

MEDIDAS DE IGUALDAD POR RAZÓN DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

XXXIV Jornada de Estudio
sobre Negociación Colectiva

Comisión Consultiva Nacional
de Convenios Colectivos

INFORMES
Y ESTUDIOS
RELACIONES
LABORALES



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO
MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

**Subdirección General de Informes,
Recursos y Publicaciones**

RET: 22-2.400

Medidas de igualdad
por razón de género
en la negociación colectiva

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Relaciones Laborales Núm. 126

Medidas de igualdad
por razón de género
en la negociación colectiva

XXXIV Jornada de Estudio
sobre Negociación Colectiva

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL
DE CONVENIOS COLECTIVOS

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<http://cpage.mpr.gob.es>

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:

Ministerio de Trabajo y Economía Social

Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: sgpublic@mites.gob.es

Internet: www.mites.gob.es

NIPO Papel: 117-23-005-8

NIPO Pdf: 117-23-006-3

NIPO Epub: 117-23-007-9

ISBN Papel: 978-84-8417-599-5

Depósito legal: M-29632-2022

En esta publicación se ha utilizado papel reciclado libre de cloro, de acuerdo con los criterios medioambientales de la contratación pública.
Imprime: Solana e hijos A. G., S.A.U.



ÍNDICE

	<u>Pág.</u>
PRESENTACIÓN	
<i>Jesús Cruz Villalón</i>	9
Primera Ponencia	
EL PAPEL REFORZADO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL INCESANTE Y ACELERADO PROCESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO	
<i>Yolanda Valdeolivas García</i>	19
Segunda Ponencia	
LA NEGOCIACIÓN DE MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS. REGLAS DE ARTICULACIÓN CON EL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE	
<i>Patricia Nieto Rojas</i>	39
Tercera Ponencia	
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: UNA HERRAMIENTA PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
<i>Kai Solagaistua Barrenchea</i>	71
Mesa Redonda	
<i>Maricruz Vicente Peralta</i>	83
<i>Olimpia del Águila Cazorla</i>	105
<i>Mariano Hoya Callosa</i>	111
<i>Teresa Díaz de Terán López</i>	119

PRESENTACIÓN

JESÚS CRUZ VILLALÓN

Presidente de la Comisión Consultiva
Nacional de Convenios Colectivos

Este libro recoge los resultados de la XXIV Jornada anual de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que se celebró en noviembre de 2021, versando sobre las medidas de igualdad por razón de género en la negociación colectiva. Resulta indiscutible el interés que reviste analizar cómo han evolucionado las medidas de igualdad en la negociación colectiva a partir de las novedades legislativas producidas en los últimos años en esta materia.

El punto de partida es la Ley Orgánica para la igualdad de mujeres y hombres (LO 3/2007, de 22 de marzo), que preveía la elaboración y aplicación de los planes de igualdad para empresas de más de 250 trabajadores. Posteriormente, mediante Real Decreto-Ley de 2019 se extiende este importante instrumento, tanto en términos subjetivo de empresas afectadas, de método de elaboración como de contenido imprescindible de los Planes (RDL 6/2019, de 1 de marzo).

Inicialmente la Ley de igualdad estableció la obligación de elaboración de estos Planes de igualdad para las empresas a partir de 250 trabajadores. Posteriormente el ya mencionado RDL de 2019 amplió a empresas de menores dimensiones, con un período transitorio, que se cerró en abril de 2022, momento a partir del cual queda fijada la obligación de aprobarlos para todas las empresas a partir de 50 trabajadores. Ello puede llegar a suponer la elaboración de en torno a 25.000 Planes de igualdad, cifra ciertamente elevada, bastando para ello con compararlo con el total de convenios colectivos vigentes en estos momentos. Adicionalmente dicha norma establece importantes precisiones respecto del diagnóstico previo a la elaboración del plan y precisa los contenidos que debe contener el Plan mismo, aparte de contemplar un registro público específico y diferenciado de tales Planes de igualdad. A tenor de todo ello, este Real Decreto-Ley contempla la necesidad de que reglamentariamente se desarrolle el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso (art. 46.6 Ley igualdad).

A partir de ahí se aprueban dos importantes Reglamentos de desarrollo de esta materia. El primero orientado a desarrollar el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor así como el principio de transparencia en las

políticas retributivas (Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre). El segundo dirigido a desarrollar los procesos de elaboración de los planes de igualdad a través de la negociación colectiva de los mismos (Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, en adelante RDPI). El segundo de ellos es el central en el marco del desarrollo de la presente obra, dada su importancia desde el punto de vista de la negociación colectiva de los planes de igualdad.

Con carácter general ha de partirse de la idea de que a la negociación de los Planes de Igualdad se le aplican las reglas generales del título III del Estatuto de los Trabajadores, tanto las relativas al proceso de su negociación, como en relación con la eficacia y aplicación de lo acordado como si se tratase de un convenio colectivo a todos los efectos. De este modo, podemos centrarnos en las reglas que le son propias y más específicas.

Respecto del ámbito en el que se debe negociar, con carácter general para todo tipo de convenios colectivos se prevé el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Para esta previsión general respecto de todo convenio se entiende que ello no obliga a una negociación exhaustiva, sino a establecer en el convenio colectivo medidas que favorezcan la igualdad (STS 24 de enero de 2012, rec. 22/2011, ECLI:ES:TS:2012:743).

Frente a lo anterior, específicamente para las empresas a partir del umbral de los 50 trabajadores antes referido ello se concreta en el deber de negociar Planes de igualdad, imponiéndose este deber con independencia de que la empresa tenga o no convenio propio. Caso de que se rija por un convenio sectorial, éste podrá establecer los términos y condiciones para elaborar tales Planes de igualdad en el ámbito de la empresa, sometiéndose el ámbito empresarial a las oportunas reglas de complementariedad (art. 85.2 ET). En todo caso, con independencia de lo que se establezca en el convenio colectivo sectorial, es obligada la negociación a nivel de empresa, que no constituye un mero desarrollo o aplicación de lo pactado a nivel sectorial (STS 11 de marzo de 2014, rec. 77/2013, ECLI:ES:TS:2014:1152).

Para el cálculo del umbral de trabajadores se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición por empresas de trabajo temporal a la empresa en cuestión (art. 3.1 RDPI).

Aunque la previsión general es que el Plan de igualdad se elabora en el ámbito concreto de cada empresa, se contempla también la posibilidad de que el mismo se negocie para el conjunto de un grupo de empresa. En concreto, se establece que las empresas que componen un grupo de empresas pueden elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas establecidas para los convenios colectivos de grupo. Caso de que este Plan supraempresarial no abarque a todas las empresas del grupo, las empresas no incluidas deberán de disponer de su propio

Plan. Queda a la libre decisión de los negociadores, de mutuo acuerdo, decidir si prefieren negociar en el ámbito del grupo, o bien hacerlo en cada una de las empresas del mismo. Eso sí, nos estamos refiriendo a estructuras que responden a organizaciones que constituyen auténticos grupos de empresa, no a aquellos otros supuestos en los que el grupo es ficticio desde el punto de vista laboral, existiendo una sola empresa si bien jurídicamente integrada por una pluralidad de sociedades mercantiles. Cuando se trate de grupos ficticios en estos últimos términos, el Plan necesariamente deberá negociarse para el conjunto de las sociedades mercantiles.

Los Planes se construyen sobre cuatro pilares básicos de desarrollo sucesivo, debiendo estar presente el proceso negocial en todos ellos: 1) diagnóstico de situación consensuado; 2) determinación de los objetivos concretos a lograr en el periodo de vigencia de cada Plan; 3) sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de su aplicación; 4) nuevo proceso de negociación de la renovación de los planes, a partir de un diagnóstico derivado de la precedente evaluación, teniendo presente que los Planes tendrán una duración máxima de 4 años. El Reglamento contiene una regulación minuciosa de todos los aspectos que permiten el efectivo desarrollo del proceso negocial (art. 8.2 RDPI).

A este contenido se le otorga tal importancia, que a lo pactado en los Planes de igualdad y, en general, a las medidas convencionales en materia de igualdad entre mujeres y hombres, se les equipara en cuanto a su eficacia vinculante a la propia de los convenios colectivos. Incluso esta obligatoriedad de cumplimiento se refuerza desde dos específicas perspectivas. De un lado, que en caso de que las circunstancias económicas o empresariales de la empresa obliguen a la misma a inaplicar lo pactado en el convenio aplicable ello no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa (art. 82.3 p. 6 ET). La norma prevé esta regla sistemáticamente cuando se refiere en concreto a la inaplicación acordada entre las partes en la fase inicial del periodo de consultas; sin embargo, carece de toda lógica que esa prohibición sólo rija para la inaplicación por esta vía, debiendo entenderse conforme a una correcta interpretación finalista que ello afecta a cualquier proceso de inaplicación, sea cual sea la fase en la que se decida la misma. De otro lado, la preferencia aplicativa del convenio de empresa, establecida con carácter general (art. 84.2 ET), no rige respecto de las medidas establecidas en los convenios sectoriales dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, pues a estos efectos la negociación de ámbito empresarial se rige por el principio de complementariedad (art. 85.2 ET).

La importancia atribuida por el legislador a estos Planes es de máximo nivel, si se tiene en cuenta que nuestro modelo de negociación colectiva parte del principio de la libertad de pactos, de modo que los negociadores son libres de decidir sobre las materias que negocian y aquellas que optan por no incorporar a los contenidos de los acuerdos y convenios colectivos (art. 85.1 ET). Frente a este principio de libertad de negociación, los Planes de igualdad se presentan

como la única materia que legalmente se impone como de obligada negociación. Frente a ello, en materia de Planes de igualdad, el legislador establece un auténtico deber de negociación, aunque no llegue estrictamente a tener el carácter de deber de pactar. Se trata de un deber de negociación que se ha reforzado por la jurisprudencia, en la medida en que se ha llegado a anular un plan de igualdad elaborado y aprobado unilateralmente por la empresa, considerando que la empresa no ha cumplido con su deber de negociación de buena fe, conducta que se valora como lesiva de la libertad sindical, con imposición de una sanción económica por daños y perjuicios (STS 13 de septiembre de 2018, rec. 213/2017, ECLI:ES:TS:2018:3231).

A pesar de ello, debe tenerse en cuenta que legalmente no se descarta el escenario de que desarrollado un proceso negocial, con cumplimiento del deber de negociar establecido, no se alcance un acuerdo. Y, además, de no alcanzarse dicho acuerdo, se acepta que el Plan se pueda elaborar unilateralmente por el empleador. Así la Ley de igualdad prevé que «Las empresas deberán adoptar medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales» (art. 45). Esa coletilla «en su caso» constituye una aceptación implícita del deber de negociar, pero no de acordar. El propio Reglamento se refiere al deber de las partes de negociar «con vistas a la consecución de un acuerdo», pero del mismo modo de manera implícita acepta que pudiera no lograrse el acuerdo (art. 5.6 RDPI). Más aún, se prevé que, en caso de desacuerdo, la comisión negociadora «podrá» acudir a los procedimientos de mediación y arbitraje de los procedimientos autónomos de resolución de conflictos, si bien no se impone como obligatorio acudir a los mismos, sin por ello eximir a la empresa del deber de elaborar el Plan de igualdad (art. 5.6 RDPI). Finalmente, respecto del Registro de los Planes de igualdad, expresamente se establece que serán objeto de inscripción obligatoria en el registro público los Planes de igualdad «cualquiera que sea su origen o naturaleza» y «hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes» (art. 11.1 RDPI).

Con carácter general, para la determinación de los sujetos legitimados para negociar los Planes de igualdad se establece expresamente que rigen las reglas generales a efectos de composición de las comisiones negociadoras de los convenios colectivos (art. 5.1 RDPI). Ello impide excluir de la negociación a un sindicato que goza de la correspondiente legitimación cuando la comisión se integra por representaciones sindicales (STS 11 de marzo de 2014, rec. 77/2013, ECLI:ES:TS:2014:1152).

Uno de los elementos más significativos desde la perspectiva del modelo negocial se presenta en la toma en consideración de que la obligación de negociación de los Planes en las empresas de pequeñas dimensiones podría incumplirse en aquellas organizaciones que no tienen representantes de los trabajadores con legitimación para constituir la comisión negociadora, conforme a las reglas establecidas con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores (art. 87 ET), teniendo en cuenta que estas son las reglas que rigen de principio a los efectos de conformación de la comisión negociadora. A tal efecto, reglamentariamente se establece una regla especial y novedosa de

atribución de legitimación negocial de los integrantes del banco social en esta negociación, allí donde no puedan funcionar las reglas del Estatuto de los Trabajadores, de modo que con ello se pueda dar cumplimiento al mandato legal de pactar Planes de igualdad en las pequeñas empresas. En concreto lo que se prevé para empresas sin representación de los trabajadores es que la comisión negociadora, que contará con un máximo de 6 miembros y respetando el principio de proporcionalidad, se encontrará integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La introducción de estas reglas de legitimación negocial en el proceso de concertación social provocó cierta discusión, por cuanto que se introducía una novedad por vía reglamentaria respecto de un régimen general regulado por Ley. Sin embargo, la sala de lo contencioso-administrativo del Tribunal Supremo ha zanjado este debate, avalando la legalidad de la solución establecida por vía reglamentaria (STS 28 de marzo de 2022, rec. 359/2020, ECLI:ES:TS:2022:1190).

Otro dato digno de resaltar se encuentra en la previsión de que deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral. Esta regla de composición equilibrada se contempla tanto respecto de las comisiones negociadoras (art. 5.4 RDPI), como de las comisiones paritarias que asuman la sucesiva labor de interpretación y aplicación del Plan de igualdad (art. 9.5 RDPI). Aparentemente esta previsión puede pasar inadvertida, ya que se trata ya casi de un principio general asentado para todos los ámbitos de actuación, especialmente a partir de la puesta en práctica de la Ley de Igualdad. Sin embargo, resulta llamativo que hasta el presente ninguna norma laboral haya establecido nada al respecto, ni por lo que se refiere a la composición de los comités de empresa y delegados de personal, ni en relación con los integrantes de las comisiones negociadoras de los convenios colectivos. Sería deseable que esta regla de composición equilibrada progresivamente se vaya generalizando para el conjunto de los procesos negociales.

De manera expresa se establece que los Planes de igualdad de la empresa usuaria serán de aplicación también a quienes hayan sido puestos a las mismas por parte de una empresa de trabajo temporal (art. 10.2 RD), con vistas a garantizar el principio de igualdad de condiciones respecto de los trabajadores de la propia empresa usuaria (art. 11.1 LETT), elevando de este modo a rango legal el criterio interpretativo formulado por el Tribunal Supremo (SSTS de 13 de noviembre de 2019, rec. 75/2018, ECLI:ES:TS:2019:3703; 6 de febrero de 2020, rec. 3801, ECLI:ES:TS:2020:338).

La regulación contenida en el Estatuto de los Trabajadores, concede plena libertad a los negociadores para determinar la vigencia de los convenios colectivos, por tanto, sin contemplar ni duración mínima ni máxima de los mismos (art. 86.1 ET). Sin embargo, en esta materia, se pretende evitar una duración muy prolongada y, por ende, incentivar los procesos de renovación

y actualización de los mismos, a resultas de los resultados que produzca su puesta en práctica y nuevos diagnósticos que determinen el establecimiento de nuevos objetivos y nuevos métodos para lograrlos. De este modo, se prevé que los Planes no podrán tener una duración superior a los cuatro años.

Sin embargo, donde se observa una cierta laguna es para la ausencia de previsión de una regla expresa respecto de la superación de la duración máximo y, en su caso del juego de las reglas relativas a la ultraactividad del convenio colectivo. Si realmente se desea imponer la renovación periódica del Plan, se debería haber contemplado expresamente un mecanismo para lograrlo. Desde luego, a falta de reglas propias al efecto, rigen las generales establecidas en el Estatuto de los Trabajadores. Recordar a estos efectos, que la normativa legal sobre negociación colectiva remite igualmente a los textos de los convenios las reglas sobre prórroga, denuncia y ultraactividad de los convenios colectivos, estableciendo reglas de aplicación subsidiaria en ausencia de previsión específica en el propio convenio colectivo.

Conviene, no obstante, destacar que la regla específica de los Planes relativa al tope de vigencia en los cuatro años entra parcialmente en contradicción con la regla general relativa a la prórroga año tras año en la hipótesis de que no se denuncie el convenio colectivo (art. 86.2 ET). Del mismo modo, la posibilidad de que el convenio colectivo establezca una regla de ultraactividad indefinida (art. 86.4 ET), que en la práctica suponga prolongación de los Planes por encima de los cuatro años, puede provocar igualmente una contradicción entre ambas previsiones legales. Por ejemplo, alguna resolución reciente acepta la licitud de establecer en un concreto Plan un período de ultraactividad prolongado, pero advirtiendo que ello lo estima lícito porque ello se pactó con anterioridad al Reglamento de 2020 (SAN 15 de diciembre de 2020, rec. 183/2020, ECLI:ES:AN:2020:3601). Finalmente, la ausencia de regla convencional de efectos de la denuncia y su ultraactividad, aunque no llegue a provocar la superación de los cuatro años (art. 86.3 in fine ET), sí que puede desencadenar un vacío regulativo en la medida en que en la generalidad de los supuestos no existirá convenio colectivo de ámbito superior que cubra dicho vacío.

A la postre, ha de tenerse presente que toda la normativa, al margen de la consecución de un acuerdo entre las partes, obliga a las empresas a tener un Plan de igualdad y, podríamos incluso deducir a estos efectos, a renovar el contenido de los Planes de igualdad periódicamente, cuando menos cada cuatro años.

Más aún, donde la norma reglamentaria es especialmente exigente es en el establecimiento de una serie de supuestos en los que se impone como obligatoria la revisión de los planes de igualdad (art. 9.2 RDPI).

En cuanto al desarrollo de la jornada, la primera mesa estuvo dedicada a la valoración jurídica de las medidas de igualdad en la negociación colectiva. En primer lugar intervino la profesora Valdeolivas García, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Madrid, quien analizó el papel de la negociación colectiva en materia de igualdad de gé-

nero en el trabajo, identificando sus fortalezas y debilidades, así como los retos de futuro. La ponente destacó el papel protagonista de Ley Orgánica igualdad efectiva de mujeres y hombres de 2007 en el proceso de transformación y de la incorporación de manera natural de la cultura de la igualdad. Fruto de ello, en los últimos años se ha reducido a la mitad la brecha salarial de género. En segundo lugar intervino la profesora Nieto Rojas, Profesora contratada doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Nacional de Educación a Distancia, quien dedicó su ponencia a analizar las novedades legislativas en materia de medidas de igualdad en la negociación colectiva. En primer lugar destacó la importancia del Real Decreto-Ley de 2019, por tratarse de una norma transversal y pionera que nos pone en la vanguardia de Europa en materia de igualdad. A continuación, analizó como puede avanzar la negociación colectiva en la consecución de la igualdad de género, habida cuenta de que uno de los elementos que subyace desde el inicio es la delegación de poder que se hizo respecto a considerar que el mejor ámbito para elaborar los Planes de igualdad es la negociación colectiva. Para ello, se establece como contenido obligado de cualquier convenio colectivo, la referencia a las medidas de igualdad y como una herramienta de igualdad proactiva, se incorpora en las empresas de más de 50 trabajadores, la idea de que estas medidas se plasmen en un documento más ambicioso como es el Plan de igualdad. A continuación intervino Kai Solagastúa Barrenechea, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social en la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del Principado de Asturias, quien tituló su ponencia «la negociación colectiva: una herramienta para integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales». Señaló sobre todo que la negociación colectiva es imprescindible en el ámbito de la regulación de la seguridad y salud en el trabajo y, por supuesto, para que a través de esta regulación se pueda integrar el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Este es un camino que todavía está por recorrer con la excepción de algunos convenios que introducen normas en esta materia, invitando por tanto a la negociación en su máxima extensión porque los interlocutores sociales tienen poder de legislar en esta materia.

La segunda mesa redonda estuvo integrada por los interlocutores sociales. En primer lugar intervino D^a Mari Cruz Vicente Peralta, Secretaria de Acción Sindical de CCOO, quien señaló que a pesar de los avances que se han realizado, quedan todavía escollos importantes para poder hablar de igualdad efectiva entre mujeres y hombre en el mundo del trabajo. Siguen existiendo problemas estructurales de la realidad laboral como son la división sexual del trabajo, la segregación ocupacional, la ocupación de mujeres en sectores con salarios más bajos y peores condiciones laborales y la escasa presencia en sectores industriales. Además, existen dificultades de ascenso y ese techo de cristal que la sociedad en su conjunto no ha sido capaz de romper. En segundo lugar intervino, D^a Olimpia del Águila Cazorla, responsable del Área de Igualdad y de Seguridad Social del Departamento de Empleo, Diversidad e Inclusión Social de CEOE, quien resaltó que la igualdad se ha manifestado como uno de los ejes fundamentales en las políticas que estamos viviendo y participando a nivel global. Destacó la protección social y cogobernanza

con el diálogo social que ha marcado la pandemia, refiriéndose a una serie de acuerdos importantes en materia de igualdad como son: el acuerdo de dependencia, que tiene un valor esencial en la profesionalización de las personas cuidadoras. En tercer lugar intervino D. Mariano Hoya Callosa, Vicesecretario General de Política Sindical de UGT, quien reivindica que el Estatuto de los Trabajadores debería denominarse Estatuto de las Trabajadoras y Trabajadores, por lo que insta a realizar una modificación en este sentido. Coincidió también en la importancia de la negociación colectiva en el camino de la igualdad, destacando que, sin embargo, para ello es preciso que la negociación colectiva sea equilibrada. Planteó en concreto la dificultad de incorporar en las mesas de negociación sectorial medidas que mejoren la igualdad en las empresas ya que la negociación se centra en otros temas como pueden ser los salarios y se remiten a la ley en materia de igualdad. En último lugar intervino D^a Teresa Díaz de Terán López, Directora del Departamento Sociolaboral de CEPYME, quien se refirió al diálogo social, negociación colectiva e igualdad como conceptos absolutamente interconectados. Tras destacar al papel esencial del diálogo social en la regulación de nuestro sistema social y laboral, aludió a los Acuerdos para el Empleo y Negociación Colectiva en los que se ofrecen recomendaciones a los negociadores en el sentido que indicamos a continuación. Incorporando cláusulas de acción positiva, estableciendo sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, eliminando denominaciones sexistas en la clasificación profesional; o subsanando diferencias retributivas. Igualmente, también se incorporan medidas que mejoren el acceso al empleo, la promoción y formación con especial atención a la contratación de mujeres en sectores en los que se encuentren subrepresentadas.

Concluyo expresando el agradecimiento de esta Comisión Consultiva por el siempre desinteresado apoyo recibido por parte del Ministerio de Trabajo y de Economía Social, que especialmente ha permitido la publicación de este interesante volumen, invitando a todos a su provechosa lectura.

Primera Ponencia

EL PAPEL REFORZADO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL INCESANTE Y ACELERADO PROCESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO

YOLANDA VALDEOLIVAS GARCÍA

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Autónoma de Madrid

SUMARIO

I. PRELIMINAR. II. LA RELACIÓN LEY-CONVENIO EN MATERIA DE IGUALDAD. III. ALGUNAS CUESTIONES SOBRE LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. IV. CONCLUSIÓN BREVE.

I. PRELIMINAR

La lucha por la igualdad efectiva e integral de mujeres y hombres en las sociedades democráticas, como elemento constitutivo del valor de justicia y del principio de libertad y dignidad humana, pasa inexcusablemente por el reequilibrio de la posición de la mujer en el mundo del trabajo. Y, en el terreno laboral, parece incuestionable que el discurso sobre la igualdad por razón de género y la interdicción de las desigualdades injustificadas entre mujeres y hombres, así como las medidas y políticas desplegadas para su garantía presentan dimensiones y perfiles propios, porque resulta obligado congeniar el valor de la igualdad entre ambos sexos con la existencia de diferencias relevantes entre hombres y mujeres en el entorno laboral, que actúan a modo de barrera limitativa de la posición de igualdad de las mujeres. Esto es, existe una causa de desigualdad singular que requiere la utilización, además de las comunes, de técnicas específicas que superen las tradicionales medidas de prohibición de discriminar por razón de sexo quizá suficientes en otros contextos. Es por ello por lo que en este ámbito concurre, además de la recién señalada, la práctica totalidad de las técnicas desenvueltas en materia de igualdad.

Desde el inicial tratamiento de las diferencias indisolublemente ligadas al sexo, mediante fórmulas de protección de la trabajadora embarazada o en período de lactancia, se pasa luego por la prohibición de la discriminación indirecta, para evitar los efectos adversos que sobre las mujeres produce un puro tratamiento igualitario con los hombres que ignora su diversa posición contractual o sus diversas aptitudes personales, físicas o profesionales. Se transita más tarde por las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, que atiende a las diferencias derivadas de los roles sociales que, en relación con las cargas familiares, ocupan mujeres y hombres, con una enorme influencia en lo laboral, y que ahora es preferible expresar como fórmulas de corresponsabilidad, en el sentido del RDL 6/2019 (derechos iguales e intransferibles)¹, hasta alcanzar, en fin, en el último estadio de evolución, la

¹ Aun cuando se ignora esa expresión, la Directiva europea 2019/1158, del Parlamento y el Consejo, de 20 junio 2018, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores (que deroga la Dir. 2020/18/UE) (*DOUE*, L-2019, 81171, de 12 julio), alude en su Considerando 19 a idéntico fundamento, llamando a introducir en los Estados el derecho a un permiso de paternidad para los padres o, según se reconozca en la legislación na-

estrategia de la transversalidad de la perspectiva de género, que otorga carta de naturaleza a la diferencia social y estructural entre mujeres y hombres que demanda, más que planteamientos defensivos o reparadores, acciones preventivas, incluidas las medidas positivas en favor de las mujeres.

