se requieren?", Observatorio de Política Exterior de España, Documento de Trabajo 54/2010, en <http://www.falternativas.org/opex>.

²² La agudización y prolongación de la crisis económica y de la deuda soberana, especialmente en Grecia, a pesar de los rescates sucesivos, han erosionado gravemente la cohesión interna de la UE, creando una brecha entre los países del norte, resistentes a la crisis –cuando no beneficiados por ella– pero fatigados por la necesidad de financiar a los del sur, respecto a éstos, afectados gravemente por la rigidez de las medidas de austeridad que les son exigidas a cambio y que estrangulan su crecimiento económico. Un ejemplo de la creciente reticencia de los Estados europeos económicamente fuertes a apoyar a los más débiles podríamos encontrarlo en la resistencia de Alemania, Finlandia y Holanda a la puesta en marcha, rápida y completa, de la unión bancaria de la Eurozona y –más en general– a que el Banco Central Europeo lleve a cabo una política más activa en la defensa de la moneda única. Los países del norte ven cada vez más como una carga las debilitadas economías de los del sur, y éstos perciben cada vez más esta actitud como insolidaria y egoísta, con lo que el distanciamiento se hace inevitable. El aumento del desafecho mutuo no se produce solo entre Gobiernos, afecta también a los ciudadanos europeos. Preguntados, en el Eurobarómetro, si a raíz de la crisis se sienten más próximos a los ciudadanos de otros Estados miembros, el 50% de los encuestados contesta negativamente, y solo un 44% afirmativamente. En 18 de los Estados miembros el "no" supera al "sí": E. AYALA, "La repercusión política de la crisis: legitimidad democrática europea", AAVV. *El estado de la Unión Europea: el fracaso de la austeridad*, Fundación Alternativas, en <http://www.falternativas.org/la-fundacion/documentos/libros-e-informes/informe-sobre-el-estado-de-la-union-europea-2012-el-fracaso-de-la-austeridad>.

²³ B. HACKER, "Una nueva estructura europea de gobernanza económica con grandes deficiencias", AAVV. *El estado de la Unión Europea: el fracaso de la austeridad*, Fundación Alternativas, en <http://www.falternativas.org/la-fundacion/documentos/libros-e-informes/informe-sobre-el-estado-de-la-union-europea-2012-el-fracaso-de-la-austeridad>.

La política de reducción del gasto que están aplicando algunos Estados está provocando una disminución de las políticas y servicios sociales para las personas mayores, dependientes y niños, pese a que éstas eran absolutamente necesarias para alcanzar la igualdad de oportunidades por razón de sexo, puesto que tradicionalmente son las mujeres las que asumen muchas más responsabilidades familiares. Estas políticas facilitaban la integración de las mujeres en el mercado de trabajo y les permitía ejercer su derecho al trabajo en igualdad de oportunidades²⁴.

Los efectos de estas políticas preocupan a la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género porque entienden que la crisis económica actual nos puede devolver a la situación existente hace años. Esta Comisión insiste a los Estados a que velen por garantizar horarios flexibles y accesibles, de modo que el mayor número de personas posible pueda combinar la vida profesional y la vida privada; que garanticen que los hombres y las mujeres que estén a cargo del cuidado de niños o de personas de edad avanzada reciban reconocimiento mediante la concesión de derechos individuales en relación con la seguridad social y las pensiones y que se incluyan iniciativas concretas para validar las competencias adquiridas durante los permisos de ausencia originados por la prestación de cuidados²⁵.

Y es que las políticas de austeridad presupuestaria están suponiendo una doble condena para las mujeres, porque además de la pérdida de ayudas estatales que atiendan sus responsabilidades familiares, se está produciendo una importante reducción del empleo en el sector público, que ha sido uno de los más castigados por la reducción del gasto, donde las mujeres tenían un alto porcentaje de ocupación.

²⁴ Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género en el informe “Sobre los efectos de la crisis económica en la igualdad entre hombres y mujeres y en los derechos de la mujer”.

²⁵ Informe sobre “igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea– 2011” de 5 de marzo de 2012.

A su vez, el elevado nivel de desempleo femenino está provocando un aumento de la economía sumergida, ya que uno de los sectores en los que tradicionalmente se insertan las mujeres, como es el servicio doméstico o los cuidados a personas²⁶, son los que mayor desregulación sufren. Fundamentalmente, encontramos inmigrantes empleadas en hogares privados, que trabajan sin contrato, con pésimas condiciones laborales, salarios bajos y sin derechos sociales de ningún tipo; esta realidad lleva a la Comisión de derechos de la Mujer e Igualdad de Género de la Unión Europea, en su Informe sobre las Condiciones de trabajo de la Mujer en el Sector de los Servicios de 18 de julio de 2012, a invitar a los Estados a que desarrollen políticas para convertir a los trabajadores precarios de la economía sumergida en trabajadores regulares, así como, a que adopten medidas que faciliten el acceso a la información y que alienten a los trabajadores a denunciar sus abusivas condiciones de trabajo, sin que ello afecte a su residencia, en caso de que se trate de inmigrantes.

En definitiva, la crisis actual de carácter financiero y económico ha generado, a su vez, la crisis del empleo y ha impedido que el valor de la igualdad salga de la situación de crisis en la que siempre ha estado.

El cumplimiento de las condiciones económicas impuestas a los Estados –Sur de Europa– que han recibido ayudas de la Unión Europea nos aleja cada vez más de las tasas de empleo femenino que se marcan en la Estrategia de Lisboa y, por supuesto, de la Estrategia Europa 2020.

²⁶ El sector del servicio doméstico ha sido un sector refugio para las mujeres en momentos de crisis y las que se han quedado sin empleo en otros sectores (tanto españolas como extranjeras) vuelven o se incorporan al empleo doméstico como única alternativa laboral, p. 41. (Tercer Informe del CES sobre la situación de las mujeres en la realidad socio-laboral española 2011).

3. LA LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD ES INSUFICIENTE PARA EL LOGRO DE LA IGUALDAD EFECTIVA

La ambiciosa Ley Orgánica 3/2007, sobre Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, requería un cambio cultural empresarial y colectivo que contribuyera a su efectivo cumplimiento, que no ha llegado a producirse y, desde luego, no necesitaba que se elaboraran otras Leyes que frenaran sus efectos, como la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo o la Ley 3/2012, de 6 de julio, sobre medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que, como veremos, pueden neutralizar los efectos de la primera.

Actualmente, se habla poco del principio de igualdad²⁷, en tanto que los acontecimientos están llevando a la doctrina a ocuparse de otros temas de mayor actualidad para el mercado de trabajo. Tras la entrada en vigor de la LOI fueron muchos los autores que realizaron buenos trabajos en torno a esta Ley, cayendo después en un rotundo silencio, pese a que la Ley marcaba un plazo de cuatro años desde su entrada en vigor, para que sus efectos fueran revisados (Disposición Final 5ª). Precisamente, el trascurso de ese periodo nos ha movido a la realización de esta investigación, a fin de comprobar si la LOI ha marcado o no, un antes y un después en materia de igualdad.

²⁷ Algunos de los trabajos realizados después de la entrada en vigor de la Ley destacados son: G. FABREGAT MONFORT, *Los planes de igualdad como obligación empresarial*, Bomarzo, Albacete, 2009; R.F. GALLARO MOYA, "Los nuevos planes de igualdad en la empresa: un análisis de las primeras experiencias", *Revista de Derecho Social*, nº 48, 2009; M. OLMO GASCÓN, "El contenido de los planes de igualdad: guías y directrices prácticas", *Revista Jurídica sobre Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, (*Aequalitas*), nº 32, 2013; AA.VV, *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género*, O. MOLINA HERMOSILLA, (Dir), Comares, Granada, 2012.

De la situación de las mujeres antes de que entrara en vigor la LOI ya se ha ocupado la doctrina de forma extensa, no obstante, merece recordar sucintamente cual era la realidad normativa y convencional hasta ese momento. El principio de igualdad y la prohibición de conductas discriminatorias se ordenaba tanto en el plano internacional²⁸, como en el comunitario, al que ya nos hemos referido, o interno²⁹. En éste último ámbito las garantías legislativas existentes eran bastante escasas hasta que no entró en vigor la LOI, y tan elevado el peso de la tradición en nuestra cultura, jugando en contra de dichos principios, que era necesaria la intervención de los agentes sociales en esta materia.

El artículo 14 de nuestro texto constitucional garantiza la igualdad formal entre hombres y mujeres y su art. 9.2 encarga a los poderes públicos el cumplimiento efectivo de ese principio. En el Estatuto de los Trabajadores también tenemos el art. 4.2. c) que recoge expresamente el derecho a no ser discriminado directa o indirectamente para el empleo por razones de sexo, sin más desarrollo normativo al respecto.

La ausencia de leyes que desarrollaran el principio de igualdad, en nuestro país justificó que en el ámbito laboral los sujetos colectivos se encargaran de su cumplimiento. El grado de intervención de los agentes sociales en materia de igualdad variaba dependiendo del sector o del nivel en el que actuaban, de forma que en esta materia se atribuían funciones que podían ir desde la mera información, pasando por la consulta hasta la negociación. Aunque, fuera cual fuera el grado de participación de los representantes legales de los trabajadores, lo que sí era cierto es que cada vez eran más frecuentes los llamamientos de la negociación colectiva al prin-

²⁸ Algunos de los documentos internacionales en los que se defienden estos principios son: el Preámbulo de la Carta de Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, la Declaración de Méjico sobre la Igualdad de la Mujer y su Contribución al Desarrollo y la Paz y el Plan de Acción Mundial para la Década (1976–1985), entre otros.

²⁹ Sobre el deber de no discriminación del empresario: N. MENDOZA NAVAS, "Los derechos del trabajador", en P. CHARRO BAENA, (Coord.), *Régimen general del contrato de trabajo*, Pamplona, Aranzadi, 2010, pp. 531 a 536.

cipio de igualdad de trato y no discriminación. No en vano, hay que reconocer, que durante un periodo se produjo un incremento importante de las cláusulas colectivas dedicadas al tratamiento de esta cuestión, sin que ello nos impida hablar del carácter residual al que estaba sometido este tema, en comparación con el asentamiento que tenían otras materias en la negociación colectiva.

En esa etapa de ausencia de leyes específicas en materia de igualdad, eran bienvenidas las escasas cláusulas colectivas que se preocupaban de esta materia. Cada vez eran más los convenios colectivos que se detenían a redactar una cláusula de carácter general en la que se comprometían con la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de aplicación del convenio, otras veces, se limitaban a transcribir el art. 14 CE³⁰.

A partir de la entrada en vigor de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que tanto contribuyó a incrementar las tasas de empleo femenino en nuestro país, empezó a extenderse la tesis de que la igualdad entre los trabajadores de diferente sexo sólo la conseguiríamos si garantizamos el derecho de conciliación. Durante una larga etapa los sujetos negociadores confunden el principio de igualdad de trato por razón de sexo con la conciliación, que es un mero instrumento para la realización del citado principio. Esta tesis hizo un flaco favor a las mujeres, porque las medidas de conciliación que se incluían en los convenios colectivos e incluso en los acuerdos, que de forma independiente se negociaban en las empresas, se consideraba que sólo beneficiaban a ellas, provocando un efecto “boomerang”, volviéndose en su contra en tanto que los empresarios preferían contratar a hombres, que consideraban apenas harían uso de esos derechos³¹.

³⁰ N. MENDOZA NAVAS, “Negociación colectiva como elemento corrector de las desigualdades por razón de género en las relaciones laborales”, *Relaciones Laborales* núm. 13 (2010), pp. 101 a 130.

³¹ Sobre este efecto “boomerang” se pronuncia el Informe de la Fundación 1º de Mayo, “*Debates en relación con la conciliación, ¿conciliación o igualdad?*”, nº 37, mayo, 2011,

Esta visión tan miope de la igualdad empieza a cambiar, incluso, antes de que entrara en vigor la LOI, al empezarse a incluir en los convenios colectivos medidas para el fomento de la igualdad, más allá de las vinculadas al tiempo de trabajo y a facilitar la atención de las responsabilidades familiares.

La entrada en vigor de la LOI supone un gran paso adelante por varias razones, porque va más allá de la igualdad formal a la que hace referencia el art. 14 CE, buscando la igualdad efectiva o real; garantiza la transversalidad del principio de igualdad, exigiendo su cumplimiento en varios ámbitos, más allá del laboral, al que dedica una buena parte de su articulado; incorpora la prevención de las conductas discriminatorias y prevé políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad; promueve la negociación de medidas concretas en el marco de las empresas; rompe el binomio igualdad–conciliación, dejando claro que ésta última sólo es un instrumento para el logro de la primera y apuesta por la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la atención a la familia; convierte el principio de igualdad de trato y de oportunidades en un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, exige que se integre en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas (art. 4 LOI)³².

señalando que estas políticas de conciliación posibilita que las mujeres puedan participar en el ámbito laboral sin dejar de atender a las responsabilidades familiares (con claras limitaciones en ambos ámbitos), pero no garantiza la participación de los hombres en el ámbito doméstico. No se considera la división sexual del trabajo que preside, actualmente, la organización de la vida cotidiana, por lo que, mientras se sigan impulsando estas políticas de conciliación, como una cuestión “de y para” las mujeres, persistirán las desigualdades de género dentro y fuera del mercado de trabajo. El resultado de todo ello es que, con estas políticas, la situación de las mujeres en el mercado laboral no mejora, no ayudan a avanzar en el reparto del trabajo entre los sexos, en igualdad y con autonomía y libertad de las mujeres. El viejo debate en el seno del feminismo, en relación con las reivindicaciones de incremento de los permisos laborales y su posible repercusión negativa en el empleo de las mujeres vuelve a ponerse de actualidad.

³² Es verdad que algunos sectores de la doctrina han criticado lo limitado de esta previsión que a la vista de las exigencias de igualdad efectiva, debería haber contemplado también la incorporación de la transversalidad de género en la elaboración de las normas y no sólo en la interpretación y aplicación, una vez aprobadas: J.F. LOUSADA AROCHENA, “El principio de transversalidad: origen y significado”, *Temas laborales*, nº 91, 2007.

Pese a su carácter transversal el legislador muestra una especial preocupación por el trabajo, pero en este espacio no ha optado por una regulación sustantiva completa, sino por llamar a la autonomía colectiva. El legislador ha hecho dejación de sus facultades reguladoras para que sean los agentes sociales los que lo ordenen a través de la negociación colectiva de ámbito empresarial –convenios colectivos o planes de igualdad–.

La Ley dispone los mimbres necesarios para construir el principio de igualdad efectiva o real entre hombres y mujeres pero en el reducido marco de la empresa, cuando debería haberse marcado un ámbito de actuación más extenso, como es el sector, teniendo en consideración que donde encontramos una verdadera correlación de fuerzas negociadoras es en los ámbitos superiores.

El sector más crítico con la Ley advertía que sólo estábamos ante el comienzo de un largo camino pendiente de recorrer, en la medida que esta norma sólo marcaba el camino a seguir por los sujetos colectivos con escasas normas sustantivas.

Ya han pasado más de seis años desde su entrada en vigor, por lo tanto, estamos en el momento adecuado para hacer valoraciones en torno a sus efectos. Para ello empezamos planteándonos una serie de preguntas, la primera cuestión es, si esta Ley ha conseguido sus ambiciosos objetivos o sólo estamos ante una Ley voluntariosa pero con escasa capacidad de alteración de la realidad. La respuesta dependerá de cuáles consideremos que eran sus pretensiones, si entendemos que el legislador buscaba la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la sociedad, obviamente, al menos, en el ámbito laboral, no lo ha conseguido, como nos demostrarán las estadísticas que presentaremos a posteriori; pero, si lo que pretendía era avanzar respecto a las desigualdades que existían antes de su entrada en vigor, y por ello la Disposición Final 5ª de la LOI se propone un periodo de cuatro años para su evaluación, comprobaremos qué se han producido tímidos avances.

Relacionado con el logro de los objetivos legalmente previstos, nos planteamos, en segundo lugar, si la LOI se está cumpliendo o no, en el marco de la empresa, porque si se está incumpliendo, los escasos resultados alcanzados responden, lógicamente, a esta realidad, pero en ese caso, ¿por qué no existen numerosas demandas judiciales que soliciten su efectivo cumplimiento?, porque la realidad es que esta norma no está generando mucha conflictividad³³.

Precisamente, la baja conflictividad de esta Ley nos permitiría sostener que se está cumpliendo, en cuyo caso, sólo se puede entender que estamos ante una ley insuficiente, que no consigue erradicar la situación de desigualdad y discriminación que existe entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. A nuestro juicio, su objetivo es muy ambicioso y su marco de actuación principal muy reducido, el plan de igualdad, que no se exige en el ámbito sectorial de negociación colectiva sino en el empresarial, donde las fuerzas negociadoras están más debilitadas y donde la igualdad se convierte en moneda de cambio con otros derechos.

Así pues, parece que el legislador abandona a la suerte de la negociación colectiva empresarial el principio de igualdad, no da pautas de actuación a los agentes sociales, no establece contenido mínimo para el plan, no exige el control público de los resultados, no impone plazos de negociación, no dispone sanciones que persuadan de su incumplimiento, etc., lo cual está provocando en la práctica: primero, que cualquier documento negociado al que las partes denominan “plan de igualdad” sea suficiente para considerar cumplida la Ley, aunque no responda a un verdadero plan, y segundo, que no existan todos los planes que debiera atendiendo a los criterios numéricos de plantilla que marca la Ley.

En tercer lugar, nos planteamos si es significativo o no el número de planes, así como, el número de trabajadores potencialmente

³³ En una base de datos de jurisprudencia introducimos una búsqueda con los términos “plan de igualdad” y aparecen alrededor de 150 sentencias de los diferentes tribunales (Juzgados de los Social, Tribunal Superior de Justicia, Audiencia Nacional, Tribunal Supremo) de las cuales sólo alrededor de veinticinco abordan aspectos vinculados realmente a los planes de igualdad.

afectados por ellos. La ausencia de un registro público de planes impide tener cifras exactas en torno a los planes elaborados. Sólo podemos conjeturar, a partir de los datos manejados, que el número de planes ha experimentado una tendencia creciente desde 2007 hasta final de 2010 y que en ese año el proceso de aprobación de planes de igualdad alcanza su máxima intensidad, aprobándose el 37% de los mismos, ralentizándose, de nuevo, su negociación a partir de entonces.

Tampoco se puede conocer la cifra de trabajadores que podrían estar teóricamente beneficiándose de un plan de igualdad, aunque ese número nos puede ayudar a entender los efectos de la LOI sobre la realidad de los trabajadores. Por ello, partiremos de una hipótesis: suponer que todas las empresas de más de 250 trabajadores han cumplido con la obligación de presentar planes de igualdad, la cual no podemos comprobar ante la ausencia del citado registro público.

Ahora bien, atendiendo a los datos del Directorio Central de Empresas (DIRCE) hay que decir que a 1 de enero de 2012 en España están registradas 3.195.210 empresas, de las cuales 3.191.416 (99,88 %) son PYMES (empresas que tienen entre 0 y 249 trabajadores). Con más de 250 empleados sólo están registradas 3.794 empresas que ocuparían a 5.015.300 trabajadores (37,1% del total de asalariados de este país), mientras que las PYMES ocupan al 62,59 % del total. Si las empresas de más de 250 trabajadores hubieran cumplido, efectivamente, con la obligación de presentar un plan de igualdad, nos encontraríamos con que un tercio de la población asalariada estaría afectada por uno, cifra que no es nada desdeñable.

Ahora bien, ¿a qué sectores corresponde ese tercio de trabajadores?, ¿son los sectores más masculinizados? Es decir, ¿cuántos trabajadores del 37,1% son mujeres? No se pueden obtener cifras exactas, pero si podemos saber si los sectores a los que corresponden esas grandes empresas están más o menos masculinizados.

Para ello, lo primero que determinemos es, en qué sectores se ubican esas grandes empresas.

TAMAÑO DE LAS EMPRESAS ATENDIENDO A LOS SECTORES						
	Sin asalariados	1-9 asalariados	10-49 asalariados	50-249 asalariados	0-249 asalariados	+ 250 asalariados
INDUSTRIA	38,5%	46,6%	12,3%	2,3%	99,6%	0,4%
CONSTRUCCIÓN	59,6%	36,3%	3,7%	0,4%	99,96%	0,04
COMERCIO	51,3%	45,4%	2,9%	0,4%	99,9%	0,1%
RESTO SERVICIOS	57,8%	38,3%	3,2%	0,6%	99,9 %	0,1%
TOTAL	55,2%	40,3%	3,8%	0,6%	99,9%	0,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del DIRCE

El sector de la industria es el que engloba el mayor número de grandes empresas, contando con un 0,4% frente al 0,1% que tiene el sector del comercio o las que incluimos en el epígrafe “resto de servicios”. En las empresas englobadas bajo ese epígrafe se incluyen (hostelería, transporte y almacenamiento, información y comunicaciones, actividades financieras, inmobiliarias, de seguros, educativas, sanitarias, servicios auxiliares, asistencia social) al que si le sumamos el comercio (al por mayor y al por menor y los intermediarios del comercio) nos encontramos con que entre ambos aglutinan el mayor número de empresas (78%).

La industria con un 0,4% de empresas de más de 250 trabajadores es uno de los sectores más masculinizados, mientras que en el sector servicios (servicios sociales, educación o sanidad) y el comercio es de los más feminizados. Esta conclusión que refleja la masculinidad de las grandes empresas viene corroborada por los propios planes de igualdad revisados, que en su mayoría, ya diagnostican esta desproporción de sexos en su plantilla a favor de los hombres.

Para terminar con esta serie de preguntas, nos planteamos si la LOI tiene capacidad para erradicar las desigualdades o discriminaciones que sufren las mujeres en sus condiciones de trabajo. A lo que sólo se puede dar una respuesta negativa, porque aun-

que la LOI se cumpliera en su integridad sigue quedando el mayor porcentaje de la población trabajadora fuera de su paraguas protector; ello sin dejar de insistir en que esta Ley no contiene obligaciones exclusivamente para las empresas con más de 250 trabajadores, todas las empresas están obligadas (art. 45.1 LOI) sin perjuicio de que sólo a ellas les exige planes.

3.1. LA IMPORTANCIA DE LAS ACCIONES POSITIVAS EN EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL

Los tipos de medidas susceptibles de incluirse en un plan son muy variados, de hecho, tras un repaso de los planes de igualdad observamos que éstas pueden ir desde una modificación del lenguaje utilizado por la empresa hasta la elaboración de un procedimiento específico que garantice la promoción profesional en igualdad de oportunidades a hombres y mujeres. Ahora bien, hay un tipo de medida especialmente interesante para el logro de la igualdad real, que ha merecido una regulación específica, tanto en el ámbito internacional, como en el comunitario y nacional, que son las acciones positivas.

Estas acciones proporcionan un tratamiento desigual al hombre que a la mujer en aquellos campos en los que ambos parten de posiciones diferentes³⁴, porque sólo favoreciendo a quienes parten de una situación de desventaja se asegura una auténtica igualdad de oportunidades a todas las personas³⁵. Un tratamiento igualitario produciría discriminaciones cuando se aplicara sobre colectivos que padecieran, de hecho, una situación de desigualdad o,

³⁴ El Comité para la Igualdad entre Hombres y Mujeres del Consejo de Europa define a la acción positiva como “estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades por medio de unas medidas que tiendan a contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas...”

³⁵ No olvidemos que las acciones positivas pueden favorecer al hombre o a la mujer porque se trata de otorgar preferencia al sexo menos representado. De acuerdo con esta teoría: R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, “El complejo juego entre la Ley y la negociación colectiva en la nueva Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres: significación general y manifestaciones concretas I y II”, *Relaciones Laborales*, nº 8, 2007, en <http://www.laleylaboral.com>, p. 11.

dicho de otro modo, no sería posible llegar a una situación de igualdad cuando se parte de una situación de desventaja.

Estas medidas tratan de reequilibrar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres y conseguir a medio o largo plazo, la igualdad real entre ambos sexos en un marco específico. Son medidas temporales destinadas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a las mujeres alcanzar una situación de igualdad real de oportunidades.

Están reconocidas en el ordenamiento jurídico internacional desde que las introdujera el Convenio nº 111 de la OIT de 25 de junio de 1958 al considerar no discriminatorias las “medidas especiales” que se puedan adoptar para responder a las necesidades de ciertos grupos.

A posteriori, fue la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979, la que declara que no se considerará discriminatorio la adopción de medidas especiales de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad *de facto* entre el hombre y la mujer, siempre que no suponga el mantenimiento de normas separadas para una y otra, y cesen una vez logrados los objetivos de igualdad de oportunidades y trato.

En el ámbito comunitario, la acción positiva se reconoció, por primera vez, en la Directiva del Consejo 76/207/CEE, cuyo art. 2.3 y 2.4 establece que su aplicación no obstaculizará las disposiciones relativas a la protección de la mujer, sobre todo en lo que concierne al embarazo y la maternidad, de la misma forma que se podrán adoptar medidas que tiendan a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular, aquellas que evitan las desigualdades de hecho que afectan a las mujeres en el campo del art. 1 (acceso al empleo, promoción y formación profesional, condiciones de trabajo y Seguridad Social).

Estas medidas se han aceptado de nuevo en las últimas Directivas que han reforzado el Derecho antidiscriminatorio de la Unión Europea: las Directivas 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2002/73/CE y 2006/54/CE.

Tanto en la normativa internacional, comunitaria como interna estas acciones se perciben como una excepción al principio de igualdad de trato, cuando debería haberse realizado una construcción de estas medidas desde la perspectiva de la nueva concepción del principio de igualdad entre hombres y mujeres a la que sirve la estrategia europea de la transversalidad y para la que aquellas constituyen una de sus herramientas fundamentales.

En el ordenamiento español también han sido reconocidas estas medidas expresamente en el art. 43 LOI y, lo que es más importante, éstas abundan en los planes de igualdad. Las encontramos con mucha frecuencia en la selección de trabajadores, a través de las denominadas “cláusulas de desempate”, en las que se prevé que a igualdad de condiciones en el acceso al empleo de un hombre y una mujer se optará por el sexo que esté menos representado en el departamento, sección o área a la que corresponda el puesto que se quiera cubrir. Habitualmente, los planes no priorizan directamente a la mujer, sino al sexo infra-representado, de forma que se deja abierta la posibilidad a que esta medida beneficie a uno u otro sexo.

Otros planes delimitan expresamente las categorías en las que las mujeres están infra-representadas, por ejemplo, algún plan de igualdad sólo adopta esta acción con respecto a las mujeres “gruistas” y otras cláusulas además proponen una progresión mínima anual de las mujeres en esas categorías.

Una variante de este tipo de “cláusulas de desempate” para el acceso al empleo son las que dan prioridad a igualdad de capacitación a las mujeres pero sólo en aquellas escalas, niveles o categorías en los que su representación sea inferior al 40%. De esta forma, cualquier grado de infra-representación no es suficiente

para justificar la preferencia por uno u otro sexo, sólo ante determinados niveles.

Las acciones positivas en la contratación implican que a igualdad de condiciones de dos candidatos ya seleccionados, se contrate al del sexo menos representado en el área al que corresponda el puesto de trabajo que se va a cubrir, hasta conseguir proporcionalidad de ambos sexos. En algún plan nos hemos encontrado la siguiente medida “se facilitará la conversión de temporales a indefinidos hasta equiparar proporción de temporalidad mujeres/hombres”.

Son escasos los planes de igualdad que introducen acciones positivas en materia de contratación, pese a que algunos muestran su voluntad por hacerlo, introduciendo una medida de este tipo: “la comisión de igualdad velará por la ocupación de vacantes, velando porque a igualdad de condiciones y *siempre que sea posible*, se priorice la incorporación de personas del sexo menos representado en la unidad receptora”, la inclusión de la fórmula “siempre que sea posible” puede dejar sin efecto la medida y convertirla en una acción meramente discrecional del empresario.

En las promociones profesionales también abundan las acciones positivas, pero para que estas acciones sean efectivas en la práctica, deberían incluirse también en los procesos de formación continua, porque recordemos que un requisito indispensable para aplicar las acciones positivas es la igualdad de condiciones, méritos y competencias entre un sexo y otro. Por tanto, si no se favorece la formación continua de las mujeres, permitiéndoles adquirir las competencias necesarias para promocionar en la empresa, la mujer se situará siempre en inferioridad de condiciones con respecto al hombre en los procesos de promoción interna.

