

Los riesgos en la negociación e implantación de los planes de igualdad

Gemma Fabregat Monfort

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat de València

Cuando se trata de realizar conclusiones sobre los planes de igualdad, las percepciones son ambivalentes cuando no claramente contradictorias. Y la responsabilidad de generar esta ambivalencia no es tanto de los agentes sociales como de la propia norma, que permite o facilita la menos buena de las conclusiones que se derivan tras el análisis detallado de los planes de igualdad.



En cualquier caso, y empezando por lo positivo, no es desdeñable la importancia que la LOI ha tenido en las relaciones laborales. Todos, a partir de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOI), de una forma o de otra fuimos paulatinamente siendo conscientes de que lograr la igualdad en la empresa formaba parte de nuestra responsabilidad para con la sociedad. Que no se trataba tanto de evitar discriminaciones, y actuar a posteriori, como de garantizar la igualdad real a priori. De adoptar todo lo necesario para que en el ámbito de la empresa la igualdad real entre mujeres y hombres empezase a ser efectiva.

Esa era –y es– la finalidad de la norma. Y con ese objetivo se han emprendido diversas acciones en lo que afecta a las relaciones laborales y la negociación colectiva.

La igualdad, en pocos años, ha pasado de ser un tema prácticamente desconocido en la negociación colectiva a ser, en algunos casos, el objeto central de ésta

Es en ese sentido en el que no puede despreciarse la importancia que tiene que se negocien planes de igualdad en los convenios colectivos. En los supuestos en que según el art. 45 LOI la empresa está obligada a ello, y también en los supuestos en los que voluntariamente así se decide. Lo que siempre ocurrirá en el caso de los convenios supraempresariales que, aunque regularán siempre los planes de igualdad desde la más absoluta voluntariedad, pueden actuar como acuerdos marco y articular la negociación de los planes de arriba-abajo o incluso fijar medidas en favor de la igualdad a implantar en pequeñas empresas a las que les puedan resultar vinculantes.

Las posibilidades son inmensas. Y el trabajo que se ha realizado merece todos los respetos y alabanzas. La igualdad, en pocos años, ha pasado de ser un tema prácticamente desconocido en la negociación colectiva a ser, en algunos casos, el objeto central de ésta. Ciertamente puede alegarse que los planes de igualdad han visto sesgado su desarrollo y proliferación al irrumpir la virulenta crisis económica en la que nos encontramos inmersos.

Con todo, en mi opinión, la crisis no es un problema para los planes de igualdad. O al menos, no es su principal problema. Sin embargo, sí creo que, al margen de la crisis, la efectividad de los planes de igualdad puede verse mermada ante la concurrencia de tres hechos: un diagnós-

tico incorrecto; una comisión de seguimiento ineficaz; o negociar de forma exclusiva o casi mayoritariamente materias tales como los derechos referentes a la conciliación de la vida personal, laboral, y familiar; el protocolo frente al acoso; y las medidas de protección a las víctimas de la violencia de género en defecto de las materias más propiamente laborales. Veámoslo con un poco más de detalle.

1. Por lo que se refiere a lo primero, la importancia de la cuestión no radica tanto en quién hace el diagnóstico, lo que no deja de ser importante, sino fundamentalmente en si este diagnóstico es aceptado conscientemente por ambas partes antes de sentarse a concretar las medidas que van a conformar el plan de igualdad. En caso contrario, lo negociado puede quedar en una mera formalidad sin eficacia real.
2. Por lo que respecta a la Comisión de Control y Seguimiento del plan de igualdad debe señalarse que su papel resulta fundamental para garantizar la eficacia de lo pactado una vez la negociación ha fructificado.

3. En lo que tiene que ver con el contenido del plan de igualdad, que se negocien medidas referentes a la protección de las víctimas de violencia de género, a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y un protocolo frente al acoso, no es en absoluto negativo. El problema es cuando el plan de igualdad se limita, prácticamente a estas materias, conteniendo medidas poco concretas en el resto de temas (acceso, promoción, clasificación, retribución) por los que pasa "casi de puntillas".

La materialización de cualquiera de las mencionadas situaciones, genera realmente un riesgo para la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres,

porque en realidad sí existe un plan de igualdad. El empresario y los trabajadores han cumplido: han negociado y además lo han hecho conforme a las materias que les marca la ley. Lo que ocurre es que lo pactado es muy genérico –y a veces se queda en meras declaraciones de principios– en lo verdaderamente necesario para alcanzar la igualdad real entre unas y otros en materias tan importantes como el acceso, la clasificación, la retribución, la promoción o la formación; y en cambio puede ser muy concreto en otras cosas, importantes igualmente, pero seguramente menos trascendentes para garantizar el objetivo final del plan de igualdad: alcanzar la igualdad real en-

tre las trabajadoras y los trabajadores a quienes se les aplica.

Lo descrito, entiendo que sí dificulta, si no impide, que el plan de igualdad pueda lograr el objetivo que perseguía la ley cuando lo diseñó: el de ser un verdadero mecanismo garante de la igualdad real y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. Y se lo impide tanto o más –en mi opinión muchísimo más– que la situación económica. Espero que estas líneas contribuyan a arrojar un poco de luz a propósito de los riesgos que pueden generarse de no considerar ciertos aspectos relevantes en la negociación e implantación de estos planes de igualdad ■



Detalle del cartel ganador concurso San Sebastian de los Reyes, para el Día Internacional de la Mujer 2012. María Dolores Gómez Coto