Ese proceso progresivo de tratamiento de la cuestión, sin duda, ha producido cambios significativos de indudables efectos positivos en el equilibrio de las posiciones de mujeres y hombres en la relación laboral. Son innegables los avances constatados, sobre todo en las dos últimas décadas, hasta reducir sensiblemente la incidencia de las brechas de género, pese a su subsistencia, como demuestra, de modo paradigmático, la de carácter salarial, reducida a la mitad en ese período y notablemente mejor que en muchos países de nuestro entorno². Lo que no obsta que todavía reste importante espacio de actuación pública y privada dirigida a evitar las diferencias injustificadas en el mundo del trabajo. Actuación que, excediendo con mucho el ámbito estrictamente laboral, sigue mostrándose como un entorno irrenunciable y prioritario para medir y corregir esas lacras sistémicas, involucrando elementos favorecedores de la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo que pasan tanto por elementos sociales –fomento de la corresponsabilidad en los cuidados familiares–, como estrictamente profesionales –mejora de la formación (en especial, la relacionada con disciplinas científico-técnicas y TIC), más demandadas y mejor retribuidas), así como la promoción de las mujeres e incremento de su participación en puestos de responsabilidad y dirección dentro de las empresas–. Su mejor conjunción es capaz de corregir ese decisivo sesgo de infrarrepresentación femenina en ocupaciones con mejores

cional, para los segundos progenitores equivalentes, a fin de fomentar un reparto más equitativo entre mujeres y hombres de las responsabilidades en el cuidado de familiares, y de permitir que se cree un vínculo temprano entre padres e hijos.

² Los últimos datos disponibles publicados en junio de 2021, relativos al año 2019, que publica una Encuesta Anual de Estructura Salarial complementada con otra armonizada de estructura y distribución de los salarios en la UE, ahora con periodicidad cuatrienal (última publicada en 2018), muestran una notable reducción de dicha brecha, multiplicando por más de cuatro la ganancia media anual de las mujeres respecto de la de los hombres (https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596). La encuesta considera a trabajadores por cuenta ajena de industria, construcción y servicios, excluido el ámbito del empleo doméstico y el sector público sometido al régimen de Clases Pasivas del Estado. En comparativa con la media de la UE y resto de países miembros, véase <https://www.epdata.es/datos/brecha-salarial-hombres-mujeres-espana-datos-graficos/320>. Sobre el tema, Y. VALDEOLIVAS, “Brecha salarial de género y negociación colectiva”, en J. CRUZ, E. GONZÁLEZ-POSADA, M^a.L. MOLERO, J. LAHERA y A. MURCIA (Dirs.), *La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales. Estudios en homenaje al profesor Fernando Valdés Dal-Ré*. Albacete (Bomarzo), 2021, pp. 439-458.

Por razones obvias, los datos aún no reflejan los efectos de la Covid-19 en esta materia, aunque es esperable que la misma haya incrementado la brecha salarial de género retrocediendo en esa evolución positiva de los últimos años, como ponen de manifiesto recientemente R. DE BLAS y B. ESTRADA, *Género y desigualdad laboral: la brecha salarial como indicador agregado (Documento de trabajo 209/20121)*. Madrid (Fundación Alternativas), 2021, espec. pp. 57 y ss., debido a la mayor ocupación de las mujeres en actividades más vulnerables a los efectos de las medidas anti-Covid y al incremento del desequilibrio en la corresponsabilidad de los cuidados familiares.

condiciones de trabajo, incluida la remuneración, y con más responsabilidad y funciones directivas susceptible de contribuir a un nuevo modelo de gestión en las empresas que incorpore de manera natural el valor de la igualdad entre mujeres y hombres.

De ahí que deba interpretarse como inevitable, más que justificada, la última serie de reformas jurídico-laborales inauguradas en este contexto a partir del citado RDL 6/2019 (y su posterior desarrollo en RRDD 901 y 902/2020) que, en mi opinión, supone un esencial punto de inflexión en el camino iniciado por la LO 3/2007 (LOI, en adelante) pero requerido después de un nuevo impulso a la vista de la parca respuesta de la negociación colectiva, llamada a ser un aliado imprescindible e insustituible en este contexto. Así, esa normativa estatal introduce significativas modificaciones, previstas para dar cumplimiento al imperativo de los poderes públicos de adoptar medidas dirigidas a evitar situaciones patentes de desigualdad de las mujeres respecto de los hombres en las condiciones de trabajo, incluidas las acciones positivas, si razonables y proporcionadas en relación con el objetivo de igualdad perseguido en todas las fases de la relación laboral y aun antes, en el propio acceso al mercado de trabajo, y de carácter temporal en tanto subsistan las diferencias. Pero el propio legislador es consciente de la insuficiencia de la norma heterónoma para traducir a la práctica ese objetivo de eliminación o reducción de las diferencias laborales por razón de género. Por ello, tras la inicial previsión de la obligación de las políticas de empleo de priorizar la mayor participación y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, verdadera acción positiva de carácter público, *ex art. 42 LOI*, que después extiende también a la negociación colectiva (*art. 43 LOI*), y de fomentar un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares y asegurar que su ejercicio evite discriminaciones (*art. 44 LOI*), esta última norma continúa en sus arts. 45 y ss. delegando en la negociación colectiva la capacidad reguladora principal en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en cualesquiera condiciones de trabajo, como también expresan los arts. 17.4 y 85.1.2° y 2.2° ET³.

De hecho, estos últimos preceptos pueden resultar en apariencia incluso parcialmente discordantes, toda vez que el primero de ellos es una norma dispositiva para los convenios en cuanto a su contenido de medidas positivas de igualdad de género, en tanto el segundo se pronuncia en términos imperativos. Ciertamente, de un lado, el art. 17.4 ET señala que la negociación colectiva “podrá establecer medidas de acción positiva” hacia las mujeres, como reservas y preferencias de contratación para facilitar su acceso a todas las profesiones, o en otras condiciones de trabajo (clasificación profesional, promoción, formación), en ambos casos respecto de situaciones de igual idoneidad; de otro, el art. 85.1.2° ET establece que “existirá, en todo caso, el deber

³ Idéntica necesidad de contar con la negociación colectiva se evidencia en la Resolución del Parlamento Europeo, de 30 de enero de 2020, que la califica de instrumento determinante para superar la desigualdad salarial, pidiendo a los Estados miembro que defiendan y promuevan el papel de los interlocutores sociales y la negociación colectiva a todos los niveles (véase https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0025_ES.html).

de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral”⁴. Una lectura integradora de ambas normas puede evitar la aparente contradicción si se advierte que lo potestativo para la negociación colectiva quedaría reducido a las medidas positivas (reservas y preferencias), siendo imperativas, en cambio, otro tipo de técnicas de carácter menos enérgico o proactivo y limitadas, primero, a la garantía de la no discriminación por razón de género y, segundo, a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombre y mujeres, que tampoco excluyen las primeras y que pueden ser una modalidad necesaria de garantía del derecho fundamental, en una línea distintiva no siempre fácil de delimitar en la práctica. Sea como fuere, no resultan fácilmente congeniables ambas disposiciones, fruto de la recurrente incorporación aluvional de contenidos relativos a esta materia que no suele favorecer la coherencia interna y sistemática de las normas, resultando en cada una de ellas una diferente expresión utilizada (podrán *versus* deber de negociar) que introduce un ámbito de inseguridad jurídica que una mejor técnica legislativa estaría llamada a corregir.

Pero el segundo precepto estatutario citado también permite alguna otra consideración de interés, relativa ahora a la existencia de una verdadera obligación legal, inicialmente incondicionada, de incorporar a todos los convenios colectivos contenidos sobre igualdad entre mujeres y hombres, más concretamente de medidas dirigidas a promover su igualdad de trato y oportunidades. Dicho de otra forma, pese a lo comúnmente advertido, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas obligadas a su elaboración no excluye para el resto de convenios y empresas la necesaria inclusión de medidas ahora no predeterminadas, a diferencia de los planes, pero encaminadas a la consecución de esa misma finalidad igualitaria entre mujeres y hombres en materia laboral; lo que guarda perfecta coherencia con los arts. 45.1 LOI y 2 RD 901/2020, que reiteran idéntico deber de negociar o acordar con la representación legal de los trabajadores en la empresa medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de género en las empresas no vinculadas por la elaboración de planes de igualdad. En definitiva, ninguna empresa, pero tampoco ninguna unidad comercial empresarial o supraempresarial, escapa de la previsión de contener medidas pactadas sobre esta materia, aunque el deber más complejo y riguroso que presuponen los planes de igualdad solo incumbe a las unidades que cumplen las condiciones previstas en los apartados 2, 3 y 4 del art. 45 LOI, esto es, por razón de tamaño, de previsión en el convenio colectivo aplicable o de resolución de la autoridad laboral en procedimiento sancionador, respectivamente.

En definitiva, se establece una genuina relación de complementariedad entre ley y convenio, muy asentada también en otros ámbitos bien conocidos en nuestro ordenamiento (procedimientos de solución autónoma de conflictos

⁴ Sobre el significado del deber de negociar en esta cuestión, por todos, F. VALDÉS DAL-RÉ, “El deber de negociar medidas y planes de igualdad: el marco jurídico general (I y II)”, *RL*, 2011, núms. 14 y 15.

colectivos en caso de bloqueo de negociación o discrepancias en los períodos de consultas sobre medidas empresariales reorganizativas o trabajo a distancia, por ejemplificar), y que, en el caso que aquí interesa, llega a modular de manera vigorosa la libertad negocial de los sujetos colectivos para intervenir en la obligatoria previsión de ciertos contenidos. Expresión que se compadece fielmente con el alto valor jurídico y la consideración como cuestión de orden público que expresa la igualdad por razón de género, que en el mundo del trabajo se actualiza también mediante la negociación colectiva, capaz de comprometer o promover y asegurar la igualdad de condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

II. LA RELACIÓN LEY-CONVENIO EN MATERIA DE IGUALDAD

La aludida relación de complementariedad que se establece entre ley y convenio, en los integrales términos anticipados, está básicamente representada en este ámbito por los planes de igualdad. Se trata de un instrumento holístico que contiene un conjunto ordenado de medidas que, previo diagnóstico de situación, se dirige a remover los obstáculos y eliminar las barreras que dificultan la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas en particular y, de forma mediata, en el mundo del trabajo en general, al que se confía buena parte de la responsabilidad de la efectiva consecución de esa igualdad efectiva y herramienta de combate contra la discriminación por razón de sexo. Marco jurídico aplicable a dichos planes que, inicialmente previsto en la LOI, se vio afectado de manera notable por el RDL 6/2019, en un cuádruple sentido.

En primer lugar, minorando el tamaño de las empresas obligadas a negociar planes de igualdad, pasando, en un régimen transitorio que ha culminado en marzo de 2022, del inicial umbral de 250 trabajadores al actual de 50. Por cierto, nueva demostración de mala técnica legislativa en este concreto aspecto que, aun fácilmente subsanable, sigue manteniendo la redacción original en el segundo párrafo del art. 85.2 ET, a interpretar en el sentido anticipado, sin perjuicio de destacar el olvido tanto del RDL 6/2019 como del posterior RD 901/2020 en dicha corrección y que reclama una modificación congruente en nuestra norma laboral básica, máxime superado ya el período transitorio. Lo relevante de la reducción del tamaño empresarial es que incrementa sensiblemente el radio de acción de esta importante actuación antidiscriminatoria, dado que los planes de igualdad, al margen de otras pautas negociadas fuera de la exigencia de elaboración de dicho instrumento, están llamados a concretar en la empresa tanto el diagnóstico de situación como las medidas necesarias para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres⁵.

⁵ No se modifica en absoluto la posibilidad de que la obligación empresarial venga impuesta por el convenio colectivo aplicable y en sus propios términos o por resolución de la autoridad laboral en un procedimiento sancionador sustitutivo de las sanciones accesorias (arts. 45.3 y 4 LOI y 46 bis LISOS).

En segundo término, imponiendo nuevas exigencias materiales y de contenido de dichos planes de igualdad. Exigencias ilustrativas del compromiso del legislador por la igualdad entre ambos sexos y de la apuesta por la propia actividad dinamizadora de la autonomía colectiva en este contexto, aun interviniendo sobre la misma de manera muy intensa para asegurar en ella la inclusión de mínimos obligatorios para los productos negociales.

En tercer lugar, previendo la creación de un Registro público de Planes de Igualdad que, de apariencia más jurídico-formal, posee un innegable impacto en el reconocimiento y seguimiento de las medidas, así como en el impulso de su efectiva negociación, más allá de su mera función de depósito y publicación para general conocimiento. Recuérdesse que los planes, cualquiera que sea su causa, obligatoria o voluntaria, y su modo de adopción, con o sin acuerdo entre las partes, deben registrarse en el REGCON, también ahora habilitado a estos fines, o registro equivalente de las Comunidades Autónomas (art. 11 RD 901/2020), lo que facilita el acceso público a su contenido y proporciona mayor transparencia al sistema.

Finalmente, introduciendo el registro retributivo (arts. 28.2 ET y 5 RD 902/2020), como instrumento documentado, transparente, fiable y actualizado de información sobre las remuneraciones en la empresa, que incorpora los valores medios salariales y extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y puesto de trabajo, conforme a una herramienta de valoración de los puestos de trabajo cuya aprobación, anunciada en un pazo de seis meses (DF 1ª RD 902/2020), es de muy reciente publicación⁶. Registro que se completa, en el caso de las empresas obligadas a negociar planes de igualdad, con la más estricta auditoría retributiva (arts. 7 y 8 RD 902/2020).

Con ello, la normativa reformada insiste en la idoneidad de la negociación colectiva para medir y corregir las brechas de género, aumentando su implicación y capacidad ordenadora, en coherencia con el hecho de que el convenio es el instrumento adaptativo por excelencia de las condiciones laborales a sus unidades de negociación, en un espacio más dúctil, cercano a las circunstancias empresariales y, por tanto, más eficaz para corregir los desequilibrios allí donde se manifiestan. De ahí que, aun a riesgo de interferir en la más plena autonomía de los sujetos colectivos, la normativa heterónoma impone nuevos métodos de diagnóstico de las diferencias y nuevos instrumentos para la implementación de medidas correctoras que pasan a formar parte del contenido mínimo de los planes de igualdad, como herramienta básica y global. Propósito tampoco ajeno a la constatación de la leve materialización práctica de estas medidas vía convencional y el manifiestamente mejorable

⁶ Publicada finalmente en fecha 13 de abril de 2022, puede consultarse en https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_valoracion_puesto/index.htm. Se ha desarrollado y acordado en mesa de diálogo social con participación de la Dirección General de Trabajo, el Instituto de las Mujeres y los agentes sociales.

desarrollo de la autonomía colectiva en este punto⁷, instalada tantas veces en la inclusión de puras declaraciones de intenciones o reiteraciones legales que esquivan regulaciones más activas y resolutivas para superar los estereotipos de género en las empresas y transformar realmente la realidad de desigualdad laboral entre mujeres y hombres; lo que explica que el legislador se anticipe a la propia respuesta convencional condicionando e interviniendo activamente en la libertad de los negociadores, mediante la concreción del objeto de ineludible regulación a nivel empresarial.

De esa idónea relación ley-convenio se hizo eco la propia negociación colectiva al máximo nivel interconfederal, aun antes de las modificaciones normativas mencionadas⁸, desde esa vocación de influir en las comisiones negociadoras de sectores y empresas; aunque en su última versión apenas se plasmó en una previsión limitada a instar al Gobierno a desarrollar el sistema de atención a la dependencia e infancia para ofrecer la cobertura capaz de impedir que la actividad profesional de las mujeres quede afectada por tales circunstancias, a equiparar las condiciones de disfrute de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar para promover su ejercicio equitativo, igualitario e intransferible y, en fin, a comprometer a la realización de un estudio cualitativo del sistema de pluses y complementos salariales que mida su impacto de género con traslado de la información adecuada a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos para su adaptación a criterios que eludan tal efecto⁹. Parca respuesta, quizá, en este nivel negociador superior, aun sin negar su influencia en la norma estatal, que puede dar por cumplidas casi al completo las recomendaciones dirigidas a ella, articuladas a través del citado RDL 6/2019 y los RRDD 901 y 902/2020 de desarrollo de algunas de sus previsiones, resultado, a su vez, del Acuerdo Social por la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, de 30 de julio de 2020, suscrito por Gobierno y organizaciones sindicales, esta vez sin firma de la patronal¹⁰.

En todo caso, un Acuerdo Social por la cumbre, al margen de su inequívoca expresión de compromiso con la promoción de la igualdad a nivel convencional y la función pedagógica de visualizar lo urgente y esencial de su traslación a los convenios inferiores, no parece el cauce más apto para regular medidas y acciones concretas. Es por ello por lo que la propia ley remite la mayoría de las regulaciones al nivel empresarial, en tanto unidades mejor posicionadas y garantes de una mayor eficacia en su implantación, facilitando en ellas el reconocimiento de las herramientas de evaluación y diagnóstico,

⁷ Véase, por todos, P. NIETO ROJAS, “Los planes de igualdad entre la ley y la negociación colectiva: un diálogo insuficiente”, *Revista de Información Laboral*, 2015, vol. 10, pp. 159-176.

⁸ Cfr. los Acuerdos Interconfederales para la Negociación colectiva de 2003, 2005 y 2007 (*BOE*, 24 febrero. 2003, 16 marzo. 2005 y 24 febrero 2007, respectivamente), con contenidos específicos sobre la igualdad de género en el empleo que, sorprendentemente, ignoran los sucesivos de 2010 y 2012 (*BOE*, 11 febrero 2010 y 6 febrero 2012, respectivamente).

⁹ Cfr. el IV Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva 2018-20 (Res. DGT 17 julio 2018, *BOE*, 18), apartado IX de su Anexo, rotulado “Igualdad”.

¹⁰ Puede verse en https://www.ugt.es/sites/default/files/texto_firma_reglamentos_igualdad.pdf.

así como previendo crecientes y más específicas obligaciones empresariales en materia de igualdad. Esto es, se hace de la empresa el centro de imputación del deber de negociar y de la ejecución de las medidas pactadas, siendo el empresario el único responsable de la falta de elaboración o incumplimiento del plan de igualdad (arts. 7.13 y 8.17 LISOS, respectivamente). En todo caso, como se dijo, la capacidad reguladora de la negociación colectiva en esta materia no se reduce a la sola elaboración de los planes de igualdad en las empresas obligadas, sino que se extiende a todos los convenios colectivos en cualesquiera ámbitos de aplicación y respecto de cualesquiera otras medidas distintas de las que competen a aquellos planes, lo que señala también a la negociación colectiva sectorial.

En efecto, no directamente afectados por esta obligación, los convenios sectoriales son susceptibles de incorporar otras fórmulas de promoción de la igualdad, al menos desde varias perspectivas. De un lado, porque la negociación colectiva sectorial puede establecer exigencias superiores a las legales, ya rebajando el umbral de las empresas obligadas a cumplimentar planes de igualdad, ya imponiendo en ellas contenidos, procedimientos o plazos más rigurosos, como se desprende del art. 45.3 LOI, ya previendo vías de seguimiento y vigilancia de la correcta aplicación en las unidades empresariales de las medidas incluidas, reforzando el control de legalidad y respeto al principio de igualdad por razón de sexo que el art. 90.6 ET encomienda a la autoridad laboral. De otro, porque, aun sin incrementar obligaciones, puede generar estrategias, criterios y pautas generales en los niveles de negociación inferiores, homogeneizando en ellos buenas prácticas capaces de facilitar sus regulaciones y asegurar una mayor eficacia, de evitar su excesiva fragmentación y de normalizar, en fin, una regulación convencional no sexista y promotora de la igualdad por razón de género; es decir, el convenio sectorial complementaría así el papel de la ley a efectos dinamizadores de la negociación colectiva en las empresas, incrementando la transversalidad de la regulación igualitaria de los derechos laborales. Finalmente, y de forma muy singular, porque el convenio sectorial es el que suele regular algunas de las condiciones de trabajo más sensibles a las brechas de género (retribuciones y clasificación profesional, por ejemplo). A lo que se suma, además, el hecho de que, a la vista de la escasa población laboral sometida a convenio colectivo de empresa, el convenio sectorial es capaz de asegurar la más general aplicación del valor de la igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo. En suma, una mayor implicación del convenio sectorial en la regulación y seguimiento de medidas de esta naturaleza puede extender la cultura de la igualdad.

No obstante, son las empresas en las condiciones anticipadas y la negociación colectiva empresarial, ordinaria o *ad hoc*, las destinatarias de la obligación de elaborar planes de igualdad. Y aquí de nuevo las últimas reformas determinan un salto cualitativo que refuerza considerablemente el diagnóstico y evaluación de las desigualdades existentes y la previsión de las medidas correctoras, con carga imperativa y grado de exigencia muy superiores a los precedentes. Exigencia que vincula a la autonomía colectiva en el asegura-

miento del valor de la igualdad, pero que también facilita su aplicación en los centros de trabajo, resolviendo buena parte de las dificultades de muchas comisiones negociadoras para actualizar sus obligaciones al efecto.

Obviando el contenido de los planes de igualdad, que es objeto de otra colaboración en esta misma obra, y como es consecuente con el título de la presente aportación, cuanto sigue se refiere a la potencialidad de la negociación colectiva en este ámbito regulador, así como a la identificación de algunos problemas y retos que plantea la actualización de su función ordenadora. Pero no será ocioso advertir antes, con carácter general, sobre la relevancia de las actuales previsiones del art. 7 RD 901/2020 que desarrolla el art. 46.2 LOI, relativo al contenido mínimo del diagnóstico negociado, completado con un Anexo que fija de forma exhaustiva los criterios a considerar y, desde luego, con el art. 8 de aquella misma norma reglamentaria, relativa ahora al contenido mínimo de las medidas a adoptar tras la fase de diagnóstico. Contenido que la LOI no determina, y para cuya cumplimentación se dispone, entre otras fórmulas de apoyo, la elaboración de guías técnicas y protocolos facilitadores de la ejecución de las obligaciones previstas. Sin obviar tampoco las especificaciones en materia de igualdad retributiva y transparencia salarial, que disponen de su propia regulación especial en el RD 902/2020, relativa a la elaboración de un registro retributivo, a garantizar el principio de transparencia retributiva y a formalizar una auditoría retributiva que contenga, en su caso, la justificación de que la diferencia que supere el veinticinco por ciento del promedio de retribuciones de un sexo sobre otro, tomando el conjunto de la masa salarial o media de las percepciones satisfechas, responde a motivos no relacionados con el sexo, como recuerda el art. 28.3 ET al que se remite el art. 6.b) RD 902/2020. Lo común y destacable de esas previsiones es que vienen a proporcionar mayor certidumbre y seguridad jurídica a los destinatarios de la norma sobre el alcance de sus obligaciones en este ámbito, identificando los factores objetivos de medición, aplicables a todos los procesos, puestos y condiciones de trabajo, desagregados por sexo para permitir desvelar infrarrepresentación femenina o discriminación por tal causa, así como las medidas concretas necesarias para su corrección, recursos para su implantación, evaluación, seguimiento y resolución de discrepancias, objetivos medibles y, en fin, calendario de actuaciones. De ahí que esos contenidos diseñen una verdadera hoja de ruta a los sujetos llamados a elaborar e implementar, una vez acordado, el plan de igualdad.

En este sentido, lo cierto es que el resultado de normativa tan rigurosa y extensivamente identificativa del contenido mínimo de los planes de igualdad, complementada por anexos, guías y hojas estadísticas prolijas, provoca la paradoja de que la aparentemente extensa capacidad convencional queda en realidad muy constreñida. Y es que la negociación colectiva obligada a abordar este objeto convencional apenas dispone de margen para todo cuanto no sea ejecutar e integrar, dentro de los estrictos márgenes previstos, los criterios heterónomos de diagnóstico y adopción de medidas de corrección en sus respectivos ámbitos, limitándose a actualizar en ellos los mecanismos que

la norma estatal presupone idóneos para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en cualesquiera condiciones de trabajo.

Norma mínima estatal prácticamente omnicomprendiva que, al menos en fase de diagnóstico, deja, en realidad, escaso espacio de mejora a la autonomía colectiva para incluir otros contenidos, principios y técnicas no fijados legalmente, si se advierte que la ley ocupa de facto casi todo el desarrollo esperable. A la negociación colectiva empresarial le cabe poco más que la especificación de los criterios legales a su unidad de referencia a través de la expresión informativa y numérica resultante, en una metodología que pretende ser homogénea e idéntica para casi cualquier empresa. Se produce, así, una suerte de contenido estandarizado que resta capacidad reguladora autónoma al convenio o plan de igualdad en esa fase preliminar de análisis y toma de información, cuyo alcance aparece predeterminado. En cambio, sí se admite más espacio de juego en la articulación de las medidas concretas de corrección de las brechas previamente identificadas que, ahora sí, han de ser distintas según las circunstancias de cada empresa, de forma que es en este punto donde deben extremarse los deberes negociales y donde la elaboración del plan otorga genuina capacidad a los sujetos negociadores.