En formación continua se consideran acciones positivas medidas que no son tales: las que ofrecen el reembolso a las trabajadoras de la matrícula que efectúen a un curso de formación profesional si éste les facilitara el acceso a secciones masculinas; reservas de plazas en cursos de formación a favor de las mujeres; medidas

para facilitar el conocimiento y manejo de las nuevas tecnologías a las mujeres, reservando un porcentaje de plazas en estos programas de formación; medidas que promueven la participación de mujeres en cursos de formación continua que les facilite el acceso a actividades masculinizadas en la empresa –mantenimiento, sastretería, cocina y restauración–, etc. La confusión se vuelve a presentar entre las acciones positivas y las cuotas, de hecho, en algún plan se considera acción positiva la reserva de cuota del 50% para mujeres en formación con el objetivo de la promoción.

3.2. LAS EXIGENCIAS DE LA LEY 3/2012 DIFICULTAN EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY 3/2007

Aunque la Ley 35/2010 ya modificó sustancialmente el Estatuto de los Trabajadores y buena parte de los resultados que mostraremos en las estadísticas han sido también consecuencia de esta Ley, ahora nos centraremos en la reforma posterior, introducida por la Ley 3/2012, y que alteró sustancialmente a la primera. En el Preámbulo de esta última Ley se justifica la reforma laboral en la gravedad de la crisis económica actual que atraviesa España y que ha provocado una importante destrucción de empleo, lo que demuestra, a juicio del legislador, que nuestro modelo laboral es insostenible.

La Ley 3/2012 dice apostar por el equilibrio en la regulación de nuestras relaciones de trabajo: equilibrio entre la flexibilidad interna y externa, entre la regulación de la contratación indefinida y la temporal, entre la movilidad interna en la empresa y los mecanismos extintivos del contrato de trabajo, en definitiva, trata de fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atraviesa la empresa, sin preocuparse de las consecuencias que estas medidas puedan tener sobre el empleo, en general, y el de las mujeres, en particular. Los efectos que esta Ley ha tenido sobre el empleo han sido devastadores, como veremos, pero para las mujeres puede implicar retrocesos sobre avances que han costado años de esfuerzo.

El legislador español ha ignorado las recomendaciones del Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011–2020), de 7 de marzo de 2011³⁶, que requiere a los Estados miembros a que cuando elaboren y apliquen sus programas nacionales de reforma, incorporen una perspectiva de género y promuevan políticas de igualdad entre los sexos, así como, la Estrategia “Europa 2020”, que exige unos porcentajes de empleo del 75%, que no se podrá alcanzar, si no aumenta el empleo femenino.

La reforma laboral de 2012 no tiene un estudio de impacto de género y tampoco hace ni una sola referencia a la situación de las mujeres. Nos encontramos, por tanto, con que el legislador no sólo no ha tenido en cuenta las exigencias comunitarias citadas anteriormente, ni las previsiones del art. 4 de la LOI, en el que se requiere que el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres debe ser un principio informador del ordenamiento jurídico, ni las de la Ley 30/2003 de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

Pero lo peor no es la ignorancia de esas normas por parte del legislador, sino que sus últimas reformas dificultan el cumplimiento efectivo de principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo. Esta última Ley ha introducido cambios en algunos campos de la relación laboral que discriminan indirectamente a la mujer, es decir, se han incluido cláusulas que bajo la apariencia de neutralidad, en tanto en cuanto afectan a hombres y mujeres por igual, en la práctica perjudican más a éstas últimas.

Esta última reforma laboral modifica, por un lado, la contratación, en concreto, crea un contrato nuevo y reforma el contrato a tiempo parcial, por otro, con el objetivo de la “flexiseguridad” incentiva la flexibilidad interna en la empresa, facilitando la movilidad funcional y geográfica, así como, la modificación sustancial de las

³⁶ DOUE de 25 de mayo 2011.

condiciones de trabajo y, por último, introduce algunas reformas sobre derechos, que son indispensables para la conciliación.

Primero nos referiremos a los negativos efectos que la reforma del contrato a tiempo parcial puede tener sobre las mujeres. Esta ley abre la posibilidad de realizar horas extraordinarias, aspecto que suponía uno de los elementos diferenciadores de dicho contrato respecto del resto, porque era posible realizar horas complementarias, pero no horas extraordinarias. Ahora la persona contratada a tiempo parcial podrá realizar horas ordinarias, extraordinarias y complementarias, siempre que no se supere de esta forma la jornada de trabajo de una persona contratada a tiempo completo, según el convenio colectivo aplicable o el Estatuto de los Trabajadores. El legislador no sólo incrementa la dedicación de los trabajadores a tiempo parcial, sino que además admite la discrecionalidad del empresario en la distribución del tiempo de trabajo, en tanto en cuanto, salvo pacto en contrario, el 10% de la jornada contratada podrá ser distribuido de forma irregular por éste (art. 34.2 ET).

El legislador otorga al empresario plena disponibilidad sobre el trabajador a tiempo parcial, porque, si bien, las horas extraordinarias son teóricamente voluntarias para el trabajador, son muchas las ocasiones en las que dicha voluntariedad es cuestionable, porque éstas pueden configurarse como obligatorias por convenio colectivo, hasta el punto de que la negativa a su realización puede desencadenar consecuencias disciplinarias, de forma que, pocas veces los trabajadores consideran que tengan verdadera libertad para oponerse a realizarlas.

Teniendo en cuenta que en un elevado porcentaje de casos este contrato se elige para compatibilizar el trabajo con otro tipo de tareas u obligaciones, la plena disponibilidad del trabajador a tiempo parcial dificultará que pueda ser una modalidad libremente escogida y puede provocar la expulsión del mercado de trabajo de personas con responsabilidades familiares, habitualmente muje-

res, cuando no puedan asumir las nuevas medidas de flexibilidad horaria introducidas en esta modalidad contractual³⁷.

Esta nueva regulación ha sido acusada y con razón, desde diferentes sectores de la doctrina, de generar más desigualdad entre ambos sexos y discriminación indirecta a las mujeres, dado que el tiempo de trabajo recibe un tratamiento claramente peyorativo en los trabajadores a tiempo parcial –ocupado fundamentalmente por mujeres– frente a los trabajadores a tiempo completo³⁸.

En segundo lugar, nos referiremos a los desiguales efectos que la nueva modalidad de contrato indefinido puede tener sobre hombres y mujeres. El contrato indefinido de “apoyo a emprendedores” se crea para favorecer a las empresas que tengan menos de 50 trabajadores³⁹. Se trata de un contrato a jornada completa, con un periodo de prueba de un año y con una serie de incentivos fiscales y bonificaciones sociales que varían en función del sexo de la persona contratada, siendo discretamente mayores para la contratación de mujeres. Los citados incentivos benefician a hombres y mujeres pero no son los únicos beneficios, se han previsto otros

³⁷ M.A. BALLESTER PASTOR advierte que una regulación adecuada del contrato a tiempo parcial podría absorber parte del trabajo no declarado que existe, eso sí, siempre que el trabajo a tiempo parcial no hubiera sufrido los últimos cambios –distribución irregular de la jornada y horas extraordinarias–, resultaría necesario que la contratación a tiempo parcial fuera lo suficientemente flexible desde la perspectiva horaria como para permitir ajustes en caso de fuerza mayor y para evitar la obligación de realizar jornadas imprevistas: “Contradicciones y desatinos de la regulación del trabajo a tiempo parcial en España”, en *Mujeres en la crisis: mercado de trabajo, Revista de la Fundación 1 de Mayo, Observatorio Mujer, Trabajo y Sociedad*, nº marzo, 2013, p. 22. Al respecto también se pronuncia F. LOUSADA AROCHENA, “La reforma laboral 2010/2012 desde una perspectiva de género”, *Revista Jurídica sobre Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Aequalitas)*, nº 32, 2013, en http://www.aragon.es/DepartamentosOrganismosPublicos/Organismos/InstitutoAragonesMujer/AreasTematicas/CentroDocumentacion/ci.01_03_Revista_aequalitas_detalleDepartamento#section1 para afirmar que esta nueva regulación colisiona con el derecho a la vida personal y familiar.

³⁸ J. CABEZA PEREIRO, “Nuevos interrogantes en torno al contrato a tiempo parcial”, *Aranzadi Social*, nº 2, vol.5, 2012, p. 4.

³⁹ Sobre este contrato véase: M.C. SALCEDO BELTRÁN, “El Contrato de apoyo a emprendedores: su difícil encaje en la normativa internacional, europea y nacional”, *Revista de Derecho Social*, nº, 62, 2013.

que serán disfrutados por los desempleados con prestación contributiva por desempleo.

Si el contrato se le realiza a un percceptor de la prestación por desempleo contributivo que lleve en esta situación durante al menos tres meses, podrá compatibilizar su salario con el 25% de la prestación por desempleo que tuviera reconocida y pendiente de percibir⁴⁰. Lo razonable hubiera sido extender estos beneficios a todos los perceptores de prestación –desempleo o subsidio de desempleo–, no limitarla a los desempleados con prestación porque esta regulación coloca a los subsidiados, que suelen ser más mujeres que hombres, como se puede comprobar en las estadísticas, en peor situación de empleabilidad, cuando precisamente es el más vulnerable y del que más debería fomentarse su contratación. En cualquiera de los años revisados observamos que siempre es inferior el número de mujeres desempleadas que perciben una prestación contributiva que los hombres.

BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO DEL NIVEL CONTRIBUTIVO SEGÚN SEXO (miles)			
AÑO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
2012	1.381,3	800,6	580,6

Fuente: Elaboración propia según datos del SEPE

En tercer lugar, se han modificado las medidas de flexibilidad interna –arts. 39, 40 y 41 del ET–: las causas que las justifican y el procedimiento para llevarlas a cabo; y desde el punto de vista del impacto de género, tanto la movilidad funcional (art. 39 ET), como la geográfica (art. 40 ET), y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (art. 41 ET) tienen una gran importancia.

⁴⁰ La empresa tendrá derecho a una deducción fiscal con un importe equivalente al 50 % de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, con el límite de doce mensualidades, siempre que el desempleado hubiera percibido la prestación durante, al menos, tres meses en el momento de la contratación. Lo cual significa que el trabajador desempleado debe haber generado una prestación contributiva superior a la básica, que es de tres meses, por un año de empleo. Además, en este caso, el desempleado contratado podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25 % de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de su contratación.

La flexibilidad introducida en los traslados y desplazamientos de trabajadores afectará negativamente tanto a hombres como mujeres, pero hay que tener en cuenta que son las mujeres las que siguen asumiendo las cargas familiares y ello les impedirá a ellas, en un porcentaje más alto que a ellos, la asunción de las consecuencias de una decisión empresarial de desplazamiento o traslado. Ello sin perjuicio de que en el caso de que la medida sea temporal (desplazamientos), el impacto puede ser menor, ya que puede, en algunas ocasiones, suponer solo la movilidad de la persona trabajadora sin su familia.

La única aportación interesante de la última reforma laboral de 2012 ha sido la introducción de otros colectivos con prioridad de permanencia en la empresa ante esta medida, que ha dejado de ser exclusiva de los representantes de los trabajadores, ahora la norma permite, si el convenio colectivo así lo prevé, y, entendemos, que también lo puede hacer el plan de igualdad, que existan otros trabajadores con esa prioridad, tales como, los que tengan cargas familiares, mayores a cargo o discapacitados (art. 40.5 ET).

El legislador ha flexibilizado la modificación de condiciones sustanciales de trabajo, como, jornada de trabajo, horario, turnos, salario, sistema de trabajo o funciones. La norma ha rebajado las causas que justifican cualquiera de esos cambios, así como, el procedimiento para llevarlas a cabo.

La reforma de las medidas de flexibilidad interna puede tener dos efectos: en unos casos, la expulsión de las personas con responsabilidades familiares del mercado de trabajo (generalmente mujeres) cuando no pueden asumir determinadas medidas de flexibilidad interna ordinaria (por ejemplo, una distribución irregular de la jornada) o extraordinaria (por ejemplo, un traslado o una modificación sustancial de condiciones de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción); en otros casos, puede provocar también que, en las situaciones más extremas (familias monoparentales, familias numerosas...) el miembro de la unidad familiar que asume la responsabilidad de cuidados ni

siquiera intente acceder al mercado de trabajo ordinario y acabe realizando trabajos marginales no declarados, generalmente, en su propio domicilio o en otros domicilios particulares.

Desde la doctrina se advierte que una configuración adecuada del contrato de trabajo a tiempo parcial podría resolver parte de ese problema, porque podría servir para reflotar parte del trabajo no declarado⁴¹, aunque las últimas reformas que ha sufrido esa modalidad contractual no contribuyen a ello.

Para terminar, nos referiremos a las modificaciones introducidas en los derechos de conciliación. Sólo en un caso se ha favorecido a los trabajadores, en concreto, con el permiso de lactancia del menor de nueve meses que se ha convertido en un derecho de los trabajadores, y no exclusivo de las mujeres trabajadoras, cumpliendo las previsiones de la LOI. Antes se decía que podía ser un derecho disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajasen, ahora se considera un derecho individual de los trabajadores –hombres o mujeres–, no es necesario que esta última ceda el disfrute del derecho al progenitor varón, ambos son titulares del derecho, aunque igualmente se limita a uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. (art. 37.4 ET).

Otros cambios no tienen especial interés, como sucede con la modificación acometida en el apartado 8 del artículo 34 del ET, que antes de la reforma, establecía que “el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella” y tras la reforma de 2012 se le añade que, “a tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida

⁴¹ M.A. BALLESTER PASTOR, “Contradicciones y desatinos de la regulación del trabajo a tiempo parcial en España”, op. cit., p 21.

personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas”, esta alteración apenas tiene trascendencia porque establece sencillamente que “se promoverán” ciertas formas de conciliación como horario flexible o jornada continuada, pero sin configurar verdaderamente ningún derecho subjetivo. El inalterado primer párrafo del art. 34.8 ET excluye la existencia de un derecho individual y directo a la conciliación de responsabilidades en cualquiera sus manifestaciones.

Es verdad, que el legislador ha vuelto a poner a la misma altura los intereses personales de conciliación con los empresariales a la hora de resolver una solicitud de adaptación de jornada, pero la última interpretación del Tribunal Constitucional en su sentencia 26/2011, de 14 de marzo, en la que exige que el derecho de conciliación esté permanentemente presente a la hora de valorar las prerrogativas empresariales permite al trabajador exigirle al empresario la exposición y motivación de su negativa a aceptar cualquier solicitud de adaptación de jornada⁴².

Otras modificaciones de derechos de conciliación, sí han sido limitado, al señalar que la reducción de jornada sea “diaria” (art. 37.5 ET), lo que impediría algo que se ha podido hacer hasta ahora, como es acumular de forma semanal, mensual o anual, como sucedía antes de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, a menos que se pacte expresamente en el convenio colectivo o, por supuesto, en el plan de igualdad, como se viene haciendo.

En cuanto a la concreción de horarios en la reducción de jornada, se señala que es el trabajador o trabajadora que lo solicite quien determinará ese periodo dentro de su jornada ordinaria. No obs-

⁴² Una interpretación interesante de la posición que ocupa este derecho a la conciliación en el marco constitucional en relación con las adaptaciones de jornada hace: M.A. BALLESTER PASTOR, “La flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo: jornada y distribución del tiempo de trabajo”, *Revista de Derecho Social*, nº 62, 2013, p.86. A juicio de esta autora la Sentencia del Tribunal Constitucional 26/2011 le ha atribuido a este derecho la naturaleza de fundamental y ello tiene como principal consecuencia en relación a la adaptación de la jornada que el empresario debe aportar alguna razón para la denegación del beneficio solicitado por el trabajador para la conciliación.

tante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de la jornada atendiendo a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y a las necesidades productivas y organizativas de las empresas (art. 37.6 ET). Esta última modificación es bastante desalentadora porque –siguiendo la doctrina más autorizada– “(se) ha trasladado ... al ámbito personal de los trabajadores con responsabilidades familiares las principales consecuencias del poder empresarial en el ámbito laboral”, y “como si ello no fuera suficiente ... (se) ha establecido, por alteración del artículo 37 del ET, una reducción en los derechos que facilitan la compatibilidad”, contrastando todo ello frontalmente con el carácter fundamental de los derechos de conciliación⁴³.

Ante esta restricción de derechos sólo queda la posibilidad de que el plan de igualdad aborde esta materia para adecuarla a la realidad de los trabajadores. Posteriormente, nos referiremos a cómo se reducen estas rigideces en los planes de igualdad que a través de cláusulas como la contenida en el Plan de Igualdad (en adelante PI) de Groupama, “quien por razones de guarda legal opte por la reducción de la jornada, podrá acumular el tiempo de reducción de ésta, en periodos vacacionales de los hijos, o en los periodos necesarios para su atención, siempre que queden aseguradas las necesidades de servicio del departamento”⁴⁴, neutralizando la última reforma sobre este derecho de conciliación.

⁴³ M.A BALLESTER PASTOR, “De cómo la reforma operada por el Real Decreto ley 3/2012 ha degradado el derecho fundamental a la conciliación de responsabilidades”, *Revista de Derecho Social*, nº 57, 2012, p. 99 y 100.

⁴⁴ El PI del Grupo Repsol reconoce que podrán solicitar acumulación de reducción de jornada de trabajadores o trabajadoras a turnos. Estas personas podrán sustituir la reducción diaria del párrafo anterior por el sistema que se explicita a continuación. “A juicio de la Dirección, si la incidencia organizativa pudiera permitirlo, los trabajadores o trabajadoras con jornada reducida por motivos familiares, podrán solicitar para todo el período de 1 año, acumular de modo continuado la reducción de jornada anualmente en periodos concretos (verano, semana santa, navidad, etc.). Se estudiará por la Dirección de la Empresa cada solicitud. Dicha solicitud se responderá en el menor plazo posible, y de ser la respuesta de la dirección de la empresa positiva, se permitirá al trabajador o trabajadora acumular el equivalente al permiso diario anual en el periodo concreto, sustituyéndole en su ausencia por la contratación temporal oportuna”.

En general, la reforma operada por la Ley 3/2012 aumenta las prerrogativas empresariales (considera plenamente disponible al trabajador a tiempo parcial, facilita las modificaciones de horario, turno, salario, etc, el cambio del lugar de trabajo, la alteración de las funciones, la distribución irregular de la jornada, el despido), todo ello en detrimento de los derechos de los trabajadores, y en particular de los trabajadores más precarios y con peores condiciones laborales en el mercado, como son las mujeres y, a su vez, frena los efectos que pudiera haber tenido la LOI sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, lo que significa que esta Ley por sí sola es insuficiente para alcanzar sus objetivos.

4. SITUACIÓN DE LA IGUALDAD EN LA CRISIS DEL EMPLEO

Como ya hemos señalado, la crisis que está viviendo España de carácter económico y financiero está provocando también la crisis del empleo y en la medida que el empleo es un instrumento para el logro efectivo del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, como ha manifestado el Consejo Europeo en diferentes ocasiones, nos encontramos que la crisis está ralentizando más la eliminación de las discriminaciones que sufren las mujeres.

La crisis del empleo ha afectado tanto a las mujeres como a los hombres, pues, aunque inicialmente los más afectados, por el tipo de sectores en el que trabajaban, fueron los hombres, a posteriori, las cifras de ambos han empeorado por igual. Las últimas reformas laborales, que tratan de paliar los efectos de la crisis sobre el empleo no han implementado políticas de igualdad, ignorando la transversalidad del principio de igualdad de la LOI y las exigencias comunitarias.

Las tasas de actividad y de empleo han decrecido en España en los últimos años, el nivel más alto lo encontramos en el año 2007, con un 69,5 % por encima de la media del 60% que se había marcado la Estrategia de Lisboa para 2010, pero desde ese año hasta 2012 la cifra no ha dejado de descender, hasta caer en casi diez puntos. Aunque, solo cuando comparamos nuestra situación con la de la Unión Europea, donde sólo ha descendido en algo más de un punto entre 2007 y 2012, comprobamos las dimensiones de nuestra caída.

Para la Unión Europea el año 2008 es el que muestra la tasa de empleo más elevada con un 70,3 % y a partir de ese año no ha dejado de disminuir. El decrecimiento ha sido de más de un punto en toda la UE, cayendo en torno al 60% en diez países y alcanzándose los índices más bajos de empleo en España (59.3%), Italia (56.9%), Hungría (55.8%) y Grecia (55.6%). Ello sin perjuicio de que en algunos Estados miembros no haya sucedido así, porque ha crecido en el caso de Alemania, Dinamarca, Suecia u Holanda.

TASA DE EMPLEO TOTAL (%)						
Años	2007	2008	2009	2010	2011	2012
UE (27)	69,9	70,3	69,0	68,5	68,6	68,5
España	69,5	68,3	63,7	62,5	61,6	59,3

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

Durante la última etapa de expansión económica, la tasa de actividad femenina ha seguido aumentando de manera significativa, debido, en términos generales, al intenso ritmo de crecimiento de la economía española y del empleo (retroalimentado, a su vez, por la incorporación de la mujer al mercado de trabajo), a los avances normativos en materia de igualdad y conciliación, al auge del sector servicios que ha supuesto nuevas oportunidades de empleo para las mujeres, a la llegada de población extranjera con un componente laboral muy fuerte, al aumento del nivel educativo de las mujeres, así como, al cambio de actitudes y valores sociales⁴⁵.

La tardía incorporación de la mujer al mercado de trabajo en nuestro país se sigue percibiendo con una brecha de empleo mayor entre ambos sexos en España que en la Unión Europea. A pesar de los avances de los últimos veinticinco años, la tasa de

⁴⁵ CES, Tercer Informe sobre la Situación de las Mujeres en la realidad socio-laboral española, 2011, p. 132. REYES DE BLAS, "Panorama reciente de la segregación laboral por género", en *Mujeres en la crisis: mercado de trabajo*, Revista de la Fundación 1 de Mayo, Observatorio Mujer, Trabajo y Sociedad, n° marzo, 2013, p. 27 y ss.

participación laboral de las mujeres en España siguió siendo mucho más baja que la de los hombres y menor que la media de las mujeres en la Unión Europea.

Así, en 2007, último año del ciclo expansivo, cuando todavía no había empezado a desplegar sus efectos la LOI, la tasa de actividad masculina española era del 80,7 % y la femenina del 58 %, lo que supone una diferencia de más de 20 puntos porcentuales, frente a los 15 puntos de diferencia que había en la Unión Europea en ese mismo año (hombres 77,8% y mujeres 62,1%).

La tasa de empleo de las mujeres estaba en 2007 en el 58%, con una diferencia de 22 puntos sobre los hombres, mientras en el año 2012 esa tasa ha bajado para las mujeres al 54%, igual que lo ha hecho la de los hombres al 64,5%, produciéndose así una reducción de la diferencia de más o menos diez puntos en un plazo de cinco años entre ambos sexos. La reducción de la diferencia en el año 2012 guarda una estrecha vinculación con los sectores en los que las mujeres desarrollan su trabajo, menos vinculados al sector de la construcción, que ha sido uno de los que más ha sufrido la crisis.

TASA DE EMPLEO: MUJERES Y HOMBRES (%)							
		2007	2008	2009	2010	2011	2012
UNIÓN EUROPEA							
	HOMBRES	77,8	77,9	75,8	75,1	75,0	74,6
	MUJERES	62,1	62,8	62,3	62,1	62,3	62,4
ESPAÑA							
	HOMBRES	80,7	78,1	71,0	69,1	67,6	64,5
	MUJERES	58,0	58,3	56,3	55,8	55,5	54,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

Así pues, admitimos que en los últimos años, desde que entró en vigor la LOI, se ha producido un incremento cuantitativo del empleo de la mujer, pero ¿se ha garantizado la calidad del empleo? Una de las causas que ocasiona las precarias condiciones en las que desarrollan su trabajo las mujeres es la segregación ocupacio-

nal⁴⁶, que obedece a estereotipos bastante arraigados en la sociedad, que presuponen que hay trabajos masculinos y femeninos, éstos últimos asociados con los trabajos que las mujeres realizan en el ámbito doméstico, y que se consideran, de alguna manera, como una prolongación de los mismos (confección textil, enseñanza, enfermería, servicios de limpieza, etc.), con los prejuicios que ello conlleva para la valoración del trabajo. No en vano, las precarias condiciones de trabajo de las mujeres están muy relacionadas con la segregación ocupacional.

Siguiendo los datos de Eurostat, en la Unión Europea en el año 2011, el 84,4% del total de las personas ocupadas (hombres y mujeres) correspondían al sector servicios; el 11,3% del empleo total en el sector industria era ocupado por mujeres y el 4,3% en el sector agrícola.

En España en el mismo año, el 89,7% del empleo total de las mujeres estaba en el sector servicios, sólo superada por Países Bajos, Bélgica, Dinamarca, Irlanda o Suecia, mientras que sólo ocupaban el 8,0% del empleo total en el sector de la industria, cifra muy baja, junto con la de Países Bajos, Bélgica, Chipre o Grecia, porque el resto de los países de la UE han conseguido una implantación de las mujeres en este sector –masculinizado– mucho mayor, hasta el 22% en la República Checa. También es más baja la cifra de empleo de mujeres en la agricultura en España (2,4%) que en el resto de la UE (4,3%) y que sólo sube considerablemente en Grecia (11,7%) o Bulgaria (14,8%).

⁴⁶ La segregación por sexos resulta perjudicial tanto para los trabajadores como para las trabajadoras, considerando que tanto los hombres como las mujeres afirman tener un mayor bienestar y una mayor satisfacción laboral cuando trabajan con colegas de ambos sexos, en este sentido se pronuncia el informe “sobre los efectos de la crisis económica en la igualdad entre hombres y mujeres y en los derechos de la mujer” de 28 de febrero 2013. <http://www.europarl.europa.eu/committees/es/femm/reports.html#menuzone>

OCUPADOS POR RAMAS DE ACTIVIDAD EN LA UE. 2011

	Servicios		Industria		Agricultura	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Reino Unido	73,5	93,3	24,6	6,0	1,9	0,7
Malta	71,6	89,7	24,4	9,7	4,0	0,6
Países Bajos	71,5	92,4	25,0	6,0	3,6	1,5
Bélgica	69,2	91,4	29,0	7,7	1,8	0,9
Dinamarca	68,8	90,6	27,1	8,4	4,1	0,9
Francia	68,0	89,5	28,3	8,8	3,7	1,8
Chipre	65,7	89,6	28,2	7,4	6,1	2,9
Grecia	65,6	81,4	23,0	6,9	11,5	11,7
Irlanda	64,5	90,1	27,8	8,9	7,7	1,0
España	64,4	89,7	30,0	8,0	5,6	2,4
Suecia	63,7	90,8	33,3	8,3	3,0	0,9
Alemania	62,1	86,8	35,8	12,1	2,0	1,1
UE-27	61,0	84,4	32,8	11,3	6,2	4,3
Austria	60,2	84,3	34,7	11,0	5,2	4,6
Italia	59,0	83,9	36,3	13,3	4,6	2,7
Finlandia	56,7	87,6	36,9	9,8	6,3	2,6
Lituania	56,1	77,2	33,3	16,3	10,7	6,5
Letonia	54,8	80,5	32,6	14,3	12,6	5,1
Portugal (r)	52,7	75,7	35,2	15,0	12,1	9,3
Hungría	51,3	76,5	38,8	19,6	9,9	4,0
Eslovaquia	51,1	81,0	44,2	17,5	4,8	1,5
Eslovenia	49,6	75,0	41,4	17,4	9,0	7,7
República						
Checa	49,3	76,1	46,8	22,0	3,9	1,9
Estonia	49,0	79,5	44,5	18,1	6,5	2,4
Bulgaria	44,9	64,0	30,8	21,2	24,3	14,8
Polonia	44,9	71,6	41,8	16,4	13,2	12,0
Rumanía	33,8	45,7	35,2	19,8	31,0	34,5
Luxemburgo

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

En concreto, en España, el porcentaje más alto (18,0%) de participación de las mujeres por rama de actividad económica corresponde a la actividad G. Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas. El segundo lugar (13,6%) corresponde a la actividad Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales, y el tercer lugar (9,5%) a la actividad P. Educación.

Los porcentajes más bajos de actividad femenina corresponden a las ramas: D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (0,2%); E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (0,3%) y L. Actividades inmobiliarias (0,6%).