En conclusión, la relación taxativa, que no cerrada, de materias a evaluar en el momento de diagnóstico del plan de igualdad forma parte de su contenido mismo e integra el propio deber de negociar, en una neta diferencia respecto de la normativa anterior, al objeto de imponer un modelo de transparencia relativamente uniforme y con pretensiones homogeneizadoras capaz de identificar diferencias casi en cualquier contexto. Con todo, se insiste, la acción correctora de las desigualdades identificadas sí representa un espacio abierto y menos condicionado para la autonomía colectiva, aun inevitablemente mediatizada por su carácter finalista y conectada en la elección de los medios a la obtención de los objetivos planteados y los resultados de mejora de la situación original previstos en el diagnóstico que es contenido y presupuesto del plan de igualdad.

III. ALGUNAS CUESTIONES SOBRE LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Al procedimiento negociador de los planes de igualdad, finalizado ya el período transitorio para su elaboración *ex novo* o su adaptación conforme a las previsiones del art. 4 y la DT Única RD 901/2020, se aplican las reglas propias de los convenios colectivos estatutarios en todo cuanto dicha norma no disponga otra ordenación o resulte opuesta a sus especificidades (párrs. 4 y 6 del art. 5.2 RD 901/2020), remitiendo expresamente, de una parte, al art. 89 ET en relación con el procedimiento de negociación y, de otra, al art. 87 ET en lo que afecta a la negociación del plan de igualdad en el concreto supuesto de los grupos de empresa. Pero esa aparente validación de las disposiciones estatutarias en materia de procedimiento negociador no oculta alguna rele-

vante modificación de las reglas aplicables a la legitimación negociadora en el caso de los planes de igualdad, alejadas de las comunes que informan los procesos dirigidos a la conclusión de los convenios colectivos, lo que permite afirmar la singular naturaleza colectiva del plan de igualdad, como expresión de la autonomía colectiva con perfiles propios, aun bebiendo de las fuentes de la negociación de convenios de carácter estatutario.

En este sentido, recuérdese que el art. 5.3 RD 901/2020 otorga legitimación para negociar en las empresas donde no existan órganos de representación legal de los trabajadores a una comisión constituida del lado social por una representación de los trabajadores integrada por los sindicatos más representativos o representativos en el sector de pertenencia de la empresa legitimados para formar la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, hasta un máximo de seis miembros por cada parte, con dos criterios adicionales: primero, su composición en proporción a la representatividad sindical en el sector; y segundo, la garantía de participación de todos los sindicatos legitimados, sin perjuicio de que la comisión sindical se entienda válidamente constituida por la organización u organizaciones sindicales que respondan a la convocatoria en el plazo de diez días, lo que evita un eventual derecho de veto de cualquier representación sindical o la apertura *sine die* del plazo de constitución de la comisión de que se trate. Régimen al que se añade, para el caso de coexistencia de centros de trabajo de la empresa con y sin representantes, la garantía de negociación de dichos representantes, de modo que la parte social de la comisión negociadora será mixta y estará integrada por estos últimos y por la comisión sindical en los términos antevistos para los centros carentes de órgano representativo, hasta un máximo de trece miembros por cada parte negociadora, a los que cabe sumar asesores externos especializados con voz y sin voto. Asimismo, con especial valor por el objeto de negociación de que se trata, se promueve la composición equilibrada entre mujeres y hombres de la comisión negociadora, así como la formación y experiencia en este ámbito de sus miembros (art. 5.4 RD 901/2020).

Por lo que afecta al resto del precepto reglamentario, la norma especial se limita a reproducir las reglas del mencionado Título III ET en lo relativo a levantar acta de las reuniones, el deber de negociar de buena fe, la válida adopción de acuerdos, que exige en la parte social la mayoría de sus integrantes, la posibilidad de acudir a mecanismos autónomos de solución de conflictos en caso de desacuerdo o bloqueo en las negociaciones, así como la formalización por escrito del plan, signado por las partes negociadoras a efectos de remisión a la autoridad laboral para registro, depósito y publicidad (art. 5.5 y 6 RD 901/2020). A lo que se suma, en fin, el derecho de acceso de la comisión negociadora a cuanta documentación e información requiera la elaboración del diagnóstico de situación, quedando obligada la empresa a su facilitación, así como el reconocimiento de idénticos derechos y obligaciones, incluido el deber de sigilo, para los integrantes de la comisión que los que corresponden a la negociación de convenios y acuerdos colectivos (art. 5.7 y 8 RD 901/2020).

Si se advierte, volviendo a la legitimación, la regulación de la comisión negociadora de planes de igualdad solo añade reglas específicas a las comunes estatutarias en el supuesto de ausencia de órgano representativo de los trabajadores en toda la empresa o en algunos de sus centros de trabajo, estableciendo una prelación de sujetos negociadores relativamente diversa de la prevista para negociar convenios colectivos en esas mismas condiciones, más asentada aquí en un modelo sindicalizado. En todo caso, como señala la propia Exposición de Motivos del RD 901/2020, la fórmula se articula atendiendo a los criterios jurisprudenciales sobre la propia transparencia del proceso negociador y el derecho a negociar de todos aquellos sujetos llamados a formar parte de la comisión negociadora de los planes de igualdad de las empresas¹¹, coherente con la cualidad de fórmula acordada que caracteriza a estos instrumentos colectivos y que hace imprescindible el concurso de la negociación colectiva para su elaboración. Y es consecuente también con el principio de correspondencia entre unidad de negociación y ámbito de representación del órgano llamado a negociar. En efecto, con seguridad movidas por el razonable propósito de asegurar la constitución de la comisión negociadora y el efectivo desarrollo de las negociaciones, e intentando paliar muchas de las anomalías que la práctica anterior había mostrado como limitativas de la conclusión acordada de los planes allí donde no existían instancias estables de representación legal de los trabajadores, lo cierto es que las disposiciones contenidas en materia de válida constitución de la comisión negociadora de los planes, sin enmendar inicialmente las reglas comunes de legitimación, representan una relativa novedad en nuestro sistema de atribución de la capacidad de concluir acuerdos colectivos en el seno de la empresa. Lo que no obsta que, en el resto del régimen jurídico negocial, a la normativa singular en materia de igualdad hayan de superponerse las previsiones del Título III ET. Y es que la elaboración de los planes de igualdad, como se dijo, no es sino una manifestación concreta de la negociación colectiva de eficacia general, sometida como tal a reglas de derecho imperativo, por lo que, dada la cualidad de esencial del carácter negociado de dichos planes, las previsiones reglamentarias están dirigidas a asegurar el efectivo y correcto desenvolvimiento del modelo. Lo anterior significa que las especialidades no corrigen en general las reglas comunes, actuando exclusivamente cuando las mismas resultan inaplicables por ausencia de un válido interlocutor del lado de los trabajadores, negando la posibilidad de una elaboración unilateral del empleador o la conformación de una comisión *ad hoc* compuesta por trabajadores de la empresa sin órgano representativo que, a imagen de lo previsto en el art. 41.4 ET, se obvia en este contexto.

Como se sabe, tales argumentos respecto de las reglas de legitimación para negociar en ausencia de representación legal de los trabajadores no fueron compartidos por las organizaciones empresariales, que expresaron bien temprano una abierta oposición al modelo propuesto, lo que explica su

¹¹ Con cita de las SSTs 14 febrero 2017, rec. 104/2020 y 13 septiembre 2018, rec. 213/2017.

descuelgue del acuerdo finalmente suscrito por sindicatos y Gobierno en la mesa de diálogo social hasta culminar con el planteamiento de un recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Supremo sobre el procedimiento establecido para negociar planes en las empresas incursas en aquellas circunstancias. Recurso que planteaba –junto a otras cuestiones que aquí interesan menos, relativas al tratamiento y protección de datos que se pretendían afectados por el diagnóstico y la negociación del plan de igualdad– la consideración de *ultra vires* de la disposición reglamentaria, argumentándose en el recurso la invasión de la reserva material de ley para prever una regulación *ex novo* de esta cuestión. Por lo demás, en opinión de la CEOE, las comisiones *ad hoc*, constituidas por trabajadores elegidos democráticamente en las empresas y centros sin órgano legal de representación, junto a ser una alternativa ya prevista legalmente en el art. 41.4 ET, se muestran como una adecuada y mejor expresión de autogestión en las empresas, sin tutelajes sindicales, que garantizaría a su vez, en la interpretación patronal, un mayor conocimiento del funcionamiento y circunstancias de la unidad de negociación.

Sobre estas premisas, el máximo órgano de la jurisdicción contencioso administrativa ha dictado recientemente resolución desestimatoria de la pretensión de la patronal¹², con un doble hilo argumental. En primer término, el tribunal descarta esa reprochable afectación al principio de reserva de ley señalando, con apoyo en jurisprudencia social, que la especificación en la norma reglamentaria no actúa al margen de la ley, cumpliendo, por el contrario, una mera función de desarrollo y adaptación de las previsiones estatutarias, en cuyo modelo aparece perfectamente acomodado. En segundo lugar, sobre la eventual prohibición de “comisiones negociadoras híbridas”, compuestas por representantes unitarios, sindicatos o miembros *ad hoc*, de nuevo remitiendo a jurisprudencia social, termina concluyéndose que las mismas ya existen en el modelo de negociación colectiva estatutaria, como prueba el propio art. 41.4.b).2 ET, de modo que ni las previsiones legales ni la doctrina emanada de la jurisdicción social objetan las reglas del art. 5.3 RD 901/2020. Por lo demás, el órgano judicial evita pronunciarse sobre lo que la organización recurrente considera disfunciones del sistema resultante y que el tribunal de lo contencioso estima como juicios de oportunidad o efectividad de la norma respecto de los que no compete pronunciarse por no comportar infracción jurídica alguna.

En definitiva, la regulación reglamentaria no hace sino materializar, adaptándolas al caso de inexistencia de instancias representativas estables, las reglas legales sobre legitimación inicial y plena de la negociación colectiva estatutaria, para asegurar un efectivo desarrollo del proceso negocial, estableciendo una prelación de los interlocutores del lado social¹³. Y lo hace pro-

¹² Cfr. la STS (CA) 28 marzo 2022, rec. 359/2020.

¹³ La solución tampoco resulta inédita; el art. 23.1.a) RDL Ley 8/2020, al regular la negociación en la empresa de los ERTE Covid, asumió similar modelo de negociación para tal situación de inexistencia de órgano de representación de los trabajadores, integrada aquí por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplica-

poniendo una indiscutible preferencia negocial por la representación sindical, que se apoya para su efectiva designación como parte negociadora, más que en su implantación en la concreta unidad empresarial de negociación, en su representatividad territorial o sectorial que, conforme a la LOLS, otorga a los sindicatos capacidad institucional para el ejercicio de plenas competencias negociadoras en esos respectivos ámbitos, con la consecuencia de eficacia jurídica general que corresponde a estas expresiones de la autonomía colectiva.

Por lo demás, y pese al silencio normativo, al margen de los sujetos expresamente identificados como legitimados, cabe identificar otros, como ha tenido oportunidad de validar la jurisdicción social. Así, cuando el plan de igualdad está previsto en un convenio empresarial, el desarrollo de sus medidas puede hacerse por la Comisión Paritaria del convenio colectivo, lo que responde a la lógica del régimen ordinario de seguimiento y ejecución de los convenios colectivos, lo que no obsta que si el complemento o desarrollo en la empresa lo es de un plan negociado sectorialmente, la comisión negociadora solo pueda quedar constituida por los sujetos legitimados para negociar en ese nivel empresarial, sin posibilidad de otras comisiones *ad hoc*¹⁴. Y de nuevo en el ámbito empresarial, de preverse en el convenio aplicable la oportuna función negociadora, el comité intercentros es sujeto legitimado para negociar el plan de igualdad, por aplicación de las reglas generales y específicas (arts. 63.3 ET y 5.2.5º RD 901/2020). En este punto, hay que entender que actúa como presupuesto ineludible para la negociación por este órgano representativo derivado o de segundo grado, al margen de la previsión convencional para su creación y atribución de tales funciones, que estén constituidos con carácter previo órganos electivos en los centros de trabajo, de modo que allí donde no existan órganos unitarios en todos los centros, ni cabe constituir comité intercentros ni cabe designarlo con posterioridad para negociar el plan de igualdad al efecto de eludir las previsiones del art. 5.3 RD 901/2020. Con todo, de haber comité intercentros, a salvo disposiciones convencionales en contrario, el eventual conflicto que pueda plantearse respecto de su preferencia o no sobre las instancias representativas de cada centro de trabajo para negociar el plan de igualdad de la empresa ha de dirimirse en favor de la primera opción, por el carácter intrínsecamente empresarial del plan de igualdad, que legitima, de existir, al órgano que representa el completo ámbito empresarial, evitando la utilización de reglas subsidiarias que aseguren la presencia negociadora de todos los centros de trabajo. Por lo demás, como deriva de la propia naturaleza del objeto a negociar, lo que se excluye es la negociación a nivel de centro de trabajo o de franja, sin perjuicio de que el plan o las medidas dispuestas pudieran tener en aquellos ámbitos ciertas peculiaridades y adaptaciones a sus exclusivas circunstancias (arts. 46.3 LO 3/2007 y 2.5 RD 901/2020), porque lo que se preten-

ción, previendo, para cuando no pudiera conformarse esa representación, la negociación por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme al art. 41.4 ET, en una última fórmula de composición de la comisión negociadora que sí obvia después el RD 901/2020.

¹⁴ SSTs 14 febrero 2017, rec. 104/2020; 9 mayo 2017, rec. 85/2016; 26 enero 2021, rec. 50/2020; 25 mayo 2021, rec. 186/2019.

de es una visión de conjunto y una acción global para todos los trabajadores de la empresa, lo que no obsta la acomodación de las medidas generales en niveles infraempresariales que así lo requieran.

Sea como fuere, las especiales reglas de legitimación referidas, como se anticipó, favorecen un relevante elemento extraíble de la normativa especial y que, en mi opinión, representa un más estricto deber de negociar en las empresas legalmente obligadas a elaborar un plan de igualdad que el deducible de la elaboración de un convenio colectivo ordinario, hasta equipararse de facto a un genuino deber de alcanzar un acuerdo, so riesgo de incurrirse en incumplimiento empresarial, solo eludible por la demostración de que se han desplegado todos los medios exigibles para su consecución. Y es que la legislación laboral admite que no se alcance un convenio colectivo si, desplegada la buena fe impuesta, no se alcanza acuerdo, pero el plan de igualdad es, por el contrario, obligatorio en las unidades previstas, lo que vincula los medios al resultado. De ahí el especial propósito de aquellas normas especiales, dirigidas a esquivar la imposibilidad de reconocimiento de válido interlocutor del lado social, así como a facilitar la constitución de la comisión negociadora y el desenvolvimiento del proceso de negociación ante la inactividad de los sujetos que actúan en representación de los trabajadores.

Con todo, no es descartable la imposible constitución de la comisión negociadora por causas no imputables a la empresa, consecuencia de la falta de contestación de la parte social a la llamada empresarial. Cuestión que la normativa elude regular de modo expreso pero cuya solución cabe deducir con facilidad y que conecta con la cualidad de la empresa como sujeto obligado y responsable. Así, de no poder negociarse el plan de igualdad en la empresa por falta de contraparte, ha de ser exigible de aquella cuantas actuaciones vayan encaminadas a agotar todas las posibilidades legales para la negociación, requiriendo una y otra vez a los sujetos legitimados a la efectiva constitución de la comisión negociadora, dado que la obligación de elaboración del plan no decae ni desaparece la responsabilidad empresarial por su no conclusión. Incluso en ausencia de acuerdo, deben agotarse las posibilidades de negociación, incluidos, desde luego, los medios de solución autónoma y el planteamiento del proceso de conflicto colectivo dirigidos a exigir el cumplimiento del deber de negociar y del principio de buena fe negocial¹⁵, que la norma reglamentaria solo prevé para el caso de desacuerdo en el seno de la comisión pero que cabría extender a la situación referida. Situación que, de resultar de indebidas actuaciones dilatorias o impeditivas de la negociación achacables a la empresa, pueden llegar a considerarse antisindicales, porque el derecho a la libertad sindical comprende el de negociación colectiva¹⁶, con cuantas consecuencias derivan de ello, y que alcanzan a la declaración de nulidad del plan de igualdad y a la condena a abonar una indemnización por lesión del derecho fundamental.

¹⁵ SSTs 9 mayo 2017, 13 septiembre 2018 y 25 mayo 2021, todas citadas.

¹⁶ Por todas, la STC 225/2001, FJ 5º, y las muchas citadas en ella. Igualmente, las SSTs 11 marzo 2014, rec. 77/2013 y 30 mayo 2018, rec. 147/2017.

Con independencia de la valoración de las circunstancias en cada caso, así como de la interpretación del cumplimiento o no del deber de buena fe negociacional por cada parte, parece razonable afirmar que la no conclusión del plan de igualdad no libera a la empresa del cumplimiento del resto de sus obligaciones en esta materia, pero sin llegar al extremo de entender que, cuando se trata de condiciones ajenas a su voluntad, pese a la imperativa dicción del art. 4.4 RD 901/2020, aquella pudiera o debiera acometer de forma unilateral la elaboración del plan de igualdad, cuya naturaleza convencional quedaría defraudada. Tal eventualidad recomendaría demorar esa obligación de negociación, justificando el empleador el elemento obstativo insuperable, hasta la válida constitución de la comisión negociadora en momento posterior. Sin perjuicio de admitir, en situación de bloqueo de las negociaciones o negativa a negociar imputable exclusivamente a la parte social, la posibilidad de aplicar como meramente provisional un plan unilateral que permitiera a la empresa salvar el cumplimiento de sus deberes, el cual no podría ser técnicamente calificado como un plan de igualdad. Con todo, de existir una voluntad negociadora constante y sostenida por parte de la representación legal de los trabajadores, ahora sin respuesta adecuada de la empresa a lo largo del tiempo a las solicitudes de los trabajadores y a la obligación que le impone la normativa vigente en orden a contar con un plan de igualdad negociado y acordado con aquella, no cabe imponer el plan de forma unilateral¹⁷. Sin embargo, no es considerado unilateral ni contrario a la obligación de negociación que el diagnóstico, en tanto paso previo a la aprobación del plan de igualdad, sea presentado por la empresa o que haya sido formalizado por terceros si luego forma parte de la documentación aportada a la comisión negociadora, lo que es coherente con el art. 46.2 *in fine* LOI, porque hay oportunidad en dicha comisión de expresar alegaciones y objeciones por la parte social sobre eventuales insuficiencias, defectos o errores de la información contenida en el mismo, de modo que, tras varias reuniones dirigidas a identificar las medidas correctoras, hay que entender que ese diagnóstico cumple su imperativo carácter negociado¹⁸.

IV. CONCLUSIÓN BREVE

La irrupción de la perspectiva de género en la negociación colectiva constituye un paso ineludible en la superación de las brechas laborales entre mujeres y hombres, porque el convenio, sobre ocupar una posición privilegiada para promover la cultura de la igualdad en las empresas, es igualmente fuente principal de determinación de condiciones de trabajo con frecuencia generadora de diferencias injustificadas¹⁹. Y es que su regulación suele per-

¹⁷ SSTs 13 septiembre 2018, rec. 213/2017; 25 mayo 2021, rec. 186/2019.

¹⁸ STS 1 jun. 2021, rec. 32/2020.

¹⁹ Lo identifica con claridad VALDÉS DAL-RÉ, destacando la doble función de la negociación colectiva: generadora de discriminaciones y promotora de la igualdad [*Igualdad de género y re-*

petuar estereotipos sociales, económicos y laborales muy arraigados, y hasta invisibles, pero en realidad mantenedores del *statu quo* de desigualdad y, en consecuencia, penalizadores de las trayectorias profesionales de las mujeres. Así que la llamada legal al desenvolvimiento de una intensa actividad por parte de la negociación colectiva no solo tiene la virtualidad de trasladar a los negociadores la información que les permita diagnosticar con mayor facilidad las diferencias injustificadas, sino el propósito inequívoco de que actúen, en términos imperativos, para superarlas.

Su cercanía a las circunstancias de las empresas, desde la precisión y adaptación a dichos ámbitos, convierte a la negociación colectiva en un instrumento ideal para combatir eficazmente las brechas de género; y el pacto que representa el plan de igualdad previene de incluir esta materia en una dinámica conflictual para reconducirla a un espacio más compartido, a un plano de no confrontación y de interés común. Por ello, es esperable una progresiva y creciente intervención de la negociación colectiva en la actuación antidiscriminatoria a nivel empresarial, no solo promovida por una normativa más rigurosa e imperativa, sino por la mayor sensibilidad social y coste reputacional que la omisión de este objeto negocial conlleva para negociadores y empresas, cuya responsabilidad social puede verse muy comprometida en esta materia.

Pero esa bien fundada encomienda legal a la negociación colectiva no conjura la dificultad de intervenir en un ámbito regulador complejo de diagnosticar y tratar por sujetos que, en muchas ocasiones, carecen de los conocimientos adecuados, en especial en el momento del diagnóstico sobre la existencia o inexistencia de brechas salariales. De ahí la importancia de nuevo de una regulación minuciosa y concreta sobre el alcance del cumplimiento de las obligaciones, así como de la elaboración de guías técnicas, herramientas de uso y recomendaciones elaboradas por los poderes públicos a modo de hojas de ruta tanto para el diagnóstico previo como para la posterior acción antidiscriminatoria. Y, en idéntico sentido, es igualmente esperable que este mayor rigor legal no se traduzca en la práctica negocial en una pura formalización o cumplimiento nominal de las obligaciones y contenidos impuestos, trasladando a los convenios una suerte de estandarización de planes de igualdad que trastoque una verdadera obligación material en otra meramente instrumental o documental. Ya se ha constatado esa negativa expresión en otros aspectos laborales igualmente requeridos del cumplimiento de obligaciones sustantivas plasmadas finalmente en poco más que una documentalización de los deberes, como sucede en el caso frecuente y lamentablemente constatado de la seguridad y salud en el trabajo, incapaz de impregnar en las unidades productivas los valores y bienes objeto de tutela. A estos efectos, la cooperación entre marco legal y convencional, sobre inevitable, no está

laciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva. Madrid (Reus), 2010, pp. 53 y ss.; también “El papel de la negociación colectiva en la promoción del principio de igualdad por razón de género”, en AA.VV, *Libro Homenaje a Abdón Pedrajas*. Valencia (Tirant lo Blanch), 2012, pp. 544 y ss.].

exento de riesgos e inercias para acometer la gestión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas, por lo que debe ser capaz de revertir la práctica consciente o inconsciente del convenio colectivo de reproducción del paradigma social sexista. Si la igualdad, además de ser un principio esencial en todo sistema democrático, se incorpora naturalmente al entorno laboral, normalizándose a través de las expresiones negociales a que quedan obligadas muchas empresas y al seguimiento y evaluación constantes de las medidas acordadas, se habrá dado un paso significativo para construir igualdad. La negociación colectiva es, así, más que un aliado natural de la igualdad de género, un marco de actuación imprescindible, no solo para cimentar una organización del trabajo sin prejuicios sexistas, sino para extender, normalizar y contagiar una firme conciencia social igualitaria dentro y fuera del trabajo.

Segunda Ponencia

LA NEGOCIACIÓN DE MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS. REGLAS DE ARTICULACIÓN CON EL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE

PATRICIA NIETO ROJAS*

Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Nacional Educación a Distancia

* Este trabajo forma parte del Proyecto Nacional de Investigación de I+D+I (RTI2018-094547-B-C21) “Cambio tecnológico y transformación en las fuentes laborales: ley y convenio colectivo ante la disrupción digital” dirigido por el profesor Mercader Uguina. Asimismo, la autora forma parte del equipo de trabajo del proyecto Nacional de Investigación de I+D+I (RTI2018-095398-B-I00) “Ser mujer en el mercado de trabajo” dirigido por la profesora Molero Marañón.

SUMARIO

1. LA CONSECUCIÓN DE LA IGUALDAD A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 2. LA OBLIGACIÓN LEGAL DE NEGOCIAR UN PLAN DE IGUALDAD Y SU ARTICULACIÓN CON EL CONVENIO COLECTIVO. 3. LA NEGOCIACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD COMO OBLIGACIÓN AUTÓNOMA. 3.1. Sujetos legitimados para la negociación del plan de igualdad. 3.2. La buena fe en el proceso negocial. 3.3. La implantación del plan de igualdad: funciones y garantías de los integrantes de la comisión negociadora. 3.4. Acreditación de la mayoría para considerar válidamente adoptado el plan de igualdad. 3.5. El registro obligatorio de todos los planes de igualdad como mecanismo de impulso a la adopción negociada de los mismos. 4. LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO COMO OBLIGACIÓN EXIGIBLE A TODAS LAS EMPRESAS. 5. LA LLAMADA A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA LA ELIMINACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL. LAS NUEVAS OBLIGACIONES EN MATERIA DE TRANSPARENCIA INCORPORADAS EN EL ART. 22.3 ET PARA LOS NEGOCIADORES DE CONVENIOS Y PLANES. 6. BIBLIOGRAFÍA CITADA.

1. LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El art. 26 de la Directiva 2006/54, de 5 de julio, relativo a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, determina que «los Estados miembros, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, alentarán a los empresarios y a los responsables del acceso a la formación a adoptar medidas eficaces para prevenir todas las formas de discriminación por razón de sexo y, en particular, el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en el acceso al empleo, en la formación profesional y en la promoción».