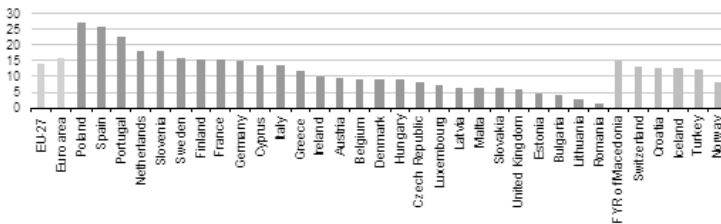
OCUPADOS POR RAMA DE ACTIVIDAD EN ESPAÑA				
	2011		2010	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5,6	2,4	5,7	2,5
B. Industrias extractivas	0,4	0,0	0,4	0,0
C. Industria manufacturera	17,3	7,1	17,2	7,4
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,6	0,2	0,6	0,2
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	1,1	0,3	1,0	0,2
F. Construcción	12,9	1,3	14,7	1,7
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	14,7	18,0	14,3	17,6
H. Transporte y almacenamiento	7,2	2,0	7,2	2,0
I. Hostelería	6,4	9,3	6,1	9,1
J. Información y comunicaciones	3,4	2,0	3,4	2,0
K. Actividades financieras y de seguros	2,4	2,6	2,4	2,6
L. Actividades inmobiliarias	0,4	0,6	0,4	0,5
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	4,2	4,9	4,2	5,1
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	3,9	6,3	3,8	6,1
O. Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria	8,2	7,4	7,9	7,2
P. Educación	4,0	9,5	3,9	9,5
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	3,3	13,6	3,0	12,9
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1,9	1,5	1,8	1,7
S. Otros servicios	1,4	3,1	1,2	3,2
T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio	0,6	7,8	0,6	8,4
U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0,0	0,0	0,0	0,0

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Otra de las notas características del empleo femenino es su elevada temporalidad, que constituye un rasgo distintivo del mercado de trabajo español, siendo más acusada para las mujeres, con diferencias notables respecto a la media de la Unión Europea.

El índice de temporalidad en el empleo que encontramos en España está también muy elevado con respecto al resto de países europeos. En el año 2012 observamos que España tiene un porcentaje de temporales del 25%, sólo superado por Polonia.

ÍNDICE DE TEMPORALIDAD EN LOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA 2012



Source: Eurostat (online data code: ifs_a_etpga)

Cuando esa cifra la desagregamos por sexos nos encontramos diferencias sustanciales entre hombres y mujeres en la Unión Europea. En el año 2012 la tasa de temporalidad de hombres es del 13,2% y la de las mujeres está sólo un punto por encima (14,2%).

España siempre ha tenido un elevado índice de temporalidad pese a los esfuerzos realizados en 1997, con la Ley 63/1997 de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida y con la Ley 64/1997, de 26 de diciembre, por la que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo, pues, aunque en la actualidad ha bajado, no ha variado prácticamente la distancia entre hombres y mujeres, debido a la fuerte concentración inicial de la pérdida de empleos en los temporales del sexo masculino.

Mientras las tasas de temporalidad en España han llegado a duplicar las europeas. Los mayores índices de temporalidad de las mujeres los encontramos en 2005, 2006 y 2007, precisamente los años en los que más aumentó el empleo de las mujeres, ello quiere decir que el empleo que se creó fue de carácter coyuntural.

Desde 2006 hasta 2012, la tasa de temporalidad femenina en España se ha reducido considerablemente en más de 10 puntos, hasta situarse en 2012 en un porcentaje del 25%, frente al 36,8% del año 2006. Ha disminuido, así mismo, la brecha entre hombres y mujeres que entre 2005 y 2009 eran más o menos cuatro puntos, mientras que en 2011 ha sido de dos puntos y en 2012 de sólo tres puntos.

TASA DE EMPLEO TEMPORAL POR SEXO									
		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
UNIÓN EUROPEA	TOTAL	14.0	14.5	14.6	14.1	13.6	13.9	14.1	13.7
	HOMBRES	13.5	14.0	13.9	13.3	12.7	13.3	13.6	13.2
	MUJERES	14.5	15.1	15.3	15.0	14.5	14.6	14.6	14.2
ESPAÑA	TOTAL	33.4	34.1	31.7	29.3	25.5	25.0	25.4	23.7
	HOMBRES	31.7	32.1	30.6	27.7	23.8	23.9	24.2	22.3
	MUJERES	35.7	36.8	33.1	31.4	27.3	26.2	26.6	25.1

Fuente: Elaboración propia a partir datos de Eurostat.

La tasa de temporalidad se acerca cada vez más entre ambos sexos, los hombres también están sufriendo las consecuencias de la crisis, en el año 2012 el número de temporales hombres y mujeres se ha acercado, encontrando 1.710.700 mujeres contratadas temporalmente y el número de hombres está muy próximo, aunque por debajo (1.653.900).

La modalidad de contratación indefinida ha sido más habitual entre los hombres como puede comprobarse en el siguiente cuadro. En el caso de los hombres la temporalidad se circunscribe fundamentalmente a contratos de obra y servicio determinado (el 48 %) y a circunstancias de la producción (el 16%), mientras que entre las mujeres cobran especial significado los contratos temporales dirigidos a la cobertura de la ausencia total o parcial de otro traba-

jador (el 16%, frente al 7% entre los hombres)⁴⁷. Este dato también es interesante porque de las diferentes modalidades de contratos temporales la que suele extenderse más en el tiempo es la de obra o servicio (48% hombres) frente a la de sustitución o interinidad (7% hombres).

POBLACIÓN ASALARIADA EN ESPAÑA SEGÚN TIPO DE CONTRATO O RELACIÓN LABORAL (miles)								
	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
TOTAL MUJERES	6.826,40	7.111,20	7.151,40	7.187,00	7.401,80	7.238,30	6.894,30	6.476,50
– De duración indefinida	5.115,70	5.220,80	5.284,10	5.225,80	5.080,70	4.841,80	4.361,30	4.164,70
• Permanente a lo largo del tiempo	4.946,10	5.048,40	5.128,60	5.078,50	4.934,90	4.687,10	4.226,40	4.042,50
• Discontinuo	169,60	172,50	155,60	147,30	145,80	154,70	134,90	122,20
– Temporal	1.710,70	1.890,40	1.867,30	1.961,20	2.321,10	2.396,50	2.533,00	2.311,80
	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
TOTAL HOMBRES	7.415,40	7.994,20	8.195,40	8.493,70	9.279,40	9.521,80	9.313,90	9.025,50
– De duración indefinida	5.761,50	6.058,70	6.239,50	6.472,50	6.720,00	6.611,30	6.330,10	6.168,40
• Permanente a lo largo del tiempo	5.672,20	5.973,20	6.155,70	6.397,30	6.645,10	6.526,20	6.261,20	6.097,20
• Discontinuo	89,30	85,50	83,80	75,20	74,90	85,20	68,90	71,20
– Temporal	1.653,90	1.935,50	1.955,90	2.021,20	2.559,40	2.910,50	2.983,70	2.857,10

Fuente: Instituto de la Mujer.

La diferencia entre hombres y mujeres temporales apenas se aprecia, pero no sucede lo mismo cuando hablamos de jornadas reducidas, ya sea, por el recurso al contrato a tiempo parcial, ya sea, por las reducciones de jornada.

La proporción de trabajadores a tiempo parcial en la UE ha crecido desde 2007 con un 17,6% hasta alcanzar en 2012 un 19%. La mayor proporción de trabajo a tiempo parcial la encontramos en Holanda (49.1%), seguida de Reino Unido, Alemania, Suecia,

⁴⁷ Datos obtenidos del Tercer Informe sobre la Situación de las Mujeres en la realidad socio-laboral española, 2011.

Dinamarca y Austria, donde el tiempo parcial ha llegado al 27% del empleo. Sin embargo, el trabajo a tiempo parcial es bastante extraño en Bulgaria (2.4 %) y Eslovaquia (4.1 %).

TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL (%)		2007	2008	2009	2010	2011	2012
Unión Europea	MUJERES	30.8	30.6	31.0	31.4	31.6	32.1
	HOMBRES	7.0	7.0	7.4	7.9	8.1	8.4
	TOTAL	17.6	17.6	18.1	18.6	18.8	19.2
España	MUJERES	22.7	22.6	22.9	23.1	23.4	24.4
	HOMBRES	3.9	4.0	4.7	5.2	5.9	6.5
	TOTAL	11.6	11.8	12.6	13.1	13.7	14.6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

Si esas cifras las desagregamos por sexo nos encontramos que un tercio de las mujeres de la Unión Europea (32.1 %) trabajan a tiempo parcial, una tasa muy elevada si la comparamos con la de los hombres (8.4 %). En España la diferencia entre la tasa de hombres y mujeres que trabajan a tiempo parcial también es considerable (24.4% de mujeres y 6.5% de hombres). Esta brecha sigue produciéndose cuando nos acercamos a las cifras que nos ofrecen los diagnósticos de los planes, un ejemplo es el PI de ZARA que reconoce que tiene una plantilla muy feminizada de más del 90%, pero cuando cuantifica el tiempo completo y el tiempo parcial observa que los contratos a tiempo parcial corresponden al 91% de las mujeres mientras que los hombres sólo ocupan un 9%. Lo mismo sucede en el PI Massimo Dutti que el 65,52% de la plantilla tiene contrato a tiempo parcial y de ellos el 63,36% son mujeres.

Del 32,1% de las mujeres que trabajan a tiempo parcial en la UE, el 27,7% lo hace de forma involuntaria lo que significa que casi el 75% de ellas lo han escogido voluntariamente. Sin embargo, la cifra desciende en España que en el año 2012 tiene el 24,4% de las mujeres a tiempo parcial, pero lo han escogido voluntariamente menos de un 40%, de forma que el 60,9% están a tiempo parcial de forma obligatoria.

En general, en los planes de igualdad de las empresas en las que se ha diagnosticado que el contrato a tiempo parcial predomina frente al contrato a tiempo completo también se ha comprobado que el sexo femenino es el más afectado por esta modalidad contractual y ante esta realidad, es habitual que los planes incluyan en materia de contratación, otorgando prioridad para convertir en tiempos completos a las mujeres que estén a tiempo parcial.

Los trabajadores que ya tienen contrato a jornada completa cuando empiezan a tener responsabilidades familiares optan por la reducción temporal de la jornada y, de igual forma que sucedía con el contrato a tiempo parcial, es una opción a la que recurren fundamentalmente las mujeres.

Un 2,1% de hombres frente a un 21,1% de mujeres han reducido el número de horas trabajadas en un tiempo superior o igual a un mes, debido al cuidado de, al menos, un hijo menor de 8 años⁴⁸.

Los roles de género tradicionales y los estereotipos siguen teniendo una gran influencia en la división de funciones entre mujeres y hombres en el hogar, en el lugar de trabajo y en la sociedad en general, y tienden a perpetuar el *statu quo* de los obstáculos heredados a la hora de alcanzar la igualdad de género y limitar las opciones de empleo y el desarrollo personal de las mujeres en el sector de los servicios, impidiéndoles realizar su pleno potencial como personas y como agentes económicos⁴⁹.

Tal como están concebidas las políticas de conciliación, no conseguirán acabar con la discriminación social de las mujeres, al no cuestionar la división de papeles según el sexo. Hacen más llevadera la doble jornada familiar y laboral de las mujeres, pero no acaban de solucionar verdaderamente la atención a las personas

⁴⁸ Informe del INE, Empleo del tiempo, conciliación trabajo y familia (actualizado 22 febrero 2013).

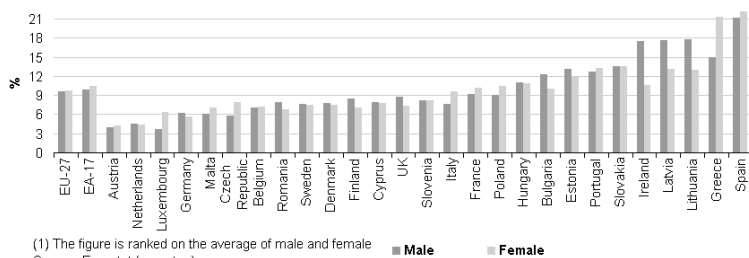
⁴⁹ Informe de la Comisión de derechos de la Mujer e Igualdad de Género sobre los efectos de la crisis económica en la igualdad entre hombres y mujeres y en los derechos de la mujer, de 25 de febrero 2013, p. 28.

dependientes –niños y mayores– y, además, fortalecen la posición subordinada, en relación con los hombres, de las mujeres en el ámbito laboral. Su existencia permite invisibilizar la desigualdad, que pasa a ser responsabilidad individual –son las personas las que optan por la utilización de las medidas de conciliación–, embelleciendo así la acción institucional, que aparece como promotora de la igualdad entre los sexos.

La conciliación debe concebirse desde la perspectiva de la igualdad de ambos sexos y para ello ofrecer otras alternativas: es necesario que la sociedad en su conjunto se responsabilice de las tareas de cuidados, que el tiempo destinado a ellas comparta la centralidad que hoy tiene el tiempo laboral y que dejen de recaer exclusivamente en las mujeres⁵⁰.

Otra consecuencia grave de la crisis del empleo es el elevado índice de desempleo. El desempleo aqueja a toda la Unión Europea y especialmente a España, Grecia, Portugal o Irlanda, que actualmente, están por encima del resto de países europeos.

DESEMPLEO PAÍSES UE (FEBRERO 2013)



Siguiendo las cifras que ofrece Eurostat encontramos que 26.338.000 trabajadores –hombres y mujeres– en la Unión Europea están desempleados en febrero de 2013. Los Estados Miembros de la Unión Europea con un desempleo más bajo son Austria (4,8%), Alemania (5,4%), Luxemburgo (5,5%) y Holanda (6,2%),

⁵⁰ Informe Fundación 1º de Mayo, "Debates en relación con la conciliación ¿conciliación o igualdad?", nº 37, mayo, 2011.

y los que tienen el desempleo más elevado son Grecia (26,4%), España (26,3%) y Portugal (17,5%).

Comparando las cifras de desempleo de hace un año se observa que éste ha crecido en nueve Estados y ha caído en ocho. El mayor crecimiento en el periodo diciembre 2011 y diciembre 2012 lo ha experimentado Grecia (del 21,4% al 26,4%), Chipre (del 10,2% al 14%), Portugal (del 14,8% al 17,5%) y España (del 23,9% al 26,3%).

Desde que comenzó la crisis económica la diferencia entre las tasas de paro de las mujeres y los hombres se redujeron hasta prácticamente igualarse, algo que no se había producido desde los inicios de la década de los setenta del pasado siglo. Tal y como se refleja en la Memoria CES 2010, este hecho respondió, sobre todo, al comportamiento menos negativo del empleo femenino que del masculino, al concentrarse este último en actividades productivas mucho más afectadas por la crisis económica –la construcción–, y a pesar del avance de la población activa femenina frente al descenso de la masculina en el mismo periodo.

La equiparación de las tasas de paro masculinas y femeninas en España a raíz de la crisis económica, no fue un fenómeno excepcional en el panorama europeo sino que fue una tendencia generalizada en la Unión Europea, si bien, el caso español destaca por las notables diferencias existentes entre ambas tasas de paro en el periodo previo a la misma. En los últimos años, los hombres y mujeres desempleados de la Unión Europea convergen en el porcentaje de afectados, así en 2009 (mujeres 8,9% y hombres 9,1%), o en 2012 (10,4% de hombres y 10,5% de mujeres).

TASA DE PARO (%)

	MUJERES					HOMBRES				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
España	13.0	18.4	20.5	22.2	25.4	10.1	17.7	19.7	21.2	24.7
UE-27	7.6	8.9	9.6	9.8	10.5	6.6	9.1	9.7	9.6	10.4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

Ahora bien, el hecho de que tras la crisis económica la feminización haya dejado de ser la seña de identidad del desempleo en España no debe ser interpretado como un dato alentador, porque, este cambio no responde a una mejora de la situación del empleo de las mujeres, sino a un empeoramiento de la situación del empleo de los hombres. De hecho, aunque la incidencia del paro haya sido mayor entre éstos, no se ha de obviar que el aumento del desempleo entre las mujeres con motivo de la crisis ha sido también notable, habiendo pasado del 11% en 2007 o del 13% en 2008 al 25,4% en 2012.

El desempleo actualmente está castigando a ambos sexos de forma muy parecida en tanto en cuanto, la tasa de paro femenina está en 25,4% mientras la masculina está en 24,7%. Las mujeres entre al año 2008 y 2012 no han llegado a duplicar la tasa de desempleo mientras que la de los hombres ha aumentado más del doble, pasando de 10,06% en 2008 a 24,73% en 2012.

Al referirnos a sectores de ocupación fundamentalmente femenina hemos visto un porcentaje muy elevado de la fuerza laboral en sectores como sanidad, educación, servicios sociales o comercio al por menor, habiendo sido los tres primeros fuertemente golpeados por el desempleo, como podemos comprobar en el siguiente cuadro, por ello, ya hemos hablado de que la crisis ha golpeado doblemente a algunas mujeres, que han perdido su empleo y han visto recortada la ayuda estatal a la atención de sus responsabilidades familiares.

EVOLUCIÓN DEL PARO REGISTRADO SEGÚN SECTORES ESPAÑA 2012					
TOTAL	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Sin empleo ant.
4.599.829	152.243	524.575	792.275	2.745.110	385.626

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

El otro gran problema asociado al desempleo es su duración en el tiempo, ya que cada vez tenemos más desempleados de larga duración con los negativos efectos económicos y sociales que tienen

sobre la vida personal. El porcentaje de mujeres desempleadas de larga duración sigue siendo superior al de hombres (9,5 % de mujeres frente al 8,6% de hombres).

TASA DE PARO DE LARGA DURACIÓN (MAYOR O IGUAL A 12 MESES). ESPAÑA Y UE-27 (% TOTAL POBLACIÓN ACTIVA)				
España	2011	2010	2009	2008
Varones	8,6	7,1	3,7	1,4
Mujeres	9,5	7,7	5,0	2,9
UE-27				
Varones	4,2	3,9	2,9	2,4
Mujeres	4,1	3,8	3,1	2,8

Fuente: Indicadores de Desarrollo Sostenible. Eurostat.

En definitiva, las estadísticas nos han mostrado avances en la posición de la mujer con respecto al hombre en el mercado de trabajo, de forma que, aún manteniéndose actualmente una brecha entre el empleo masculino y femenino de aproximadamente diez puntos, ésta se ha reducido a la mitad entre 2007 y 2012; también ha decrecido la diferencia que existía entre ambos sexos en relación con la temporalidad, que sin dejar de ser elevada con respecto a la tasa europea, actualmente, sólo hay una diferencia entre ambos de tres puntos. No se ha conseguido acabar con la elevada diferencia existente entre hombres y mujeres ocupados a tiempo parcial (6,3% de hombres y 24,3% de mujeres), aunque se está empezando a reducir la brecha del desempleo (24,7% hombres y 25,4% mujeres), sin que ello implique aumento del empleo de las mujeres que han pasado de un índice de desempleo del 13% en 2008 a un 25,4 % en 2012.

Las grandes diferencias existentes entre ambos sexos en el mercado de trabajo empiezan tímidamente a desaparecer. No podemos establecer una relación causa–efecto entre la LOI y los resultados mencionados, teniendo en consideración las peculiaridades de la etapa de crisis económica que venimos sufriendo, y que han podido alterar los efectos esperados de la citada Ley.

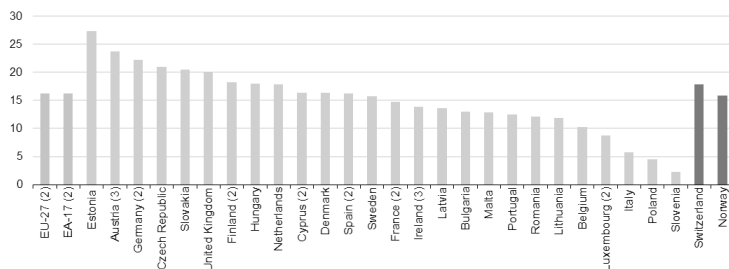
5. LAS DESIGUALES CONDICIONES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN LA CRISIS DEL EMPLEO

La primera cuestión que nos planteamos era si la crisis está incrementando las desiguales posiciones de hombres y mujeres en el mercado de trabajo. A lo que hay que responder negativamente, porque incluso se están acercando las diferencias en las tasas de actividad, en las de desempleo o en las de temporalidad, eso sí, la razón no está en la mejora del empleo, en general, sino en la caída del empleo y en la rebaja de condiciones laborales que están sufriendo los hombres.

No obstante, las discriminaciones que acusan las mujeres en sus condiciones laborales siguen sin erradicarse. Empecemos por una de las discriminaciones más antiguas que sufre la mujer, como es la brecha salarial, que continuará existiendo mientras que las variaciones en la retribución no obedezcan a diferencias de productividad o rendimiento.

En 2011 la brecha salarial en la Unión Europea está en el 16,2%. Existen considerables diferencias entre los distintos Estados miembros porque en España estamos en la media de la Unión Europea (17%), pero baja mucho en países como Italia (5,8%) o Luxemburgo (8,7%).

BRECHA SALARIAL EN LOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA



(1) Enterprises employing 10 or more employees; NACE Rev. 2 B to S (-0).

(2) Provisional data; EU/EA aggregates excluding Greece

(3) (IE) 2010 data; (AT) estimated data

Source: Eurostat (tsdsc340)

Fuente: Eurostat

La brecha salarial debe ser vista en conjunción con otros indicadores relacionados con el mercado de trabajo como es la tasa de empleo. En países en los que el empleo femenino es bajo (Italia) la diferencia salarial es más baja de la media, quizás esto sea un reflejo del reducido porcentaje de mujeres con escasa o nula cualificación en las plantillas; mientras una elevada diferencia salarial es característica de un mercado de trabajo que está fuertemente segregado, en el que las mujeres están más concentradas en un número restringido de sectores o profesiones poco cualificadas (República Checa, Estonia o España) o que una proporción muy elevada de mujeres trabaja a tiempo parcial (Alemania y Austria).

BRECHA SALARIAL ⁵¹ EN LOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA (%)					
GEO/TIME	2007	2008	2009	2010	2011
Unión Europea	:	17,3	16,6	16,1	16,2
España	18,1	16,1	16,7	16,2	16,2

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat.

La brecha salarial entre hombres y mujeres continúa existiendo en un porcentaje cercano al de la Unión Europea, pero se ha re-

⁵¹ En esta tabla se han tenido en cuenta los salarios de los sectores: industria, construcción y servicios (dejando fuera los de la Administración Pública).

ducido en dos puntos entre 2007 y 2012, aunque alcanza el 18,8 % cuando comparamos trabajadores mayores de 45 años.

BRECHA SALARIAL POR EDADES						
	< 25 years	25 – 34	35 – 44	45 – 54	55 – 64	65 years +
ESPAÑA	4,8	8,7	13,1	18,8	23,7	45,1

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat.

Sin embargo, se reduce la brecha cuando comparamos los salarios de los trabajadores públicos y de los privados, entre los primeros encontramos una diferencia del 12,3% y entre los segundos del 20,3%.

Por lo que respecta a la formación, la Estrategia Europa 2020 pretende alcanzar el desarrollo de una sociedad con alto nivel de empleo, sostenible y con cohesión social. El objetivo de la citada Estrategia es que al menos un 20% de los adultos participe en actividades de aprendizaje y formación, tasa que han alcanzado pocos países según los datos de Eurostat.

PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE PERMANENTE EN LA UE. (% POBLACIÓN DE 25 A 64 AÑOS)				
	2011		2012	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
España	11,6	10,0	11,6	9,9
UE-27	9,6	8,2	9,7	8,4

Fuente: Estadísticas de Educación y Formación. Eurostat.

En España en el año 2012, un 9,9% de hombres frente a un 11,6% de mujeres con edades comprendidas entre 25 y 64 años han participado en alguna actividad de educación o formación permanente, lo que la sitúa en la undécima posición entre los países de la UE donde encontramos porcentajes ligeramente más bajos (8,4% de hombres y 9,7% de mujeres)⁵².

⁵² Existen importantes diferencias entre los países de la Unión Europea respecto a este indicador, España se sitúa en la undécima posición en 2012, mientras que destacaron por una mayor participación de los adultos en actividades de aprendizaje permanente: Dinamarca (37,8% de mujeres y 25,4% de varones), Suecia (33,5% de mujeres y 20 % en varones) y Finlandia (28,4% de mujeres y 20% de varones). Los países con menor

En nuestro país la tasa de participación de las mujeres en la formación continua es superior a la de los hombres, en línea con lo que sucede en la Unión Europea, sin embargo, veremos que ello no se refleja en el nivel que ocupan en el sistema de clasificación profesional –mecanismo de diferenciación y jerarquización de las personas dentro de la estructura de la empresa–.

También son las mujeres las más formadas en los niveles de educación superior. Atendiendo las cifras del INE nos encontramos que en España en el año 2010, el número de mujeres graduadas en educación superior era un 37,1% superior al número de hombres graduados (137,1 mujeres por cada 100 hombres). Esta cifra era del 40,3% en el año 2007.

El informe de la Comisión de los Derechos de la Mujer sobre las “Condiciones de la mujer en el sector servicios” de 18 de julio 2012, reconoce que el 60% de los licenciados universitarios son mujeres, sin embargo, la representación femenina en los cargos decisorios en la esfera económica, sobre todo en los más altos, es desproporcionadamente baja, en tanto que solo uno de cada siete miembros de los consejos de administración de las empresas europeas más importantes es mujer (13,7%) en 2011. Ello supone una ligera mejora respecto a lo que sucedió en 2010 en el que las mujeres ocupaban el 11,8 % de esos consejos. Sin embargo, a este ritmo llevaría más de 40 años alcanzar un equilibrio significativo entre hombres y mujeres. Ante estos datos la Comisión instó en marzo de 2011 a las empresas que cotizan en bolsa, a suscribir un compromiso voluntario para aumentar el número de mujeres en los consejos de administración hasta el 30% en 2015 y el 40% en 2020, pero trascurrido un año solo 24 empresas lo han suscrito.

Las tasas de formación de hombres y mujeres están en niveles similares, sin embargo, la segregación vertical que sufren las mujeres es un hecho.

participación de los adultos en actividades de aprendizaje permanente en el año 2012 fueron: Bulgaria (1,5% de mujeres y 1,4% de varones), Rumanía (1,3% de mujeres y 1,4% de varones), y Grecia (2,7% de mujeres y % de varones).

El elevado nivel de formación que tienen las mujeres no se corresponde con el lugar que ocupan en el sistema de clasificación profesional. Las estadísticas apuntan a la existencia de una diferencia significativa en el tipo de puestos y niveles de jerarquía que mujeres y hombres ocupan dentro de las organizaciones.

OCUPADOS POR TIPO DE PUESTO LABORAL (% RESPECTO DEL TOTAL DE CADA SEXO)

	2011		2010	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Empleado (con jefes y sin subordinados)	63,4	77,6	63,6	77,7
Encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar	8,1	4,6	8,5	4,6
Mando intermedio	6,4	4,8	6,5	4,7
Director de pequeña empresa, departamento o sucursal	9,0	4,5	8,8	4,4
Director de empresa grande o media	1,1	0,5	1,1	0,3
Ocupado independiente (sin jefes ni subordinados)	11,6	7,7	11,3	8,2
No sabe	0,3	0,2	0,2	0,1

Fuente: Variables de submuestra. Encuesta de Población Activa. INE.

A partir de los datos expuestos observamos que los puestos de dirección de la pequeña o gran empresa están mayoritariamente ocupados por hombres, en el caso de la dirección de la gran empresa encontramos un 9 % de hombres frente a un 4,5 % de mujeres, es decir, la representación femenina es la mitad. Si comparamos los mandos intermedios y encargados seguimos encontrando también un porcentaje de hombres superior al de las mujeres, mientras que cuando nos referimos al porcentaje de “empleados” encontramos un 63,4% de hombres frente a un 77,6% de mujeres, cifras muy similares las de 2010 y 2011.

La segregación vertical que continúan sufriendo las mujeres tiene muchas causas: las dificultades de conciliación de los altos cargos a los que se les exige mayor disponibilidad, la subjetividad de los procedimientos de promoción profesional y la propia cultura empresarial que sigue vinculando este tipo de puestos a los hombres.

Como veremos a posteriori, los planes actúan en estos ámbitos cuando en el diagnóstico se encuentran esta segregación.

Atendiendo a estas estadísticas observamos que en los últimos cinco años las mujeres han reducido la brecha salarial al 16%, están aumentando su participación en los cursos de formación continua, a la vez que se ha incrementado el número de mujeres con formación universitaria, pero continuamos apreciando discriminación en el acceso a puestos de categorías superiores, es decir, no se ha erradicado la segregación vertical que éstas sufren en el mercado de trabajo. Las exigencias de la LOI no han conseguido erradicar plenamente estas desigualdades, sin por ello menospreciar los avances producidos.

6. LAS EXIGUAS EXIGENCIAS LEGALES DE IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO

Las bajas tasas de actividad femenina y la segregación ocupacional son la prueba de que las mujeres sufren discriminación directa e indirecta en el acceso al empleo. Este no es un tema de carácter menor en el ordenamiento, de hecho, ha sido abordado tanto en el ámbito internacional, como comunitario o nacional. En el marco internacional, el Convenio nº 111 de la OIT, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, señala en su art. 1 que el término discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen racial que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

En el marco europeo encontramos una norma precisa, referida expresamente a la prohibición de discriminación en el ingreso al trabajo, el art. 14.1 a) de la Directiva 2006/54/CE, establece que “no se ejercerá ninguna discriminación directa ni indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con: las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional, incluida la promoción”.

Esta prohibición de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en cualquier aspecto relacionado con el acceso al empleo se debe interpretar en sentido amplio, incluyendo las ofertas de

trabajo, los procedimientos selectivos que bajo la apariencia de normalidad y respeto al principio de igualdad esconden actitudes discriminatorias constatables tras el estudio de los resultados obtenidos, las condiciones ofertadas para la colocación, todo el procedimiento de selección, en general.

En el segundo apartado del art. 14 de la Directiva 2006/54 se incluye una excepción a la regla general anterior, al permitir a los Estados miembros la diferenciación de trato por razón de sexo cuando ésta sea necesaria por la naturaleza de la actividad profesional o el contexto en el que se lleve a cabo, o bien, porque dicha característica constituya un requisito esencial y determinante, siempre que éste sea proporcionado y su objetivo legítimo. Esta excepción se ha formulado de forma muy amplia, lo que puede ocasionar problemas a la hora de su aplicación, salvo que los Estados miembros concreten esta excepción y la jurisprudencia opte por una interpretación restrictiva, ya que de lo contrario, se pueden considerar legítimos comportamientos discriminatorios que sólo quieren evitar el acceso de la mujer a determinadas ocupaciones⁵³.

En el ámbito interno se garantiza la igualdad en el acceso al empleo tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en la LOI. Por lo que se refiere al primero, el art. 4.2 ET exige que “en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo”. Por lo que respecta a la LOI hay que detenerse en el párrafo segundo de su artículo 5 que exige el respeto del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, garantizándose tanto en el acceso al empleo, como en la promoción, condiciones de trabajo, etc. Admitiendo también la excepción comunitaria de no constituir discrimina-

⁵³ V. VICENTE AÑÓ, “Aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación –refundición–. Comentario a la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, del Parlamento Europeo y del Consejo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 67, 2007, p. 282.

ción en el acceso al empleo una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Pero, la tutela legal antidiscriminatoria no ha sido suficiente para erradicar las situaciones de desigualdad en el acceso al empleo y mucho menos, la segregación ocupacional, por esta razón, la LOI no se queda sólo en el requerimiento legal de la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo (art. 5.2 LOI), sino que va más allá e insta a los agentes sociales a abordar estos aspectos en los planes de igualdad –art. 45–.

6.1. LA CONTRIBUCIÓN DE LOS PLANES A FACILITAR EL ACCESO AL EMPLEO DE LAS MUJERES

La tasa de empleo de las mujeres siempre ha estado por debajo de la de los hombres. En los últimos años, hemos comprobado que se ha reducido la distancia que existía entre ambos sexos y en 2012 existe un diferencial de empleo entre ambos de diez puntos, frente a los 22 puntos que existía en 2007. La brecha del empleo entre ambos sexos se ha reducido considerablemente, pero las mujeres siguen siendo ocupando el segundo puesto.

En la erradicación de esta causa de discriminación puede jugar un papel importante el convenio colectivo y los planes de igualdad. No en vano, podemos decir que todos los planes revisados contienen medidas relacionadas con el acceso al empleo, debido a que la mayoría de las empresas a las que corresponden cuentan con plantillas muy desproporcionadas atendiendo al sexo, valgan como ejemplos las siguientes: Segur Ibérica: 84% hombres y 16% mujeres; SEAT: 78,9 % hombres y 21,1% mujeres; SALICA Alimentos Congelados: 72% hombres, 28% mujeres; Logifruit: 70% hombres y 30% mujeres; BEAM: 84% hombres y 16% mujeres; Autobuses Urbanos de Valladolid (AUVASA): 95,97% hombres y

4,03% mujeres; Automáticos Orenes: 85% hombres y 15% mujeres, etc.

Es cierto que la discriminación en el acceso al empleo no es fácil de eliminar teniendo en cuenta: primero, que estamos en los estadios previos al nacimiento de la relación laboral, en los que la discrecionalidad del empresario es casi absoluta y, salvo pacto en contrario, el empresario será el único legitimado para decidir qué perfil de personas quiere contratar, que herramientas utilizar para la selección, que modalidad contractual va a efectuar, condiciones del contrato, etc.; segundo, la dificultad del trabajador para probar que ha sufrido discriminación en un proceso de selección cuando todavía no existe vínculo laboral.

Este campo de actuación siempre intervienen los planes de igualdad pero no todos los diagnósticos detectan las razones de la desproporción de los sexos en la plantilla, en la mayoría sólo se aporta el desigual porcentaje entre hombres y mujeres. Algunas de las razones que se esgrimen para justificar la masculinidad de la plantilla son: el carácter típicamente masculino del trabajo, su peculiar organización, el tipo de jornada o el sistema de trabajo a turnos, pero la detección de las causas de la desproporción de la plantilla debería llevar a las partes negociadoras a adoptar medidas específicas para la erradicación concreta de las situaciones que generan esta desigualdad, sin embargo, no se adoptan medidas muy diferentes de un plan a otro, podemos hablar de medidas “tipo” o “standard” que se repiten constantemente de un plan a otro.

No obstante, se han negociado algunas medidas en los planes para conseguir el objetivo de la proporcionalidad de sexos en la plantilla que merecen ser resaltadas.

6.1.1. Medidas para ajustar la proporción de las plantillas

Las medidas que se negocian en muchos planes para evitar las discriminación de la mujer en el acceso al empleo no consiguen, ni creo que lo pretenden, erradicar las dificultades detectadas

para las mujeres en el acceso a la empresa, sólo ponen algunos parches a esa situación con medidas standard, que responden a patrones análogos, y que nos permite agruparlas en medidas relacionadas con el lenguaje, medidas procedimentales, medidas de participación colectiva y acciones positivas.

En todos los planes examinados encontramos la obligación de revisar el lenguaje y las imágenes de las ofertas de empleo, cuidando que los puestos de trabajo contengan denominaciones no sexistas, que la descripción de los puestos ofrecidos y los requisitos exigidos también utilicen un lenguaje neutro, que no responda a estereotipos que tiendan a uno u otro sexo (PI de Aki, PI ASISPA, PI ASISA, PI CARREFOUR, PI de CTAG, PI COPCISA, PI GRUPO DIA, PI Eiffage Energía, PI de la empresa Equipos Nucleares, PI de Fábrica de Moneda y Timbre, PI de Cliner SA, PI de EMPTSport).

También es habitual exigir la corrección del lenguaje de las solicitudes de empleo, eliminando preguntas sexistas (PI de Aki, PI ASISPA, PI GRUPO DIA, PI de ENSA) o innecesarias para el desarrollo del puesto de trabajo, relacionadas con la familia, el estado civil, las cargas familiares, etc. (PI de ASISPA, PI CEPESA, PI Global Salcai–Utinsa). En algún caso se elabora un manual para garantizar un proceso selectivo no sexista (PI de Froiz).

Las medidas procedimentales adoptadas en el acceso al empleo buscan la objetivación del procedimiento de selección, que tenga en cuenta la perspectiva de género y se base exclusivamente en competencias y conocimientos (PI de AKI, CARREFOUR, PI Eiffage Energía). A fin de garantizar esa neutralidad en las diferentes categorías en el PI del Hospital Clínico Universitario Lozano Blesa se pacta “incrementar el número de trabajadoras en el acceso y promoción profesional a las categorías profesionales de cristalero/ra, especialista, conductor/limpiador/a, peón especializado, jefe de equipo y gestor de contrato...”, para ello se acuerda realizar una bolsa de empleo única para “limpiador/a” y “peón

especializado/a” donde se incluyan hombres y mujeres, de forma que cualquier trabajador de la bolsa, hombre o mujer, pueda acceder a cualquier vacante temporal con categoría de limpiador/ra o de peón⁵⁴. En cumplimiento de este acuerdo, se fijó en el tablón de anuncios un nuevo listado de la bolsa de empleo único, desapareciendo la separación entre limpiador/ra y peón especializado/a, integrándose las personas incluidas en ambas listas y ordenándose con arreglo a la puntuación con la que figuraban con anterioridad.

La medida es impugnada por un trabajador que afirma que se ha vulnerado el art. 17 ET, argumentando que la implantación del principio de igualdad pudo hacerse de otro modo, manteniendo ambas bolsas pero compuestas por varones y mujeres indistintamente, lo que hubiera exigido permitir la ubicación de los integrantes de cada bolsa en cualquiera de ellas. Sin embargo, lo cierto es que las partes representativas de los trabajadores y de la empresa acordaron unificar la bolsa para cubrir cualquier vacante que se produjera mediante contrato de limpiador/a, de modo que desapareció la dualidad de listas o bolsas de acceso para peón especialista, de un lado, y limpiador/a de otro, y ese contenido del Acuerdo no infringe precepto alguno legal o convencional⁵⁵.

Algún plan aislado, como el PI de ENSA, garantiza la imparcialidad y la objetividad del proceso de selección requiriendo: 1º) publicidad de la convocatoria, exigiendo a la dirección de la empresa que la publique en los tabloneros de anuncios y que detalle el puesto a cubrir, pruebas a realizar, fecha límite de presentación de soli-

⁵⁴ En los hechos de la sentencia ya se deja constancia de que la categoría limpiadores está ocupada por mujeres mientras la de peones son hombres. Sin embargo se trata de categorías profesionales muy similares, según el art. 14 del Convenio Colectivo, sin que existan diferencias de titulación o capacitación profesional, y el Acuerdo de 8.7.2010 unifica las bolsas de acceso preexistentes, compuestas hasta entonces, una por mujeres –limpiadoras– y otra por varones –peón especialista–, en una sola bolsa de acceso para limpiador/a.

⁵⁵ TSJ de Aragón, Sala de lo Social, de 20 de junio 2012, Rec. 280/2012 y TSJ de Aragón, Sala de lo Social, Sentencia de 17 Oct. 2012, Rec. 517/2012, desestiman el recurso de los trabajadores y admiten la unificación de las bolsas de empleo con todas sus consecuencias.

citades y cualesquiera otras condiciones; 2º) participación de la representación de los trabajadores en la determinación y preparación del contenido concreto de las pruebas y en su evaluación; 3º) levantamiento de acta pública en la que consten nombre y apellidos de los concursantes y calificaciones obtenidas en las distintas pruebas por cada uno; 4º) garantía de un plazo para reclamar sobre los resultados.

También es importante, a fin de lograr la proporcionalidad de sexos en la plantilla alterar la fuente de reclutamiento de personal, son muchos los planes que proponen esta medida, por ejemplo, el PI de Restauravia Foods, el PI de Froiz o el PI de IECISA, PI del Grupo VIPS, proponiendo convenios de colaboración con ayuntamientos y con centros de la mujer.

Otro aspecto delicado de los procedimientos de selección son las pruebas profesionales previas o los test, por ello, algún plan exige que no se analicen habilidades y aptitudes que sobrevaloren a las personas de uno u otro sexo, que se interpreten las preguntas de los test y las pruebas profesionales teniendo en cuenta la influencia de factores culturales, que puedan producir un comportamiento o una reacción diferente entre mujeres y hombres (PI de AKI, PI Global Salcai–Utinsa).

Un requisito muy valorado y requerido en los procesos de selección es la experiencia, cuando estamos en sectores muy masculinizados el requerimiento de la “experiencia profesional” deja fuera a los trabajadores menos frecuentes en ese sector –las mujeres–, ello revela la importancia de que el plan de igualdad de una empresa de transporte de viajeros (PI de AUVASA), tradicionalmente masculinizada, reduzca la importancia de la experiencia laboral, a fin de evitar que este elemento introduzca discriminación indirecta en la selección.

Ya tenemos algún pronunciamiento jurisprudencial que considera que la exigencia de experiencia impide el cumplimiento de una medida del plan de igualdad. El PI de la empresa Euskotrenbi-

deak-Ferrocarriles Vascos pacta un incremento porcentual de mujeres en la empresa y dispone que “en todas las promociones internas, tanto dentro como fuera de convenio, se reservarán plazas para mujeres: el 10% en el 2012, el 20% en el 2013, el 30% en el 2014 y el 40% en el 2015”. El TSJ del País Vasco en sentencia de 19 febrero 2013⁵⁶ declara discriminatorio un requisito relacionado con la experiencia⁵⁷ de la última convocatoria de plazas de 2012 porque impediría el efectivo cumplimiento de esta medida.

En relación con las entrevistas son muchos los planes que solicitan que los guiones cumplan con el principio de igualdad de oportunidades, precisando que las preguntas que se realicen se relacionen exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo (PI COPCISA, PI Eiffage Energía, PI RTVE). En este momento del proceso de selección juega un papel importante la persona encargada de la selección, por lo que numerosos planes se preocupan por exigirle formación y/o sensibilidad en igualdad para que realicen la entrevistas desde esa perspectiva (PI ASIS-PA), alguno requiere la participación femenina en el equipo de selección de personal (PI ASISPA) y en bastantes casos, se les exige seguir un protocolo de actuación para seleccionar desde criterios no sexistas (PI CARREFOUR, PI del Grupo Champions).

Una medida muy efectiva es la que contiene el PI de HC Energía, que prevé que la primera revisión de los currículums vitae se efectúe sin que figure la identificación del candidato o candidata. Así, el departamento de recursos humanos remitirá al órgano decisorio los currículums vitae de personal omitiendo los datos identificativos de los candidatos. El órgano decisorio efectuará la primera selección sin tener en cuenta el género de los aspirantes,

⁵⁶ Rec. 32/2012.

⁵⁷ En la convocatoria de promociones de 2012 la empresa impone el requisito de experiencia de tres años en puestos de “agente de tren o agente de operaciones”, así como, que en la actualidad estén desempeñando tales funciones, lo que impide el acceso a las pruebas para “Inspector de Tracción e Inspector de Operaciones”, necesarias para cubrir esos cargos, a trabajadores que estén ocupando otras categorías profesionales en la empresa tales como conductores, auxiliares de estación, etc.

de forma que sólo se conozca cuando se haya de mantener la correspondiente entrevista en la que deberá participar una persona de sexo femenino.

La participación activa de los sujetos colectivos en el diseño de las ofertas de empleo, en la vigilancia del proceso de selección o en la elección de las modalidades contractuales a efectuar, garantizando la inexistencia de criterios sexistas, es otra vía para controlar el poder de dirección del empresario, pero no siempre es posible negociar una participación que vaya más allá de la estatutariamente reconocida, en la que los representantes sólo están legitimados a emitir un informe, a posteriori, sobre el carácter discriminatorio o no de la oferta en torno a la persona seleccionada o la modalidad contractual a efectuar.

La participación en el proceso de selección no está muy extendida en los planes de igualdad. En algunos casos se le otorga a la Comisión de Seguimiento del plan el control del proceso de selección del que tiene que informarle el departamento que se encargue de realizarlo (PI de IVECO). Sólo en situaciones excepcionales se exige que se informe al comité de empresa de la selección efectuada (PI Hijos de Luis Rodríguez).

En la práctica, apenas se garantiza una participación activa, limitándose los planes de igualdad a garantizar el derecho pasivo a la información de los representantes legales de los trabajadores tras la contratación. Ello significa que el empresario es el que determina las pruebas de acceso y los requisitos para el ingreso, las condiciones que deben reunir y los caracteres de las pruebas de selección.

Las acciones positivas son constantes en este ámbito de actuación del plan. Algunos ejemplos son: PI de ASISA, el PI de Peugeot Citroen, PI de IVECO, PI de Fábrica de Moneda y Timbre, PI de FNAC, PI de Primark Tiendas, PI Eiffage Energía, ZT hoteles, PI de Restauravia Foods, PI de Froiz, pero en la mayoría de los planes revisados se prevé que a igualdad de condiciones y competen-

cias, se dará preferencia a la contratación del candidato del género menos representado en la categoría profesional o nivel de que se trate, o bien, se otorga preferencia cuando la desproporcionalidad sea superior al 60%. Otros planes prevén que se considere en la baremación de las pruebas la necesidad de incorporar al sexo menos representado en el puesto de trabajo (PI de AKI, PI Global Salcai–Utinsa).

Sin dejar de reconocer el interés de las medidas propuestas se echa de menos que los planes incluyan indicadores a conseguir, es decir, que se marquen porcentajes mínimos de mujeres que accedan a la empresa en el periodo de vigencia del plan de igualdad. Son muchos los planes en los que la empresa se compromete a que en los centros de trabajo que pudieran crearse con posterioridad, se requiera que la plantilla esté compuesta por ambos sexos en proporción equilibrada (PI de AKI, PI CARREFOUR, PI GRUPO DIA), pero no se atreven a marcar porcentajes mínimos a alcanzar en un determinado periodo. El plan sólo declara un interés por incrementar porcentualmente la contratación de mujeres, en especial, en las áreas y grupos profesionales en que su presencia sea sensiblemente inferior a la de los hombres, y ello se comprobará tanto anualmente, como a la finalización de la vigencia del plan de igualdad, con el objetivo de demostrar que se ha producido un avance estadísticamente constatable hacia la composición equilibrada de la plantilla.

6.1.2. Las escasas medidas contenidas en los planes de igualdad en materia de contratación

En materia de contratación hemos comprobado que la temporalidad es un mal que comparten hombres y mujeres casi por igual, pero no sucede lo mismo con los contratos a tiempo parcial en los que, desgraciadamente, siguen teniendo un mayor protagonismo las mujeres.

Empecemos señalando que no hemos encontrado ningún plan que se pronuncie sobre las modalidades contractuales a utilizar

con los trabajadores, pero cualquier medida incluida en el plan que trate de reducir la contratación temporal o a tiempo parcial en el marco de la empresa acabará beneficiando a un mayor número de mujeres que de hombres.

En numerosas ocasiones nos encontramos con medidas tendentes a la reducción del contrato a tiempo parcial o fijo–discontinuo. El PI de ZT Hoteles & Resort se propone esta medida en los puestos en los que las mujeres sean mayoritarias a fin de promover los contratos a tiempo completo y los indefinidos. Otros planes requieren realizar cuestionarios para conocer los trabajadores a tiempo parcial y fijos discontinuos interesados en ocupar puestos de trabajo a jornada completa (PI Compass Group, Restauravia Foods o PI de Froiz); otros establecen preferencias para cubrir puestos de trabajo a tiempo completo en favor de los trabajadores a tiempo parcial (PI. Compass Group y EMTEsport).

Las acciones positivas también son posibles en este ámbito si se acuerda que a igualdad de condiciones y capacidades entre personas de diferente sexo se dará preferencia para la transformación de su contrato a tiempo parcial en tiempo completo a las mujeres, cuando sean mayoritarias a tiempo parcial en el puesto a cubrir (PI de FNAC, PI Grupo Champions, PI AKI, PI Grupo DIA, Pi Hijos Luis Rodríguez), otros planes no dan preferencia a las mujeres, sólo se la otorgan a los que tengan contratos a tiempo parcial del sexo menos representado en el puesto a cubrir (PI CARREFOUR).

Estas son las escasas medidas que abordan este problema, pero los planes podrían ir más allá e incluso garantizar que transcurrido un periodo de tiempo, se transforme el contrato a tiempo parcial en contrato a tiempo completo, que los contratos a tiempo parcial tengan un número mínimo de horas, que se limite el número de contratos a tiempo parcial o fijos–discontinuos, que las bajas definitivas que se produzcan dentro de la empresa sean cubiertas por otro trabajador, dando prioridad a los fijos discontinuos del sexo menos representado en el puesto a cubrir, etc.

En relación con los contratados temporales, algunos planes garantizan su conversión en indefinidos, dando prioridad a los trabajadores con mayor temporalidad (PI Compass Group, PI de ENSA, PI de FNAC). En escasos planes hemos encontrado que se marquen porcentajes de indefinidos a alcanzar, por ejemplo, el PI de Melia Hotels International, contiene una interesante medida en la que la empresa se compromete a incrementar la contratación indefinida de mujeres en un 10% durante la vigencia del plan; otras contenidas en este plan son meramente programáticas en tanto que la empresa se propone estudiar la posibilidad de reducir el número de contrataciones a tiempo parcial en puestos en los que las mujeres sean mayoritarias.

Una medida habitual en esta materia es otorgar derechos de información a la Comisión de Igualdad en torno al sexo de las personas afectadas por contratos temporales e indefinidos, o de las transformaciones de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, o de los encadenamientos de contrato o de los contratos de interinidad efectuados (PI de Cliner, PI de Compass Group).

Pero, lo mismo que sucedía con la contratación a tiempo parcial también podrían los planes ser más activos en esta materia: limitando el porcentaje de contratos temporales, determinando las tareas susceptibles de contratación temporal, a fin de limitar el abuso de esta modalidad contractual, o exigiendo a la empresa el respeto de un porcentaje mínimo de contratos indefinidos.

7. LAS NORMAS SÓLO GARANTIZAN LA IGUALDAD FORMAL EN LAS CONDICIONES LABORALES

La influencia de la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002, modificando la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, fue decisiva, porque incorporó al acervo comunitario el principio de transversalidad en materia de igualdad entre hombres y mujeres, al emplazar a los Estados miembros a tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres en la elaboración de todo tipo de normas y en la aplicación de las distintas políticas y actividades.

Con posterioridad, ha sido la Directiva 2006/54/CE la que ha proclamado expresamente esta igualdad en las condiciones de trabajo en sus arts. 4 y 14.1 c). En ellos se prohíbe la discriminación directa o indirecta por razón de sexo en las condiciones de trabajo, y aunque el precepto en esta cuestión es excesivamente parco, su dicción nos permite entender que están prohibidas, tanto las condiciones discriminatorias contenidas en los preceptos y normas reguladoras de las condiciones de trabajo, como las incluidas en los convenios colectivos o pactos de empresa, como las actuaciones discriminatorias que se produzcan por parte de los empleadores en aplicación de las condiciones de trabajo establecidas.

Esta Directiva prohíbe la discriminación en las condiciones de empleo y trabajo, incluyendo las condiciones de despido y las de retribución. El precepto prohíbe cualquier decisión del empresa-

rio que de forma expresa o presunta sea discriminatoria, incluyendo todas las modalidades de despido, tanto el que responda a un carácter disciplinario, como las modalidades extintivas de carácter objetivo, incluido el despido colectivo.

Tampoco se admite la discriminación directa o indirecta en materia retributiva, comprendiendo en este concepto todo tipo de remuneraciones y conceptos salariales y extra-salariales que los trabajadores perciban por la contraprestación de la relación laboral sinalagmática que mantienen con el empresario. La prohibición discriminatoria afecta tanto a las empresas en aplicación de las normas retributivas vigentes, como a los agentes que fijan las condiciones retributivas, ya sean normas legales o convencionales.

Sobre esta misma prohibición se pronuncia el art. 4 de esta Directiva, exigiendo en el segundo párrafo que los sistemas de clasificación profesional que determinan las retribuciones se basen en criterios comunes para ambos sexos, sin excepción.

Pero la tutela antidiscriminatoria resulta por sí sola ineficaz al enfrentarse con un empleo femenino escaso, precario, de baja calidad y con una fuerte segregación horizontal y vertical, donde no existe situaciones comparables entre hombres y mujeres susceptibles de ser, directa o indirectamente, discriminatorias, sino una desigualdad de origen, aún más profunda que afecta a las mujeres⁵⁸.

La propia LOI indica que su objetivo es alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres, así como, eliminar cualquier forma de discriminación que exista en las condiciones de trabajo⁵⁹ (art. 46.2 ET). Pero en esta ocasión el legislador

⁵⁸ En este sentido, J. LAHERA FORTEZA, "Fomento y mejora del empleo de la mujer", AAVV., *Igualdad de Género y Relaciones Laborales*, dir. F. VALDÉS DAL -RÉ y B. QUINTANILLA NAVARRO, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008, p. 92.

⁵⁹ En torno a la regulación de las condiciones de trabajo: N. MENDOZA NAVAS, "Instrumentos de política social en materia de empleo y condiciones de trabajo", en MENDOZA NAVAS, N. - SERRANO GARCIA, J. M., *Derechos y política social*, Albacete, Bomarzo, pp. 249 a 275.

no se queda en el principio formal, sino que llama a los agentes sociales a que adopten medidas en el plan de igualdad que faciliten el acceso al empleo, garanticen la objetividad de los sistemas de clasificación profesional, de los sistemas de promoción y formación profesional, de las retribuciones, favorezcan la corresponsabilidad y prevengan del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

8. LOS PLANES DE IGUALDAD PUEDEN ELIMINAR DISCRIMINACIONES DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MUJERES

En este epígrafe nos planteamos en qué medida los planes de igualdad pueden frenar los negativos efectos que la reforma laboral introducida por la Ley 3/2012 está produciendo sobre el empleo de las mujeres, en particular, porque esta última reforma no sólo no ha medido su impacto atendiendo a la variable de género, sino que además ha incluido modificaciones que discriminan indirectamente a las mujeres.

En esta parte del trabajo se trata de exponer si en los planes de igualdad negociados hasta el momento hemos encontrado medidas que vengán a erradicar algunas de esas discriminaciones. Ello, siendo conscientes de que los planes todavía no están generalizados en la cultura empresarial, de forma que sus destinatarios son todavía un porcentaje reducido de trabajadores, pero si las previsiones de la LOI se cumplieran estrictamente los planes de igualdad deberían estar presentes en todas las empresas de más de 250 trabajadores, las cuales ocupan al 37% de la población activa de este país, cifra que no sería desdeñable.

Sólo destacaremos aquellas medidas negociadas en los planes que limiten la discrecionalidad empresarial, que tan fortalecida ha salido de la Ley 3/2012. Si tenemos en consideración que los intereses empresariales priman sobre cualesquiera otros en la última reforma, todas aquellas medidas que se incluyan en los planes, valorando otros intereses vinculados a la persona del trabajador, merecen ser destacadas.

8.1. LA NECESIDAD DE MODIFICAR EL LENGUAJE Y LA PUBLICIDAD SEXISTA DE LA EMPRESA

La utilización del masculino genérico es uno de los fenómenos que contribuye a la ocultación de las mujeres y, por tanto, al sexismo lingüístico. Ello genera la idea de que el hombre es el sujeto de todos los hechos que se pretenden comunicar y desde el punto de vista de la igualdad produce una “invisibilidad” de la participación femenina. Dicha invisibilidad es a la vez causa y consecuencia del sexismo social.

El lenguaje es la herramienta humana más valiosa para la comunicación de la cultura y es el instrumento a través del cual emergen las ideas, los sentimientos y las emociones y éste no es algo inmutable, se transforma y se adapta a los cambios que se suceden en la realidad. Así pues, el lenguaje, por definición, no es sexista, lo es, el uso que hagamos de él.

El sexismo es según el Diccionario Académico: “la discriminación de personas de un sexo por considerarlo inferior a otro”. El sexismo lingüístico sería el tratamiento discriminatorio de las mujeres en determinadas construcciones o mensajes del discurso, ya sea, por el término utilizado o por la manera de construir la frase.

La LOI en su artículo 14.11 referido a criterios generales de actuación de los poderes públicos incluye la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y la necesidad de extenderlo a la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas. Esta exigencia de la Ley para el ámbito administrativo se ha convertido en una regla general en los planes de igualdad, y aunque no es una de las materias que el art. 46.2 LOI prevea expresamente incluir en los planes, hay que reconocer que la utilización de un lenguaje no sexista se presenta como una oportunidad excepcional para hacer creíble unas relaciones más igualitarias, a la vez que permite ir reduciendo espacios de desigualdad.