La transposición de esta Directiva al ordenamiento jurídico español se efectuó a través de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en lo sucesivo, LOIEMH), que no solo se hizo bajo una evidente intención de incorporar la igualdad de género como un principio transversal, sino que incorporó dos singulares herramientas para la consecución de este objetivo: las medidas y los planes de igualdad (artículo 45 LOIEMH, en relación con los artículos 17 y 85 ET).

Y así, «(...) sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos», se impone un deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los convenios colectivos.

Cuando se aprobó esta Ley ya sostuvimos¹ que la misma reflejaba «un proceso de transición hacia un modelo flexible de regulación normativa, caracterizado por el retroceso de la fuente heterónoma en favor de la autonomía colectiva como mecanismo regulador de las condiciones de trabajo, en la lógica de que la negociación colectiva es el instrumento idóneo para la gestión consensuada del principio de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales», y proseguíamos señalando que «el éxito de estos instrumentos

¹ NIETO ROJAS, P., “Medidas y planes de igualdad en las empresas. Proceso de creación e implantación.”, en Mercader Uguina, J. R. (ed.) *Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007, p. 396.

y de cualquier medida que potencie la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres necesariamente tiene que conectarse con cambios de actitudes profundos, intensos y permanente y, a tal efecto, si las medidas o los planes de igualdad se acuerdan con la representación legal de las personas trabajadoras se consensua un marco de promoción de la igualdad avalado entre los encargados de su ejecución lo que, sin duda, incrementaría su eficacia».

Desde esta óptica promocional, también el vigente Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2018, 2019 y 2020 (AENC, en lo sucesivo) contiene un capítulo denominado “igualdad”, en el cual las partes firmantes señalan su compromiso de “*desarrollar medidas integrales para favorecer la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres*”.

La pertinencia de esta acción queda fuera de toda duda, máxime cuando el reconocimiento constitucional del principio de igualdad del trato y la prohibición de discriminación por razón de sexo, aun habiendo comportado un paso decisivo para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres, ha resultado insuficiente, siendo el mercado de trabajo uno de los ejemplos más evidentes de esta desigualdad tanto en términos de brecha salarial como en lo que hace a las tasas de actividad, temporalidad y parcialidad.

La severidad de la crisis derivada de la COVID-19 no solo ha puesto de manifiesto la importancia de asegurar la conciliación y el cuidado de los más vulnerables, sino que ha constatado que “*en el mercado laboral se siguen reproduciendo desigualdades de género que son estructurales, que trascienden a los escenarios laborales (...) y son asimismo el reflejo de un modelo de conciliación que se ha diseñado en España ignorando la existencia de dicha división sexual*”².

Los datos de la Encuesta de Estructura Salarial, hechos públicos en junio de 2020³, evidencian la necesidad de una actuación más incisiva, toda vez que el salario anual más frecuente en las mujeres (15.484,4 euros) representó el 83,8% del salario más frecuente en los hombres (18.470,8 euros). En el salario mediano este porcentaje fue del 78,5% y en el salario medio bruto del 78,6%.

Cabe destacar un segundo dato que agranda la brecha salarial: si se consideran los salarios anuales con jornada a tiempo completo, el salario de la mujer (11,9 euros) en el año 2018 alcanzaba el 93,3% del salario por hora de los hombres (12,8 euros) pero si se considera la jornada a tiempo parcial, con una destacada concentración de empleo femenino en este tipo de empleo, el porcentaje anterior alcanza un valor del 87,4%. Pero es que, además, el em-

² ELIZALDE SAN MIGUEL, B., “Igualdad, conciliación y cuidados: problemas de aplicación y su impacto en la empresa”, en Sierra Hernáiz, E., Vallejo Dacosta, R. (eds.) *Diseño e implantación de planes de igualdad en las empresas*, Aranzadi, Navarra, p. 128.

³ Y accesibles en el siguiente enlace: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596

pleo de las mujeres se concentra en un número más limitado de trabajos que los hombres, y en sectores considerados de baja calidad en el empleo.

La segregación ocupacional, lejos de ir desvaneciéndose con la mayor presencia de mujeres en el mercado de trabajo, se mantiene con carácter casi inmóvil, perjudicando seriamente el abanico de las oportunidades laborales que no alcanzan a los trabajos mejor valorados económicamente. El problema es que la falta de corresponsabilidad en el cuidado de las personas dependientes y la brecha salarial se retroalimentan, pues la primera no solo es causa de estas diferencias retributivas, sino que también es su efecto. Como algunas medidas de conciliación conllevan una merma de ingresos familiares, las parejas suelen encontrar mayores incentivos en prescindir del salario más bajo (normalmente, el de las mujeres).

La menor disponibilidad para el trabajo productivo de las mujeres “*les acarrea otro efecto perjudicial de carácter cualitativo, pues su menor flexibilidad para el trabajo provoca que se reduzca su posibilidad de percibir remuneraciones que estén vinculadas a dicha flexibilidad (complementos retributivos por asistencia, turnos, disponibilidad, etc.). Esta desigual distribución de los usos del tiempo, de las tareas domésticas y de cuidado tiene un impacto sobre la menor tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral y resulta un factor generador de diferencias salariales entre hombres y mujeres*”⁴ aunque, obviamente, esta menor jornada no es el único motivo, pues bien es sabido que la brecha se mantiene cuando medimos la diferencia salarial sobre la ganancia por hora de trabajo, corrigiendo con ello la incidencia de una jornada de trabajo inferior. El tiempo pasado fuera del mercado laboral conlleva una depreciación del capital humano que suele ser penalizado en forma de menores salarios, significadamente en complementos vinculados a la permanencia en la empresa o a la productividad⁵.

2. LA OBLIGACIÓN LEGAL DE NEGOCIAR UN PLAN DE IGUALDAD Y SU ARTICULACIÓN CON EL CONVENIO COLECTIVO

Por decisión legal, la igualdad entre hombres y mujeres es desde el año 2007 contenido mínimo de todo convenio estatutario, sin perjuicio de que en las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras en plantilla, esta negociación tenga que dirigirse a la aprobación de planes de igualdad previéndose, en el art. 85.1 ET, que en los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar (estos planes) se formalizará en el marco de la

⁴ RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S., *La no discriminación retributiva por causa de sexo y género. Un derecho constitucional laboral específico*, Bomarzo, Albacete, 2020, p. 87.

⁵ ARAGÓN GÓMEZ, C., “El impacto de la conciliación en el acceso a la protección del sistema de Seguridad Social”, en AA.VV. (ed.) *Protección a la familia y Seguridad Social. Hacia un nuevo modelo de protección social*, Laborum, Murcia, 2018, p. 123.

negociación de dichos convenios, mientras que en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.

Los planes de igualdad representan por lo expuesto herramientas sumamente útiles para corregir la desigualdad entre mujeres y hombres. Partiendo de un diagnóstico de la concreta situación de la empresa, los planes se definen por articular un conjunto de medidas tendentes a corregir las carencias evidenciadas en la fase previa de diagnosis, fijando los concretos objetivos a alcanzar, las acciones comprometidas para conseguirlos, los recursos dotados a tal finalidad, los plazos de consecución y las personas responsables de llevar a cabo tal cometido.

Aunque la obligación legal para que las empresas estén mandatadas a negociar y, en su caso, acordar un plan de igualdad se vincula a que estas den ocupación a más de cincuenta personas trabajadoras, también cabe que sea el convenio colectivo aplicable el que cree esta obligación, toda vez que el art. 45.3 LOIEMH hace una llamada a la negociación colectiva. En tal caso, cabe que el convenio extienda la obligación de negociar planes de igualdad a:

- Todas las empresas incluidas en su ámbito de aplicación.
- Exclusivamente a las empresas que tengan un determinado número de trabajadores, pudiendo reducir el umbral de trabajadores que prevé el art. 45.2 LOIEMH e incluso eliminarlo.
- También cabe que el convenio rebaje el umbral, pero solo a planes de igualdad que sean negociados⁶.

Respecto a la forma de articular este deber, encontramos en los textos paccionados diversas alternativas. Especialmente reseñable parece la previsión contenida en el convenio de la industria textil⁷, pues en él se establecía como deber empresarial el negociar con la representación legal planes de igualdad y diversidad en aquellas empresas, cuya plantilla fuera de más de 100 trabajadores o trabajadoras. Este mismo convenio contemplaba, al tiempo, un mecanismo para el fomento de esta negociación, y así, *«en el supuesto de que las empresas no tengan medios propios para la tramitación correspondiente, la comisión de igualdad sectorial establecerá los mecanismos para conseguir las ayudas y las formalidades necesarias para elaborar dichos planes»*.

Mucho más habituales son los convenios que recogen una rebaja en el umbral de trabajadores sin ningún tipo de distinción. Tal es el caso de los convenios de centros de jardinería o de flores y plantas⁸ que reducía a 175 trabajadores el volumen de empleo para que fuera exigible un plan de igualdad si bien esta obligación “no será de aplicación ni es extensivo a la UTEs, participadas

⁶ Como ha recordado el TS, por todas, en STS de 13 de septiembre de 2018, Rec. 213/2017.

⁷ BOE núm. 169, de 16 de julio de 2019.

⁸ BOE núm. 36, de 9 de febrero de 2018.

y filiales de las empresas, así como tampoco a aquellas empresas o grupos de empresas con planes de igualdad vigentes o prorrogados. Asimismo, no será obligatorio crear planes de igualdad por ámbito sectorial de actividad”. Esta cláusula convencional es coherente con la regulación legal, habida cuenta que el ámbito natural de negociación del plan de igualdad es la empresa. Es más, pese a la equivocidad de los términos empleados por el legislador en el art. 45.3 de la LOIEMH, a cuyo tenor, «las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable» no parece, en ningún caso, aconsejable que el convenio sectorial establezca un modelo estándar de plan de igualdad en la medida en que las situaciones de desigualdad no son idénticas en todas las empresas. El papel del convenio sectorial, a lo sumo, podrá circunscribirse a establecer medidas alternativas o un procedimiento de resolución de controversias ante la falta de acuerdo⁹.

Menos frecuente que el convenio elimine este requisito, aunque sí que existe alguna experiencia en este sentido; tal es el caso del convenio de empresas de seguridad¹⁰, cuyo art. 8 señala que «todas las empresas sujetas al presente convenio deberán contar con un plan de igualdad cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral».

Sentado lo anterior, hubiera hecho bien el cuerpo legislativo en explicar cómo concurren los planes de igualdad con los convenios colectivos, significativamente con los de ámbito sectorial.

Nada de esto se aclara en la letra b) del art. 85.2 ET, que se limita a expresar que, allá donde rija un convenio de sector, el plan de igualdad debe atenerse a los términos y condiciones establecidos en el mismo, “*a través de las oportunas reglas de complementariedad*”.

Ahora bien, no pocos convenios de sector han establecido reglas sobre ámbito y contenidos de los planes de igualdad, pero no se han clarificado las hipotéticas relaciones de conflicto ni cómo, en su caso, estos tienen capacidad modificativa, interpretativa o incluso anulatoria del convenio de sector con el que concurren.

Ante el silencio legal, “*si hay un convenio de sector vigente, la capacidad de incidencia de un plan de igualdad se limita a las generales reglas del art. 84 del ET, lo cual probablemente sea una consecuencia razonable, para no introducir distorsiones en las reglas que rigen los conflictos entre normas convencionales. Pero pone de manifiesto las insuficiencias de unos instrumentos concebidos en unos ámbitos empresariales para introducir normas con suficiente capacidad transformadora*”¹¹.

⁹ MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A.; NIETO ROJAS, P., “Medidas y planes de igualdad en las empresas”, en García-Perrote Escartín, I., Mercader Uguina, J. R. (eds.) *La ley de igualdad : consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Lex Nova, Valladolid, 2007, p. 80.

¹⁰ BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022.

¹¹ CABEZA PEREIRO, J., “Los planes de igualdad: balance y cambios normativos”, *Revista Derecho social y empresa*, vol. 12, 2020, p. 9.

3. LA NEGOCIACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD COMO OBLIGACIÓN AUTÓNOMA

Por decisión legal, los planes de igualdad se configuran como una obligación para la empresa que bien, y la norma invita a ello, da lugar a su negociación con la representación legal. En coherencia con este diseño normativo, el art 85.2 ET establece que el deber de negociar planes de igualdad se integre en los convenios colectivos de empresa o ámbito superior¹², sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar las materias objeto de negociación.

3.1. Sujetos legitimados para la negociación del plan de igualdad

La negociación de los planes de igualdad, dada la relevancia de los objetivos perseguidos por el legislador para asegurar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, debe acometerse necesariamente por los sujetos legitimados para la negociación de los convenios de empresa, de conformidad con lo dispuesto en el art. 45 LO 3/2007, de 22 de marzo, en relación con los arts. 17.5, 85.2, 87, 88 y 89 ET.

Habida cuenta que el plan de igualdad alcanza a toda la empresa, la primera precaución que debe manifestarse a este respecto es que también aquí operaría el principio de correspondencia como límite en empresas pluricelulares si quien asume la interlocución es un órgano electivo de primer grado.

El texto reglamentario distingue si la empresa obligada a la negociación del plan cuenta con representación legal de plantilla en todos los centros de trabajo, en cuyo caso, tendrán prioridad para negociar estos planes las secciones sindicales, siempre que acreditan la mayoría de miembros de los órganos electivos. Si estas secciones no asumen la negociación, esta interlocución la asumirá el comité intercentro, siempre que este órgano se ha creado en el convenio aplicable en la empresa y tenga atribuidas funciones de negociación.

Si no hay comité intercentros, negociarán los órganos electivos de primer grado (delegados y comités de empresa), pero teniendo en cuenta que estos órganos tienen limitada su representatividad al centro de trabajo por el que fueron elegidos, de modo que, si en algunos centros no se han elegido representantes electivos, la negociación tendrá que ser asumida por los sindicatos para los centros que no cuenten con representación, sin que la plantilla de estos centros pueda designar como interlocutores a los representantes de otros centros. Es decir, si la empresa solo tiene estructuras estables de representación en algunos centros pero en otros no, la comisión negociadora del plan de igualdad se conformará una comisión híbrida, compuesta por una repre-

¹² SAN 13.10.2021, Recurso 194/2021.

sentación de los órganos electivos existentes en la empresa y, en los centros sin representación, serán los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa, con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, los llamados a negociar el plan.

A diferencia de lo que prevé en el art. 41.4 ET que sí que contempla que los representantes unitarios de un centro de trabajo puedan asumir, si así es la decisión de los trabajadores de los centros sin estructuras electivas, la representación de estos en relación a las vicisitudes que en él se contemplan, la legitimación para negociar el plan de igualdad en los términos contenidos en el art. 5 RD 901/2020 pivota sobre el principio de correspondencia entre el ámbito del plan y la representatividad de los interlocutores sociales, de manera que si la empresa cuenta con distintos centros de trabajo, es preciso que los representantes electivos de los trabajadores que lo negocien tengan presencia en todos y cada uno de dichos centros, salvedad que negocie el plan de igualdad el comité intercentros.

De manera meridianamente clara, el TS ha señalado que los planes deben ser negociados con los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores, que acrediten la legitimación exigida por el art. 87.1 ET¹³, sin que esta negociación pueda encomendarse a una comisión *ad hoc*, que es “una fórmula negociadora excepcional, habilitada por el legislador, cuando no hay representación legal de los trabajadores, para acometer la negociación de determinadas modalidades de negociación colectiva, anudadas a medidas de flexibilidad interna y externa, como los períodos de consulta de la movilidad geográfica (art. 40 ET) y las modificaciones sustanciales colectivas (art. 41 ET), la suspensión de contratos y la reducción de jornada (art. 47 ET), el despido colectivo (art. 51 ET) y la inaplicación de convenio (art. 82.3 ET), sin que dicha representación *ad hoc* pueda utilizarse para la negociación de planes de igualdad, cuya eficacia para el cumplimiento de los objetivos perseguidos, requiere que se negocien con representantes que aseguren su eficacia general”¹⁴.

La tercera posibilidad es que ningún centro cuente con representación, en cuyo caso, la negociación se hará exclusivamente con una comisión integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión quedará entonces conformada con personas mandatadas por la dirección de la empresa y por los sindicatos legitimados, y contará con un máximo de seis miembros por cada parte.

La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. Pues bien, habrá que acudir entonces a las reglas del art. 87.2 ET

¹³ SSTs 11.3.2014 (Rec. 77/2013) 13.9.2018 (R^a 213/2017)

¹⁴ STS 26.1.2021 (Rec. 50/2020)

que reconoce legitimación para la negociación sectorial a:

- a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
- b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de comunidad autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
- c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

La nota relevante del precepto examinado es que los sindicatos más representativos y representativos lo sean en el sector en el que se encuadra la empresa, requiriéndose, además, que acrediten legitimación para participar en la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

La norma distingue a los sindicatos más representativos de los representativos, sin diferenciar, en el caso de los primeros, los de ámbito estatal o autonómico, si bien exige, en todo caso, que acrediten legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio aplicable.

Conviene finalmente precisar que el art. 87.4 ET regula de manera específica la legitimación de los sindicatos más representativos a nivel autonómico para la negociación de los convenios colectivos de ámbito estatal, en los términos siguientes:

“Asimismo, estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal los sindicatos de comunidad autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y las asociaciones empresariales de la comunidad autónoma que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta de la presente ley” mientras que el art. 7.1 LOLS dice lo siguiente: *“Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma: a) Los sindicatos de dicho ámbito que acrediten en el mismo una especial audiencia expresada en la obtención de, al menos, el 15 por 100 de los delegados de personal y de los representantes”*.

La previsión reglamentaria reproduce, en relación a este extremo, la decisión del legislador contenida en el art. 23 RD Ley 8/2020 para la negociación de expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción vinculadas o derivadas de la COVID-19. Pues bien, sobre el alcance de esta regulación, señaló recientemente el TS¹⁵ que:

“La voluntad del legislador ha sido primar, en estos casos, la representatividad sindical frente a las comisiones ad hoc, para lo cual ha optado por

¹⁵ STS 15.7.2021 (Rec. 8/2021)

una fórmula compleja, según la cual la composición de la comisión negociadora debe integrarse por los sindicatos más representativos del sector en el que se encuadra la empresa, sin distinguir a los de ámbito estatal de los de ámbito autonómico y los sindicatos representativos, entendiéndose como tales aquellos que están legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio de aplicación”.

La fórmula utilizada por el art. 5 RD 901/2020 no se limita, por tanto, a los sindicatos que hayan negociado el convenio sectorial aplicable sino que amplía la legitimación a todos los sujetos legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio, lo que se considera más razonable “*por cuanto, desde la entrada en vigor del convenio de aplicación, han podido aparecer en escena otros sindicatos con legitimación para formar parte en la comisión negociadora del mismo, en cuyo caso tendrían derecho a participar en la comisión negociadora del ERTE (o, en este caso, del plan de igualdad), aunque no hubieran negociado inicialmente el convenio aplicable*”¹⁶.

La negociación del plan de igualdad tendrá que ser, por tanto, articulada a través de la llamada a los sindicatos legitimados, incluyendo a los autonómicos que cumplan los requisitos establecidos en el art. 87.4 ET en relación con lo dispuesto en el art. 7.1 a) LOLS, toda vez que el art. 23.1.a RDL 8/2020, y también el art. 5 RD 901/2020, anuda la composición de la comisión negociadora a los sindicatos más representativos, sin distinguir su ámbito. Con esta decisión, los sindicatos más representativos de ámbito autonómico son admitidos para negociar, sin necesidad de someterse al control de representatividad en la correspondiente unidad de negociación (art. 87.4 ET)¹⁷.

Se ha de tener finalmente en cuenta que el art. 5 RD 901/2020 admite que esta comisión sindical se considera válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días, aunque solo sea un sindicato el que acuda a la llamada.

Como novedad del RD 901/2020, su artículo 2.6 contempla la posible realización de un plan de igualdad que alcance a una pluralidad de empresas que formen parte de un mismo grupo. De este modo, las empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 ET para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello. Esta posibilidad no afectará, en ningún caso, a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad. El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resultan de aplicación, e incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de estas. Deberá, asimismo, justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad.

¹⁶ Ibid.

¹⁷ SSTs 13.3.2018, (Rec. 54/2017), 25.4.2019 (Rec. 40/2019),

Respecto a las reglas de legitimación, serán las propias de los convenios sectoriales sin que el RD aclare cómo se conforma esta comisión si las empresas del grupo son de diferentes ámbitos y, por tanto, son varios los sindicatos legitimados.

Una opción es tener en cuenta el volumen de empleo de cada una de las empresas del grupo para proceder al reparto, aunque también cabría el volumen de facturación o cualquier otro criterio que respete a las minorías sindicales existentes dentro del grupo. Para identificar, entonces, cómo se conforma la legitimación del lado social, es importante hacer una precisión y es que la remisión desde el art. 87.1 al 87.2 ET es solo a este apartado, por tanto, no a todas las reglas de legitimación del lado de los trabajadores en el nivel sectorial. En otros términos, la remisión legal supone el reconocimiento de legitimación para negociar planes de igualdad en los grupos de empresa a los sindicatos más representativos a nivel estatal (y en sus respectivos ámbitos, a las organizaciones afiliadas, federadas o confederadas a los mismos), a los sindicatos más representativos de comunidad autónoma, pero en este caso solo respecto de planes que no trasciendan el ámbito autonómico (así como las organizaciones afiliadas, federadas o confederadas a ellos) y los sindicatos que cuenten como mínimo con un 10 por cien de los miembros de comités de empresa o delegados de personal en el grupo de empresas o la empresa red. O, dicho de otro modo, al no alcanzar la remisión a lo dispuesto en el apartado 4 del art. 87 ET, los sindicatos más representativos de Comunidad Autónoma no estarán legitimados para la negociación de planes de grupo de empresas de ámbito estatal. CEOE, como bien es sabido, planteó recurso al precepto reglamentario que dio carta de naturaleza a estas comisiones sindicales como el único sujeto colectivo legitimado para la negociación de planes de igualdad en empresas carentes de estructuras estables de representación; recurso que ha sido desestimado por el TS en base a los siguientes argumentados:

En primer lugar, al entender que la LOLS, en su art. 6.3 atribuye a las organizaciones que tengan la consideración de sindicato más representativo capacidad representativa todos los niveles territoriales y funcional, entre las que se incluye la negociación colectiva y «(g) cualquiera otra función representativa que se establezca». A juicio del Alto Tribunal, que el RD 901/2020 asuma el desarrollo de la capacidad representativa en relación con los planes de igualdad de los sindicatos más representativos no constituye ninguna extralimitación ni de la LOIEMH ni de la LOLS. De hecho, es la traslación de lo dispuesto en el art. 87.2 del ET y en el art. 88.2 ET. Este último precepto prevé que, en los sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones sindicales que ostente la condición de más representativas en el ámbito estatal o de la comunidad autónoma. Para el TS, *“ello supone reconocer, sin género de dudas, la legitimación negocial a las organizaciones sindicales más representativas, de modo que asumen esa negociación, en exclusiva, cuando no existen otros órganos de representación de los trabajadores; lo que evita*

vacíos de legitimación indeseados que impiden la efectividad del derecho de negociación colectiva. Lo que ha hecho el RD 901/2020 ha sido incorporar la legitimación que tiene tales organizaciones sindicales más representativas y representativas del sector con capacidad para negociar el convenio colectivo aplicable a la empresa en cuestión cuando, en estas, no se han celebrado elecciones sindicales, y resulta obligatorio para la empresa la negociación de un plan de igualdad. Vemos por tanto que la capacidad representativa regulada en el artículo 5.3 impugnado no es en absoluto una creación del RD 901/2020, ni mucho menos una representatividad que esté prohibida, o sea incompatible con el modelo legal de negociación colectiva”.

Más recientemente, la SAN 6.6.2022, con cita de la STC 73/1984, recuerda que la “*legitimación negocial, tal y como aparece regulada en el Estatuto de los Trabajadores, posee un preciso significado que impide valorarla desde la perspectiva del derecho privado, pues el convenio, que constituye el resultado de la negociación, no es sólo un contrato sino una norma que rige las condiciones de trabajo de los sometidos a su ámbito de aplicación, estén o no sindicados y pertenezcan o no a las organizaciones firmantes. Los requisitos de legitimación traducen el doble significado de constituir una garantía de la representatividad de los participantes y expresar un derecho de los más representativos a participar en las negociaciones, en orden a asegurar la representación de los intereses del conjunto de los trabajadores y empresarios, sin duda porque se piensa que quienes reúnen aquellos requisitos son representativos de un sector de los afectados de forma que las tendencias significativas de éstos van a tener una efectiva participación en la determinación de las condiciones a que han de ajustarse las relaciones de trabajo. Ello supone que las reglas relativas a la legitimación constituyen un presupuesto de la negociación colectiva que escapa al poder de disposición de las partes negociadoras que no pueden modificarlas libremente*”. En consecuencia, la legitimación para negociar un plan de igualdad es indisponible para las partes, por lo que no cabe que la negociación colectiva fije unas reglas distintas que pueda imponerse a la voluntad del legislador.

Identificados los sujetos legitimados, cobra especial interés delimitar las acciones que tiene que realizar la empresa para poder iniciar la negociación del plan de igualdad si no existe representación legal en la compañía.

La primera actuación de la empresa pasa por enviar una comunicación fehaciente a los sindicatos legitimados para iniciar la negociación del plan.