La revisión del lenguaje escrito se ha convertido en una medida habitual en los planes. Todos exigen el examen del lenguaje de las

ofertas de empleo, de la descripción de los puestos a cubrir, de los formularios de solicitud de trabajo, del cuestionario de selección, así como, de otras fórmulas de comunicación, tales como: Web, Intranet, anuncios en prensa, comunicados internos, publicaciones, revistas, trípticos de presentación, la publicidad escrita o la de los tableros de anuncios.

También se incluyen medidas de revisión del lenguaje oral, requiriendo que en todas las comunicaciones de la empresa, así como, en actos públicos de divulgación y publicidad se tenga especial cuidado en la utilización de lenguaje igualitario o no sexista, en algunos planes se imparten cursos de comunicación en igualdad (PI de Bimbo), o la revisión de la publicidad de los medios de comunicación audiovisual y de la imagen que ofrece la empresa a fin de evitar que se siga discriminando a las mujeres reflejando una visión sexista y con los papeles tradicionales que les han asignado en el reparto de roles de género.

8.2. LA SENSIBILIZACIÓN DE LA PLANTILLA EN MATERIA DE IGUALDAD

El principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo es un valor de nuestra sociedad que necesita afianzarse más en la cultura empresarial, por este motivo, una medida reiterada en los planes es la concienciación y sensibilización de los trabajadores.

Con este fin los planes de igualdad incluyen cursos de formación en igualdad para la plantilla, por ejemplo, el PI de HC Distribución Eléctrica prevé que en un período de tres años toda la plantilla de la compañía haya recibido al menos un curso sobre la materia. En los planes se suele diferenciar el contenido básico de los cursos que se ofrecerán a la totalidad de la plantilla, del contenido avanzado de los que se destinarán a los integrantes del departamento de recursos humanos, a los miembros de la Comisión Paritaria de Igualdad o a la dirección de la compañía, en tanto que ellos participan en los procesos de selección.

En otros planes, como instrumento de sensibilización se utiliza la página web de la empresa en la que se introduce una sección dedicada a la “Igualdad de oportunidades” (PI de FNAC), muchas veces, con el único fin de darle visibilidad al plan de igualdad.

8.3. LAS ESCASAS MEDIDAS ADOPTADAS PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL

La igualdad retributiva, entendida como “igual retribución para trabajos de igual valor o equivalentes” sigue siendo un reto pendiente en España y en la Unión Europea. La diferencia retributiva entre hombres y mujeres, conocida como brecha salarial, es un hecho indiscutible y preocupante, por su magnitud, su persistencia, por sus repercusiones en las condiciones de vida de las mujeres, así como, por la complejidad de determinación de su causa y la búsqueda de soluciones.

Las causas de la brecha salarial entre hombres y mujeres son complejas, múltiples y suelen estar interconectadas, superando, con creces, la mera cuestión de la igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, concurren otros factores que provocan esta diferencia –la segregación horizontal u ocupacional, la feminización de las responsabilidades familiares, las dificultades de formación y promoción profesional, que a su vez provocan la segregación vertical⁶⁰–. Por ello esta discriminación no se puede erradicar atendiendo sólo a los conceptos retributivos, como hacen los escasos planes de igualdad que se atreven a adentrarse en este tema.

En cuanto a las posibles medidas a adoptar para eliminar las discriminaciones en los citados ámbitos nos referiremos en los siguientes epígrafes, dedicándonos ahora específicamente a las fórmulas que se negocian y afectan exclusivamente al sistema retributivo.

⁶⁰ Pronunciándose sobre las diferentes causas de la brecha salarial, véase: Informe “sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor de 10 de mayo de 2012 elaborado por la Comisión parlamentaria de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género.

El diagnóstico debería entrar a evaluar el sistema retributivo. Desde la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género se advierte que la evaluación se debe realizar partiendo de la idea de que el valor del trabajo debe basarse en las cualificaciones, las aptitudes interpersonales y la responsabilidad, poniendo de relieve la calidad del trabajo, para evitar cualquier enfoque estereotipado desfavorable para las mujeres, como por ejemplo, los complementos que cuantifican la fuerza física por encima de otros que valoran otras aptitudes personales.

Curiosamente, pese a los datos que ofrecen las estadísticas, a las que ya nos hemos referido en torno a la presencia de desigualdades en materia retributiva, la mayoría de los planes de igualdad revisados no encuentran en sus diagnósticos ninguna discriminación salarial hacia las mujeres. Ello sólo puede ser fruto de un diagnóstico parcial y somero, que se limita a verificar que si ambos sexos están en una determinada categoría se les abona el mismo salario, pero este no es el procedimiento para encontrar las discriminaciones que pudieran existir en materia retributiva.

Es cierto, que es difícil que el diagnóstico se pueda cuestionar el sistema retributivo que se ha negociado en el convenio colectivo aplicable a la empresa, ello teniendo en cuenta que el ámbito empresarial en el que se negocia el plan de igualdad no siempre tiene convenio colectivo propio para regular esta materia.

Ahora bien, sí podrían seguirse una serie de pautas en el diagnóstico que, sin afectar a la estructura salarial convencionalmente establecida, permitiera detectar las desigualdades. El diagnóstico podría analizar qué puestos de la empresa son ocupados por mujeres y cuáles por hombres para revisar si los puestos donde predominan las mujeres están peor clasificados que aquellos en los que lo hacen los hombres; estudiar si las categorías en las que hay más presencia femenina realizan funciones en las que se requieran habilidades o conocimientos similares a otras más masculi-

nizadas para comprobar si siendo categorías similares disfrutaban también de salarios iguales; investigar los complementos y averiguar sus orígenes, de forma que puedan comprobarse los criterios de retribución (PI del Grupo Champion) y conocer si éstos se cobran por los resultados laborales obtenidos o por otras razones que buscan indirectamente incrementar el salario de los hombres.

El escaso número de planes de igualdad en los que hemos encontrado interés en el diagnóstico por comprobar alguna de las discriminaciones anteriormente citadas, y que no se han limitado a afirmar, como hacen muchos, que no existe discriminación en materia salarial, porque hombres y mujeres perciben salarios similares cuando ocupan el mismo puesto de trabajo, merecen ser citados.

El PI del Hotel Puerta de Castilla, PI de Bimbo, PI de Grupo Champion, PI de Carrefour estudian la estructura de la retribución de diferentes categorías profesionales para comprobar los complementos salariales y extra-salariales y ver su grado de aplicación a hombres y mujeres a efectos de detectar posibles diferencias. Los planes de igualdad de Bimbo, del Grupo Champion, Carrefour, NH Hoteles y El Corte Inglés, además de incluir la citada medida, van más allá y prevén que en caso de existir diferencias, se deberán analizar sus causas, y en su caso, proponer, si procede, medidas correctoras para garantizar la misma retribución por trabajos de igual valor.

En concreto, esta medida⁶¹, incluida en el PI de El Corte Inglés, ha sido incumplida por la empresa y al respecto se ha pronunciado la Audiencia Nacional en sentencia de 21 de mayo de 2013⁶² para afirmar que las partes “han tenido tiempo más que suficiente como para comprobar donde se quiebra el principio de igual salario por igual trabajo entre mujeres y hombres en el plazo transcurrido, en el que se ha perdido un tiempo precioso para avanzar en

⁶¹ “Analizar los complementos retributivos en función de las categorías de trabajo y los diferentes departamentos, así como promover medidas anuales correctivas para la equiparación progresiva de las retribuciones entre hombres y mujeres”.

⁶² Rec. 294/2012.

la dirección adecuada”. El Tribunal condena a la empresa a que en un plazo máximo de tres meses introduzca medidas correctivas para la equiparación de las retribuciones entre hombres y mujeres, que puedan aplicarse en este mismo año, tal y como pactaron en la acción nueve del plan de igualdad.

El PI de Cliner SA se propone establecer los complementos salariales con criterios claros y objetivos y para ello prevé que se fije un sistema retributivo transparente que no infravalore capacidades que habitualmente se ejercitan en puestos feminizados.

En algún plan, como el PI de Cementos Portland Valderribas, se detecta en el diagnóstico que existe una diferencia salarial entre colectivos, de diversa magnitud según el grupo profesional de que se trate, sin que exista un seguimiento de los indicadores que pudiera resultar explicativo de tal diferencia (antigüedad, formación, etc.). Ante estos hechos se redacta una medida muy ambigua que requiere “establecer indicadores que relacionen diferencias salariales por grupos y antigüedad, con objeto de tutelar que las diferencias tienden a reducirse a fin de verificar la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad”.

Varios planes introducen una medida interesante en esta materia con respecto a los trabajadores que tienen reducciones de tiempo de trabajo para atención de menores, a fin de que no sufran perjuicios salariales por este motivo. En concreto, se establece que a las personas con reducción de jornada o que se encuentren en suspensión del contrato por maternidad o paternidad y que perciban un complemento variable que esté vinculado a objetivos, se les adaptarán esos objetivos de manera proporcional al periodo efectivamente trabajado, para no penalizarle con la pérdida del 100% de la retribución variable.

8.4. FORMACIÓN CONTINUA DE CARÁCTER PROFESIONAL

Las medidas formativas que se incluyen en los planes son muy variadas y encontramos desde los que tratan de influir en la for-

mación universitaria, previa al ingreso de las personas en el mercado de trabajo, hasta los que sólo se preocupan por la formación continua de carácter profesional o los que se refieren a formación exclusivamente en materia de igualdad.

La formación que una persona recibe antes de ingresar en el mercado de trabajo condiciona el sector y el puesto de trabajo en el que acaba desarrollándose profesionalmente. La estructura del mercado de trabajo responde a una división de las tareas por sexos, preexistente en la vida social y reflejo en una formación escolar previa⁶³. Por esta razón, algunas empresas con plantillas muy masculinizadas estudian en sus diagnósticos los requisitos de acceso y encuentran que la causa de la desproporcionalidad de la plantilla está en la formación previa requerida. El PI de CEPSA adopta una medida para aumentar el número de mujeres en la plantilla relacionada con incrementar los contactos con las escuelas y facultades de estudios técnicos, a fin de hacer llegar las ofertas de empleo al género con menor presentación en el grupo y nivel de que se trate la oferta. Lo mismo en el PI de HC Distribución Eléctrica que prevé que en aquellas profesiones que social y culturalmente estén masculinizadas se llegará a acuerdos con centros docentes o con las autoridades locales, a fin de que: 1) la compañía disponga de información en relación con la evolución de tales profesiones y la incorporación de mujeres a los estudios necesarios para su desarrollo; 2) los centros o autoridades colaboren con el Grupo HC Energía facilitando el currículum vitae de personal preparado y así fomentar la incorporación de mujeres en su plantilla.

⁶³ C. ACHIN, D. MEDA y M. WIERINK, "Mixité professionnelle et performance des entreprises, le levier de l'égalité", *Document d'études*, n° 1, Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité, 2005, p.110. En este estudio se hace un análisis de las diferentes razones que impiden la "mixité professionnelle" que se ha propuesto el Estado francés y entre otras se refiere al escaso número de mujeres que en su formación inicial se dedican a estudiar carreras técnicas e industriales, por tanto, la contribución del sistema educativo a la diversificación de la orientación escolar y profesional de las jóvenes es crucial. En este estudio se aportan experiencias que se han llevado a cabo en empresas privadas así como iniciativas públicas en este sentido.

Son muy escasos los diagnósticos que se preocupan de los momentos previos a la inserción de las personas en el mercado de trabajo porque suelen ocuparse de la formación de su plantilla, ya sea, de su formación profesional de carácter continuo, ya sea, de su formación específica en materia de igualdad, medida a la que ya nos hemos referido y que tiene carácter sensibilizador o de concienciación.

La formación continua de la plantilla es fundamental para que las personas que integran la organización puedan mejorar sus capacidades y conocimientos relacionados con sus ámbitos de trabajo y con el desarrollo de sus funciones y responsabilidades. Esta medida se incluye en los planes para facilitar la promoción e incluso, en ocasiones, la conservación del puesto de trabajo en un momento de permanentes transformaciones tecnológicas.

En relación con la formación continua los planes se detienen en preparar un programa formativo atendiendo a las necesidades de formación de su empresa, repasan el lenguaje de los materiales formativos, garantizan el acceso a la información sobre los cursos que se ofertan, rectifican el contenido de la formación o determinan cómo se seleccionarán los beneficiarios de la formación o el tiempo en el que se ofrecerá la formación.

La primera medida importante para que toda la plantilla, sea cual sea su categoría profesional, pueda disfrutar de la formación es la publicación de la información sobre cursos que se ofertan y de las promociones previstas (PI de Hotel Puerta Castilla). Una vez garantizada la publicación de los cursos, si el plan pretende potenciar la formación de las mujeres puede precisar la fórmula de selección de los destinatarios, con el fin de facilitar el acceso de las mujeres a determinados puestos de trabajo. Algunos planes fomentan el acceso de las mujeres a determinados cursos que están fuera de su itinerario formativo obligatorio, facilitándoles el acceso a categorías profesionales diferentes a la propia (PI de Carrefour, PI de NH Hoteles). El PI de IVECO, con una plantilla muy

masculinizada en todos los niveles de la clasificación profesional, prevé una acción formativa específica para las mujeres de habilidades directivas. Otros planes reservan plazas de formación a las personas del sexo menos representado para el puesto de trabajo que se quiera cubrir en la promoción (PI de la Fábrica de Moneda y Timbre o el PI de GAMESA).

Son interesantes las acciones positivas adoptadas al respecto que otorgan prioridad para la formación al sexo infra-representado, a veces señalando que haya una diferencia superior a 70/30 entre ambos sexos (PI de AKI, PI Hijos de Luis Rodríguez o el PI del Grupo UNIDE). No es habitual que se señalen porcentajes (el PI de Mercadona reserva el 50% de las plazas de formación a mujeres) sino simplemente que se fomente la incorporación de mujeres en categorías en las que estén menos representadas (PI de ASISPA, PI Carrefour, PI de IVECO).

Además de garantizar la publicidad de la formación, fomentar la formación de las mujeres y otorgarles prioridad para acceder a cursos es importante que el plan compatibilice dicha formación con las responsabilidades familiares, porque una de las razones que consta en los diagnósticos y que impide el ejercicio de este derecho, es la dificultad de conciliación cuando la formación se ofrece fuera del horario laboral. El PI de FNAC introduce la obligación por parte de la empresa de favorecer que las personas en situación de reducción de jornada puedan realizar sus dieciséis horas de formación mínima anual durante su jornada habitual. Muchos planes favorecen la formación dentro del centro de trabajo y durante la jornada laboral, en horario flexible o utilizando instrumentos que faciliten el acceso a la formación (la formación *on line*) (PI de la Fábrica de Moneda y Timbre, PI de CTAG, PI de FIATC, PI de Juliano Bonny Gómez, PI de IVECO).

Relacionado con las responsabilidades familiares están las dificultades que encuentra el trabajador que ha disfrutado de un largo permiso o de una excedencia cuando se integra en su puesto de

trabajo si ha sufrido modificaciones a las que éste no se habrá podido adaptar. Ante estas circunstancias, y a fin de no penalizar a los trabajadores que recurren a estos permisos, el plan de igualdad permite la formación y el reciclaje profesional del trabajador, no sólo durante el tiempo de trabajo, sino también durante esos periodos de ausencia (PI de AKI, PI de ASISPA, el PI de ASISA, el PI de SEAT).

En pocas ocasiones los planes se detienen en especificar qué efectos tendrá la formación adquirida sobre la situación profesional del trabajador, si lo hace el PI de Automáticos ORENES o el PI de ENSA, para reconocer el derecho de estos trabajadores a la promoción.

8.5. CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

La desigualdad en el sistema de clasificación profesional la encontramos en el escaso porcentaje de mujeres que ocupan puestos de categorías superiores, originada por la segregación vertical que éstas sufren.

En las estadísticas ya hemos podido comprobar la multitud de factores que provocan esta segregación: la imposibilidad de conciliación de los altos cargos con las responsabilidades familiares ya que a ellos se les exige mayor disponibilidad (así se diagnostica en el PI de Qualitel Teleservice SAU), las mayores dificultades de las mujeres para promocionar o para formarse (a este campo de actuación ya nos hemos referido).

Por esta razón, algunos planes, como el PI de IVECO o el PI de Holcim, introducen una medida interesante, como es valorar si el ejercicio del derecho de conciliación repercute negativamente o de forma discriminatoria en la promoción. El PI de Holcim exige prestar especial atención a los motivos de rechazo de las promociones femeninas para asegurarse de que no existan razones encubiertas derivadas de la dificultad de conciliación.

Para eliminar esa dificultad el PI de DIA se preocupa por la conciliación en los puestos directivos. Incluso, algún plan exige analizar y evaluar las dificultades e inconvenientes de acceso de las mujeres a determinados puestos directivos o intermedios y planificar actuaciones para la eliminación de los obstáculos que pudieran detectarse (PI de FIATC).

Las mujeres encuentran barreras en la promoción interna, casi siempre, de carácter invisible, que evitan su promoción profesional e impiden su acceso a categorías profesionales superiores, pese a disfrutar de formación suficiente para ocupar esos puestos.

Los diagnósticos nos muestran que la mayoría de las desigualdades en esta materia están en el propio procedimiento de promoción, que suele ser de carácter interno y favorecer a los trabajadores ocupados en las categorías inferiores (PI de BIMBO y PI Automáticos Orenes) lo cual impide el acceso de las mujeres en plantillas que están muy masculinizadas porque los que alcanzan los altos cargos continúan siendo hombres. Así pues, aunque en sus planes de igualdad se fomente la promoción de mujeres a puestos de trabajo en los que estén infrarrepresentadas, cuando el proceso de promoción es interno su cumplimiento se complica.

La promoción es un elemento clave en la eliminación de la segregación vertical por ello muchos planes reforman el procedimiento de promoción de la empresa al que le exigen que sea: 1) público, expuesto en los tablones de anuncios, de forma que todo el personal, sea cual sea su categoría, tenga conocimiento de las promociones previstas; 2) objetivo, eliminando la elección de cargos de libre designación del empresario, donde las mujeres encuentran grandes obstáculos para promocionar, debido tanto a aspectos culturales y sociales, como a otros criterios subjetivos en los que priman otros factores, que nada tienen que ver con la capacidad, ligados coyunturalmente a la mujer⁶⁴; 3) colectivo, es decir, con-

⁶⁴ Un pronunciamiento interesante sobre este sistema de "libre designación" en la elección de cargos, habitual en nuestros convenios colectivos, hace el Juzgado de lo

trolado por los representantes legales de los trabajadores; 4) motivado, que se razone el rechazo de las promociones femeninas para detectar si existen razones encubiertas derivadas de la dificultad de conciliación (PI de HOLCIM, PI Froiz, PI SABECO (Simply); 5) anticipado, para que los interesados tengan tiempo de realizar los cursos oportunos y prepararse las pruebas (el PI de ENSA prevé que anualmente y siempre dentro del primer trimestre del año se determinará por la empresa las plazas que corresponde cubrir con ascensos), 6) cuantificado, es decir, que se proponga un porcentaje mínimo de mujeres en el proceso de promoción, el PI del Grupo VIPS prevé que en este proceso se incluya un 55% de mujeres en los puestos en los que tengan menos presencia o el PI del Grupo Rodilla que exige que en los procesos de promoción en los que las mujeres estén infra-representadas haya hasta un 60% de mujeres.

Algunos planes crean un sistema de centralizado de datos para que la empresa conozca el personal de su plantilla que quiere promocionar, su titulación y el potencial de sus trabajadores, a fin

Social núm. 13 de Barcelona, de 30 Jul. 2007, Proc. 50/2006, en él se deja claro que el sistema de promoción, aun cuando efectuado conforme a una norma convencional, no puede restringir el ejercicio del derecho de la mujer a su promoción; la practica o el sistema utilizado por la empresa no da lugar a que las mujeres puedan solicitar la promoción; todo ello, supone al final, que el sistema de promoción seguido por la empresa produce objetivamente (datos de la propia empresa) una gran desigualdad de trato, discriminando a las trabajadoras; notoriamente el colectivo que, conforme a la práctica de la empresa, en mayor medida ve su derecho a la promoción vulnerado; estamos ante una disposición normativa convencional aplicada con un criterio o práctica aparentemente neutro, que afecta negativamente a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, el femenino; sin que dicha disposición y práctica de la empresa resulte adecuada ni tenga justificación, con criterios objetivos, salvo los relacionados con el sexo y la situación social de las mujeres. La sentencia critica la práctica de El Corte Inglés, consistente en que los ascensos a grupos superiores se lleve a término mediante criterios subjetivos, por factores interpretados por los mandos o los jefes inmediatos, o directamente por parte de la dirección de la empresa, sin participación en ningún momento de los representantes legales de los trabajadores; sin conocimiento de los criterios concretos por los que se ha elegido a un trabajador puesto que es lo único que se notifica a los trabajadores es la lista de las personas elegidas (ello en todos los grupos a los que se asciende, salvo el inicial que es por mera antigüedad); tampoco pueden los trabajadores solicitar –en parte por no ser públicas las vacantes– su ascenso o promoción, no es costumbre de la empresa o no está bien visto.

de realizar un seguimiento de sus carreras profesionales (PI de CEPSA o el PI de Carrefour y el de DIA, PI de Compass Group).

Las medidas más interesantes son las acciones positivas para la promoción profesional, de forma que a igualdad de condiciones para la cobertura de un puesto de las categorías más elevadas se opte por el sexo menos representado (PI de Primark Tiendas, PI de AKI PI de SEAT, PI Grupo DIA, PI de AKI, PI de CTAG, PI de ENSA, PI de FNAC, PI de Carrefour, en él se prevé que se dará prioridad en la convocatoria a las mujeres hasta cubrir un porcentaje mínimo del 50% de los convocados). Esta enumeración de planes con acciones positivas en la promoción es meramente significativa dada su generalización en el conjunto de los planes revisados.

Por último, destacar las medidas que establecen porcentajes a alcanzar, como el PI de Restauravia Foods, que prevé promocionar a lo largo de la vida del plan de entre un 40 y un 60% de mujeres o el PI de Compass Group o el PI de Froiz que se proponen promocionar al 60% de las mujeres a lo largo del plan o el PI de Sodexo o el PI Grupo Rodilla que garantizan el 50% de promociones de mujeres en condiciones de idoneidad.

8.6. TIEMPO DE TRABAJO: ¿CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR O CORRESPONSABILIDAD?

Tanto en los diagnósticos de los planes como en las propias estadísticas se puede comprobar que las cargas familiares son responsabilidad de la mujer y ello redundan negativamente sobre su situación profesional. En una sociedad que considera el trabajo remunerado el eje central de la vida de las personas, subordinando a él los demás ámbitos, quien no está plenamente disponible para la empresa tiene pocas posibilidades de desarrollar una actividad profesional plena. El hecho de que sean, casi en exclusiva, las mujeres quienes se encargan de las responsabilidades familiares, las coloca en una situación de desventaja en el mercado

laboral, tanto para el acceso como para su promoción en él. Y así, la utilización casi en exclusiva por las mujeres de las llamadas medidas de conciliación, se convierte en el principal obstáculo para su plena participación laboral⁶⁵. Hasta tal punto son conscientes los agentes sociales de estas negativas consecuencias, que aparecen con cierta frecuencia en los planes de igualdad cláusulas con declaraciones específicas en las que se garantiza que el ejercicio de estos derechos de conciliación no deben tener consecuencias negativas en la carrera profesional y condiciones laborales de los trabajadores (PI del Hotel Puerta Castilla, PI de ACS, PI de AU-CORSA, PI de El Corte Inglés, PI de Hipermarcados Carrefour, PI ZT Hoteles).

Hay que destacar que de todas las materias que se abordan en los planes de igualdad esta es la que de forma más completa y mejor se trata, quizás por la tradición que existe entre las partes sociales de regular la conciliación de la vida laboral y familiar, incluso antes de que la LOI la introdujera en los planes de igualdad, y también porque es uno de los temas más desarrollados por el legislador, no olvidemos que desde 1999 tenemos la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

La atención de las responsabilidades familiares por parte de un trabajador exige, fundamentalmente, flexibilidad en el tiempo de trabajo. La LOI llama continuamente a los agentes sociales a que regulen la posible adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, la sustitución de las horas de lactancia por una reducción de jornada en media hora o su acumulación en jornadas completas, el incremento del periodo de excedencia para cuidado de familiares o la forma de disfrute del permiso por paternidad a jornada completa o parcial⁶⁶.

⁶⁵ Informe Fundación 1º de Mayo, “*Debates en relación con la conciliación, ¿conciliación o igualdad?*”, nº 37, mayo, 2011, p. 13.

⁶⁶ El Informe sobre La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la Igualdad entre Hombres y Mujeres, manifiesta que las tendencias en la regulación colectiva en este aspecto son de distinto signo, de modo que, paralelamente a la dis-

No obstante, encontramos dos tipos de planes: 1) los que no introducen medidas novedosas respecto de las legales, 2) los que incluyen cláusulas innovadoras sobre esta materia.

Cada vez son menos los planes que se limitan a transcribir casi literalmente la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar o el Estatuto de los Trabajadores⁶⁷, sin avanzar nada sobre lo legalmente dispuesto, cumpliendo una función meramente pedagógica. Son más abundantes los planes que tratan de introducir medidas novedosas al respecto, en algunos casos con cláusulas muy voluntariosas, como el PI de Massimo Dutti, que dice “se valorará el cambio de turno o de libranzas para atender a las cargas familiares” o se “valorará la flexibilización de horario para atender al menor en su primer año de guardería o en el primer curso de infantil, siempre que esté previamente acordado con el encargado de la tienda y no afecte a la operativa de la empresa”⁶⁸, redactadas con ambigüedad e imprecisión, dificultando la exigibilidad de su cumplimiento al empresario. Pero, también encontramos cláusulas concretas que amplían periodos legalmente reconocidos o introducen flexibilidad en el tiempo de trabajo, o facilitan las reducciones de jornada, o crean permisos nuevos –retribuidos o no–, para fin de facilitar la atención de los menores, o incluso, crean derechos para las personas que concilian.

8.6.1. Permisos ampliados por los planes

Es habitual en los planes que se amplíen los días de permiso establecidos en el artículo 37.2.b) ET por nacimiento de hijos y por fallecimiento o enfermedad de familiares. En los planes se aumentan los días de permiso cuando el trabajador deba realizar un

minución progresiva de la jornada, aumentan las jornadas irregulares, las cláusulas de disponibilidad, el trabajo a turnos y el trabajo nocturno, a la vez que son cada vez más frecuentes fórmulas de distribución de la jornada, CES 2007, p. 57.

⁶⁷ En algunos de ellos se considera una medida darle publicidad a las normas existentes en materia de conciliación (como hace el PI de SALICA Alimentos Congelados).

⁶⁸ PI del Grupo Champion garantiza estudiar la posibilidad de ejercicio del derecho a la reducción de jornada establecida en el art. 37.5 del ET, acumulado en días completos.

desplazamiento por nacimiento o adopción, enfermedad grave u hospitalización, fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, hijos, padres, abuelos o hermanos de cualquiera de ambos cónyuges⁶⁹.

El permiso de lactancia de una hora dividida en dos fracciones de treinta se disfruta hasta el cumplimiento de los nueve meses del hijo nacido, pero algún ejemplo aislado encontramos en el que se amplía hasta los doce meses del menor (PI Endesa y PI de Correos) o a dos fracciones de 45 minutos (PI de Iberdrola). También, en alguna rara ocasión encontramos algún plan que amplía el descanso por maternidad a 17 semanas (PI de Endesa).

Sí es habitual en los planes la ampliación de la excedencia a cuatro años por cuidado de un menor o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, manteniendo durante los dos primeros la reserva del puesto de trabajo y los dos años siguientes la reserva se limita al mismo grupo profesional (PI Pansfood), o se extiende a cinco años, pero con reserva de puesto durante el primero y los cuatro años siguientes solo al grupo profesional (PI de Mercadona), a veces, la excedencia pasa de 2 a 3 años para cuidado de dependientes (PI de Grupo Unión Radio o PI Hijos de Luis Rodríguez).