Se ha de tener en cuenta que, conforme a la previsión reglamentaria, podrán formar parte de la comisión para la negociación del plan cada uno de los sindicatos más representativos y representativos del sector cuando en la empresa o centro de trabajo se carezca de representación electiva o legal. Pero, ¿cómo conoce la empresa qué sindicatos tienen que ser llamados a la negociación?

Para ello tendrá que solicitar la información a la autoridad laboral. Corresponde a la Dirección General de Trabajo (Subdirección General de Relaciones

Laborales) la expedición de certificación acreditativa de la capacidad representativa de las organizaciones sindicales, cuando el ámbito afectado supere el de una Comunidad Autónoma, agregando la información sobre resultados electorales registrados en los correspondientes ámbitos territoriales, así como procesar las actas electorales correspondientes a las Ciudades de Ceuta y Melilla (art. 3.1.c) del Real Decreto 499/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social).

Cuando el ámbito afectado se circunscriba a una sola Comunidad Autónoma, dicha competencia corresponderá a las autoridades laborales autonómicas.

Paralelamente a esta petición de información, la empresa podría remitir un escrito a los sindicatos firmantes del convenio sectorial, planteando a la comisión paritaria de dicho convenio una consulta sobre qué otros sindicatos ostentaban legitimación para formar parte del banco social, pero finalmente no suscribieron el acuerdo. Y todo ello con el fin de evitar las consecuencias que se derivan de la incorrecta composición de la comisión negociadora, y que pueden conllevar la declaración judicial de nulidad del plan.

Respecto a los requisitos formales de esta comunicación, conviene que la empresa obtenga acuse de recibo por escrito o por cualquier otro medio que arroje idéntica fiabilidad si utiliza medios electrónicos para este envío. El art. 5 RD 901/2020 establece que, en el plazo de diez días, la empresa tendrá que obtener respuesta de la solicitud, pero nada señala sobre qué ocurre si la empresa peticionaria no ha obtenido dicha respuesta. Pues bien, siendo el art. 5 RD 901/2020 un desarrollo completo de la previsión del propio artículo 45 LOIEMH cuando habla de que los planes de igualdad deben ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral, no cabría aplicar con carácter supletorio el artículo 41.4 ET, pues esta comisión no tiene habilitación legal expresa para la negociación.

La empresa tendrá, por tanto, que agotar todas las posibilidades previstas en el precepto, requiriendo nuevamente a las centrales sindicales legitimadas para que formen parte de la comisión negociadora del plan, pues evidentemente la no respuesta del sindicato o sindicatos legitimados no enerva la obligación empresarial de tenencia del plan.

La negociación del plan de igualdad tendrá que ser articulada a través de la llamada a los sindicatos legitimados, incluyendo a los autonómicos que cumplan los requisitos establecidos en el art. 87.4 ET en relación con lo dispuesto en el art. 7.1a) LOLS, toda vez que el art. 23.1.a RDL 8/2020, y también el art. 5 RD 901/2020, anudan la composición de la comisión negociadora del ERTE (o, en su caso, del plan de igualdad) a la llamada a los sindicatos más representativos, sin distinguir su ámbito. Ahora bien, una reciente sentencia de la Audiencia Nacional, de 21 de noviembre de 2021, ha tenido que conocer una demanda de conflicto colectivo planteada por la Unión Sindical Obrera (USO) en relación a su exclusión de la comisión negociadora de un plan de igualdad de un grupo de empresas. A juicio del sindicato actuante, debiera tener garantizado un puesto en la comisión negociadora ya que es una de las

organizaciones firmantes de uno de los convenios aplicables en una de las dos empresas en las que aplicará el plan. Por el contrario, CCOO y UGT entienden que solo tienen que estar presentes los sindicatos más representativos de la actividad principal de la empresa y que dicha actividad es la regulada por el convenio de enseñanza no reglada. Pues bien, entiende la AN que, teniendo en cuenta que la actividad principal de la empresa encaja dentro del convenio colectivo de educación no reglada, en cuyo sector UGT y CCOO son sindicatos más representativos, y agrupan a la mayoría de los trabajadores de las empresas afectadas, la exclusión de USO es una lógica consecuencia de la ordenación reglamentaria de la composición negociadora de los planes de igualdad, ya que es la única opción que cumple con el mandato de asegurar la proporcionalidad sindical.

Finalmente, cabría plantearse si la apuesta reglamentaria por sindicalizar la negociación de los planes en empresas sin representación estable es una demanda que podrá ser atendida por los sindicatos más representativos. El volumen de trabajo que representa el cumplimiento de la interlocución está generando problemáticas específicas, pues ni CCOO ni UGT cuentan con recursos y personal suficiente para atender la negociación de tantos planes de igualdad de forma simultánea.

Ahora bien, si finalmente la empresa no obtiene respuesta sindical, esta tendrá que adoptar el plan de igualdad de forma unilateral, aunque, en tal caso, convendremos en lo altamente recomendable que supone dar entrada a la plantilla en la medida en que puede agilizar la implementación del plan.

Para garantizar esta participación, el art. 47 LOIEMH dota de una cierta transparencia al proceso de implantación del plan de igualdad, toda vez que *“se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos”*.

3.2. La buena fe en el proceso negocial

El plan de igualdad será objeto de negociación y su aprobación paccionada dependerá finalmente de que se alcancen las mayorías requeridas en el art. 5.6 RD 901/2020. Es más, el fracaso en la adopción paccionada del plan es implícitamente admitido en el art. 11 RD 901/2020 al señalar que serán objeto de inscripción obligatoria todos los planes de igualdad *“hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes”*, de forma que la propia norma admite que, aun habiendo sido negociado, no haya sido acordado. Empero, el RD ofrece soluciones para garantizar la existencia de un plan de igualdad acordado, previendo que, ante el desacuerdo, la comisión negociadora acuda a los procedimientos de solución autónoma de conflictos, previa intervención de la comisión paritaria del convenio, si así lo hubiera requerido el convenio aplicable a la empresa afectada.

Con esta decisión, la norma reglamentaria ha asumido la interpretación que ya había ofrecido el Tribunal Supremo, entendiendo que si las negociaciones se interrumpieran por diferencias y desavenencias con la representación legal de los trabajadores no es aconsejable que la empresa decida dar por concluida la negociación e implante un plan de forma unilateral, sino que deberá probar que ha agotado otros medios de solución autónoma del conflicto.

Aunque la obligación de negociar de buena fe no llega al extremo de obligar a alcanzar un acuerdo¹⁸, sí que obliga a las partes a negociar con una mente «abierta» y realizar un «razonable esfuerzo» para alcanzar un ámbito común de acuerdo, sin que esta exigibilidad legal pueda condicionar esencialmente el resultado o el contenido del proceso de negociación, sino que ha de limitarse a pautarlo formalmente. Básicamente se entenderá que se ha adoptado por las partes una actitud dialogante si se establecen procedimientos y cauces para evitar bloqueos y rupturas en los procesos de negociación, acordando períodos máximos de paralización y, a cuyo término, las partes se someterían a soluciones de mediación y arbitraje.

Si se produce por alguna de las partes una negativa injustificada a negociar, la parte que haya instado la negociación del plan de igualdad podrá recabar la tutela jurisdiccional mediante un proceso de conflicto colectivo o acudir al procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas (artículos 13 LOLS y 177 y ss. LRJS).

No obstante, que el incumplimiento del deber de negociar planes de igualdad esté carente de tipificación legal, tanto en el propio ET como en la LISOS, dificulta el control del proceso, pues solo el examen de las actas de las reuniones puede ser un indicio de un comportamiento obstruccionista o contrario al principio de buena fe que debe observar la negociación.

En relación al procedimiento de negociación, la elaboración de un plan pasa necesariamente por una realización previa de una evaluación de la situación de partida (detectando los problemas de discriminación que en cada empresa puedan existir, y localizando los puntos débiles de las políticas de selección, contratación, promoción profesional, retributiva, beneficios sociales y protección).

Para la realización de este diagnóstico, tendrá que diseñarse una batería de técnicas para la recogida de información de las distintas vertientes de la política de gestión de recursos humanos desarrollada hasta ese momento desde la perspectiva de género. Durante esta fase habrá que detectar las prácticas y cláusulas que puedan encerrar una discriminación indirecta para el colectivo femenino (v. gr. desigual retribución para trabajos de igual valor, construyéndose la diferencia a partir de un factor neutro, como lo es el encuadramiento profesional; desigual retribución para trabajadores contratados temporalmente, cuando el colectivo de trabajadores temporales esté constituido mayoritariamente por mujeres).

¹⁸ En relación a los convenios colectivos, [STS 22-5-2006 (Rec. 79/2005)].

Una vez analizados los datos obtenidos en el diagnóstico, el plan de igualdad deberá incorporar los objetivos concretos, las estrategias y prácticas a adoptar (medidas concretas y calendario) que se pretende obtener mediante la implementación del plan, teniendo en cuenta que la ley no impone un paquete mínimo de medidas sino solo un listado de materias que se deben de negociar en el diagnóstico, por lo que el plan será más incisivo o menos en función de la voluntad de las partes.

La LOIEMH impone, pues, una obligación de negociar pero no obliga a llegar a un acuerdo. Lo que sí parece indudable es que en todo plan que se adopte debería fijarse como objetivo prioritario la erradicación de los problemas de discriminación detectados en fase de diagnóstico y adoptar con la máxima urgencia las medidas que se estimen oportunas a tal fin.

En este punto debe tenerse presente que, sin perjuicio de los cauces y procedimientos de seguimiento y evaluación que a nivel sectorial se establezcan y sin perjuicio, asimismo, de los derechos que se reconozcan a favor de órganos específicos previstos en el plan de igualdad, el art. 47 LOIEMH garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos, debiendo incorporar todos los cauces y procedimientos necesarios para el seguimiento y evaluación del impacto final y de la eficacia de las medidas adoptadas para conseguir los objetivos prefijados.

En relación con las medidas concretas que integren el plan de igualdad, las mismas debieran responder de forma coherente a la situación de la empresa reflejada en el diagnóstico al tiempo que deberán especificar las fases y fechas previstas para la implantación, seguimiento y evaluación de las actuaciones o medidas que contenga, respetando, en todo caso, la autonomía de las partes para el establecimiento de los periodos de vigencia.

El proceso de negociación puede concluir con la formalización del plan o, por el contrario, sin acuerdo, pues no existe, en la legislación española, el deber de llegar a un acuerdo, sino que la única obligación es la de negociar, como establece el apartado 2 del art. 85 del ET.

Y así, *“sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad” de la siguiente forma:*

a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad».

Certeramente se ha señalado “*la muy discutible técnica legislativa*”¹⁹ que persiste en la redacción dada por el art. 85.2 ET, pues “*aparentemente, la ubicación natural de esta regla debería ser el art. 83. Más allá de lo cual, y, en primer lugar, ha de destacarse que el precepto no ha sido modificado, como hubiera debido serlo, por el RD-ley 6/2019, de tal modo que mantiene, incorrectamente, la referencia a los 250 trabajadores. Pero, prescindiendo de esta circunstancia, conviene ahora referirse a sus errores originales, que trascienden lo meramente sistemático*”.

En cuanto al ámbito de empresa, la regla no es de fácil interpretación: que la negociación se produzca en el marco de la negociación de dichos convenios literalmente significa que el escenario en el que debe negociarse el plan de igualdad es el de la negociación del convenio de empresa, lo cual llevaría a la paradoja de que no sería posible negociarlo al margen de la negociación del convenio de empresa.

No parece que sea posible concluir que el plan sea accesorio en estos términos, como por otra parte ha puesto de manifiesto una consolidada práctica, que ha reconocido su autonomía a estos efectos. Sí que hubiera sido conveniente clarificar mejor los espacios que les corresponden a cada uno de los instrumentos y seguramente afirmar que el convenio de empresa debe ser interpretado y aplicado para dotar de la mayor eficacia posible al plan de igualdad.

Una vez atendida estas reglas de articulación, los planes de igualdad que eventualmente se adopten para poder ser considerados como tales, deberían abordar necesariamente el diagnóstico de las materias legalmente exigidas, y su redacción deberá partir de los objetivos que persigue conseguir, habida cuenta que la eficacia del plan estará directamente vinculada a su concreción y a que en él se contemplen de manera precisa las medidas y medios puestos a disposición para su ejecución.

3.3. La implantación del plan de igualdad: funciones y garantías de los integrantes de la comisión negociadora

Sin perjuicio de que el plan pueda incrementar las funciones atribuidas a la comisión negociadora del mismo, conforme a lo dispuesto en el art. 6 RD 901/2020, este órgano paritario tendrá competencias en las siguientes acciones:

a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.

c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su

¹⁹ CABEZA PEREIRO, J., “Los planes de igualdad: balance y cambios normativos”, *Revista Derecho social y empresa*, vol. 12, 2020, en prensa.

implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.

e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

El art. 5 RD 901/2020 remite a las reglas de negociación estatutaria tanto en relación a la legitimación como en relación a las reglas de adopción de acuerdos, de modo que el número máximo de miembros de la comisión, existiendo representación estable, será trece miembros, mientras que la comisión tendrá como máximo seis miembros si la negociación del plan la asume la representación sindical prevista en el art. 5 RD 901/2020 para empresas sin representación.

Cabría plantearse, llegados a este punto, si podría establecerse una limitación numérica de la comisión negociadora del plan de igualdad. Aunque es relativamente habitual que, ante comités de empresa muy numerosos, se creen comisiones de trabajo reducidas, la composición de estos comités tendría que respetar los criterios de representatividad que existiesen en el seno del propio órgano unitario para impedir así que se “lamine” la presencia de opciones sindicales minoritarias reflejadas por los votantes en la composición del comité. Cuestión distinta es que en este órgano (comité de empresa) se acuerde por unanimidad, no por mayoría, que la comisión negociadora del plan de igualdad se concentre en alguno de sus miembros. Téngase en cuenta que, si una decisión como la referida se adopta por el criterio de mayoría, y la designación efectuada no respeta la representatividad sindical del órgano unitario, esta actuación podrá ser considerada por los integrantes del comité excluidos de la comisión negociadora del plan de igualdad una conducta lesiva de sus derechos, significadamente de libertad sindical, pudiendo, en su caso, impugnar el plan por incorrecta composición de la comisión negociadora.

La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres, quienes intervendrán con voz, pero sin voto. Evidentemente si la parte social quiere hacer uso de este recurso, el coste de este asesoramiento no tendrá que ser sufragado por la empresa, aunque empresas e integrantes de la comisión negociadora por el banco social podrán acceder, de forma gratuita, a alguno de los servicios de asesoramiento en el diseño y la elaboración de planes de igualdad impulsados por diversas administraciones públicas.

Insta el desarrollo reglamentario a que, siempre que sea posible, la comisión negociadora del plan de igualdad sea paritaria si bien se ha de tener en cuenta que la concreta composición dependerá finalmente de quienes en la empresa tendrá la condición de representante legal²⁰.

En caso de que la comisión fuese claramente masculinizada, y la empresa quiere avanzar en una mayor transparencia en el proceso de elaboración del plan, debiera fomentar la implicación activa de un número significativo de mujeres, aunque no sea esta una obligación legal tanto en la fase de diagnóstico a través de técnicas cualitativas como pueden ser entrevistas semiestructuradas para conocer su valoración sobre la situación de la empresa en materia de igualdad como, en su caso, en la fase de implementación del plan.

Si la negociación del plan se efectúa con una comisión sindical, será responsabilidad de los sindicatos legitimados cumplir con ambos extremos, es decir, tratar de fomentar una representación equilibrada en el seno de la comisión y que los mandatados por el sindicato tengan formación específica en igualdad de oportunidades.

La elaboración del diagnóstico y la negociación de las medidas que conformarán el plan de igualdad se realizará en el seno de la comisión negociadora, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del registro salarial, regulados en el artículo 28, apartado 2 ET. Para la realización de esta función, el art. 5.2 RD 901/2020 garantiza a los integrantes de la comisión el acceso a la información y documentación necesaria para la negociación mientras que el art. 5.8 RD 901/2020 recuerda que *“las personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega”*.

Y aunque ciertamente no hay en nuestra legislación ninguna regla expresa relativa a la buena fe en el ejercicio de las facultades de representación, probablemente no exista ningún obstáculo para entenderla comprendida en la obligación legal de sigilo (que, en buena medida, requiere actuación cautelosa respecto de los intereses legítimos de la empresa). Ha de advertirse que el art. 5.8 RD 901/2020 señala que *“las personas que intervengan en la negociación de los*

²⁰ Aunque, afortunadamente, se está incrementando el porcentaje de mujeres que tienen la condición de representantes legales (véase: https://www.eldiario.es/economia/mujeres-suponen-delegados-sindicatos-mayoritarios_0_815769117.html). Más extensamente, TORNOS, T.; RECIO, C. Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales. *Gaceta Sindical: reflexión y debate*, n.º 16, 2011, p. 251

Disponible en: https://ddd.uab.cat/pub/artpub/2011/131260/gacsin_a2011n16p241iSPA.pdf (Fecha de consulta: 24/1/2021).

planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos”.

Con esta decisión, el legislador ha querido extender las facilidades para la negociación de planes a quienes pueden participar en la comisión negociadora sin ser representantes legales de los trabajadores, pues si tuvieran esta condición (miembros del comité de empresa, delegados de personal o delegados de la sección) ya tendrían reconocido el derecho a un permiso retribuido para el desarrollo de esta función. Sin embargo, puede ocurrir que en la comisión negociadora del plan formen parte trabajadores de la empresa, mandatados por los sindicatos legitimados, debiendo resolver si estas personas tendrán derecho al permiso retribuido necesario durante el tiempo que dure la negociación del plan.

La respuesta ha de ser afirmativa. El apoyo normativo de esta propuesta se contendría no solo en el art. 5.8 RD 901/2020 sino también en el art. 37.3e) ET que califica como permiso de trabajo con derecho a remuneración, previo aviso y justificación, el tiempo empleado para realizar funciones sindicales o de representación del personal y la participación en la negociación del plan de igualdad es una actividad que se efectúa por haber sido mandatado del sindicato para formar parte de la comisión negociadora del plan. O, dicho de otro modo, lo hace por decisión del sindicato, pero en representación de sus compañeros que serán los beneficiados por la aprobación del plan de igualdad.

El tiempo dedicado a la negociación del plan no podrá ser descontado del crédito horario si se hace una interpretación coherente con la jurisprudencia dictada en relación al tiempo destinado a la negociación de convenios colectivos. Dicha doctrina sentó las bases para establecer que el crédito horario²¹ no está previsto, en puridad, para la negociación colectiva sino que “tiene por finalidad posibilitar otras actividades diferentes, como podrían ser las relativas a las reuniones del propio comité, o a relaciones con los propios representantes, o cualquier otra que redunde en exclusivo beneficio de los trabajadores, mientras que la negociación colectiva está orientada en provecho tanto de los trabajadores como de las empresas”²².

El legislador prevé un permiso retribuido específicamente destinado a esta actividad que se reconoce, conforme a lo dispuesto en el art. 9.2 LOLS, a quienes, mandatados por el sindicato, actúen como negociadores en este proceso. Este permiso también ha sido reconocido a los representantes uni-

²¹ Hace un repaso por la doctrina jurisprudencial sentada con las SSTs de 11.5.1982 (RJ 1982/3357), 31.5.1990 (RJ 1990/4525) y 21.9.1990 (RJ 1990/7034). Esta interpretación amplia es una opinión unánime en la doctrina, por todos, TORRENTS MARGALEF, J., “El crédito horario de los representantes de personal en la empresa: criterios jurisprudenciales”, *Actualidad Laboral*, vol. 3, 1991, p. 439.

²² STS 2.10.1989 (RJ 1989/7090). En la doctrina de suplicación, STSJ Galicia 27.1.2010 (Rº 4002 /2009).

tarios²³, asumiendo, con esta decisión, la posición mayoritaria entre la doctrina judicial, recordando que, de no hacerlo, la regulación contenida en la LOLS podría ocasionar un efecto perverso en un sistema de doble titularidad, cual es que la empleadora siempre optara por elegir el banco social entre los unitarios, dada su falta de obligación de retribuir a estos representantes. Para alcanzar tal conclusión, el Alto Tribunal recuerda la amplitud con la que diseña el convenio núm. 135 de la OIT el régimen de facilidades que deben garantizarse por los legisladores nacionales a los representantes legales de los trabajadores, pero, sobre todo, porque el efectivo respeto del derecho a la negociación colectiva, elevado a rango constitucional en el art. 37.1 CE, exige que sus legítimos titulares dispongan del tiempo necesario para desarrollar esta labor sin tener que destinar a esta relevante función que beneficia, no debe olvidarse, tanto a empresas como a trabajadores, el tiempo retribuido que el ordenamiento garantiza para la actuación representativa ni mucho menos si tuvieran que soportar el peso de la negociación del convenio (o, en este caso, del plan de igualdad), a costa de su propia retribución salarial.

3.4. Acreditación de la mayoría para considerar válidamente adoptado el plan de igualdad

Para que el plan de igualdad sea válidamente adoptado, señala el art. 5.6 RD 901/2020 que *“el acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos. El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente”*. Veamos separadamente cuáles son las novedades de este precepto reglamentario.

²³ STS 23.12.2005 (R° 832/2005). Un excelente comentario de esta sentencia por Xavier Solá accedido en: <http://www.upf.edu/iuslabor/012007/DerechoColectivo/xaviersola.pdf> Sobre la no consunción de crédito horario en relación al tiempo destinado a la negociación colectiva pueden consultarse, entre otras muchas, SSTSJ Andalucía 16.11.1993 (R° 1757/1993), Castilla La Mancha 14.2.2001 (R° 1552/2000), Asturias 27.9.2000 (R° 3016/2000) o Cataluña 3.12.2004 (R° 6629/2004). Véase también la cláusula prevista a este respecto en el CC Oficinas de consultoría: “no se computará dentro del máximo legal de horas mensuales disponibles para el ejercicio de sus funciones de representación, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal, miembros del Comité de empresa como ponentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido”.

En primer lugar, las decisiones de la comisión negociadora del plan se adoptarán por el criterio de mayoría y, salvo que otra cosa se establezca en el reglamento de funcionamiento, los acuerdos en relación al plan de igualdad se tomarán por mayoría absoluta de miembros de la comisión negociadora (y no de personas presentes en la reunión), y aunque ciertamente esta exigencia dificulta la adopción de acuerdos, la misma expresa de manera más fidedigna la voluntad del órgano representativo -y de los trabajadores que adoptaron con su voto esta conformación-, lo que parece especialmente congruente con la transcendencia de la decisión adoptada. En el caso de que la comisión negociadora esté compuesta por representaciones estables de naturaleza electiva, el voto habrá de ponderarse de modo proporcional, referido a la mayoría representada en la mesa de negociación y no respecto al número de los componentes de cada uno de los bancos que integran la mesa.

En relación al momento en que ha de existir y probarse la legitimación, al menos, para la negociación de convenios colectivos, y cuya interpretación se ha de extender a los planes de igualdad, debe ser cuando se constituye la mesa negociadora, y no a otra fecha posterior, pues si atendiese al resultado de posteriores elecciones –tratándose del banco social– se entraría en una dinámica de incertidumbre sobre los niveles de representatividad incompatible con el desarrollo normal de un proceso de negociación. La adecuación de la representatividad al número máximo de miembros de la comisión negociadora que, en una interpretación concordante con lo establecido en el art. 88.1 ET, alcanzará, como máximo, la cifra de trece miembros (o seis si hablamos de una comisión sindical “pura”) exige realizar una serie de operaciones aritméticas para efectuar adecuadamente el reparto, y, en muchos casos, aspectos tales como el resto más alto del porcentaje de representatividad serán vitales a efectos de decidir a qué sindicato se adjudica algún puesto en la comisión.

Refiere el art. 5.6 RD 901/2020 que, para entenderse válidamente alcanzado el acuerdo, se requerirá “la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que conforman la comisión y la conformidad empresarial”. De la interpretación doctrinal y jurisprudencial mayoritarias sobre los preceptos legales en juego puede, a su vez, inferirse el criterio de que, en los convenios colectivos de ámbito empresarial, postura que se ha de hacer extensible a los planes de igualdad, el porcentaje de representantes unitarios con los que cada sindicato cuente en la empresa no solo ha de reflejarse en la composición de la comisión negociadora sino en la aprobación del mismo.

Este principio jurisprudencial no resuelve la casuística que plantea la acreditación de la mayoría en empresa en las que se hayan conformado comisiones híbridas, en cuyo caso, cabe plantearse cómo se calculará la mayoría si quien negocia el plan de igualdad es una comisión sindical en los centros en los que no haya representación electiva, y representantes unitarios en los centros en los que sí que se ha procedido a esta elección. De la dicción legal parece claro que en lo que hace a los mandatos sindicales habrá que primar el voto basado en porcentajes representativos, debiendo calificar esta

solución como razonable, máxime si atendemos a la necesidad de que, en estos casos, se adopte un acuerdo por sujetos que actúan en sustitución de la ausente representación legal y en defensa de los intereses de la totalidad de trabajadores de los centros afectados, lo que nos fuerza a sostener que en el caso de la integración de estos mandatos sindicales en una comisión híbrida, el voto de cada sindicato presente en la mesa ha de ser único, bien en sentido favorable a la adopción del plan, bien con una postura en contra, es decir, sea cual sea el sentido del voto, representarán a todos los trabajadores del centro por el cual han sido mandatados.