A veces no se extiende el periodo de duración sino el de reserva del puesto de trabajo que pasa a ser de 18 meses en las excedencias

⁶⁹ Esta regulación es del PI Grupo Unión Radio. El PI de Iberia concede dos días laborales, en lugar de naturales, en caso de enfermedad grave, fallecimiento, entierro o funeral de familiares hasta el segundo grado y en caso de nacimiento de hijo. El PI de Endesa amplía a cinco días naturales el permiso en supuestos de enfermedad grave del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, permitiendo la posibilidad de disfrutarlos de forma fraccionada o continuada, siempre que el número de horas diarias no sea inferior a dos ni superior al que hubiera correspondido disfrutar de forma continuada. Aumenta también a seis días naturales la licencia por fallecimiento de cónyuge, descendientes o ascendientes y hermanos que convivan en el mismo domicilio y a tres días para parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los supuestos de familia numerosa o en las que alguno de los miembros sea discapacitado, concede dos o tres días para trasladarse de domicilio, en lugar de uno. El PI de Correos eleva el permiso por nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo a diez días naturales para el personal laboral, o el PI Hijos de Luis Rodríguez: atiende las necesidades de los trabajadores extranjeros, pues habla de fallecimiento de padres, cónyuge o hijos en el país de origen, y concede una licencia de 2 a 5 días naturales y de 7 días en caso de nacimiento.

por cuidado de un menor o familiar (PI de Endesa) o se extiende al tiempo que dure la excedencia para cuidado de dependientes (PI Hijos de Luis Rodríguez).

8.6.2. Medidas de flexibilidad horaria o adaptación de jornada

Las medidas más interesantes son las que introducen flexibilidad en el tiempo de trabajo, ya que el trabajador con responsabilidades familiares lo que necesita son facilidades de adaptación de su jornada a su situación familiar, no tanto la reducción del tiempo de trabajo o una excedencia por el coste económico que ello supone⁷⁰. Hay que destacar el conjunto de posibilidades que ofrecen los planes sobre jornadas flexibles, algunos beneficiando únicamente a determinados trabajadores –los que conforman familias monoparentales, los que ocupan determinadas categorías profesionales o específicos puestos de trabajo, los que tengan a su cargo menores de doce años o familiares dependientes, etc.–.

Las medidas más reiteradas son las que introducen flexibilidad para los trabajadores en el horario diario de trabajo tras el nacimiento de un hijo⁷¹, en el tipo jornada que desarrollan⁷², en los

⁷⁰ Según datos del INE en torno al uso de las excedencias hay que decir que para periodos inferiores a 6 meses es superior el porcentaje de hombres que se acogen a este derecho, pero para periodos más largos el porcentaje de mujeres es mucho más elevado. El 67,6% de hombres y un 5,1% de mujeres han dejado el trabajo por periodos inferiores a un mes después del nacimiento de un hijo. Esas cifras son del 24,7% de hombres y el 19,8% de mujeres para periodos de 1 a 3 meses. Para periodos superiores a un año, un 7,4% de varones ocupados y un 38,2% de mujeres ocupadas han dejado el trabajo después del nacimiento de su hijo para prestarle cuidados.

⁷¹ Derecho a adaptaciones horarias y de jornada, sin reducirla, para quienes tengan personas a su cargo menores de ocho años y familiares dependientes: PI de Hotel Puerta Castilla, el PI de ONO, el PI de Cliner SA o PI de Melia Hotels International, PI de Carrefour. El PI de Qualitel reconoce “flexibilidad horaria para la fase de adaptación del primer año del ciclo infantil, para aquellos progenitores que trabajando ambos en el mismo centro de Qualytel, compartan el mismo turno y para familias monoparentales”.

⁷² El PI Grupo Banco Popular o el PI de ONO reconocen derecho a la jornada intensiva cuando tengan a su cargo a menores de 8 años o a hijos menores de 3 años. El PI de ASISA y PI ENSA facilitan el paso de jornada partida a jornada continuada, convirtiendo ésta última en habitual en los casos en los que sea posible para el desarrollo de la producción. El PI de El País y PI Endesa facilitan la conversión de jornada partida en continua a los trabajadores que tengan a su cargo menores de 8 o 10 años o familiares que no pueda valerse por sí mismos.

turnos de trabajo⁷³, en el uso de los descansos⁷⁴, en la entrada y salida al trabajo⁷⁵, en el acompañamiento al menor a consulta médica o a la mujer a la preparación al parto⁷⁶.

Una fórmula a la que se recurre con asiduidad para introducir esa flexibilidad es la “bolsa de horas”, de manera que el trabajador cuenta con un tiempo que puedan acumular para tratamientos médicos, asuntos personales, etc. (PI de Logifruit).

Otras medidas interesantes son la potenciación del uso de videoconferencias como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo y la celebración de las reuniones siempre en horario de trabajo (PI de AKI) o nunca más tarde de las 18:00 h. (PI Nutreco) o de las 19:00 h. (PI de Cliner SA) en este plan sólo se le garantiza a los trabajadores que no estén en puestos directivos, otros planes como el PI de Leroy Merlin introduce otras excepciones que pueden limitar el contenido de este derecho.

⁷³ El PI de FNAC o el PI de ONO establecen la prioridad en el cambio de turno con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as, para padres o madres separados/as o divorciados/as cuya guardia y custodia recaiga exclusivamente en un progenitor, siempre que dicha circunstancia sea debidamente acreditada. Otras veces se establece la libre elección del turno de trabajo (mañana, tarde o noche) de forma continuada durante el tiempo de embarazo y lactancia natural de hijos menores de un año (PI Exide).

⁷⁴ Posibilidad de sustituir la pausa de desayuno de 30 minutos por media hora de entrada más tarde, o aplicar esa media hora de entrada más tarde, disfrutar de la pausa del desayuno y recuperar los 30 minutos acumulados de toda la semana (2 horas y media) en una tarde de trabajo (PI de FIATC).

Interrupción de tres cuartos de hora para comer en caso de turnos partidos, con el objetivo de optimizar al máximo el tiempo de la comida y salir antes del trabajo (PI de ENSA).

Posibilidad de comer antes de incorporarse a trabajar o después de salir de la empresa para el personal adscrito al régimen de turnos cubriendo la empresa el 72% del importe (PI ENSA).

⁷⁵ PI de Endesa, PI de Correos, PI de Unión Radio. La entrada y salida puede adelantarse o retrasarse de una o dos horas por tener hijos discapacitados, siempre que el servicio lo permita, con el fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros donde reciba atención (PI de Unión Radio o PI de Correos). En el PI de ENDESA se flexibiliza la jornada diaria, mediante el retraso de su hora reglamentaria de entrada o el adelanto de la salida, hasta un máximo de una hora, que tendrán que recuperar.

⁷⁶ PI de Luis Rodríguez SA.

8.6.3. Facilidades para la reducción de jornada

Las medidas que se incluyen a este respecto vienen a mejorar el derecho a reducción de jornada reconocido en el art. 37 ET, en algún caso, salvando el escollo que ha dejado la última reforma laboral introducida por la Ley 3/2012 que se refiere sólo a reducción “diaria” de la jornada.

Los planes aumentan la edad del menor que genera el derecho para que el trabajador pueda disfrutarlo durante más tiempo⁷⁷, introducen nuevas causas que justifican la reducción de la jornada⁷⁸, permite la acumulación en días de este derecho⁷⁹ o admiten una reducción de jornada sin disminución del salario⁸⁰.

8.6.4. Nuevas situaciones que justifican permisos

Los planes empiezan a dar cobertura a situaciones no previstas en el Estatuto de los Trabajadores o a mejorarlas, como sucede en las adopciones internacionales, para las que numerosos planes reconocen el derecho a cuatro meses de excedencia; el PI Grupo Champion o PI de H&M reconocen un permiso no retribuido de hasta 10 días, no necesariamente continuados, para la realización de trámites de adopción internacional, e incluso la posibilidad de

⁷⁷ En muchos casos se amplía la edad del menor a los 10 años (PI de Endesa), 11 años (PI de Tripulantes de Cabina de Iberia), 12 años (PI de Pansfood) o 14 años (PI de El Pais) para la reducción de jornada de trabajo por cuidado de un menor, con la consiguiente reducción salarial.

⁷⁸ Posibilidad de disfrute del derecho a reducción de jornada a trabajadoras embarazadas (PI de Orenes o PI de Avis, a partir del octavo mes). PI de tripulantes de Cabina de Iberia reconoce este derecho para el cuidado de un hijo menor de 18 años, durante la hospitalización y tratamiento continuado de enfermedad grave del menor. O el PI de Correos admite la reducción de hasta un 50% para atender a un familiar en primer grado por razón de enfermedad grave, por el plazo máximo de un mes.

⁷⁹ El PI de ASISA admite la acumulación del tiempo de la reducción de jornada en periodos vacacionales de los hijos o necesarios para el cuidado de una persona dependiente. También podrán disfrutarlo de forma ininterrumpida y acumulándolo en su caso a las vacaciones, cuando el causante (menor o familiar) resida en el extranjero (PI de Hijos de Luis Rodríguez SA, PI de Champion, PI de Carrefour).

⁸⁰ PI de Iberdrola: Reducción a cinco horas diarias hasta que el niño cumpla un año, sin merma de la retribución fija salarial.

excedencia de 2 a 4 meses con reserva de puesto (PI de NH Hoteles) éste último también reconoce un permiso retribuido de dos días para gestiones.

Otra situación que ha empezado a ser atendida en los planes es la de las mujeres que se someten a técnicas de reproducción asistida. En unos casos, se reconocen permisos no retribuidos para someterse a esta técnica cuando no pueda llevarse a cabo fuera de la jornada laboral de la trabajadora (PI de Grupo Champion) o de carácter retribuido (NH Hoteles); otras veces, para evitar la pérdida de salario se incluye la posibilidad de cambios de horario (PI de H&M) o la opción de utilizar tiempo de la “bolsa de horas” o del periodo vacacional (PI de Martínez Oriente).

En los planes aumentan sustancialmente los permisos no retribuidos para dar cobertura a nuevas situaciones, tales como: fallecimiento de un familiar de primer grado por consanguinidad, con derecho a reserva durante uno, dos o seis meses (PI Grupo Champion o PI de H&M), fallecimiento de un progenitor con quien convivan habitualmente descendientes menores de 10 años o que padezca una enfermedad o accidente que le imposibilite para la atención de los mismos⁸¹, el aborto de la pareja⁸², la asistencia a citaciones del colegio de los hijos⁸³ o la realización de estudios en el extranjero, desplazamientos por temas familiares, colaboraciones con organizaciones sin ánimo de lucro, prácticas humanitarias en organizaciones civiles o religiosas (PI de RTVE)⁸⁴.

⁸¹ El PI del Grupo Champion reconoce una licencia no retribuida de 30 días. El PI de Carrefour crea una excedencia no superior a dos meses, por fallecimiento de un familiar de primer grado por consanguinidad con derecho a reserva de puesto de trabajo.

⁸² Permiso no retribuido de una semana por aborto con la debida acreditación (PI Pansfood).

⁸³ PI de Primark para trabajadores con descendientes menores de 16 años. En el PI Hijos de Luis Rodríguez generan este permiso menores de 15 años o personas dependientes a su cargo siendo recuperable hasta un máximo de 2 días al año pudiéndose fraccionar en cuatro medias jornadas.

⁸⁴ Por todas estas razones el PI de RTVE admite la suspensión del contrato de trabajo entre uno y doce meses.

8.6.5. Medidas para el fomento de la corresponsabilidad

Uno de los objetivos que se propone la LOI es la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las responsabilidades familiares, de hecho, uno de sus éxitos fue la creación del permiso por paternidad remunerado con carácter intransferible⁸⁵.

Son muchos los planes que insisten en el reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres, aunque abundan las cláusulas voluntariosas y las de carácter meramente pedagógico o sensibilizador en esta materia. Algunos ejemplos son el PI del Grupo Champion, el PI de H&M, el PI de ONO, el PI de ASISPA, que prevén sensibilizar, formar e informar a los hombres de la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad, tratando de propiciar, concretamente, la igualdad de obligaciones en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas, e informando explícitamente sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa.

Otros planes ya definen expresamente el concepto de corresponsabilidad, por ejemplo, el PI de GAMESA o el PI Qualitel Teleservice SAU, reconocen que la mayoría de las medidas de conciliación son disfrutadas por mujeres y se fijan como objetivo básico el disfrute por parte de los hombres de derechos de conciliación.

Los planes que promueven efectivamente la corresponsabilidad son escasos, el PI de Primark Tiendas se ofrece añadir a los trece días de paternidad un permiso de trabajo *no retribuido* de una semana para cuidar del menor o el PI de SABECO (Simply) amplía en cuatro días el permiso de paternidad si el trabajador disfruta de cuatro semanas de las previstas por maternidad o a cinco días si el trabajador ha disfrutado, al menos, de dos semanas de maternidad (PI Grupo VIPS). Más interesante es la medida que se contiene en el PI de Massimo Dutti que prevé que el padre tendrá derecho a adoptar su jornada y horario (respetando su número

⁸⁵ Dictamen CES 8/2006, de 27 de abril, sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Hombres y Mujeres.

de horas semanales) durante el mes siguiente al nacimiento de un hijo; o durante los dos meses siguientes en el PI del Hotel Puerta de Castilla, el PI de Toys “R” Us o el PI de Restauravia Foods (en este último plan podría incluso solicitarse un cambio de centro de trabajo más cercano al domicilio del trabajador para ese periodo).

En la búsqueda de la corresponsabilidad algunos planes contienen interesantes medidas para fomentar la asunción de responsabilidades por parte de los hombres, por ejemplo, otorgando permisos retribuidos para acompañar a sus hijos menores de 15 años a la consulta médica sólo a los hombres (Restauravia Foods o PI de Froiz), otras veces, el disfrute por parte de los hombres de este permiso para acompañar a hijos menores de 10 años se condiciona a que ambos progenitores trabajen para la misma empresa (PI Grupo VIPS); o prevén que en un proceso de promoción a igualdad de mérito y capacidad entre hombres tendrán prioridad para promocionar aquellos que hayan disfrutado permisos, suspensiones de contrato o excedencias para cuidado de hijos (PI de Compass Group) o mayores dependientes (PI de Sodexo); o bien, se amplía la edad del menor que genera derecho a reducción de jornada a 12 años pero sólo para que se acojan a esta medida los hombres (PI Grupo VIPS).

8.6.6. El teletrabajo: una medida olvidada por los planes de igualdad

Antes de terminar con las medidas incluidas en los planes para la conciliación queremos llamar la atención sobre la escasa presencia de la fórmula del teletrabajo en los planes. Esta modalidad de trabajo ha sido reformada por la Ley 3/2012, modificando el artículo 13 del ET, que, hasta entonces, regulaba el viejo trabajo a domicilio.

De inicio, parece positiva esta nueva regulación estatutaria, porque la anterior parecía pensada para la actividad industrial, cuando hacía tiempo que había quedado muy superada por las nuevas formas de teletrabajo. Además esta reforma era necesaria desde que se elaboró el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo

de 16 de julio de 2002, destinado a establecer un marco general a desarrollar por las organizaciones miembros de las partes firmantes –la CES, la UNICE/UEAPME y la CEEP–. A efectos de ese desarrollo, su contenido aparece así recogido en un Anexo en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005.

Es verdad que el artículo 13 del ET mantiene una regulación de mínimos, casi limitada a proclamar el principio de igualdad entre trabajadores a distancia y presenciales, en especial, en determinados ámbitos. Quizás sea así para respetar la regulación negociada a nivel europeo y aceptada a nivel estatal, pero nos inclinamos a pensar, junto con la doctrina, que el legislador ha optado por esa regulación de mínimos para dejar campo a la autonomía de la voluntad. Lo cual es especialmente criticable en un ámbito contractual donde las fronteras entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo por cuenta propia son difusas y existe una bolsa de empleo feminizado sumergido de difícil fiscalización⁸⁶.

En la escasa regulación que recibe el “trabajo a distancia” tras la última reforma, éste no se presenta como una fórmula para la conciliación de la vida familiar y profesional, pero si tenemos en consideración que el horario o las largas jornadas de trabajo son las condiciones laborales que dificultan el trabajo de los trabajadores con responsabilidades familiares, el “trabajo a distancia” puede salvar en determinadas situaciones este conflicto, dado que se caracteriza precisamente por su flexibilidad en esas condiciones laborales.

En el teletrabajo no es necesaria la presencia física del trabajador en el centro de trabajo, dado que éste puede desempeñar sus tareas desde su hogar, lo que produce una desconexión con el lugar de trabajo al que se accede a través de la red o por vía telefónica. Esta modalidad de trabajo permite compartir más tiempo con la familia, ahorrar los tiempos de desplazamiento desde y hacia el

⁸⁶ F. LOUSADA AROCHENA, “La reforma laboral 2010/2012 desde una perspectiva de género”, op. cit., p. 32.

lugar tradicional de trabajo, así como, otro tipo de gastos ocasionados por el trabajo en la empresa: vestuario, transporte público o combustible, comida, etc. Pero lo más importante que ofrece es mayor disponibilidad del tiempo, otorgando a la persona la oportunidad de administrarlo del modo más beneficioso para él, tanto desde el punto de vista de la productividad como de la armonización de su vida personal y familiar.

La jornada laboral durante la que se teletrabaja depende de la actividad específica que se vaya a desarrollar, de forma que, en unos casos se refiere al teletrabajo, como modalidad de trabajo excluyente del trabajo presencial, de forma que éste se efectúa a tiempo completo durante un periodo; mientras, en otras ocasiones, se teletrabaja sólo una parte de la jornada pactada.

En general, suele brindársele plena libertad al trabajador para organizarse su jornada laboral, sin perjuicio de que algunos acuerdos que se alcanzan al respecto introduzcan expresamente la obligación del trabajador de presentarse en la oficina tantas veces como sea requerido por el empresario. El horario de trabajo del teletrabajador es, sin duda, flexible, si bien, es cierto, que admite diversas variantes: fijo, variable, flotante, libre, etc, y puede estar predeterminado total o parcialmente o no existir vínculos temporales, la realidad es extremadamente variada⁸⁷.

Pese a las bondades de esa modalidad de trabajo en relación con la conciliación, sólo algún plan aislado, como el PI del Grupo Repsol⁸⁸ o el PI de Senoble incluyen esta medida con esta finalidad, ya que el PI de Lonza Boiologics Porriño admite la fórmula del teletrabajo para situaciones justificadas, como la enfermedad de un menor de 8 años, la situación de enfermedad del trabajador

⁸⁷ R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, "Teletrabajo", en AA.VV., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas de trabajo*, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, MTAS, 2000, Madrid, p. 825.

⁸⁸ En él se establecen varias modalidades de teletrabajo: 1 día por semana; 2 días por semana; 20% de la jornada diaria en régimen de teletrabajo; 2 tardes por semana y la jornada del viernes.

no invalidante para el trabajo o por razones de embarazo de la trabajadora, es decir, no se plantea esta medida como una fórmula de conciliación, sino para solventar situaciones temporales, en tanto en cuanto declara que será de un mínimo de una semana y máximo de un mes.

En los dos primeros planes citados se regula parcialmente el teletrabajo pero su puesta en marcha requeriría una regulación más extensa, que se adoptará en un acuerdo individual (art. 13.2 ET), que mantiene sus derechos y obligaciones laborales (art. 13.3 ET): el mismo puesto de trabajo, funciones, dependencia jerárquica, condiciones salariales y de jornada, los mismos derechos para acceder a la formación y a las oportunidades de desarrollo profesional (de promoción y ascensos), similares derechos colectivos de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores/trabajadoras, la misma carga de trabajo, y exigencia en el nivel de productividad, los mismos derechos de prevención de la salud y seguridad social, iguales coberturas de las contingencias de enfermedad profesional y de accidente, etc.) –cláusula 4ª del Acuerdo Marco Europeo–.

Debe garantizarse el carácter voluntario de la medida por parte del trabajador y su posible reversibilidad cuando lo solicite cualquiera de las partes o lo acuerden ambas, una vez superado el periodo de adaptación, o de forma unilateral durante el citado periodo. La voluntariedad que se requiere es la del trabajador, no la del empresario, dado que la exigencia de ambas voluntades puede anular los efectos de la medida, que quedaría sometida a la voluntad empresarial. Por tanto, entendemos que una vez negociada la medida del teletrabajo en el plan de igualdad, la solicitud debe ser únicamente del trabajador, estando el empresario obligado a aceptarla siempre que se den las condiciones negociadas.

En el plan de igualdad se deberá fijar: el periodo mínimo de duración de la medida, durante el cual ninguna de las partes pueda invertir la situación, salvo que se produzca incumplimiento; el

número mínimo y máximo de días a la semana que se teletrabaja; el horario durante el cual el empresario puede comunicarse con el trabajador y durante el que éste debe estar localizable; el periodo de adaptación, durante el cual cualquiera de las partes pueda poner fin a esta forma de trabajar, sin necesidad de acuerdo por ambas partes; los criterios para la evaluación del cumplimiento de la carga de trabajo exigida, teniendo en consideración que dicha carga no podrá ser superior a la que tiene un trabajador de la misma categoría en el centro de trabajo.

También deberá acordarse el grado de contribución por parte del empresario a los gastos profesionales inherentes a la utilización del domicilio del trabajador como lugar de trabajo, la cuantía de indemnización o de puesta a disposición y restitución del material profesional necesario (documentos, material de oficina, informático...) o los medios de vigilancia de la actividad profesional que utilizará el empresario. A estos efectos, es importante que conste expresamente el respeto que el empresario debe a la vida privada del trabajador y las medidas que se impondrán para asegurar la protección de datos utilizados y tratados por el teletrabajador.

Para los trabajadores que sólo teletrabajan algunos días a la semana pierde interés la regulación de aspectos como: el derecho a una formación similar al resto de la plantilla, el derecho a las mismas condiciones laborales que los trabajadores del centro de trabajo, fórmulas de acceso a la representación colectiva de los trabajadores, etc., ya que la ausencia del trabajador en el centro no es total sino parcial lo que impide que se produzcan algunas de las consecuencias que se derivan directamente del aislamiento del trabajador.

8.6.7. La movilidad geográfica modulada por los planes de igualdad

La movilidad geográfica es una de las medidas de flexibilidad interna que ha sufrido una modificación importante tras la reforma laboral de la Ley 3/2012, cuya causa y procedimiento se ha flexibilizado sustancialmente, a fin de facilitar la adopción de esta medida por parte del empresario.

Los planes que han entrado a regular esta medida de flexibilidad no se han ocupado ni de las causas que justifican un traslado o un desplazamiento ni del procedimiento, sólo de las prioridades de permanencia en el mismo centro. Estos planes dejan claro que no sólo hay que atender a las necesidades empresariales sino también a las circunstancias personales y familiares del trabajador (PI de FNAC, PI de AKI).

La mayoría de los planes que han abordado la movilidad geográfica la han condicionado a las responsabilidades familiares, en unos casos, otorgando prioridad para el traslado a estos trabajadores y, en otros, protegiéndolos de esta medida empresarial.

Tienen prioridad para ser trasladados: los trabajadores de la empresa cuyo cónyuge, también trabajador de la empresa, sea trasladado, siempre que hubiera puesto vacante en la empresa (PI Santa Bárbara Sistemas, PI de FADAIS); aquellos que la soliciten para el cuidado de personas dependientes, ya sean menores o familiares (PI de Eiffage Energía, PI de Hijos de Luis Rodríguez SA, PI de Grupo de empresas UNIDE, PI de Hotel Puerta Castilla, PI SABECO (Simply), o para atender situaciones de enfermedad muy grave de familiar de primer grado o cónyuge (PI del Banco Sabadell).

Por otro lado, están los que protegen del traslado a aquellos trabajadores que convivan como única progenitora o único progenitor con sus hijas y/o hijos (PI de FADAIS); aquellos que se acaban de incorporar tras una excedencia por cuidado de hijos o familiares⁸⁹; cuando sea trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, cuando el trabajador/a tenga a su cargo a un menor⁹⁰ o mayor dependiente (PI de DIGITEX Informática).

⁸⁹ Asegurándole un puesto de trabajo en un centro de trabajo que se encuentre como máximo en un radio de 25 Km con relación al puesto inicial (PI de Banco Santander).

⁹⁰ Se requiere el consentimiento previo del trabajador para cambios que impliquen movilidad geográfica temporal o definitiva en caso de guarda legal de un menor de 10 años, cuidado directo de una persona discapacitada, o de cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo, o por razones de salud del propio trabajador (PI de Endesa).

También abundan las medidas que tratan de reducir los impactos adversos del traslado, tales como, abono de los gastos derivados del mismo, la provisión de nuevo alojamiento o el pago de la escolarización de los hijos.

8.7. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CONTINÚA SIN PERSPECTIVA DE GÉNERO

Los trabajadores –hombres y mujeres– tienen derecho a prestar sus servicios en un ambiente de trabajo saludable, y así lo reconoce el art. 40.2 de la Constitución Española, al encomendar a los poderes públicos velar *“por la seguridad e higiene en el trabajo”*. Este derecho se conecta directamente con otros constitucionalmente reconocidos, como el derecho a la vida, garantizado con carácter general en el art. 15 CE, y con el derecho al respeto de la dignidad de la persona, al que se refiere el art. 10 CE.

A fin de dar cumplimiento al mandato constitucional, así como de llevar a cabo la transposición al ordenamiento interno de la Directiva Marco 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, se promulgó la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Dicha Ley representa el cuerpo normativo básico en el que se contiene el sistema vigente en materia de protección frente a las situaciones de riesgo que pueden presentarse durante la prestación de trabajo.

En virtud del art. 14 LPRL los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y el empresario tiene el deber de proteger a los trabajadores frente a los riesgos laborales. El deber del empresario no consiste en adoptar unas medidas determinadas, sino en garantizar un resultado, en concreto, la indemnidad de sus trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo. Por tanto, para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores “el empresario realizará

la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias” –art.14.2 LPRL–. Esta Ley no introduce diferencias por sexo en la prevención de riesgos, más allá de las que se incluyen para las mujeres embarazadas, que han dado a luz o en periodo de lactancia.

La LOI sí percibe la prevención de riesgos desde la variable del sexo, pero sólo para unos riesgos concretos –el acoso sexual y el acoso por razón de sexo– (art. 48 LOI) de los que nos ocuparemos en el epígrafe siguiente, en tanto en cuanto, en este momento nos estamos refiriendo a la prevención de riesgos en general.

En contadas ocasiones, los planes de igualdad se preocupan de otorgarle al plan de prevención de riesgos de la empresa la perspectiva de género que no tienen⁹¹. Algunos planes aislados (PI de Primark, PI de ZT Hoteles) requieren tener en cuenta la variable del sexo, tanto en la recogida como en el tratamiento de datos, para la elaboración del plan de prevención, a fin de poder detectar y prevenir situaciones en las que los daños causados por el trabajo puedan tener relación con el sexo. El PI de NH Hoteles requiere “hacer un seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional por sexo y análisis de resultados por grupos profesionales y puestos, incidiendo en los feminizados/masculinizados de la empresa (por ejemplo: agilidad, velocidad, trabajos en posturas forzadas, situaciones que no se visualizan como riesgo para la salud de la mujer y sin embargo, a largo plazo, producen lesiones músculo esqueléticas o lesiones en la estructura del cuerpo con diferentes patologías”.

En general, nos encontramos que los planes de igualdad no le dan ese enfoque a los planes de prevención, ya que la única diferencia por sexo que hacen es para las trabajadoras embarazadas. El artí-

⁹¹ Para comprobar de qué forma puede tener perspectiva de género la prevención de riesgos, véase: N. MENDOZA NAVAS, La salud y la seguridad en el trabajo desde una perspectiva de género”, en MJ ROMERO RODENAS, (Coord.), La conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva en Castilla–La Mancha, Albacete, Bomarzo, 2009, pp. 195 a 229.

culo 26 LPRL impone al empresario un conjunto de obligaciones que tienen por objeto proteger a las embarazadas, las que hayan dado a luz o las que se encuentren en período de lactancia, que se concretan a través de un conjunto de previsiones específicas, como el alejamiento de la trabajadora del ambiente o de la sustancia que puede resultar perjudicial para su seguridad o su salud.

Muchos planes se limitan a transcribir literalmente el artículo 26 LPRL, otros se remiten a la regulación legal o a reconocer el derecho de la trabajadora a que se modifiquen sus condiciones de trabajo o, en su caso, a que se la adscriba a un puesto de trabajo exento de riesgo.

En algún caso aislado se hace una escueta referencia a materias o elementos que pueden resultar perjudiciales para la salud de la trabajadora embarazada o del feto, o se enumeran los elementos, sustancias, condiciones de trabajo, etc., que debería tener en cuenta el empresario al evaluar el puesto de trabajo ocupado por una trabajadora embarazada, o proclaman la necesidad de alejar a las trabajadoras embarazadas de los trabajos tóxicos o peligrosos.

Pero el plan de igualdad también podría identificar las medidas que deberían adoptarse si el trabajo que realiza la mujer trabajadora implicara un riesgo para su seguridad y su salud o para la seguridad y salud del feto; concretar los trabajos con mayor riesgo y los agentes o condiciones de trabajo que pueden generar aquél, etc.

8.8. ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL

De los diferentes riesgos que pueden sufrir un trabajador en su lugar de trabajo la LOI ha mostrado especial interés por evitar o prevenir los relacionados con el sexo, como son el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art. 48 LOI). Esta Ley obliga al empresario a evitar estas conductas dentro de la empresa promoviendo condiciones de trabajo adecuadas y arbitrando procedimientos específicos de prevención, tales como: códigos de buenas prác-

ticas, campañas informativas o acciones de formación, etc. (art. 48.2 LOI).

El legislador manifiesta su preferencia por medidas de carácter preventivo, por esta razón, son muchos los planes de igualdad que abordan este aspecto en el apartado dedicado a la “prevención de riesgos laborales”.

Los instrumentos de prevención de estas conductas que se incluyen en los planes son muy variados, desde la información y sensibilización de la plantilla, a través de campañas explicativas que muestran cómo se puede advertir una situación de acoso y que informan de los tipos de acoso, de sus derechos y de los recursos con los que cuenta el trabajador que se sienta víctima del acoso, hasta cursos de formación dirigidos a todas las personas que tengan personal a su cargo, a fin de ayudarles a gestionar las posibles situaciones de acoso o a reaccionar con conocimiento de causa ante estas situaciones o procedimientos de control y vigilancia de los comportamientos de los trabajadores, con especial interés, sobre los mandos y directivos.

Todos los planes revisados abordan el acoso en sus diferentes modalidades –sexual, por razón de sexo y, cada vez más, incluyen el acoso moral– en la mayoría de los casos, contienen un protocolo de actuación y en otros, sólo llaman a su realización futura a las partes sociales.

Los Protocolos de Acoso se componen de un marco conceptual en el que se definen conceptos, incluso se enuncian conductas concretas susceptibles de calificarse de acoso, y crean un procedimiento informal de denuncia.

8.8.1. Concepto de acoso en los planes de igualdad

En el marco conceptual de los Protocolos de Acoso se suelen transcribir, casi literalmente, las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo que aparecen en la Directiva 2006/54/CE o en la propia LOI.

Es acoso sexual en el trabajo (art. 7. 1 LOI) toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de una empresa o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo⁹², realizada por un sujeto que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y crea un entorno laboral ofensivo, hostil intimidatorio y/o humillante.

Ahora bien, algunos planes más creativos, pese a tratarse de una parte tan conceptual, no se limitan a transcribir estos conceptos sino que se adentran a definir conductas específicas, susceptibles de calificarse de acoso. Los listados de conductas contribuyen a concienciar a los trabajadores de que determinados comportamientos que en nuestra cultura están bastante normalizados pueden ser constitutivos de acoso, tales como:

- Conductas físicas de naturaleza sexual en las que se incluye el contacto físico deliberado, no solicitado y no deseado. Este puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios –palmaditas, pellizquitos o roces– hasta el intento de violación y la coacción para relaciones sexuales.
- Conductas verbales de naturaleza sexual, tales como, bromas, insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios sobre la apariencia, el estilo de vida, preguntas acerca de la vida privada de una persona.
- Conductas escritas, tales como, cartas, mensajes de móvil o de correo electrónico de carácter ofensivo.
- Conductas no verbales de naturaleza sexual, como insinuaciones obscenas exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito, miradas/ gestos impúdicos.

⁹² Sobre este tema puede revisarse la monografía de G. FABREGAT MONFORT, *La obligación empresarial de tutela frente al acoso laboral en la empresa*, Bomarzo, Albacete, 2011 o M. OLMO GASCÓN “La tutela frente al acoso sexista en el trabajo”, *Violencia contra las mujeres. Un enfoque jurídico*, SEPTEM, Oviedo, 2011.

Entre las conductas sancionables, los planes mencionan de forma independiente para aumentar las sanciones imponibles por acoso, al “chantaje sexual”, esto es, la petición de favores sexuales a cambio de una mejora en las condiciones de trabajo, de estabilidad en el empleo o de cualquier otro beneficio en su carrera profesional.

Se entiende por acoso por razón de sexo (art. 7.2 LOI) cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crearle un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Respecto a esta modalidad de riesgo laboral no hemos encontrado planes que especifiquen conductas.

No es habitual, pero cada vez más, encontramos que los planes recogen, junto a estas dos modalidades de acoso, el acoso moral, que se podría definir como cualquier comportamiento hostil y poco ético, dirigido de forma sistemática por una o varias personas a otra u otras, generalmente de nivel jerárquico idéntico o inferior, que siente indefensión e impotencia. Además, de la misma forma que ocurría en el acoso sexual, lo habitual es que los planes no se queden en la definición, sino que incluyan un listado de conductas calificables de acoso por razón de sexo:

1) El insulto o los gritos y recriminaciones por su trabajo, las críticas a su vida privada, el acoso por teléfono o las amenazas verbales o por escrito, los gestos y miradas de rechazo o desprecio, la ignorancia de su presencia, obrando como si fuera invisible o no existiera.

2) La limitación y manipulación de la información que llega al trabajador a fin de reducir sus posibilidades de comunicarse con otros compañeros, reducción de su contacto social, de forma que no se le permite a la víctima que hable a los demás, el aislamiento, asignándole un lugar de trabajo alejado del resto de compañeros, la prohibición al resto de compañeros de hablarle, en general, cualquier conducta que trate de obviar su presencia física.

3) El desprestigio de la persona acosada ante sus compañeros, calumniándole, lanzando rumores malintencionados sobre ella, ridiculizándole, asignándole etiquetas despectivas, imitando su voz o gestos, asignándole trabajos degradantes. En general, cualquier conducta que busque el descrédito de su capacidad profesional.

La delimitación de estas conductas calificables de acoso moral, igual que sucedía con las anteriores, facilita su reconocimiento y su denuncia por parte de las víctimas.

8.8.2. Procedimiento pactado de denuncia del acoso

El procedimiento de denuncia es bastante similar en todos los Protocolos de Acoso revisados, en general, se persigue que sea ágil y rápido, que proteja la intimidad, la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas y que se desarrolle respetando el principio de contradicción, de forma que el instructor deberá, salvo causa mayor, dar a conocer a la persona o personas afectadas el contenido de la reclamación, de forma que pueda alegar o aportar lo que considere necesario. En ellos encontramos las siguientes fases, claramente diferenciadas:

1ª) Fase de denuncia: ésta se inicia con la denuncia por la presunta víctima del acoso y suele ir dirigida al director o persona que represente la dirección del centro o al jefe de recursos humanos. La denuncia se presenta por escrito y firmada, al menos, por una persona, y en ella deben constar los hechos. En esta primera fase el trabajador o trabajadora podrá contar con la asistencia de un representante legal de los trabajadores de su centro o persona de su confianza en el centro de trabajo.

2ª) Expediente informativo: Una vez recibida la denuncia, el Agente de Igualdad (si se hubiera creado esta figura en el plan de igualdad) o la Comisión de Igualdad, en su caso, abrirá un expediente informativo, contando para ello con la asistencia de los miembros de la Comisión del Protocolo de Acoso. Durante este expediente se deberá investigar el asunto, recopilar las pruebas oportunas y, finalmente, elaborar el informe.

a) La constitución de la Comisión Instructora: Ésta se realizará tras la denuncia y su composición varía de un plan a otro, así, por ejemplo, el PI de Martínez Lorienté prevé que la instrucción la lleve a cabo la Comisión de Igualdad; el PI de Telefónica Móviles prevé que esta Comisión se compondrá de un representante de la Dirección de Empleo (Mediador), un representante de la Dirección de la empresa y un representante del Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales; mientras en el PI de UNIDE Tripode la componen: un instructor, cuyo nombramiento realizará la Dirección de recursos humanos, un secretario que será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente Informativo, cuyo nombramiento realizará la dirección de recursos humanos de la empresa y un asesor, que deberá tener el título de Agente de Igualdad o experiencia similar en temas de género siendo nombrada por la parte sindical⁹³.

b) Apertura de un periodo de prueba: La Comisión Instructora, una vez constituida y a la vista de la solicitud de intervención, como primera actuación recabará del propio solicitante, de forma personal y directa, la información que considere necesaria, incluyendo el relato concreto de los actos, hechos o incidentes y la identificación de las personas que supuestamente hayan llevado a cabo las conductas indeseadas y de los posibles testigos de las mismas u otros posibles afectados.

Todas las actuaciones de la Comisión Instructora se documentan por escrito, levantándose las correspondientes actas, que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas por quienes los hubieran emitido, además de por los componentes de la Comisión, dando conformidad de que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas.

c) Elaboración del Informe: Una vez finalizada la instrucción del expediente informativo, la Comisión Instructora emitirá un in-

⁹³ No siempre es una Comisión, en el PI de AVIS, sólo hay un instructor del procedimiento que es el director de recursos humanos y organización o la persona que él designe, siempre que reúna las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad.

forme motivado que recogerá los hechos considerados probados sobre el supuesto de acoso investigado, indicando en el mismo los medios de prueba del caso y su valoración, los comentarios u opinión de los asesores que hayan colaborado, debiéndose reflejar en el mismo, en caso de discrepancia con las aportaciones de los asesores, las razones de la misma, las circunstancias concurrentes observadas y las conclusiones alcanzadas. El informe siempre será escrito y firmado por esta Comisión.

Como medida cautelar, esta Comisión, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, puede decidir la separación de la víctima del presunto acosador/a y podrá, así mismo, dictar otras medidas cautelares, garantizando siempre los derechos, tanto del solicitante como del denunciado/a, sin que suponga ningún menoscabo para la víctima en las condiciones de trabajo, ni una modificación sustancial de las mismas.

Cuando se constate la existencia de acoso, la dirección de la empresa deberá adoptar cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose, en su caso, la movilidad funcional y/o la imposición de sanciones disciplinarias, procediendo a la apertura de un expediente disciplinario, de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo de aplicación. Sin que ello impida que la persona afectada inicie la vía judicial.

En algún plan se prevé que si la sanción no conllevara el traslado forzoso o el despido del acosador, la empresa, tomará las medidas oportunas para que el agresor y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral (sucursal, departamento), teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o de solicitar un traslado.

También se prevé, habitualmente, que si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta tendrá el derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio provisional de puesto del solicitante o cualquier otra medida que resultare procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la Comisión Instructora.

En la mayoría de los Protocolos se les atribuye ciertas garantías tanto al denunciante como a los testigos, que no podrán ser objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo cualquiera de estas actuaciones susceptibles de sanción disciplinaria. De la misma forma que se protege la dignidad de la persona denunciada, de forma que si se constata que la denuncia presentada es manifiestamente falsa o vacía de contenido, habiéndose presentado con el único propósito de perjudicar al denunciado y poner en entredicho su credibilidad, se podrán adoptar medidas disciplinarias contra el denunciante (PI de CEPESA o PI de HC distribución eléctrica).

8.9. LAS COMISIONES DE IGUALDAD

La participación de los trabajadores en la empresa en materia de igualdad se realiza a través de las Comisiones de Igualdad⁹⁴ y la mayoría de los planes revisados han creado comisiones de este tipo⁹⁵. No por ello son una figura exclusiva de los planes porque

⁹⁴ Sobre los derechos de participación en la empresa y las implicaciones en materia de igualdad de la representación unitaria y sindical ver N. MENDOZA NAVAS, “Nuevos instrumentos y espacios para la participación de los trabajadores en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *Relaciones Laborales*, núm. 4 (2008), en <http://laleylaboral.laley.es> y A.F. ROLDÁN MARTÍNEZ, “Derechos colectivos y de participación de los trabajadores en materia de igualdad”, en R. ESCUDERO RODRÍGUEZ (Coord.), *Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, Madrid, Cinca, 2010, pp. 142 a 160.

⁹⁵ N. MENDOZA NAVAS, –R. MENÉNDEZ CALVO– A. OTAEGUI JAUREGUI, “Comisiones específicas de igualdad, atribución puntual de competencias a la ‘civea’ o creación de otro tipo de comisiones”, en R. ESCUDERO RODRÍGUEZ (coord.), *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*, Madrid, Cinca, 2008, pp. 314 a 326.

también encontramos estas Comisiones en los convenios colectivos otorgándoles facultades negociadoras del plan de igualdad.

Este órgano no se menciona ni se exige en la LOI, sólo su art. 47, apartado primero, dedicado a regular la “transparencia en la implantación del plan de igualdad”, requiere que la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o los propios trabajadores o trabajadoras tengan acceso a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos, o en el apartado segundo del art. 47 LOI hace referencia a la necesidad de hacer “seguimiento” de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos.

No existe referencia legal expresa a la Comisión de Igualdad por lo que estamos ante una figura de origen convencional, que nace de la voluntad de los negociadores del plan de igualdad. El carácter voluntario de estas Comisiones hace que su composición, funciones, competencias, garantías o derechos sean muy distintos de unas a otras y que, en unos casos, nos encontremos con verdaderos órganos de negociación y, en otros, con meros órganos de control con escasa o nula capacidad de actuar.

Antes de adentrarnos en esta figura tenemos que diferenciarla del “agente de igualdad”, que se crea en varios planes, pero al que atribuyen funciones diferentes. El agente de igualdad suele participar en la Comisión de Igualdad con voz, pero sin voto, levanta actas de las reuniones y lleva un registro de las actas y de los escritos dirigidos a la Comisión de Igualdad, hace de nexo de unión entre la Comisión de Igualdad y el conjunto de la empresa, instruye las denuncias por posibles acosos, tanto en la fase de mediación como en la fase de subsanación, garantizando, en todo momento, la confidencialidad y protección del presunto acosado/a y presunto acosador/a, también participa en la Comisión Instructora en los casos de acoso aunque no suele tener derecho a voto.

8.9.1. Composición y funcionamiento

Las Comisiones de Igualdad suelen configurarse como órganos paritarios con un número variable de miembros, seleccionados habitualmente, aunque no necesariamente, entre los sujetos negociadores del convenio colectivo o del plan de igualdad. El número de miembros es diferente en cada plan de igualdad, algunas Comisiones son muy numerosas, como la del PI de Bankinter o la del PI de RTVE que está compuesto por catorce miembros, mientras la Comisión del PI de Bimbo sólo está integrada por cuatro personas, la del PI de Copcisa por seis personas o el PI de Martínez Loriente por diez personas.

Los sujetos legitimados para conformar esta Comisión han suscitado un importante debate jurisprudencial, en concreto, se ha cuestionado la representación que deben tener los sindicatos con implantación en la empresa a la que corresponde el plan de igualdad.

La jurisprudencia ha diferenciado entre comisiones negociadoras y comisiones de control o vigilancia. Si estamos ante el segundo tipo de Comisiones, sin capacidad negociadora, sí podrán quedar fuera aquellos sindicatos implantados en la empresa pero no firmantes del plan sin vulnerar su derecho a la libertad sindical (STS 13 de abril de 2010⁹⁶, que confirma SAN 17 de marzo de 2009⁹⁷).

La solución es distinta si la Comisión de Igualdad se crea por el convenio colectivo para que negocie el plan de igualdad. En ese caso, las dos representaciones –sindical o unitaria– presentes en la empresa pueden exigir su participación en la negociación, si

⁹⁶ Rec. 60/2009.

⁹⁷ Rec. 202/2008. La exclusión del sindicato de las comisiones creadas por un pacto que no ha firmado ni al que se ha adherido no lesiona su derecho a la libertad sindical. Los trabajos efectuados por las comisiones carecen de virtualidad para alterar los términos de lo negociado en el convenio colectivo y ni siquiera para interpretarlo sino que su funcionalidad se limita a preparar estudios y propuestas que una vez deliberadas en el seno del comité intercentros, del que forma parte el sindicato, se somete a votación su ratificación o rechazo. El sindicato al no haber asumido los compromisos obligacionales derivados de la firma del convenio colectivo no puede reivindicar el derecho sinalagmático a la obligación rechazada voluntariamente.

éstas gozan de la legitimación exigida por el art. 87.1 LET⁹⁸. En la votación de los planes de igualdad no se exige sólo el “voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones”, sino el voto mayoritario del conjunto de representantes unitarios o sindicales⁹⁹. Es importante que tengamos en cuenta que el requisito de la mayoría se le exige a la institución representativa de los trabajadores no a los componentes de la comisión negociadora, no es suficiente con el voto mayoritario de las personas que negocien en representación de los trabajadores, siendo preciso la mayoría de la representación que intervenga.

Ni los componentes de la Comisión de Igualdad cuando tiene facultad para negociar ni la forma de adoptar sus acuerdos son temas baladíes si tenemos en cuenta que la mayoría de las decisiones judiciales que se están produciendo en torno a los planes discuten este aspecto. Las Sentencias de la Audiencia Nacional de 17 de febrero de 2012¹⁰⁰ o de 11 de diciembre 2010¹⁰¹ afirman

⁹⁸ Si ambas estuvieran interesadas por la negociación del plan utilizaremos los criterios que vienen aceptándose con carácter general para la negociación de ámbito empresarial; o bien la regla de prioridad en el tiempo en la solicitud de la propuesta de negociación: Y. VALDEOLIVAS GARCÍA, *La modificación sustancial de las condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo*, CES, Madrid, 1996, p.115; o bien, un criterio más subjetivo que implica una valoración de la empresa del grado de legitimidad o audiencia de cada una de esas representaciones: J.A. SAGARDOY BENGOCHEA, *La eficacia de los convenios colectivos y su contenido en el Estatuto de los Trabajadores*, IES, Madrid, 1981.

⁹⁹ La Ley siempre se refiere a los representantes legales de los trabajadores para negociar los planes por ello si no existen tales representaciones sería imposible llevar a cabo la negociación en la empresa. R. ESCUDERO RODRÍGUEZ se refiere la obligación de negociar debería ser un estímulo añadido para elegir o para constituir tal tipo de órganos: “Planes de Igualdad en la Ley Orgánica...”, op. cit., p. 18.

¹⁰⁰ Rec. 245/2011. En esta sentencia se explica la diferencia entre Comisiones «negociadoras» y meramente «aplicadoras». Las primeras son las constituidas para modificar las condiciones de trabajo pactadas, estableciendo nuevas reglas –normas– para regir las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del convenio; en este caso se trata de una negociación, cualquiera que sea el nombre que se les dé; por lo que deben aplicarse las reglas generales de legitimación y en consecuencia considera el Tribunal Constitucional que todos los sindicatos que tengan la necesaria representatividad tienen derecho a formar parte de la Comisión «negociadora» y que su exclusión atenta al principio de libertad sindical. Las Comisiones «aplicadoras» son las que tienen por objeto la interpretación o aplicación de alguna de las cláusulas del convenio colectivo, la adaptación de alguna de ellas a un problema no previsto o la adaptación de su contenido según datos objetivos y prefijados.

¹⁰¹ Rec. 157/2010.

que los sindicatos, que acrediten legitimación inicial para negociar en un determinado ámbito, aunque no hubieran firmado el convenio colectivo, tienen derecho a participar en las comisiones negociadoras, como sería la que se creara para elaborar un plan de igualdad. De igual forma que en las comisiones de igualdad, conformadas por secciones sindicales, no se puede excluir a un sindicato sin vulnerar su derecho a la libertad sindical, (STS de 5 de octubre 2010)¹⁰².

Ahora bien, si el comité de empresa decide que la Comisión de Igualdad negociadora del plan se conforme con un número determinado de miembros del comité¹⁰³, no cabe, de ningún modo, exigir la participación de todos los sindicatos presentes en la empresa, debiendo recordarse, que la jurisprudencia del Tribunal Supremo en su Sentencia de 30 de mayo de 2008¹⁰⁴ viene sosteniendo que el número de componentes de la comisión negociadora corresponde a las partes, manteniéndose la misma línea judicial en la STSJ Ca-

¹⁰² Rec. 227/2009.

¹⁰³ Discutían en torno al art. 159 del Convenio Colectivo de la empresa que preveía: "Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a seguir garantizando el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la empresa Ford España, S.L.. Por ello, y teniendo presente el papel de Ford España, S.L. como empresa comprometida e innovadora en el desarrollo de políticas de igualdad, acuerdan los siguientes objetivos generales: Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres. Detectar, prevenir y, en su caso, eliminar toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Lograr una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa mejorando las posibilidades de acceso a puestos de responsabilidad. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Continuar en la implantación de medidas que desarrollen y garanticen la política sobre dignidad en el trabajo suscrito entre la dirección de la empresa y los sindicatos en el seno del comité de empresa europeo. A tenor del compromiso adquirido por las partes firmantes, se constituye una Comisión de Igualdad de Oportunidades compuesta por dos representantes de cada una de las partes, estando constituida la representación de los trabajadores, preferentemente por los miembros integrantes en el comité empresa, que estará facultada para negociar el Plan de Igualdad de Ford España, S.L. Esta comisión se reunirá con carácter ordinario cada seis meses y con carácter extraordinario cuando así se decida entre las partes integrantes. El funcionamiento de esta comisión, no generará incremento de los derechos sindicales de aplicación en la empresa".

¹⁰⁴ Rec. 153/2006.

taluña 28 de abril de 2008¹⁰⁵, que viene defendiendo la inaplicabilidad del principio de proporcionalidad en comisiones elegidas por el comité de empresa, decisión ratificada, posteriormente, por el Tribunal Supremo en Sentencia de 31 de mayo 2010¹⁰⁶.

Las partes negociadoras del plan deciden quienes y qué número de personas componen la Comisión, así como, el número de reuniones, la periodicidad de éstas, el número mínimo de asistentes para poder celebrarlas válidamente, la posibilidad de ir acompañados de asesores externos, las mayorías necesarias para alcanzar acuerdos, etc. Cuando el plan no regula estas circunstancias, lo habitual es que éste requiera la elaboración de un reglamento de funcionamiento a la propia Comisión para que sean sus propios miembros los que se auto-regulen (PI de Carrefour).

En general, los planes de igualdad contienen las reglas de funcionamiento de la Comisión, que suelen reunirse con una periodicidad de dos o tres veces al año y, de forma extraordinaria, cuando lo solicita una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. En la mayoría de los casos tienen la posibilidad de nombrar personas adicionales que participen en las reuniones en calidad de asesores. En general, se considera válidamente constituida esta Comisión cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de los asesores que estimen conveniente; pero también encontramos diferencias entre los planes, por ejemplo, el PI de RTVE requiere otras mayorías, en concreto, la presencia de la mayoría de dos tercios de los votos de cada una de las representaciones. Los acuerdos serán aprobados por la mayoría simple de las personas componentes de la Comisión Permanente de Igualdad que estén presentes (PI de Martínez Oriente), aunque esta no es una regla general, en otros planes, como el de ZT Hoteles, se requiere el voto favorable

¹⁰⁵ Rec. 8517/2007.

¹⁰⁶ Rec. 1933/2008.

de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones (por parte del empresario y de los trabajadores). De las reuniones debe quedar constancia en las actas y así se exige en muchos casos, requiriendo que los acuerdos adoptados, los puntos en los que no se ha llegado a un acuerdo y los motivos de la discrepancia consten en el acta que será firmada por ambas partes.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a esta Comisión, a veces, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, tales como, un lugar adecuado para celebrar las reuniones, material preciso, información estadística desagregada por sexo. En ocasiones, es la empresa quien gestiona los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión (no así de los asesores que cada parte pueda convocar) de acuerdo con el sistema existente en la misma (PI de Carrefour, PI de Primark PI de ZT Hoteles, PI de Toys “R” Us).

8.9.2. Funciones

A todas las Comisiones de Igualdad creadas en los planes se les atribuye, como mínimo, el seguimiento y evaluación del plan de igualdad (art. 47.2 LOI). Pero, lo habitual es que sus funciones no sean tan limitadas, sino bastante más extensas (PI de FNAC, Bankinter, Bimbo, Carrefour, etc.). No nos limitaremos a ofrecer un listado de funciones, como suelen hacer los planes, sino que trataremos de sistematizarlas en torno a funciones de carácter pasivo y activo, es decir, tareas que no exigen ninguna actividad por parte de la Comisión, como serían las de vigilancia y control del plan y tareas en las que tiene un papel activo, como sería elaborar el plan de igualdad, asesorar a la empresa, informar a los trabajadores, resolver conflictos, interpretar algunas cláusulas del plan de igualdad, etc.

Abundan los planes en los que se encomienda a esta Comisión un papel meramente controlador del plan, actuando como un órgano receptor de información para su evaluación. Para el ejercicio de

esta función de vigilancia y control la empresa debe informar del cumplimiento de las medidas y de la consecución de los objetivos.

En este caso, la Comisión evalúa los efectos del plan a partir de los porcentajes de –hombres y mujeres– contratados; pre–seleccionados dentro de las candidaturas presentadas a procesos de selección; seleccionados para promocionar; despedidos con contratos indefinidos y sus causas; formados; beneficiados por medidas de conciliación; participantes en campañas de sensibilización en materia igualdad y prevención del acoso que se han llevado a cabo, etc.

Estos indicadores son los que se evalúan, habitualmente, por la Comisión de Igualdad. Aunque la evaluación es completa, se echa de menos que los planes de igualdad se marquen unos porcentajes mínimos a alcanzar en cada uno de sus campos de actuación, a fin de comprobar los esfuerzos de la empresa por alcanzarlos. La Comisión con esta información –trimestral, semestral o anual– sólo puede acreditar el cumplimiento del calendario previsto para las diferentes acciones, la adecuación de los recursos metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del plan, pero no puede referirse a si existe o no superación de unos porcentajes preestablecidos.

No obstante, muchos planes van más allá de la función pasiva de receptor de información y evaluador y le atribuyen interesantes tareas a la Comisión, que atienden a la dinamicidad del plan y a su necesidad de adoptarse a los cambios y a las nuevas circunstancias de la empresa. En muchos casos se les atribuye una función más activa de participación y asesoramiento a la empresa, de información y asesoramiento a los trabajadores, de resolución de conflictos en materia de igualdad, incluso, en situaciones de acoso.

La Comisión de igualdad asesora al empresario, realizando labores de interpretación del plan de igualdad, que no son extrañas teniendo en consideración la ambigua redacción de las cláusulas contenidas en los planes. El PI de Bankinter admite, incluso, que

la Comisión pueda recomendar la modificación o corrección de medidas existentes, si fuera preciso, e incluso la implantación de otras nuevas. A estos efectos, encontramos que los planes señalan que los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente plan y gozarán de su misma eficacia.

Esta función activa de la Comisión es necesaria porque en función de los resultados de las evaluaciones realizadas se podrían proponer posibles ajustes o mejoras al plan, atendiendo a las nuevas necesidades detectadas y/o dificultades en la ejecución de las acciones planteadas.

En su función de información y asesoramiento a los trabajadores la Comisión tiene la tarea de canalizar hacia los representantes de los trabajadores la información a la que se refiere el art. 64 ET, reformado, a su vez, por la DA 11ª n° 15 de la LOI, que ha ampliado los derechos estatutariamente reconocidos, admitiendo el derecho de los representantes de los trabajadores a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, incluyendo datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad.

Los planes suelen especificar que se informará de los efectos que el plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del plan.

También será esta Comisión la receptora de las quejas y/o sugerencias que partan de los trabajadores a través de sus representantes legales.

Una tarea importante de la Comisión para evitar, la judicialización del plan es la resolución de conflictos surgidos al hilo de su aplicación. En muchos casos interviene obligatoriamente, con carácter

previo a la jurisdicción competente (PI de Bankinter, Bimbo, Carrefour), en unos supuestos se considera que la resolución tiene carácter imperativo y en otros no, predominando las primeras, sin que se impida, en cualquier caso, el acceso a la jurisdicción ordinaria de aquellos que no estén de acuerdo con su resolución.

Por lo que respecta a su participación en las situaciones de acoso que se denuncien hay que decir que no es una práctica habitual, pero en varios planes nos encontramos que esta Comisión será la que lleve a cabo la instrucción ante una denuncia de acoso. En el PI de SEAT o en el PI de Primark esta Comisión será la que active y realice las instrucciones necesarias previstas en el Protocolo de Actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo.