Esta interpretación ha sido recientemente refrendada por la AN²⁴, enjuiciando la legalidad de un acuerdo adoptado en un proceso de consultas para la tramitación de un expediente de regulación temporal de empleo, entendiendo, “a efectos de ponderación del voto, debe tomarse en consideración aquel ámbito de la actividad económica que fue tomado como de referencia a la hora de conformarse la comisión representativa”.

Ahora bien, esta solución no es la única posible, sino que el art. 5 RD 901/2020 expresamente admite que la comisión esté conformada por mandatados del sindicato y por representantes unitarios en empresas pluricelulares que tengan centros con representación y centros de trabajo sin ella, en cuyo caso, habrá que plantearse cómo se acredita la mayoría en tales supuestos. La respuesta a esta cuestión, de enorme transcendencia práctica, es compleja y el RD no establece ningún criterio a este respecto, aunque, como se podrá intuir, no es frecuente que en la negociación puedan surgir no solamente las lógicas tensiones entre sindicatos participantes de la comisión, sino también de estos con los representantes presentes de los distintos centros sin que sea posible sostener una respuesta unívoca, máxime cuando el voto de cada uno de los representantes unitarios es personal, atendiendo, eso sí, a la representatividad de fondo, mientras que la de los mandatados del sindicato se hará teniendo en cuenta la atribución de representatividad que permitió su integración en la comisión y, en consecuencia, debiera ser en bloque por cada uno de los sindicatos presentes en la comisión.

3.5. El registro obligatorio de todos los planes de igualdad como mecanismo de impulso a la adopción negociada de los mismos

El artículo 11 del RD 901/2020 ha impuesto la obligación de inscribir todos los planes de igualdad, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.

Este registro lo hará una persona que forme parte de la comisión negociadora del plan y que haya sido designada por ésta para proceder al registro. De conformidad con el artículo 7 del RD 901/2020, en la solicitud se incorporará el resultado de la auditoría retributiva, así como un informe en el que se resu-

²⁴ SAN 5.10.2020 (Rec. 112/2020).

ma el diagnóstico y se relacionen sus principales conclusiones y propuestas, adjuntándose con la solicitud de inscripción (Anexo 2.V del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad), también el texto original del plan de igualdad firmado por los componentes de la comisión negociadora o de la parte que formula la solicitud.

Para la inscripción de los planes de igualdad, que hayan sido negociados, deberán presentarse asimismo las actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referentes a las de constitución de la comisión negociadora y de firma del plan de igualdad, con expresión de las partes que lo suscriban.

Una consulta pública efectuada en enero de 2022 al registro de planes, creado a tal efecto por el art. 11 RD 901/2020, y alojado dentro del RE-CGON, arroja la pírrica cifra de 4.479 planes de igualdad registrados, lo que evidencia un escaso cumplimiento de la obligación legal, máxime si tenemos presente que las empresas activas de más de cincuenta personas en plantilla y, por tanto, obligadas a la tenencia de un plan, rondan las 25.000, según los datos del Directorio Central de Empresas (DIRCE) que publica el INE.

4. LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO COMO OBLIGACIÓN EXIGIBLE A TODAS LAS EMPRESAS

Ya hemos referido que el art. 45 LOIEMH, desde su redacción originaria en el año 2007, obliga a todas las empresas “a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres”, mientras que el art. 48 del mismo texto legal mandata a todas las empresas a “promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”. Esta obligación se reitera en el art. 2.1 del RD 901/2020²⁵, debiendo destacar dos novedades de la redacción reglamentaria:

En primer lugar, la claridad de su redacción al incidir en que es una obligación de *todas las empresas comprendidas en el 1.2. ET*, con independencia

²⁵ Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

del número de personas trabajadoras de su plantilla, y, en segundo lugar, al incluir la obligación de todas las empresas de promover procedimientos para la prevención de las situaciones de acoso y cauces para la denuncia.

Con esta decisión, la protección frente a las situaciones de acoso en las empresas se convierte, por decisión del legislador, en materia obligatoria de la negociación colectiva estatutaria. Pero repárese en cómo la LOIEMH pretende que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido y sin casi ningún tipo de imperativo legal²⁶ las que pacten su contenido.

El art. 48 de la LOIEMH establece desde el año 2007 la obligación para todas las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y, la realización de procedimientos (protocolos) específicos para su prevención²⁷, por un lado, y para resolver los problemas que pueda plantear una concreta situación de acoso, por otro.

Hay quienes entienden que cuando el art. 48 LOIEMH utiliza la expresión “procedimientos” y no hace referencia a los protocolos está diferenciando entre unos y otros. Así ha quedado recogido por el Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación en el documento de trabajo de noviembre de 2016²⁸, que señala este respecto *“que podría deducirse que la primera denominación es más amplia y comprende cualquier clase de actuación estructurada de la empresa ante las conductas de acoso laboral mientras que el protocolo tendría un significado más estricto y se refiere a la apertura de un proceso que reúna unas garantías mínimas de competencia, neutralidad y objetividad en el tratamiento de los hechos. Por lo tanto, el protocolo sería aplicable y exigible a las empresas y administraciones públicas de unas determinadas características y dimensiones mientras que al resto solamente le sería exigible contar con un procedimiento interno de quejas para los casos de acoso que se pueden producir en su seno”*.

De igual modo, se insta a una actitud proactiva de los representantes de los y las trabajadoras, los cuales deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran perjudicarlo.

La protección frente al acoso se configura como el mecanismo más potente para la consolidación del compromiso de todas las entidades en materia

²⁶ GRAU PINEDA, C., “Los enemigos que amenazan la efectividad real de los planes de igualdad”, *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 5, 2, 2020, Instituto Universitario de Estudios de Género, p. 11.

²⁷ Y su homólogo para el empleo público en el art. 62 LOIEMH que trata expresamente la necesidad de hacer protocolos frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en las administraciones públicas y cuya finalidad es la prevención de estas conductas.

²⁸ Al documento puede accederse desde el siguiente enlace: <https://www.observatoriovascosobreacoso.com/wp-content/uploads/2017/06/seminario-del-observatorio-vasco-sobre-protocolos-marcaagua.pdf>

de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Para ello, se deberán establecer las prioridades y definir un programa de actuación en conjunto.

La normativa nacional es, en este punto, ciertamente completa, puesto que da un papel esencial a la prevención de las situaciones de acoso, pero también exige el establecimiento de procedimientos de resarcimiento de la víctima si el riesgo no ha podido ser evitado. Ahora bien, ha sido la jurisprudencia la que ha ido perfilando los contornos para considerar que existe una situación de acoso, atendiendo al conjunto de las circunstancias concurrentes en cada caso.

Respecto al tratamiento efectuado por la negociación colectiva, lamentablemente muchos textos paccionados solo han incorporado un contenido pedagógico, esto es, la reiteración de los preceptos legales con las definiciones de acoso si bien el mejor tratamiento es aquel que contempla procedimientos de actuación basados en una prevención secundaria o reactiva a las conductas de acoso, incluyendo medidas, tanto preventivas como paliativas ante estas situaciones, preferiblemente acordadas con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras. Entre las medidas preventivas, a la luz de la jurisprudencia existente en esta materia, estarían las siguientes:

1. Incluir una declaración pública de tolerancia cero con estas actitudes que sea conocida por toda la plantilla. Puede estar disponible en el portal del empleado o en la intranet de la compañía.
2. Creación de procedimientos para la canalización de denuncias, con medidas tales como teléfonos de atención o un mecanismo de notificación electrónico.
3. Realización de actuaciones de información o sensibilización con toda la plantilla.
4. Desarrollo de planes integrales de prevención del acoso en la empresa.

Respecto a las medidas paliativas (producida ya la situación de acoso) pueden señalarse las siguientes actuaciones:

1. Garantizar la confidencialidad del denunciante.
2. Ofrecer apoyo incondicional a la persona acosada.
3. Iniciar un procedimiento de investigación e incoar un expediente informativo.
4. Medida cautelar: separación de la víctima y el presunto agresor, sin que eso signifique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufre acoso.

El RD 901/2020 ha reforzado notablemente la eficacia de los procedimientos de actuación para la prevención del acoso al exigir que los mismos contemplen, en todo caso, los siguientes ítems:

- a) *Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.*
- b) *Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.* De este modo, todas las personas tienen derecho a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable, no pudiendo conllevar tal acción ningún tipo de represalia o trato desfavorable por incoar una denuncia, debiendo garantizar que el procedimiento establecido en el protocolo salvaguarda la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por la situación de acoso.
- c) *Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.*

Además, los procedimientos de actuación responderán a los siguientes principios:

- a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- e) Diligencia y celeridad del procedimiento. Resultaría conveniente que los protocolos recogieran un sistema de seguimiento de los casos de acoso ya que ello dotaría de más eficacia al propio procedimiento de intervención y otorgaría más confianza a sus posibles usuarios, al poder constatar éstos que su iniciativa tendrá un resultado final con una aplicación efectiva (en efecto, una de las críticas que vienen haciéndose a los protocolos es que no garantizan suficientemente a la víctima que, de demostrarse el acoso, la empresa va a adoptar una solución real y efectiva en un plazo breve de tiempo).
- f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

Asimismo, y conforme al artículo 48 LOIEMH, a efectos de la adopción, aplicación, seguimiento y evaluación de los procedimientos específicos para la prevención y protección del acoso sexual y acoso por razón de sexo, podrán tenerse en cuenta los manuales, guías o recomendaciones que elaboren las administraciones públicas.

Además, y con el objetivo último de reforzar la transparencia de este tipo de actuaciones, el art. 12 del RD 901/2020 modifica el RD 713/2010 para

permitir “*el depósito voluntario las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas conforme a los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo*”.

5. LA LLAMADA A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA LA ELIMINACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL. LAS NUEVAS OBLIGACIONES EN MATERIA DE TRANSPARENCIA INCORPORADAS EN EL ART. 22.3 ET PARA LOS NEGOCIADORES DE CONVENIOS Y PLANES

La aprobación del RD Ley 6/2019 ha supuesto un notable impulso para que la igualdad salarial deje de ser una materia pendiente de la negociación colectiva²⁹, teniendo en cuenta que los convenios colectivos son la fuente principal de fijación tanto de los sistemas de clasificación profesional como de las estructuras salariales, de forma que los interlocutores sociales se convierten, en demasiadas ocasiones, en corresponsables de las discriminaciones indirectas generadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres. Lamentablemente, muchos convenios y planes de igualdad solo contemplan una declaración programática tendente a garantizar la igualdad de remuneración por la prestación de un trabajo de igual valor, pero sin establecer ninguna referencia a la determinación de los parámetros que sirven para la conformación de la retribución salarial. Sin embargo, la “*acción de los interlocutores sociales en este ámbito resulta imprescindible, no solo porque la reclamación individual en un contexto de precariedad generalizada no otorga adecuada solución al problema, sino sobre todo porque la discriminación retributiva es un tipo de discriminación que tiene actualmente una indudable dimensión colectiva, no solo en su dimensión sino también en su tutela*”³⁰.

La clasificación profesional no es solo el instrumento que determina las funciones de los trabajadores, sino que también sirve para concreción de las retribuciones. Precisamente, por esta funcionalidad, el sistema clasificatorio puede configurarse como un potencial instrumento de gestión empresarial antidiscriminatorio³¹. Lamentablemente, numerosos estudios cualitativos advierten de “*que los mecanismos de clasificación profesional establecidos en*

²⁹ FERNÁNDEZ PEINADO MARTÍNEZ, A.; BASTERRA HERNÁNDEZ, M., “Principales actuaciones en materia de no discriminación por razón de sexo en las empresas con el distintivo “igualdad en la empresa”. Puntos críticos y propuestas de mejora”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, 3, 2019, p. 31.

³⁰ BALLESTER PASTOR, M. A., *La discriminación retributiva por razón de sexo: Brecha salarial y desigualdades de género en el mercado de trabajo*, cit., p. 60.

³¹ SALDAÑA VALDERAS, E., “Discriminación salarial”, en PÉREZ DEL RÍO, T. (ED.) *La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999, p. 217.

*la negociación colectiva sectorial son, en determinados casos, fuentes de discriminación directa o indirecta*³², bien porque incorporan en su articulado discriminaciones directas por la “herencia” de convenios que distinguían sin justificación algunas clasificaciones diversas para hombres y mujeres, bien porque su aplicación genera discriminaciones indirectas, esto es, *«tratamientos formalmente no discriminatorios de los que derivan, por las diferencias fácticas que tienen lugar entre trabajadores de diferente sexo, consecuencias desiguales perjudiciales por el impacto diferenciador y desfavorable que tratamientos formalmente iguales o razonablemente desiguales tienen sobre los derechos de uno y otro sexo*³³ *a causa de la diferencia sexual»*³⁴, generalmente al pactar una retribución inferior de categorías o grupos profesionales feminizados en comparación con otros de mayor presencia masculina³⁵.

En demasiadas ocasiones, es el convenio colectivo el que cronifica la segregación ocupacional al incorporar cláusulas que, sin ser discriminatorias en su formulación jurídica, vienen a jugar el papel de perpetuar la brecha salarial, limitándose simplemente a dar una regulación aparentemente neutra, pero que encubre estereotipos de género en la clasificación profesional. Es, además, muy frecuente que las estructuras salariales sean opacas, y ello a pesar de que la Recomendación adoptada por la Comisión Europea el 7 de marzo de 2014 abogaba por el *“refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia”*³⁶ al tiempo que insta a que en la negociación colectiva el valor de cada trabajo *“deberá evaluarse y compararse utilizando criterios objetivos tales como los requisitos educativos, profesionales y de formación, la cualificación, el esfuerzo y la responsabilidad”*³⁷.

A juicio de la más autorizada doctrina³⁸, *“ello significa algo más que la sola prohibición de establecer sistemas de clasificación basadas en criterios no discriminatorios: el deber legal impuesto va más allá y supone, en reali-*

³² GIMENO DIAZ DE ATAURI, P., “Igualdad de remuneración por razón de sexo: medidas por la equiparación y contra la brecha salarial”, cit., p. 119.

³³ SÁEZ LARA, C., “Negociación colectiva e igualdad salarial entre hombres y mujeres”, en Sáez Lara, C., Navarro Nieto, F. (eds.) *La negociación colectiva ante los retos sociolaborales del Siglo XXI. Libro en memoria de la profesora María José Rodríguez Crespo*, Bomarzo, Albacete, 2020, p. 100.

³⁴ MERCADER UGUINA, J. R., “Art. 17”, en AAVV. (ed.) *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 3ª, Lex Nova, Valladolid, 2014, p. 250.

³⁵ BALLESTER PASTOR, M. A., “Discriminación por razón de sexo y negociación colectiva”, en *Discriminación de Género en la negociación colectiva del País Valencià*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, p. 91.

³⁶ 2014/124/UE: Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia.

³⁷ SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE IGUALDAD DE CCOO. *La Brecha Salarial de Género: análisis y propuestas sindicales para la negociación colectiva*. Confederación Sindical de CCOO, Madrid 2015, pág. 9. http://www.cantabria.ccoo.es/comunes/recursos/5/2290747-Proyecto_Equal_Pay.pdf.

³⁸ RAMOS QUINTANA, M., “Carrera profesional de las mujeres y promoción en el trabajo: un análisis jurídico con perspectiva de género”, en López López, J. (ed.) *Derechos@género*, Bomarzo, Albacete, 2019, p. 95.

dad, que cuando los sujetos negociadores vayan a fijar el sistema clasificatorio habrán de poner en el centro de sus intereses la garantía de la ausencia de toda discriminación, ya sea directa o indirecta”.

Para revertir que el sistema clasificatorio sea, al tiempo, causante y perpetuador de la brecha salarial, el RD Ley 6/2019 insta a que, en los convenios colectivos, pero también en los planes de igualdad, se haga un análisis correlacional para evitar sesgos de géneros en la estructura en la que se divide la plantilla de una concreta empresa. Los estereotipos en un mercado de trabajo claramente segregado como el español tienen una proyección directa en la peor valoración económica del empleo femenino.

A pesar de este esfuerzo normativo, lo cierto es que la identificación del trabajo de igual valor es un *“problema muy esquivo a resolverse con pautas generales. En primer lugar, habría que definir los parámetros del trabajo igualmente valioso y luego admitir ciertos criterios de distinción, que puedan considerarse en sí mismos admisibles dentro de la prohibición de la discriminación sexista”*³⁹. Consciente de esta dificultad, señala el art. 3 RD 902/2020 que *“a fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución”*.

Esta nueva obligación se materializa en el art. 9 RD 902/2020 cuando exige a las mesas negociadoras de los convenios colectivos *“asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor”*.

6. BIBLIOGRAFÍA CITADA

- ARAGÓN GÓMEZ, C., “El impacto de la conciliación en el acceso a la protección del sistema de Seguridad Social”, en AA.VV. (ed.) *Protección a la familia y Seguridad Social. Hacia un nuevo modelo de protección social*, Laborum, Murcia, 2018.
- CABEZA PEREIRO, J., “Los planes de igualdad: balance y cambios normativos”, *Revista Derecho social y empresa*, vol. 12, 2020.
- ELIZALDE SAN MIGUEL, B., “Igualdad, conciliación y cuidados: problemas de aplicación y su impacto en la empresa”, en Sierra Hernández, E., Vallejo Dacosta, R. (eds.) *Diseño e implantación de planes de igualdad en las empresas*, Aranzadi, Navarra.

³⁹ CABEZA PEREIRO, J., “La discriminación retributiva por razón de sexo como paradigma de discriminación sistémica”, *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, vol. 25, 2012, p. 90.

- FABREGAT MONFORT, G., *La obligatoriedad del plan de igualdad tras el RDL 6/2019, de 1 de marzo*, Bomarzo, Albacete, 2019.
- FERNÁNDEZ PEINADO MARTÍNEZ, A.; BASTERRA HERNÁNDEZ, M., “Principales actuaciones en materia de no discriminación por razón de sexo en las empresas con el distintivo “igualdad en la empresa”. Puntos críticos y propuestas de mejora”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, n.º 3, 2019, pp. 27-73.
- GRAU PINEDA, C., “Los enemigos que amenazan la efectividad real de los planes de igualdad”, *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 5, n.º 2, 2020, Instituto Universitario de Estudios de Género, pp. 8-32.
- MARÍN ALONSO, I., “El uso irregular del crédito horario y la potestad disciplinaria del empresario”, *Aranzadi Social*, vol. 19, 2000.
- MARTÍNEZ MORENO, C., “Los planes de igualdad: balance y cambios normativos”, *Revista Derecho social y empresa*, vol. 12, 2020.
- MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A.; NIETO ROJAS, P., “Medidas y planes de igualdad en las empresas”, en García-Perrote Escartín, I., Mercader Uguina, J. R. (eds.) *La ley de igualdad : consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Lex Nova, Valladolid, 2007.
- NIETO ROJAS, P., “Los planes de igualdad”, en Blázquez Agudo, E. (ed.) *Especialista en gestión de políticas de igualdad*, Aranzadi, Navarra.
- NIETO ROJAS, P., “Medidas y planes de igualdad en las empresas. Proceso de creación e implantación.”, en Mercader Uguina, J. R. (ed.) *Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007.
- TORRENTS MARGALEF, J., “El crédito horario de los representantes de personal en la empresa: criterios jurisprudenciales”, *Actualidad Laboral*, vol. 3, 1991, pp. 415-429.

Tercera Ponencia

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: UNA HERRAMIENTA PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

KAI SOLAGAISTUA BARRENCHEA
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social

La semana del 11 de septiembre, el semanario *The Economist* se plantea la siguiente pregunta: “*Why nations that fail women, fail*” (“Por qué las naciones en las que las mujeres fallan, fallan”)

No cabe duda de que el grueso de las personas coincidimos en que tras el principio de igualdad por razón de sexo subyacen valores superiores de dignidad, de libertad, de solidaridad, de justicia social. Y junto a estos valores superiores concurre, además, una razón económica, muy vinculada a los motivos anteriormente mencionados; se trata de conceptos difícilmente disociables. En este sentido, parece claro que un país, una sociedad no pueden permitirse (tampoco las empresas pueden hacerlo) que el 50 por 100 de la población (mujeres trabajadoras) esté infravalorada y no les sea permitido desarrollarse plenamente, al máximo de su potencial, en el ámbito de la relación laboral. Esto es lo que vienen manifestando, desde hace tiempo, distintas personas expertas tanto del Fondo Monetario internacional como del Banco Mundial al afirmar que “*Hay amplias evidencias de que cuando las mujeres pueden desarrollar plenamente su potencial en el ámbito del mercado de trabajo los beneficios macroeconómicos son significativos*” (Loko y Diouf, FMI; Dollar y Gatti, BM). Resulta sencillo entender que cuando el cien por cien de la población trabajadora se pone a trabajar pudiendo desarrollar el máximo de su potencial, necesariamente todo ello va a redundar en beneficio del colectivo, del conjunto, siendo así que el todo será superior a la suma de sus partes.

Con el fin de alcanzar el objetivo del pleno desarrollo de todas las personas trabajadoras, mujeres y hombres, será necesaria, a mi modo de ver, la interrelación de, al menos, tres pilares fundamentales: la negociación colectiva, la seguridad y salud en el trabajo y la integración del principio de igualdad.

Desde luego, la negociación colectiva va a ser imprescindible en la creación de normas, en su ámbito de aplicación. En este sentido, es importante que las personas que participan en la negociación sean conscientes de esta noble función de creación normativa que tienen atribuida. En segundo lugar, para abordar esta negociación colectiva en su máxima expresión es necesario introducir mejoras en la normativa de seguridad y salud en el trabajo. Es poco habitual que los convenios colectivos aborden esta materia (si acaso reiteran los propios preceptos normativos y quizá alguna referencia sobre la mater-

nidad y la lactancia) quizá porque el propio artículo 2.2 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales atribuye a las normas en materia de seguridad y salud su carácter de “*Derecho necesario mínimo indisponible*” y parece que no va a dejar margen a la negociación colectiva, sin embargo, acto seguido, ese mismo artículo 2.2 de la Ley de Prevención nos abre una puerta enorme que es necesario transitar para abordar esta materia también en el ámbito de la negociación colectiva. Y es en ese punto donde se ofrece a los agentes sociales la posibilidad de mejorar y desarrollar la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo; no cabe duda de que con esa mención expresa de la Ley (“*pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos*”) se ofrece mucho campo para recorrer y la posibilidad, entre otras, de llevar a cabo la integración de la perspectiva de género en materia de seguridad y salud en el trabajo, tan ausente y silenciada en la legislación reguladora de esta materia. Apenas el artículo 26 de la Ley 31/1995 donde se regula la maternidad y la lactancia; y el artículo 15.1 d) y g) de la mencionada Ley que con una mirada generosa podríamos interpretar como un camino para la integración de la perspectiva de género en materia de seguridad y salud en el trabajo, en lo que se refiere a la adaptación del puesto de trabajo a la persona o cuando se refiere a las condiciones de trabajo, considerando, asimismo, que el artículo 4 de la Ley Orgánica de igualdad entre mujeres y hombres de 2007 atribuye a la igualdad entre mujeres y hombres un carácter de principio informador del ordenamiento jurídico que deberá integrarse y observarse en cualquier interpretación y aplicación de las normas.

Pero más allá del mandato legal que establece la obligación de integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombre, en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, esta obligación nace directamente de la propia realidad, de los propios hechos que nos encontramos cada día en cada puesto de trabajo, y son estos hechos los que, en parte, van a determinar esa necesidad de integrar la perspectiva de género en este ámbito.

En primer lugar, debemos considerar que las personas trabajadoras, hombres y mujeres, tenemos una naturaleza biológica distinta. Es evidente que los cuerpos humanos masculino y femenino son distintos, no solo por nuestras características antropométricas, sino también porque nuestros sistemas biológicos funcionan o reaccionan ante sustancias iguales de manera distinta. Por lo tanto, a partir de esa naturaleza biológica distinta deberemos abordar también la seguridad y salud en el trabajo, de forma diferenciada.

Por mostrar algunos ejemplos, deberíamos mencionar los valores límite ambientales de la higiene industrial. Los valores límite ambientales son una serie de medidas estandarizadas a partir de las cuales la exposición a una sustancia química se considera nociva para la salud de las personas expuestas. Sin embargo, esos valores límite ambientales están fijados a partir de unos patrones masculinizados, sin consideraciones biológicas diferenciadas entre mujeres y hombres, de manera que habría que reflexionar sobre si estamos poniendo en riesgo o no protegiendo adecuadamente al 50 por 100 de la población expuesta, es decir, a las mujeres trabajadoras expuestas.

En este sentido, la experta de la OIT Valentina Forastieri señala que “*Los estándares individualizados de exposición a agentes físicos, químicos o biológicos evitarían la discriminación y garantizarían la protección de la salud de todos los trabajadores (...)*”

En otros campos ocurre algo similar. En la investigación médica o en la investigación farmacológica, por ejemplo, hasta los años 90 no se incluyó a las mujeres en los experimentos, en los ensayos clínicos, probablemente porque, como señala la endocrina y pediatra Carme Valls, las mujeres incorporamos un factor, una variable añadida que es la variable de ovulación, que dificulta el análisis.

Continuando con el campo de la exposición a sustancias químicas, en el ámbito de la higiene industrial, tampoco podemos perder de vista todas aquellas sustancias con la capacidad para alterar nuestro sistema endocrino. Se trata de los denominados disruptores endocrinos. Entre los alteradores endocrinos más habituales en el entorno laboral podemos mencionar algunos como los hidrocarburos aromáticos policíclicos; plaguicidas como los piretroides; ftalatos como el dietilftalato; solventes orgánicos como el tolueno, compuestos alquilfenólicos; piroretardantes bromados como el hexabromocyclodecano; metales como el cadmio; bisfenol A, parabenos y otros.

Existe evidencia científica de que determinadas sustancias químicas son capaces de alterar nuestro sistema endocrino y que lo hacen de manera diferenciada en mujeres y en hombres. Así, la exposición a este tipo de sustancias disruptoras, en el caso de las mujeres expuestas se asocian con el cáncer de mamá, cáncer de endometrio, con malformaciones en el feto en el caso de mujeres embarazadas y, sin embargo, en el caso de hombres trabajadores expuestos, se relacionan con cáncer de testículos, cáncer de próstata, con la reducción de la cantidad de espermatozoides, con la reducción de los niveles de testosterona, modificación de concentraciones de hormonas tiroideas. De manera que, difícilmente será posible proteger de forma adecuada la seguridad y la salud de las personas trabajadoras frente a esta exposición a sustancias químicas, en este caso disruptores endocrinos, si no se consideran las diferencias existentes entre mujeres y hombres. Resulta necesario hilar más fino y profundizar en la investigación llevando a cabo la integración de la perspectiva de género, para poder adoptar medidas preventivas adecuadas y garantizar así la seguridad y salud de todas las personas trabajadoras, de manera eficaz.

Otra de las realidades que nos ponen de manifiesto la necesidad de introducir la perspectiva de género en materia de seguridad y salud en el trabajo es la referida a los Equipos de Protección Individual. Por mencionar uno, resulta muy elocuente, por su propio nombre, el caso del denominado “*Traje hombre al agua*”. —sólo su denominación nos ofrece mucha información al respecto—. Si se diera la circunstancia de que en este momento estuviéramos en un buque en alta mar, si sonara la alarma de peligro y tuviéramos que ponernos el traje de “hombre al agua” y tirarnos al mar, el 90 por 100 de las mujeres iríamos

directamente al fondo, porque el traje se nos habría llenado de agua. Lejos de protegernos, el traje nos dejará desprotegidas por una razón muy sencilla, porque no está concebido con una perspectiva de género; porque nadie pensó que en un buque en alta mar pudiera haber una mujer que pudiera, en un momento dado, necesitar ese traje; así de sencillo. Con una mera modificación en el diseño de un traje evitaríamos lo que pretendiendo ser una protección, realmente se convierte en un riesgo. Se trata de equipos de protección individual concebidos para estándares masculinos, de manera que las mujeres quedaríamos desprotegidas en caso de necesitar usarlos; el propio EPI podría constituir un riesgo en sí mismo.

En este sentido, la autora Karen Messing, en su estudio “La salud y seguridad de las trabajadoras canadienses: Un documento de referencia” (1991) sobre mujeres que trabajaban en ocupaciones masculinizadas, ya puso de manifiesto que se quejaban de las botas, de los guantes mal ajustados, de las podadoras difíciles de manejar, de los asientos en los tractores demasiado alejados del volante, entre otros asuntos. Y si bien han transcurrido más de 30 años desde su publicación, aún hoy seguimos encontrándonos con este tipo de situaciones.

Debemos mencionar, asimismo, los Equipos de Trabajo, herramientas, máquinas, etc. Cuántas veces, en el ámbito de la visita inspectora, encontramos a mujeres, (si bien no hay muchas), desarrollando su actividad en equipos de trabajo, de puntillas porque de lo contrario, no alcanzan, o teniendo que realizar movimientos/posturas forzadas por encima de los hombros, porque de lo contrario no es posible operar el equipo. Nuevamente, nadie pensó que una mujer, que tiene características antropométricas diferentes, pudiera manipular ese equipo de trabajo, máquina, herramienta, etc., así que no está diseñado pensando en esa posibilidad. Nuevamente se pone de manifiesto la necesidad de introducir la perspectiva de género no sólo a posteriori, en el ámbito de las medidas preventivas sino también en el origen, en la concepción de las empresas, sistemas, puestos de trabajo, equipos de trabajo, etc.

Por otro lado, junto a estas características biológicas, antropométricas, físicas diferenciadas entre mujeres y hombres, que podríamos encuadrar bajo el rasgo diferenciador del sexo, tenemos también todas las características y rasgos que se encuadran en el concepto de género. Se trata de rasgos, roles, comportamientos, prejuicios adquiridos, que derivan de una construcción social de lo que debe ser femenino y lo que debe ser masculino.

En el ámbito de las relaciones laborales, este concepto de género se refleja en la segregación sexual del trabajo. En términos generales, puede afirmarse que las mujeres suelen estar más presentes en el sector servicios (empleadas de hogar, hostelería, en la sanidad, en la educación, y en labores administrativas o auxiliares). Sin embargo, los hombres tienen mayor presencia en la construcción, en los trabajos industriales o puestos técnicos especializados, así como en los puestos relacionados con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM).

Esta segregación horizontal no resulta neutra sino que tiene implicaciones importantes en el ámbito de la relación laboral, en la medida en que la valoración de los puestos de trabajo feminizados y masculinizados no se efectúa con parámetros de igualdad y, en consecuencia, se producen diferencias salariales entre unas y otros, además de otras consecuencias asociadas a la precarización, en el caso de los puestos de trabajo feminizados.

Según Elson, *“Los hombres y las mujeres trabajan en todos los sectores, pero hay variaciones sistemáticas en la división genérica del trabajo. El trabajo de cuidado no remunerado, el trabajo voluntario y el trabajo informal remunerado y no remunerado tienden a ser realizados mayoritariamente por mujeres (con alta participación de las mujeres en este tipo de empleo), mientras que el trabajo formal remunerado en los sectores privado, público y de ONG tiende a ser realizado mayoritariamente por hombres (con alta participación de hombres en este tipo de empleo)”* (Elson, 2000: 28).

Esta segregación en el mercado de trabajo necesariamente nos va a llevar a una exposición de riesgos completamente diferenciada y esa exposición completamente diferenciada nos va a llevar, en un siguiente paso, a dolencias también diferenciadas. Por lo tanto, será necesario abordar esta materia también de forma diferenciada porque de lo contrario, no vamos a poder garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras expuestas.

En este ámbito del género, nos encontramos con un gran caballo de batalla que es la conciliación de la vida laboral y familiar que, sin duda, tiene una gran incidencia en la seguridad y salud en el trabajo. Tal y como se desprende de una publicación del Consejo General del Poder Judicial, referida al período 2010-2012, y, por lo tanto, sin considerar el efecto del Real Decreto 6/2019 de 1 de marzo, en relación con esa materia, la conciliación sigue siendo “cosa de mujeres” y aún debemos trabajar para llegar a la corresponsabilidad. Pues bien, esa conciliación de la vida laboral y familiar supone prolongar la jornada laboral, (se trata del denominado trabajo informal, no remunerado) y, asimismo, prolongar la exposición a distintos riesgos y la exposición a otros riesgos (entre otros, psicosociales y los que van a provocar trastornos músculo-esqueléticos), lo cual también debería tenerse en consideración a la hora de evaluar un riesgo laboral, en la medida en que esa realidad forma parte de la persona trabajadora; no la podemos obviar, no la podemos pasar por alto porque incide directamente en el trabajo.

Como se mencionaba anteriormente, la segregación laboral horizontal en el trabajo determina que los riesgos a los que estamos expuestas las personas trabajadoras sean distintos en función del sexo y del género. Y al mismo tiempo, este hecho determina que los trabajadores hombres sufran más accidentes de trabajo que las mujeres trabajadoras y, al mismo tiempo, que las mujeres sufran más enfermedades (profesionales) que los hombres, fundamentalmente en el ámbito de los trastornos musculoesqueléticos y de los riesgos psicosociales. Los trabajadores hombres están vinculados -por su actividad, por el sector al que se dedican-, a la manipulación manual de cargas y eso va a favorecer

la aparición de accidentes de trabajo, sin embargo, en el sector servicios, por ejemplo, mayoritariamente ocupada por mujeres trabajadoras, las mujeres van a estar expuestas, fundamentalmente, a posturas forzadas y movimientos repetitivos, lo cual requiere de una acumulación a lo largo del tiempo; no se manifiesta de forma abrupta, en un momento determinado sino que, normalmente, la dolencia aparece como consecuencia de una acumulación de sobreesfuerzo. En estos casos, a menudo ocurre que las trabajadoras acuden al centro de salud y les dan tratamiento de contingencia común, a veces derivadas de las Mutuas que les han contestado diciendo que a partir de los 40 todas tenemos dolencias en la espalda. De esta deriva tenemos como resultado la infradeclaración de accidentes de trabajo y, sobre todo, la infradeclaración de enfermedades profesionales, lo cual va a perjudicar en mayor medida a las mujeres trabajadoras, de acuerdo con las razones antes expuestas.

En relación con los riesgos psicosociales, la doctora Carme Valls, en su *“Mujeres invisibles en la Medicina”* aporta un dato muy llamativo, a mi modo de ver, que es que el 84 por 100 de los psicofármacos que se recetan en este país se recetan a mujeres. Llama la atención también, y así lo pone de manifiesto la autora, que la solución a este tipo de dolencias se base en tratamientos farmacológicos, sin revisar el origen o el motivo de la situación que provoca tales dolencias. Y en el caso de indagarse al respecto, sin considerar siquiera la posibilidad de que el trabajo pudiera ser un factor a tener en cuenta. No cabe duda de que las dolencias derivadas de la materialización de los riesgos psicosociales, normalmente de origen multicausal y, por lo tanto, no pueden desvincularse del trabajo formal e informal desarrollado por las personas trabajadoras.

Como manifiesta Barnett R.C. en la Enciclopedia de seguridad y salud en el trabajo (OIT) *“Con la sola excepción de lo referente al aparato reproductor, cuando los investigadores han estudiado los problemas de la salud física y lesiones físicas, se han centrado en el hombre y en las variantes de su trabajo, y cuando se han estudiado los trastornos mentales se han centrado normalmente en la mujer y en las variantes de su función social”*.

Todas estas situaciones, tienen su origen, muchas veces, en el ámbito de la relación laboral lo cual ahonda la situación de precariedad laboral, especialmente para las mujeres que, como ya sabemos están siempre a la cabeza en las tasas de desempleo, especialmente en el caso del colectivo de mujeres trabajadoras jóvenes o mayores de 45 años; también son las principales encargadas de la conciliación familiar y laboral lo que nos lleva al trabajo informal no remunerado; a las prolongaciones de jornada no remunerada; a los contratos a tiempo parcial no deseados; a la brecha salarial, entre otros factores. Todos estos factores son factores de riesgos psicosociales que van a redundar y profundizar en una precariedad laboral donde la mujer va a estar especialmente expuesta.

En este contexto, no podemos dejar de mencionar el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la relación laboral así como la discriminación

por razón de sexo en el trabajo, que en ocasiones, obedece a cuestiones de seguridad y salud, ya que es posible que, desde una perspectiva preventiva (considerando que la normativa sobre manipulación manual de cargas introduce alguna diferencia de género), el puesto de trabajo sea apto para hombres y no lo sea para mujeres, lo cual, en ocasiones inhibe la contratación o ascenso de mujeres a esos puestos (normalmente mejor valorados y, en consecuencia, mejor remunerados).

Una vez se ha puesto de manifiesto la necesidad de introducir la perspectiva de género también en la seguridad y salud en el trabajo, resulta necesario insistir en la idea de que los agentes sociales son imprescindibles para ello, abordando la negociación colectiva en su máxima extensión, con toda la intensidad que nos permite la Ley 31/1995, para lo cual, una de la principales tareas que, en mi opinión, les corresponde es la adecuada descripción y valoración de los puestos de trabajo, como punto de partida. Evitar el sesgo de género en el origen es fundamental ya que, en caso contrario, si el punto de partida nace equivocado (infravalorando las funciones desempeñadas en los puestos feminizados) todo lo que se construya sobre él estará también equivocado. Para llevar a cabo la valoración de los puestos de trabajo, a mi modo de ver, es imprescindible identificar todas y cada una de las funciones que se llevan a cabo y atribuirles el valor que tengan en relación con su aportación al proceso productivo, al margen de otras consideraciones que se remuneran por otras vías, porque, de lo contrario, estaremos infravalorando las funciones mayoritariamente desempeñadas por las mujeres. No podemos olvidar que, debido a la segregación sexual del trabajo, los puestos donde, en general, concurren, por ejemplo, las circunstancias de peligrosidad, penosidad o toxicidad son ocupados por trabajadores hombres y no por mujeres. Pues bien, si a la hora de valorar el puesto consideramos estos factores y les atribuimos un valor, siempre tendremos el puesto feminizado peor valorado, con menor remuneración, que el puesto masculinizado, aunque su aportación al proceso productivo y las condiciones exigidas para el acceso y desarrollo del puesto sean análogas. Todo ello, lógicamente, sin perjuicio de la necesidad de abonar todas las circunstancias concurrentes, por otras vías.

A esto se une una percepción del riesgo diferenciada en función de si las personas trabajadoras son mayoritariamente hombres y mujeres. Es decir, si pensamos en el sector de la industria química, mayoritariamente ocupado por trabajadores hombres, parece innegable que los trabajadores/as que ocupen algunos puestos de trabajo estarán expuestos/as a sustancias tóxicas y, en consecuencia, a su salario base se sumará el complemento de toxicidad. Pero, no nos lo planteamos de la misma manera en el caso del sector de peluquería, donde el grueso de las personas trabajadoras son mujeres, donde no se menciona el complemento de toxicidad. En general, no tenemos la percepción subjetiva de que en un puesto de peluquera (puesto altamente feminizado) concorra un riesgo de toxicidad, al contrario de lo que ocurre con un puesto de operario en la industria química.

Otro de los aspectos para los que son imprescindibles los agentes sociales es para la concienciación y sensibilización de la población trabajadora, sobre

la necesidad de introducir sesgos de género, en el ámbito de toda la empresa. Y esto entronca con el principio de integración del artículo 16 de la Ley 31/95. Es decir, es necesario que todas las personas que forman parte de la empresa estén absolutamente concienciadas de la necesidad real de integrar la prevención de riesgos en la empresa y con ella, el principio de igualdad y no discriminación, para lo cual los agentes sociales tienen un papel especialmente importante.

Para el desempeño adecuado de estas funciones por parte de la representación legal de las personas trabajadoras, así como de las representaciones sindicales, será necesario que los datos aportados por las empresas consten desagregados por sexos, para tener un conocimiento real de la situación de la empresa. De lo contrario no será posible identificar dónde se ubica el problema real, en caso de existir y, en consecuencia, no será posible abordarlo con las adecuadas medidas.

Asimismo, la actuación de la representación legal de las personas trabajadoras cobra gran relevancia en el ámbito de la información y formación a todas las personas trabajadoras, de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 18 y 19 de la Ley 31/95, en la medida en que deben velar porque tales obligaciones empresariales se cumplan adecuadamente. También en el ámbito de la vigilancia de la salud, prevista en el artículo 22 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre, en lo referido al control de los protocolos aplicables en cada caso. Resulta imprescindible revisar cuáles son esos protocolos que se aplican a cada puesto, en función de los riesgos concurrentes, y si realmente tales protocolos son los adecuados para vigilar la salud de las personas trabajadoras que ocupan dichos puestos, considerando con mayor rigor, si acaso, los supuestos de especial sensibilidad de las personas trabajadoras, ya sean personas discapacitadas, mujeres embarazadas o lactantes o personas que tienen cualquier otra especial sensibilidad.

Pues bien, de lo anteriormente expuesto puede concluirse que resulta del todo necesario, imprescindible, diseñar puestos de trabajo y elegir equipos de trabajo y equipos de protección individual considerando las características antropométricas y biológicas de las personas y será, asimismo, necesario considerar el impacto de género cuando se adopten medidas preventivas y cambios organizativos. Más allá de la relevancia, también en este campo, de la necesidad de fomentar la información, formación y la sensibilización inclusiva para eliminar o reducir los estereotipos y roles de género. En definitiva, resulta imprescindible integrar la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo y para ello la negociación colectiva constituye una herramienta extraordinariamente útil.

Mesa Redonda:

**LOS INTERLOCUTORES SOCIALES ANTE LAS MEDIDAS
DE IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

MARICRUZ VICENTE PERALTA

Secretaria de Acción Sindical y Empleo de la C.S. de CCOO

OLIMPIA DEL ÁGUILA CAZORLA

Responsable de Igualdad y de Seguridad Social del Departamento
de Empleo, Diversidad y Protección Social de CEO

MARIANO HOYA CALLOSA

Vicesecretario General de Política Sindical de UGT

TERESA DÍAZ DE TERÁN LÓPEZ

Directora del Departamento Sociolaboral de CEPYME

MARICRUZ VICENTE PERALTA
Secretaria de Acción Sindical y Empleo de la C.S. de CCOO

“Vivimos en sociedades formalmente igualitarias y en que la mayor parte de las personas declara apoyar el valor de la igualdad. Sociedades en las que no es raro escuchar que «ya hay Igualdad» entre hombres y mujeres. Pero la realidad es que tal igualdad no existe, que lo que hay son nuevas formas de reproducción y aceptación de la desigualdad”.

(Ana de Miguel, Neoliberalismo sexual)

LAS POLITICAS DE IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

No hay duda de que lo que se conoce como la ‘*revolución del siglo XX*’ deriva del acceso de las mujeres a la formación en todos los ámbitos, cuya consecuencia más relevante se evidencia en su incorporación masiva al trabajo asalariado. Sin embargo, a pesar de los avances que se han producido, en la actualidad se mantienen escollos importantes que necesitamos superar para poder hablar de igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en las relaciones de trabajo.

A pesar de esta “*revolución*”, los problemas estructurales de la realidad laboral de las mujeres siguen persistiendo. Entre ellos destacan que las mujeres tienen una menor tasa de actividad, mayor tasa de desempleo, mayor tasa de temporalidad, y mayor tasa de parcialidad no deseada. Como sociedad no hemos sido capaces de romper la segregación ocupacional que provoca la división sexual del trabajo, es decir, la ubicación de las mujeres en los sectores con peores condiciones laborales y salarios más bajos, mientras que su presencia en gran parte de los sectores y subsectores de mayor productividad y valor añadido sigue siendo aún escasa. Por otro lado, el techo de cristal y el suelo pegajoso dificultan su ascenso profesional y su progresión en las jerarquías ocupacionales.

En este contexto, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOI) se nos presenta como una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo, promoviendo acciones y medidas dirigidas a

remover esos obstáculos y a modificar los estereotipos sociales que dificultan alcanzar la igualdad laboral, como nos mandata la Constitución Española.

No se debe olvidar que previamente a la aparición de esta normativa legal, las políticas de igualdad han venido formando parte de las agendas políticas en todos los ámbitos, la agenda sindical, la agenda social, la agenda del trabajo de las organizaciones feministas, cuyos resultados e importantes logros debemos poner en valor como avances sociales que son.

EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

CCOO siempre ha tenido como uno de sus objetivos fundamentales la lucha por la igualdad, esencial para cualquier perspectiva de emancipación humana, teniendo claro que las diferencias básicas son la que se dan entre hombres y mujeres.

Estas consideraciones nos implican directamente como organización sindical que defiende intereses generales, porque nuestras raíces están en los centros de trabajo, en los convenios colectivos, en el diálogo social, en las instituciones laborales y su proyección en sistemas de protección social tan importantes como las pensiones o la protección por desempleo, pero también en espacios tan relevantes para la ciudadanía como la educación, la sanidad, la inclusión frente a la pobreza o el derecho a la vivienda.

La desigualdad hunde sus raíces especialmente en la primera distribución de la renta: en el reparto entre capital y trabajo, y la negociación colectiva de amplia cobertura es la herramienta esencial para actuar sobre esa primera distribución de la renta, para la generación de políticas de empleo de calidad, como una de las principales fuentes de igualdad, regular derechos para las personas trabajadoras o actuar sobre las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

Son sustanciales los cambios que se han producido a lo largo de la historia democrática en los convenios colectivos (desaparición de las categorías femeninas, con ellas las diferencias de salario en las tablas salariales, la inclusión del principio de igualdad, prohibición del acoso laboral, la obligación de protocolos para prevenirlo, el acceso formal a cualquier categoría profesional, entre otros ejemplos).

Pero no es menos cierto que la brecha salarial sigue siendo un hecho real, que la valoración de puestos de trabajo en las empresas siguen encubriendo discriminaciones indirectas para las mujeres, que el acceso a la formación y promoción profesional siguen marcadas por un sesgo de género, la infrarrepresentación de la mujeres en determinados sectores y empresa es un hecho cierto así como que las medidas de conciliación sigan siendo asumidas por las mujeres de forma mayoritaria.

Todo ello, nos lleva a la conclusión y al convencimiento de que se necesita reforzar el papel de la negociación colectiva en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de las empresas, con nuevos instrumentos

jurídicos en el objetivo de contribuir a desarrollar el tan conocido y citado artículo 14 de nuestra Constitución.

LA LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres –LOI- se plantea como finalidad el avance en el desarrollo de las medidas de igualdad, con una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos de la sociedad de forma transversal, modificando con esa intención distintas leyes vigentes para adaptarlas al cumplimiento de esta ley y extendiendo las medidas necesarias para cubrir los objetivos señalados.

Obviamente, el mundo del trabajo asalariado queda bien reflejado en la norma, y teniendo como eje principal la negociación colectiva y el papel relevante de los convenios colectivos, se incluyen dos elementos claves para avanzar en igualdad en las empresas: la obligación empresarial de desarrollar medidas para corregir las eventuales discriminaciones entre mujeres y hombres, y por otro lado concreta la novedosa herramienta de los planes de igualdad. En la normativa, los planes de igualdad se definen de manera clara y sencilla como ***“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”***.

Hasta la publicación del RD 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, la extensión de la obligación de elaborar los planes de igualdad alcanzaba a las empresas de más de 250 personas trabajadoras en la plantilla, lo que significaba el 0,37% de nuestro tejido empresarial y afectaba a algo más del 40% de las trabajadoras y trabajadores con ocupación por cuenta ajena, algo más de 4.800 empresas que tenían que elaborar su plan de igualdad.

Como no era obligatorio su registro público, no conocemos con exactitud cuántos planes se realizaron entre esas fechas, pero tuvieron cierto dinamismo, hasta que se vio frenado con la llegada de la crisis financiera de 2008. Los efectos de esta grave crisis económica con una duración e intensidad desconocida desde hacía muchas décadas, tuvo como primer efecto el aumento del desempleo y con él el aumento de las desigualdades y de la pobreza, siendo una vez más las mujeres las más afectadas.

Pero este tipo de crisis siempre tienen una incidencia añadida en las políticas de igualdad, y en este caso, la extensión de la misma en el tiempo, supuso una ralentización, cuando no la paralización del desarrollo de los planes de igualdad y por tanto de las políticas que se tenían que haber desarrollado en el ámbito de las empresas.

Esta crisis también tuvo un impacto importante en el desarrollo de la negociación colectiva -que se vio agravada con la reforma laboral de 2012-, la

pérdida de la ultraactividad de los convenios colectivos supuso una dificultad añadida al desarrollo de sus contenidos, debido al desequilibrio que la reforma introdujo entre las partes negociadoras a favor de las empresas, y las políticas de igualdad se convirtieron en un elemento de difícil encaje en los procesos de negociación, de manera que los planes de igualdad como espacios de negociación colectiva que son, se vieron igualmente afectados por esta situación.

Además, la salida de la crisis de 2008, se desarrolló bajo la implementación de unas severas políticas de austeridad que atacaron al papel redistribuidor del Estado, plasmado en recortes importantes al estado de bienestar, como los que afectaron a sectores como la sanidad, la educación, las pensiones, la dependencia etc. Dichos recortes son especialmente dañinos para la igualdad de las mujeres desde una doble perspectiva: son sectores que tienen una incidencia directa en el empleo femenino y, además, las mujeres son las principales usuarias de los mismos.

Esta situación genera un gran problema que trata de superarse mediante un reforzamiento de la normativa a través del Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en la ocupación, y su desarrollo reglamentario que da lugar al Real Decreto 901 /2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en el convencimiento de que los planes de igualdad son una base imprescindible para avanzar en la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, también en los centros de trabajo, y constituyen un elemento clave para el avance en el conjunto de la sociedad.

EVOLUCIÓN NORMATIVA DE LOS PLANES DE IGUALDAD. REAL DECRETO 6/2019

Pasados los efectos de la crisis, y en el objetivo de intensificar las medidas en favor de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas mediante nuevas obligaciones y controles más estrictos, el citado RDL 6/2019, constituyó el primer intento de modificación y renovación de la LOI, que entre otras muchas medidas, viene a reforzar el papel de los planes de igualdad y, en consecuencia, el papel de la negociación colectiva, con el objetivo de acabar con una desigualdad intolerables en una sociedad democrática.

Entre los aspectos más destacables del RD 901/2020 se encuentra el **refuerzo del carácter negociado** de los planes de igualdad, ejemplificado en la obligación de negociar el diagnóstico de situación previo a la negociación del plan, así como en la concreción de las materias mínimas que ha de incluir dicho diagnóstico de situación.

Otra de la medidas más trascendentes de esta RD-ley, ampliamente reivindicada desde las organizaciones sindicales, fue la de extender la exigencia

de negociar planes de igualdad a todas las empresas de 50 o más personas trabajadoras. Dicha extensión se produce de manera escalonada y ordenada en el tiempo, de forma que en el mes de marzo de 2022 ya todas las empresas obligadas por la Ley ha de tener negociado su plan de igualdad; asimismo se regula la obligación de las empresas de proceder al registro de los mismos.