8.9.3. Medios: derechos de formación, información, asesoramiento de expertos y crédito horario

La Comisión de Igualdad, sobre todo la que tiene sólo labores de control y vigilancia del plan acordado, no siempre está conformada por representantes legales de los trabajadores, por esta razón no siempre tienen los instrumentos necesarios –crédito horario, formación o derecho de información– para llevar a cabo su labor. Sin embargo, no son aspectos que se aborden habitualmente en los planes, quizás, porque en la mayoría de las ocasiones sus miembros son representantes.

No obstante, algunos planes se refieren al derecho de formación de los miembros de la Comisión de Igualdad, como el del PI de Martínez Lorente, que reconoce que para recibir formación en materia de Igualdad sólo se podrá utilizar hasta un límite de 40 horas del crédito horario, concretando, que dicha formación se realizará por medio de los cauces que la empresa tiene habilitados, a través de su departamento de formación o por parte del sindicato.

El derecho de información reconocido a los representantes legales en el art. 64 ET lo disfrutaban los miembros de la Comisión en cuanto hay que entender que en las funciones de seguimiento y

evaluación que se les atribuye en los planes está implícito el deber del empresario de informarle, porque su incumplimiento impediría cumplir esa función.

La posibilidad de ser asesorados por expertos se reconoce a los representantes legales de los trabajadores, por tanto, entendemos que sería extensible a los miembros de la Comisión y así lo reconocen numerosos planes.

El derecho a un crédito horario por encima del garantizado legalmente a los representantes legales de los trabajadores, no es habitual que se reconozca en los planes, aunque alguna excepción hemos encontrado¹⁰⁷. Algunos ejemplos aislados, como el PI de Bimbo prevé que los integrantes de la Comisión de Seguimiento, por la parte sindical, podrán disponer, de forma extraordinaria de un día integro, no fraccionable, de crédito horario adicional, coincidente con la celebración de la reunión ordinaria trimestral; o el PI del Hotel Puerta Castilla o el PI de Carrefour determinan que las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y las trabajadoras.

Incluso encontramos algunas particularidades como el PI de Martínez Lorente en el que se establece que todas las horas que hayan sido destinadas, por parte de los componentes de la parte social de la Comisión de Igualdad para la realización del Plan de Igualdad correrán el 50% a cuenta de la empresa y el otro 50% a cuenta del sindicato, desde su inicio y hasta la fecha de entrega del Plan de Igualdad ante Inspección de Trabajo.

¹⁰⁷ En la Sentencia de la Audiencia Nacional de 14 de diciembre de 2012, Rec. 269/2012, el Tribunal condena a la empresa El Corte Inglés por incumplimiento del beneficio o mejora respecto de un plus adicional respecto del crédito horario reconocido en el plan. En concreto, la Sala señala acreditado que El Corte Inglés y CC.OO. acordaron en mayo de 2008 establecer un plus adicional respecto del crédito horario previsto en él y que ha de cumplirse lo pactado aunque tal pacto fuese verbal, y no puede unilateralmente la empresa ir en contra de sus propios actos.

8.9.4. Deber de sigilo

No todos los planes revisados hacen mención expresa de este deber, quizás porque es implícito a la labor de los representantes legales de los trabajadores que suelen ser, en la mayoría de las ocasiones, miembros de la Comisión de Igualdad.

El deber de sigilo se extiende a los expertos que les asistan y a toda aquella información de la que hayan tenido conocimiento relacionada con la empresa que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

El contenido del deber se aclara en algunos planes como el PI de Bankinter en el que se indica que ningún tipo de documento entregado por la empresa a los miembros de esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la propia Comisión para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la finalización de su pertenencia a la Comisión e independientemente del lugar en que se encuentren.

9. CONCLUSIONES

La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea menciona la igualdad como valor estructural en su Preámbulo, afirma que “consciente de su patrimonio espiritual y moral, la Unión está fundada sobre los valores individuales y universales de la dignidad humana, la libertad, la igualdad y la solidaridad, y se basa en los principios de la democracia y el Estado de Derecho”. Antes de la redacción de la Carta, la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo había dado lugar a la aprobación de multitud de Directivas, Comunicaciones, Recomendaciones, Resoluciones e Informes, porque éste siempre ha sido un principio de la Unión Europea.

Con la transversalización de este principio de igualdad, la Unión Europea se propone garantizarlo en todas las políticas comunitarias y, por tanto, en las de empleo, al considerar que uno de los factores más importantes para que las mujeres alcancen la igualdad de trato y oportunidades es la independencia económica y una vía para alcanzarla es el empleo. Por este motivo se introdujo en la Estrategia de Lisboa que la tasa de empleo femenino alcanzara el 60% hacia el año 2010, para ello había que crear conciencia acerca de la importancia de incorporar a las mujeres plenamente a la sociedad del conocimiento, fomentando el aprendizaje permanente y el acceso a las nuevas tecnologías.

Desde las políticas de empleo de nuestro país también se ha fomentado el empleo de las mujeres con más o menos éxito y la propia LOI en su art. 42 exige que desde esas políticas se aumente la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y se avance

en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Pero, las últimas reformas laborales están aniquilando los efectos conseguidos.

No obstante, desde la LOI lo que se promueve es un empleo femenino de calidad, libre de discriminaciones y precariedad, más que su incremento, a cuyo fin ya se destinan otras políticas. Y ¿ha conseguido esta Ley avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres, al menos en el plano laboral? La brecha en el empleo entre hombres y mujeres ha decrecido y en el año 2012 está en 10 puntos (64% hombres y 54% mujeres) mientras en la UE esa brecha está en el 12%, siendo significativa la diferencia en toda la Unión, con una variación de entre 10 y 20 puntos porcentuales entre los países del Norte y los del Sur.

Las desigualdades entre hombres y mujeres en cuanto a la disponibilidad de tiempo para el trabajo y la atención a sus familias persisten, debido a la función histórica de las mujeres del cuidado del hogar, de los hijos, de ancianos y enfermos en todos los países de la Unión Europea, aumentando con esto la brecha en el empleo entre los géneros. No se aprecia un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar entre hombres y mujeres, aumentando así las tensiones al tratar de combinar las responsabilidades. Se observa que las mujeres jóvenes con hijos alcanzan tasas de desempleo mayores que las mujeres que no los tienen, mientras que los hombres jóvenes con hijos alcanzan altas tasas de empleo.

Persiste la brecha en los ingresos entre las mujeres y hombres, lo cual se aprecia en todos los países de la Unión, con diferencias poco significativas entre ellos.

La diferencia entre los géneros en cuanto a las oportunidades para acceder al empleo de calidad y bien remunerado es apreciable. Aunque la tasa de educación y de capacitación de las mujeres aumenta, las oportunidades de trabajo no van en relación con esto, debido a la fuerte carga cultural que aún persiste entre los europeos. Las empresas y los centros laborales todavía tienen un gran trabajo que desarrollar para romper con las inequidades

entre las tareas socialmente asignadas a los géneros a lo largo de la historia, a fin de elaborar políticas de reconciliación entre la vida profesional y la vida privada entre hombres y mujeres.

Para la eliminación de estas diferencias la LOI crea una figura nueva, el plan de igualdad de obligado cumplimiento en aquellas empresas con más de 250 trabajadores y voluntario para las que tengan plantillas inferiores. La LOI se propone objetivos muy amplios o ambiciosos –la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y la eliminación de la discriminación por sexo (art. 46.1 ET)– pero un marco de actuación muy reducido – la empresa–, hubiera sido necesario ampliar ese marco al ámbito sectorial, espacio más adecuado para delimitar un “plan marco de igualdad” que se desarrollara, a posteriori, en el ámbito empresarial, pero no solo en las empresas de más de 250 trabajadores, sino con volúmenes de plantilla inferiores y sin de dejar a la voluntad de los agentes sociales su efectivo cumplimiento.

Aún con las deficiencias de la Ley nos planteamos si es posible que los planes de igualdad puedan erradicar las desigualdades o discriminaciones que se diagnostican en las empresas para las que se elaboran. Y la respuesta es negativa, porque sólo el cumplimiento estricto de algunos de los planes de igualdad podrían acercar a las empresas al logro de la igualdad de trato y oportunidades que se propone la LOI, pero son muchos los ejemplos de planes revisados que responden a un modelo “standard” que no atiende a las causas concretas de desigualdad que presentan en su diagnóstico. No todos los documentos que se denominan “plan de igualdad” responden efectivamente a esa figura, en algún caso, como el PI de COBEGA, no se ha llegado ni a elaborar un plan, llaman “plan de igualdad” a un mero diagnóstico en el que no se han adoptado medidas específicas sólo compromisos futuros de evaluación¹⁰⁸; en ocasiones, las partes denominan “plan de igual-

¹⁰⁸ El PI de GAMESA en materia de conciliación incluye como medida: “realizar informes segregados por género que recojan cuántos empleados y empleadas se acogen a las diferentes medidas de conciliación existentes”, o el PI del Grupo UNIDE o el PI

dad” a una serie de declaraciones de intenciones que penden de la voluntad del empresario. Estos hechos demuestran que todavía hay un profundo desconocimiento, consciente o inconsciente, en torno a cuál es el contenido de un plan.

Al hilo de la última pregunta que nos hemos formulado en torno a la posibilidad de los planes de erradicar las discriminaciones diagnosticadas en las empresas, se nos plantea otra cuestión, ¿coinciden las materias en las que encuentran desigualdades en los diagnósticos con las abordadas en el plan de igualdad? En general, sí. Las medidas que más abundan en los planes de igualdad son las relacionadas con conciliación de la vida profesional, personal y familiar, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, el acceso al empleo, la promoción profesional, la formación y la preocupación por la imagen y la comunicación no sexista de la empresa.

Las materias que aparecen con menor frecuencia en los planes de igualdad son, la movilidad geográfica y funcional, la eliminación de la brecha salarial, la contratación temporal/indefinida, tiempo parcial/tiempo completo.

Sí es verdad, que la mayoría de los planes actúan en todos los campos citados, entre otras razones, porque la LOI ha contribuido a que haya dejado de entenderse que igualdad es conciliación, pero no todas las materias reciben el mismo tratamiento ni desarrollo. Además, hay que dejar claro que la multitud de materias abordadas en el plan no es un símbolo de calidad del plan por varias razones: primera, porque la mayoría de los planes no incluyen medidas concretas con indicadores de evaluación que permitan medir su efectivo cumplimiento, lo que implica que cualquier avance positivo es suficiente para entender cumplido el plan, así lo declara la Audiencia Nacional en sentencia de 17 de enero de

de Leroy Merlin, en materia de retribución y contratación, respectivamente, sólo contienen exigencias de análisis, que deberían haberse efectuado para elaborar el propio plan.

2013¹⁰⁹ cuando resuelve que no existe incumplimiento de una medida al considerar que se ha acreditado de modo contundente una mejora sustancial en la promoción de las trabajadoras a las categorías de coordinadores, técnicos y mandos, que ha tenido una progresión geométrica desde el año 2006 al 2102. El Tribunal reconoce que la promoción se ha incrementado básicamente en el año 2012, pero no es menos cierto, que la acción cuarta del Plan pretendía fomentar la promoción profesional de la mujer en la empresa e incrementar su presencia en los puestos de responsabilidad (coordinadores y mandos), teniendo como meta alcanzar una presencia equilibrada de mujeres en estos dos grupos, sin llegarse a pactar objetivos concretos para cada año de aplicación del Plan, cuyos resultados, sin ser óptimos, han supuesto globalmente un vuelco espectacular en el proceso de equiparación, que debe profundizarse indudablemente, pero que se orienta en la buena dirección.

Segunda, porque las medidas contenidas en los planes revisados han sido redactadas acusando el mismo defecto, un lenguaje impreciso en el que se abusa de los infinitivos (facilitar, garantizar, favorecer, establecer, sensibilizar, ofrecer, fomentar, realizar, promover, mejorar, avanzar, asegurar, potenciar, integrar, implantar, propiciar, etc.), evitando los imperativos verbales que facilitarían su exigibilidad por parte del trabajador. Todas las medidas indican acciones empresariales de futuro, a veces “incierto”, si no fuera, porque se les ha marcado un plazo para ejecutarlas y se ha indicado un responsable de su ejecución.

En general, el lenguaje de los planes es excesivamente voluntarista y ello dificultará su control judicial. No obstante, hemos podido revisar dos sentencias pronunciándose al respecto con diferentes soluciones. Ante el incumplimiento de una medida del PI de El Corte Inglés la Sentencia de la Audiencia Nacional de 17 de enero de 2013 critica precisamente la vaguedad de la redacción de la

¹⁰⁹ Proc. 294/2012.

medida y la dificultad para exigir su concreto cumplimiento¹¹⁰. Mientras que esta imprecisión no ha sido un obstáculo para el TSJ del País Vasco en su sentencia de 19 de febrero 2013¹¹¹ en la que ha dejado claro que pese a la imprecisión de las medidas cuando en el mismo se distingue entre Áreas, Objetivos y Acciones, y entre las acciones a llevar a cabo por la empresa se recoge la que ahora nos ocupa y que no se regula a modo de objetivo sino que como su texto indica “en todas las promociones internas se reservarán plazas para mujeres”, reserva que en la última convocatoria de promociones no ha tenido lugar se está vulnerando el plan de igualdad aprobado por la propia empresa.

Así pues, hay que reconocer que, pese a la inconcreción y vaguedad de algunas de las medidas propuestas, ya encontramos auténticos planes de igualdad con medidas concretas¹¹², precisas

¹¹⁰ En concreto, la Audiencia Nacional (Sala Social) en sentencia de 17 de enero de 2013, Proc. 294/2012 dice, frente a la acusación “que la información, proporcionada por la empresa, no alcanzaba la calidad exigida, por cuanto no contenía datos homogéneos, que permitieran el seguimiento y la comparación de los períodos correspondientes”, que correspondía a los demandantes, conforme dispone el art. 217.2 LEC, acreditar que la masiva información, aportada por la empresa, no se ajustaba a lo pactado, o no permitía, alcanzar los fines propuestos, sin que baste denunciar genéricamente la ausencia de homogeneidad en los diferentes períodos.

¹¹¹ Rec. 32/2012.

¹¹² Un ejemplo de medida concreta y así lo ha reconocido el tribunal es la acción undécima del Plan de Igualdad de El Corte Ingles, que establece un criterio homogéneo para la uniformidad de la plantilla para cada una de las áreas en las que sea necesaria la uniformidad, conviniéndose que en el plazo de un año se establecerían los criterios de uniformidad, previo conocimiento de la comisión de los criterios empresariales sobre uniformidad, debiendo la comisión velar por la implantación homogénea para ambos sexos”. La Audiencia Nacional en sentencia de 17 de enero de 2013, Proc. 294/2012, entiende que se ha incumplido la medida contenida en el plan en relación con los uniformes, porque se ha acreditado que “los mandos varones a diferencia de los mandos mujeres no están uniformados, lo que quiebra frontalmente los compromisos adquiridos en el Plan de Igualdad, no habiéndose introducido por los demandados ningún criterio que pudiera acreditar la razonabilidad y proporcionalidad del trabajo desigual entre unos y otros”. No obstante, el tribunal resalta, “que se ha producido avances sustanciales en esta materia, por cuanto el resto de trabajadores y trabajadoras de la empresa comparten uniforme, lo que constituye un hito importante, que ha corregido sustancialmente la situación precedente, en la que en el grupo más importante de trabajadores (vendedores) las mujeres estaban uniformadas y los hombres no. Procede declarar, por tanto, que la empresa ha incumplido las obligaciones del Plan de Igualdad en materia de uniformidad, si bien parcialmente”.

y periodificadas¹¹³ y no con meros objetivos. Las medidas mejor redactadas son las acciones positivas incluidas, sobre todo, en materia de selección o contratación de trabajadores, promoción y formación.

En conclusión, la LOI ha tratado de mejorar la calidad del empleo de las mujeres, más que su cuantía, y hay que reconocer avances lentos en el principio de igualdad de trato y no discriminación, pero no sabemos si se los podemos atribuir a la LOI o simplemente al devenir de los acontecimientos, tampoco podemos valorar en qué medida la crisis económica ha ralentizado o neutralizado los efectos de la LOI o en qué medida la igualdad ha sido siempre un principio en crisis, porque nunca ha salido de esa posición de “personaje secundario” en el escenario de las relaciones laborales.

Lo que sí parece claro es que la LOI es insuficiente para alcanzar los objetivos que ella misma se ha marcado, al menos, en el campo de las relaciones laborales. Hablamos de insuficiencia por varias razones: primero porque, si bien, no podemos conocer el índice de cumplimiento de la citada Ley, los datos confirman su baja conflictividad, lo que nos permitiría sostener que se está cumpliendo efectivamente, eso sí, sin lograr el objetivo de la igualdad real como prueban las estadísticas: Segundo, porque si está siendo incumplida sistemáticamente, el escaso número de pronun-

¹¹³ A veces la concreción no está en la propia medida sino en los plazos que se fijan para llevarlas a cabo, así sucede en el PI de El Corte Inglés que es impugnado por incumplimiento de varias de sus medidas, entre ellas, una relacionada con retribuciones respecto de lo cual el Tribunal estima: “ha retrasado de modo grave la obligación de proponer anualmente medidas para corregir las diferencias existentes, lo que tiene gran relevancia, a nuestro juicio, por cuanto la equiparación de las retribuciones entre hombres y mujeres constituyen una herramienta estratégica para la consecución de los objetivos de igualdad entre hombres y mujeres, que no puede resolverse de modo inmediato, siendo necesario, como convinieron los negociadores del Plan, un proceso acumulativo de cambios, cuya cadencia anual debe respetarse, por cuanto exige la búsqueda de soluciones acumulativas en pro de los objetivos previstos, que ya no podrán cumplirse en los términos pactados, por cuanto el Plan perderá su vigencia en el mes de mayo próximo. Admitimos, por tanto, que se ha producido un claro incumplimiento del Plan de igualdad en esta materia” (Sentencia de la Audiencia Nacional 17 de enero 2013, Proc. 294/2012).

ciamientos judiciales existentes al respecto; solo puede estar motivado porque los trabajadores no tienen instrumentos o armas con las garantías suficientes para exigirla, de modo que optan por renunciar a sus beneficios, a fin de no perder derechos en otros ámbitos de las relaciones laborales, en tanto que la igualdad sigue siendo un bien intercambiable por otros, como puede ser la estabilidad en el empleo.

10. ANEXO DE PLANES DE IGUALDAD

EMPRESA	BOLETÍN OFICIAL	FECHA PUBLICACIÓN DEL DOCUMENTO PRIVADO SI NO ESTÁ EN BOLETÍN OFICIAL
Air Liquide Medicinal	BOE 25 octubre 2010	
AKI		11 enero 2013
Alcatel –Lucent		Http://www.ccoo.es ¹¹⁴
Alcoa España		4 diciembre 2008
ASISA	BOE 4 marzo 2011	
ASISPA	BOE 24 febrero 2012	
Autobuses Urbanos de Valladolid (AUVASA)	BOP Valladolid 4 enero 2013	
Automáticos Orenes	BOE 9 julio 2012	
Automotive Componentes Group SL		Http://www.ccoo.es
AVIS	BOE 31 diciembre 2012	
Ayuntamiento de Alcalá de Henares		Http://www.ccoo.es
Ayuntamiento de Toledo		Http://www.ccoo.es
Ayuntamiento Jerez de los Caballeros	DO Extremadura 19 abril 2011	
Banco Popular		22 diciembre 2008
BANKINTER	BOE 4 marzo 2013	
BEAM		20 marzo de 2012
BIMBO	BOE 23 abril 2010	
Caixa Galicia		21 mayo 2008
CARREFOUR	BOE 16 febrero 2011	
Cementos Portland Valderribas		24 septiembre 2009

¹¹⁴ http://www.ccoo.es/csc00/menu.do?Areas:Accion_Sindical:Negociacion_colectiva:Planes_de_Igualdad

EMPRESA	BOLETÍN OFICIAL	FECHA PUBLICACIÓN DEL DOCUMENTO PRIVADO SI NO ESTÁ EN BOLETÍN OFICIAL
Centro Tecnológico de Automoción de Galicia (CTAG)	BOP Pontevedra 17 septiembre 2012	
CEPSA	BOE 1 diciembre 2012	
Cliner SA		22 noviembre 2011
COBEGA	BOI Baleares 8 septiembre 2012	
Compañía de Seguros Reunidos (CASER)		29 junio 2009
Compañía Española de Petróleos (CEPSA)	BOE 5 septiembre 2011	
COPCISA	BOE 1 abril 2013	
DANONE	BOE 9 septiembre 2009	
Correos	BOE 28 junio 2011	
DIGITEX Informática		29 julio 2011
Distribuciones Froiz		1 diciembre 2011
Eiffage Energía SL	BOE 21 marzo 2011	
Empresa técnica de Gestión deportiva (EMPTESPORT)		11 noviembre 2011
EMT Valencia		2 febrero 2012
ENAGAS		21 octubre 2009
Equipos Nucleares, SA (ENSA)	BOE 3 octubre 2008	
EULEN		Http://www.ccoo.es
EUSKOTRENBIDEAK-FERROCARRILES VASCOS, SA.		30 enero 2012
Europea de Construcciones Metálicas SA (EUCOMSA)		12 agosto 2011
Fábrica Nacional de Moneda y Timbre	BOE 20 mayo 2011	
FADAIS		24 septiembre 2009
Ferroatlántica SA		17 noviembre 2011
FIATC	BOE 4 noviembre 2011	
FNAC	BOE 27 febrero 2013	
FREMAP		27 octubre 2009
Froiz		1 diciembre 2011
GAMESA	BOE 27 diciembre 2010	
Generali España		18 mayo 2009

EMPRESA	BOLETÍN OFICIAL	FECHA PUBLICACIÓN DEL DOCUMENTO PRIVADO SI NO ESTÁ EN BOLETÍN OFICIAL
Global Salcai Utinsa		enero 2013
Groupama Seguros		3 diciembre 2008
Grupo Air Liquide	BOE 25 octubre 2010	
Grupo BOSCH España		14 diciembre 2011
Grupo CAMPOFRIO		7 julio 2011
Grupo Champion	BOE 28 febrero 2011	
Grupo COMPASS		Http://www.ccoo.es
Grupo Cortefiel		2 marzo 2012
Grupo NH		1 de julio 2010
Grupo NUTRECO		noviembre 2010
Grupo ONO		11 diciembre 2012
Grupo Repsol	BOE 30 junio 2009	
Grupo Rodilla		25 diciembre 2010
Grupo UNIDE	BOE 23 mayo 2012	
Grupo Unión Radio	BOE 5 agosto 2010	
Grupo ZENA		14 febrero 2012
Grupo VIPS		5 de julio de 2010
H&M		21 diciembre 2012
HC Distribución Eléctrica	BOE 30 noviembre 2011	
HC Energía	BOE 30 noviembre 2011	
HC Explotación De Redes	BOE 30 noviembre 2011	
HC Servicios	BOE 30 marzo 2011	
HC Soluciones Comerciales	BOE 30 noviembre 2011	
Helados y postres SA (NESTLÉ)		27 julio 2011
Henkel Ibérica SA		octubre 2008
Hijos de Luis Rodriguez	BOE 1 diciembre 2010	
HOLCIM		25 de abril 2012
Hospital Clínico Universitario Lozano Blesa		8 de julio 2010
Hotel Puerta Castilla	BOE 23 marzo 2013	
Iberdrola		13 diciembre 2012
IKEA		17 de julio 2011
International Automotive Componentes Group	BO Rioja 2 enero 2012	
IVECO España (Centro de Madrid)		10 diciembre 2009
JT Internacional Canarias		6 junio 2011

EMPRESA	BOLETÍN OFICIAL	FECHA PUBLICACIÓN DEL DOCUMENTO PRIVADO SI NO ESTÁ EN BOLETÍN OFICIAL
Juliano Bonny Gómez		3 abril 2012
Leroy Merlin		septiembre 2012
Logifruit	BOE 8 noviembre 2012	
Logista		septiembre 2012
Lonza Biologics Porriño		septiembre 2009
Martínez Loriente	BOE 14 marzo 2012	
Masymas Supermercados		diciembre 2011
Massimo Dutti		Http://www.ccoo.es
Mercadona		14 enero 2009
Melia Hotels International		17 noviembre 2011
Nestlé España		19 diciembre 2011
Nestlé, Fábrica de SEVARES		19 diciembre 2011
Newrest		18 julio 2011
NUTRECO		noviembre 2010
OHL		septiembre 2009
ONCE	BOE 14 octubre 2009	
ONET (limpieza multiservicios)		21 septiembre 2009
Pansfood		
PELAYO Mutua Seguros		12 mayo 2009
Peugeot Citroën	BOP Pontevedra 23 agosto 2012	
Primark Tiendas	BOE 30 enero 2013	
Provivienda	BOE 25 junio 2012	
Qualitel service SAU	BOE 20 marzo 2013	
REPSOL Exploración	BOCAM 24 mayo 2010	
Restauravia Foods		7 diciembre 2011
Riu Hotel& Resorts		14 diciembre 2011
SABECO (Simply)		Http://www.ccoo.es
SALICA	BOP A Coruña 14 junio 2012	
SANTA BÁRBARA	BOE 30 agosto 2010	
SEAT	BOE 8 marzo 2013	
SEGUR IBÉRICA	BOE 16 febrero 2012	
Senoble Ibérica		12 diciembre 2012
Sociedad Textil Lonía		7 octubre 2008
Sodexo		26 julio 2010

EMPRESA	BOLETÍN OFICIAL	FECHA PUBLICACIÓN DEL DOCUMENTO PRIVADO SI NO ESTÁ EN BOLETÍN OFICIAL
Supermercados DIA	BOE 7 marzo 2012	
Telefónica Móviles	BOE 4 abril 2012	
Televisión Española (RTVE)	BOE 27 julio 2012	
Toys "R" Us		1 junio 2009
Tragsatec		22 marzo 2012
Tripulantes de Cabina de Pasajeros de Iberia	BOE 10 agosto 2011	
UGT	BOE 20 marzo 2009	
UNIDE Trípode	BOE 23 mayo 2012	
UTISA tableros del Mediterráneo	BOE 11 mayo 2011	
Valeo Térmico	BOP Zaragoza 11 agosto 2011	
VERDIFRESH		marzo 2009
Viajes El Corte Inglés SA (VECISA)		6 mayo 2009
VIOZA Automoción	BOP Pontevedra 12 de noviembre 2012	
Zara		22 enero 2013
Zara Logística		Http://www.ccoo.es
ZT Hoteles & resorts	BOE 28 marzo 2012	

OTROS TÍTULOS DE ESTA COLECCIÓN

**LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO DE LOS TRABAJADORES
AGRARIOS TRAS LAS REFORMAS DE 2006.**

Juan López Gandía

**COMENTARIOS A LA LEY 32/2006, DE 18 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA
SUBCONTRATACIÓN EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.**

Amparo Merino Segovia

**ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA Y CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
DEL SECTOR DE LA LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES.**

Antonio Baylos Grau y Francisco J. Trillo Párraga (Coordinadores)

EL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES EN CASTILLA-LA MANCHA.

Natividad Mendoza Navas

DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS EN ESPAÑA.

Paloma Sena Fábregas (Coordinadora)

EL DERECHO DEL TRABAJO ANTE LA FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA.

Beatriz Rodríguez Sanz de Galdeano

**TRABAJO SOCIAL CON COMUNIDADES Y MUJERES MUSULMANAS: PREMISAS DE
LA INTERVENCIÓN PARA LA PLENA PERTENENCIA SOCIAL.**

Rubén Darío Torres Kumbrián

**LA COHESIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL EUROPEA Y SU POSIBLE TRANSFERENCIA A
OTROS CONTEXTOS.** *Juan de Dios Izquierdo y Ángeles Martínez Boyé*



La crisis económica está teniendo repercusiones negativas en todos los campos de la vida socio-económica de los ciudadanos y uno de los más afectados es el empleo. En tanto que el empleo estaba siendo un instrumento para la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres, su situación crítica repercute también negativamente sobre el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. La Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres introdujo los planes de igualdad a fin de reducir las desigualdades, pero la igualdad real entre hombres y mujeres sigue sin ser un hecho. Ante esta realidad nos cuestionamos si la situación de crisis está impidiendo que los planes tengan los efectos deseados, o bien, lo que sucede es que la LOI es insuficiente para solventar el problema.