De igual trascendencia es también la modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores –igualdad de remuneración por razón de sexo– profundizando en la definición del concepto de trabajo del igual valor y regulando la obligación de las empresas de contar con un registro de los salarios donde queden reflejados los valores medios y las medianas de los mismos, incluidos todos los complementos tanto salariales como extrasalariales de toda la plantilla desagregada por sexos, y el acceso al mismo de las personas trabajadoras a través de su representación legal, elemento clave para el desarrollo de los planes de igualdad.

Este nuevo impulso que el Real Decreto Ley 6/2019 da a los planes de igualdad tiene como principal desafío conseguir que una cifra nada desdeñable de más de 25.000 empresas españolas deban negociar, progresivamente, sus planes de igualdad, además de las que ya tenían obligación de tenerlo.

Tal y como muestra la tabla siguiente, son más de 30.000 las empresas obligadas a contar con un plan de igualdad.

Empresas inscritas en la Seguridad Social por número de personas en plantilla y sectores de actividad					
Sectores de actividad	Total	De 1 a 9 personas	De 10 a 49 personas	De 50 a 249 personas	Más de 250 personas
Total	1.318.777	1.131.163	157.103	25.499	5.012
Agrario	92.400	84.316	7.022	924	138
Industria	106.916	75.298	24.997	5.546	1.075
Construcción	136.183	116.652	17.672	1.743	116
Servicios	983.278	854.897	107.412	17.286	3.683

Fuente: Estadística de Empresas inscritas en la Seguridad Social – 31 Octubre 2021.

Por sectores de actividad destacan las empresas del sector servicios que suponen el 69% del total, mientras que al sector industrial corresponden el 22%, al de la construcción el 6% y un 3% al sector agrario.

Si desagregamos por secciones de actividad, podemos comprobar que sobre todas ellas sobresale la Industria Manufacturera, en la que se ubica el 20% del total de empresas con más de 50 personas en plantilla; seguida por Comercio por mayor y por menor y reparación de vehículos, al que corresponde el 14% de las empresas de tamaño grande o mediano; y a una distancia mayor se encuentran las empresas de Actividades administrativas y servicios auxiliares, las de Educación y las de Actividades sanitarias y de servicios sociales, en los tres casos con una aportación de empresas que suponen entre el 8 y el 9 por ciento del total.

Empresas inscritas en la Seguridad Social por número de personas en plantilla y sectores de actividad					
Sectores de actividad	Total	De 1 a 9 personas	De 10 a 49 personas	De 50 a 249 personas	Más de 250 personas
Total	1.318.777	1.131.163	157.103	25.499	5.012
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	92.400	84.316	7.022	924	138
Industrias extractivas	1.235	799	385	44	7
Industria manufacturera	99.348	69.768	23.479	5.148	953
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor, aire	1.711	1.382	254	51	24
Suministro agua, saneamiento, gest. residuos	4.622	3.349	879	303	91
Construcción	136.183	116.652	17.672	1.743	116
Comercio por mayor y por menor; rep. vehículos	295.444	261.691	29.452	3.690	611
Transporte y almacenamiento	64.645	53.867	9.106	1.404	268
Hostelería	175.062	151.336	21.799	1.642	285
Información y comunicaciones	23.369	17.446	4.482	1.127	314
Act. financieras y de seguros	17.273	15.606	1.205	331	131
Actividades inmobiliarias	36.515	35.618	818	62	17
Actividades profesionales, científicas y técnicas	95.236	83.830	9.534	1.520	352
Act. administrativas y servicios auxiliares	51.288	40.282	8.302	2.054	650
Educación	35.871	26.751	6.572	2.242	306
Actividades sanitarias y de servicios sociales	51.351	41.564	7.222	1.971	594
Act. artísticas, recreativas y de entretenimiento	30.517	25.159	4.592	688	78
Otros servicios	75.542	70.762	4.156	548	76
Act. Hogares empleadores personal doméstico	30.849	30.739	107	3	0
Organizaciones; Organismos extraterritoriales	316	246	65	4	1

Fuente: Estadística de Empresas inscritas en la Seguridad Social – 31 Octubre 2021.

DESARROLLO REGLAMENTARIO DEL RD-LEY 6/2019. LOS RD-LEY 901/2020 Y 902/2020

El desarrollo reglamentario del Real Decreto-ley 6/2019 de 1 marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se realiza en el marco del diálogo social entre el Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME. A pesar de la gran coincidencia que se produjo en la mayoría de los contenidos alcanzados, tras un número considerable de reuniones, finalmente las organizaciones empresariales, no dieron su apoyo a los textos finales que fueron ratificados solo entre el Gobierno y las organizaciones sindicales.

Entre las materias destacables del RD 901/2020 se encuentra el **refuerzo del carácter negociado** de los planes de igualdad, ejemplificado en la previsión sobre el procedimiento de negociación cuando no exista representación sindical o legal en la empresa.

El RDL 901 aclara también la forma y el momento en que tiene que realizarse el cómputo de la plantilla para determinar la obligación de negociar y adoptar un plan de igualdad. En primer lugar, tiene que integrar a todas las personas trabajadoras de todos los centros de trabajo que pueda tener la empresa, con independencia del tipo de contrato, incluidas también las personas con contrato de puesta a disposición. Una novedad destacable es que una vez alcanzado el umbral del número de personas trabajadoras, se mantiene la obligación de negociar el plan y de desarrollarlo hasta el fin de la vigencia que se acuerde aunque el número de personas trabajadoras disminuya durante el proceso de negociación. Resulta también de interés la extensión de la aplicación de las medidas que contenga el plan de igualdad de la empresa usuaria a las personas cedidas por las empresas de trabajo temporal, durante la prestación de sus servicios.

Gran importancia conlleva el desarrollo del registro de los planes de igualdad con carácter obligatorio, en el mismo sistema que se registran los convenios colectivos (REGCON), al que se dedica un apartado concreto.

Entre las novedades más destacables introducidas por el Real Decreto de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, está el **registro retributivo** que lejos de ser un mero complemento del RD/901, es un elemento imprescindible para la elaboración de los planes de igualdad y por tanto son dos elementos intrínsecamente relacionadas. Su objetivo es analizar los salarios y la política salarial de las empresas, con el fin de detectar y eliminar las diferencias existentes en materia retributiva entre mujeres y hombres en las empresas y atajar la importante brecha salarial que aún padecen las mujeres en España. Es el momento de erradicar todas las diferencias salariales que son reflejo de la segregación ocupacional aún existente entre mujeres y hombres, y el gran reto hoy de las acciones positivas es la eliminación de la discriminación indirecta que se sigue produciendo debido, entre otras cosas, a la incorrecta valoración de los puestos de trabajo.

El registro salarial abarcará a toda la plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos, y deberá incluir los valores medios y la mediana de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregada por sexos y distribuida por grupos profesionales, categorías profesionales y, en el caso de las empresas con más de cincuenta personas en plantilla, también por puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Es destacable que la representación legal de los trabajadores participa también en la elaboración del registro retributivo, en tanto en cuanto debe ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del mismo.

Como tercer elemento del principio de transparencia, el RD 902/2020 regula la **auditoría retributiva**. Es obligatoria para aquellas empresas que tienen la obligación de elaborar un plan de igualdad y tiene por objeto obtener la información para comprobar si el sistema retributivo cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad real entre mujeres y hombres.

La auditoría retributiva impone dos obligaciones a las empresas: por un lado, deben elaborar un diagnóstico retributivo que debe partir de una evaluación de los puestos de trabajo con perspectiva de género. **Además deberán detectarse y definir aquellos factores que propician las diferencias retributivas**, como las que pudieran derivarse del diseño de determinadas medidas de conciliación y corresponsabilidad. Por otro lado, y no menos importante, la auditoría debe contener un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas que se hayan detectado.

Para ello se procederá a desarrollar los mecanismos para identificar y corregir la discriminación existente y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones que sean necesarias. Se establece por tanto la necesidad de aplicar e integrar el **principio de transparencia retributiva por parte de los convenios colectivos**. Para el convenio colectivo es una obligación sobre todo en relación con el sistema de clasificación profesional y la valoración de los puestos de trabajo, en el que debe regir el principio de igual retribución ante trabajos de igual valor: un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Este proceso desarrolla el contenido del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores sobre sistemas de clasificación profesional, por lo que en las mesas negociadoras de los convenios colectivos debe asegurarse que en los factores y condiciones concurrentes, en cada grupo y nivel profesional, se respeten los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. De esta forma deberá comprobarse la ausencia de discriminación directa e indirecta en la definición de los grupos profesionales, además de asegurar la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Con el fin de facilitar el desarrollo de estas materias, contamos con herramientas acordadas en el ámbito del diálogo social tripartito que hacen más comprensible tanto el propio registro salarial como la auditoría retributiva y la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, algo fundamental para poder abordar la brecha salarial en las empresas.

En conclusión, podemos afirmar que, en materia de igualdad entre mujeres y hombres y, más concretamente, en lo que a la igualdad retributiva se refiere, el principio de transparencia es imprescindible y por ello ha venido para quedarse.

EL REGISTRO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Un aspecto de especial relevancia lo constituye la obligación de registro de los planes de igualdad. Para ello, el RD 901/2020 modifica el RD 713/2010 sobre registro y depósito de convenio y acuerdos colectivos de trabajo.

Hasta el 4 de noviembre del 2021, en el Registro de convenios (REGCON) se habían registrado 3.726 acuerdos de planes de igualdad, de los cuales 76 han sido objeto de alguna renovación y 3.650 sólo han registrado el primer acuerdo.

Entre las novedades introducidas por el RDL 901/2020 para el registro de los planes de igualdad, debemos señalar la distinción que se establece entre los “Planes de Igualdad Acordados con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras” (RLPT) y aquellos en los que no se consiguió llegar a un acuerdo con la RLPT tras el preceptivo proceso de negociación, que son registrados como “Planes de Igualdad No Acordados con la RLPT”. De todos los planes registrados, 3.726 han sido registrados con acuerdo entre las partes negociadoras, mientras que 138 han sido registrados sin acuerdo.

En relación al registro de los planes de igualdad, también cabe destacar la incorporación de una hoja estadística específica que deberá cumplimentarse al efectuar dicho registro pero que, a día de hoy, aún no se ha implementado, lo que dificulta el análisis de los contenidos de los planes.

Registro planes de igualdad hasta el 10 de Noviembre del 2021		
	Registrados	Publicados en BOE
Acuerdos de Planes de Igualdad	3.726	487
Planes de Igualdad No Acordados	138	1

Aunque puede parecer un número alto de planes, si consideramos el número de empresas cuyas plantillas superan las 50 personas y que, por tanto, estarán obligadas a contar con un plan negociado el próximo 1 de marzo de 2022 -cuando finalice el último periodo transitorio establecido por el RDL 6/2019 en relación a esta obligación en base al tamaño de las empresas- este número está muy lejos de reflejar el efectivo cumplimiento de tal obligación.

PLANES DE IGUALDAD NO ACORDADOS CON LA RLPT

La ley exige que todos los planes de igualdad sean negociados con la representación legal de las personas trabajadoras y, sólo tras una infructuosa negociación que deberá justificarse mediante las correspondientes actas de la comisión negociadora, cabe la posibilidad de registrar un plan de igualdad no acordado.

Inicio de vigencia de los Planes de Igualdad Registrados como NO acordados con la RLPT	
Año de inicio de vigencia	Nº de Planes de Igualdad
2016	2
2018	5
2019	10
2020	25
2021	96
Total	138

Fuente: Elaboración propia a partir de consultas en el REGCON.

Todos los planes de igualdad no acordados han sido registrados entre el 23 de febrero y el 3 de noviembre del 2021. Sin embargo, tal y como podemos observar en la tabla, sólo 96 de los 138 han iniciado su vigencia ese año. Si tomamos la fecha de inicio de vigencia como referencia para establecer el momento en que estos planes finalizaron el proceso de negociación, resulta que los restantes 42 planes finalizaron dichas negociaciones antes de que entrara en vigor el RDL 901/2020, y 24 de ellos lo hicieron antes incluso de que dicha norma legal fuera publicada, lo que nos suscita dudas acerca del efectivo cumplimiento de las exigencias de negociación que la ley impone.

Duración de la vigencia pactada por los Planes de Igualdad registrados como NO acordados con la RLPT	
Vigencia en años	Nº de Planes de Igualdad
Menos de 1	2
1	6
2	16
3	63
4	48
Más de 4	3
Total	138

Fuente: Elaboración propia a partir de consultas en el REGCON.

En el cuadro de la página siguiente hemos distribuido los 138 planes registrados como no acordados en base a su ámbito territorial.

Tal y como podemos advertir, la mayoría corresponden a la comunidad andaluza: un total de 40 que suponen casi el 30% del total, sin embargo, no se

produce un reparto equilibrado en el seno de esta comunidad, sino que la mayoría se quedan en dos de sus provincias: 19 en Málaga, casi la mitad, y 14 en Sevilla.

Distribución territorial de los Planes de Igualdad registrados como NO ACORDADOS		
Comunidad Autónoma	Provincia	Nº de planes
Andalucía	Cádiz	2
	Granada	4
	Huelva	1
	Málaga	19
	Sevilla	14
	Total	40
Comunidad Valenciana	Valencia	17
	Castellón	1
	Total	18
Castilla-La Mancha	Autonómicos	2
	Albacete	1
	Ciudad Real	7
	Cuenca	2
	Toledo	2
	Total	14
Castilla y León	Autonómicos	3
	Valladolid	2
	Burgos	1
	Salamanca	1
	Segovia	1
	Total	8
Cataluña	Barcelona	3
	Lleida	1
	Total	4
Galicia	Autonómicos	1
	Ourense	1
	Total	2
Madrid		30
Murcia		1
Navarra		6
País Vasco	Vizcaya	6
	Guipúzcoa	4
	Álava	1
	Total	11
Estatal		4
TOTAL		138

Fuente: Elaboración propia a partir de consultas en el REGCON.

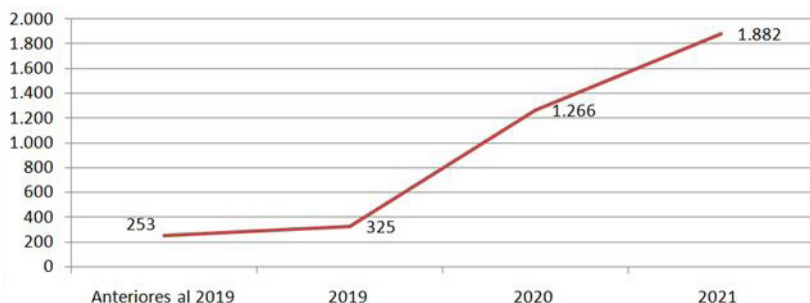
A Andalucía le sigue Madrid con 30 de estos planes registrados, la Comunidad Valenciana con 18, 17 de los cuales corresponden a la provincia de Valencia, y Castilla La Mancha con 14, la mitad de ellos de Ciudad Real.

PLANES DE IGUALDAD REALIZADOS CON ACUERDO

Como ya he reflejado, hasta el pasado 4 de noviembre se habían registrado en el REGCON 3.726 acuerdos de planes de igualdad, de los cuales 76 han sido objeto de alguna renovación y 3.650 sólo han registrado el primer acuerdo.

La evolución que el siguiente gráfico representa, muestra que es a raíz de la aprobación del RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, cuando se produce el despegue en el registro de este tipo de acuerdos. En 2019 se registran más acuerdos de planes de igualdad que en todos los años previos. La incentivación de los planes de igualdad era uno de los objetivos del RDL 6/2019, que no sólo obligaba a su registro sino que bajó drásticamente el tamaño de las empresas obligadas a negociar un plan de igualdad pasando de las 250 personas en plantilla a las 50.

Evolución registro de Acuerdos de Planes de Igualdad



Fuente: Elaboración propia a partir de consultas en el REGCON.

Pero es en 2020 cuando se produce el auténtico despegue, cuadruplicándose el número de registros con respecto al 2019 y el incremento se mantiene con fuerza en 2021. Por una parte, debido al impacto que supuso el amplio desarrollo reglamentario dado a esta materia por los reales decretos 901 y 902 del 2020. Hasta el 14 de octubre del 2020 se habían registrado 1.307 acuerdos de planes de igualdad y en poco más de un año a partir de esa fecha han sido registrados 2.324 más. Por otro lado, este incremento también se debe al hecho de que están corriendo los periodos transitorios establecidos en el RDL 6/2019 para bajar el tamaño de las empresas obligadas a contar con un plan de igualdad y en este tiempo se ha activado un número muy considerable de nuevas empresas afectadas por la obligación de contar con un plan de igualdad.

La Disposición transitoria única del RDL 901/2020 establece que “*Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del presente real decreto, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de este real decreto, previo proceso negociador.*” Por tanto, si el RD entró en vigor el 14 de enero de 2021 (tres meses después de su publicación en BOE) este plazo finalizará el próximo 14 de enero de 2022.

Antes de la publicación del RD 901/2020 había 1.255 planes registrados y que no han sido renovados con posterioridad, pero esa cifra se incrementa hasta los 1.834 si tomamos como referencia la entrada en vigor del RD. De estos 1.834 planes, 1.580 se encontraban vigentes -si bien 5 de ellos firmados entre los meses de febrero y junio de 2020 no establecían una vigencia determinada-, mientras que 254 de los planes registrados ya habían finalizado la vigencia y, por tanto, han perdido su operatividad a todos los efectos.

De los 1.580 acuerdos obligados a su adaptación antes del próximo 14 de enero de 2022, hasta el momento sólo 30 han respondido a esta exigencia legal registrando un nuevo acuerdo -cuatro de ellos renovados entre la publicación y la entrada en vigor del RD- a los que podríamos sumar 3 prórrogas y 13 modificaciones registradas de las que no tenemos ninguna información en relación al contenido, pues no está accesible en ninguno de estos trámites el documento del acuerdo. A día de hoy habría, pues, 1.512 planes de igualdad vigentes pero pendientes de ser adaptados a la nueva normativa.

Inicio de vigencia de los Acuerdos de Planes de Igualdad registrados	
Año de inicio de vigencia	Nº de Planes de Igualdad
Anterior al 2015	126
2015 – 2017	156
2018	219
2019	590
2020	1.620
2021	1.015
Total	3.726

Fuente: Elaboración propia a partir de consultas en el REGCON.

Si atendemos a la información relativa al inicio de vigencia, de los datos que la consulta pública en el REGCON nos facilita, podemos constatar que de los 3.726 acuerdos registrados, 282 iniciaron su vigencia antes del 2018, lo que significa que ya llevan aplicándose más de cuatro años a los que se sumarían 219 que iniciaron su vigencia en 2018 y que cumplirán esos cuatro años al finalizar este 2021.

En cuanto a la duración de la vigencia pactada, hay diez planes de igualdad en los que no consta el fin de vigencia, y de los 3.716 restantes 413 han pactado una vigencia superior a la actualmente permitida por la norma, si bien 173 de

ellos se encuentran entre los 282 que iniciaron su vigencia antes del 2018, pero a éstos se unen 232 que iniciaron su vigencia entre el 1 de enero de 2019 y la publicación del RD 901/2020, es decir, que estarían entre los pendientes de adaptar. Pero sorprenden los 122 que iniciando su vigencia después de dicha publicación han pactado una vigencia superior a esos cuatro años.

Duración de la vigencia pactada por los Acuerdos de Planes de Igualdad registrados	
Vigencia en años	Nº de Planes de Igualdad
Menos de 1	71
1	214
2	506
3	1.600
4	909
Más de 4	413
Total	3.716

Fuente: Elaboración propia a partir de consultas en el REGCON.

En cuanto a la distribución de estos acuerdos en base a su ámbito territorial, las tablas de las páginas siguientes nos permiten extraer algunas conclusiones:

- En primer lugar, su lógica dispersión por prácticamente todas las autoridades laborales a excepción de Teruel y Ceuta.
- Sin embargo, cabe destacar por volumen de registros a dos autoridades laborales: la estatal, en la que se han registrado 1.002 acuerdos de planes de igualdad que suponen prácticamente el 27% del total; y la autoridad laboral de Madrid en la que se han registrado 307 planes que casi representan el 10% del total. Evidentemente esto responde al hecho de que los planes de igualdad tienen como ámbito de aplicación a la totalidad de la empresa, por lo que aquellas que tienen centros de trabajo en más de una comunidad autónoma deben ser registrados ante la autoridad laboral estatal y, en cuanto a Madrid, muy probablemente se corresponda con una mayor proporción de empresas grandes en este ámbito territorial.
- Si atendemos a la dispersión por comunidades autónomas, junto a Madrid destacan Andalucía, Galicia y la Comunidad Valenciana, las tres con más de 325 planes de igualdad acordados, lo que implica unos porcentajes cercanos al 10%. Mientras, que con un número de acuerdos más bajo del que en principio cabría esperar, podríamos mencionar a Cataluña, Euskadi y Castilla La Mancha.

Distribución de los acuerdos de planes de igualdad por ámbito territorial y fecha inscripción en REGCON				
Comunidad Autónoma	Autoridad laboral	Posterior al RD 901/2020	Anterior al RD 901/2020	Total
ANDALUCÍA	ALMERIA	14	12	26
	CADIZ	27	19	46
	CORDOBA	16	18	34
	GRANADA	31	18	49
	HUELVA	37	13	50
	JAEN	11	9	20
	MALAGA	55	2	57
	SEVILLA	53	20	73
	AUTONÓMICOS	24	9	33
TOTAL CA ANDALUCÍA		268	120	388
ARAGÓN	HUESCA	8	2	10
	TERUEL	0	0	0
	ZARAGOZA	61	21	82
	AUTONÓMICOS	3	8	11
TOTAL CA ARAGÓN		72	31	103
TOTAL CA ASTURIAS		48	18	66
TOTAL CA CANTABRIA		25	36	61
CASTILLA Y LEÓN	AVILA	8	7	15
	BURGOS	20	7	27
	LEON	16	7	23
	PALENCIA	9	5	14
	SALAMANCA	10	3	13
	SEGOVIA	9	6	15
	SORIA	4	6	10
	VALLADOLID	31	6	37
	ZAMORA	6	4	10
	AUTONÓMICOS	19	8	27
TOTAL CA CASTILLA Y LEÓN		132	59	191
CASTILLA-LA MANCHA	ALBACETE	15	6	21
	CIUDAD REAL	16	4	20
	CUENCA	7	1	8
	GUADALAJARA	8	0	8
	TOLEDO	16	5	21
	AUTONÓMICOS	3	3	6
TOTAL CA CASTILLA-LA MANCHA		65	19	84
CATALUÑA	BARCELONA	96	9	105
	GIRONA	6	0	6
	LLEIDA	12	0	12
	TARRAGONA	4	1	5
	AUTONÓMICOS	27	0	27
TOTAL CA CATALUÑA		145	10	155

Distribución de los acuerdos de planes de igualdad por ámbito territorial y fecha inscripción en REGCON				
Comunidad Autónoma	Autoridad laboral	Posterior al RD 901/2020	Anterior al RD 901/2020	total
EUSKADI	ARABA/ALAVA	20	8	28
	GIPUZKOA	45	35	80
	BIZKAIA	55	22	77
	AUTONÓMICOS	19	1	20
TOTAL CA EUSKADI		139	66	205
EXTREMADURA	BADAJOS	14	12	26
	CACERES	3	5	8
	AUTONÓMICOS	4	5	9
TOTAL CA EXTREMADURA		20	23	43
GALICIA	A CORUÑA	73	59	132
	LUGO	8	19	27
	OURENSE	18	19	37
	PONTEVEDRA	55	54	109
	AUTONÓMICOS	23	13	36
TOTAL CA GALICIA		177	164	341
TOTAL CA ILLES BALEARS		21	7	28
ISLAS CANARIAS	LAS PALMAS	33	8	41
	S.CRUIZ TENERIFE	33	4	37
	AUTONÓMICOS	19	11	30
TOTAL CA ISLAS CANARIAS		85	23	108
TOTAL CA MADRID		273	97	370
TOTAL CA MURCIA		42	25	67
PAÍS VALENCIÁ	ALACANT	18	15	33
	CASTELLO	74	11	85
	VALENCIA	149	48	197
	AUTONÓMICOS	0	10	10
TOTAL CA PAÍS VALENCIÁ		241	84	325
TOTAL CA RIOJA		17	6	23
TOTAL CA CEUTA		0	0	0
TOTAL CA MELILLA		0	1	1
TOTAL CA NAVARRA		98	67	165
TOTAL ESTATAL		514	488	1.002
TOTAL GENERAL		2.382	1.344	3.726

- En lógica con el aumento exponencial en el registro de este tipo de acuerdos, en la mayoría de los ámbitos territoriales es superior el número de los registrados tras la aprobación y publicación del RD 901/2020 que los previos: en algunos casos, tales como Guadalajara, Gerona o Lérida, todos son posteriores. Sin embargo, destacan algunos territorios precisamente por lo contrario, así en Lugo, Soria, La Coruña o en las autoridades laborales de la Comunidad Extremeña, por citar sólo algunas, los acuerdos registrados desde octubre del pasado año son menos que los previos. La Autoridad Laboral auto-

nómica de la Comunidad Valenciana sólo ha registrado diez acuerdos de planes de igualdad y todos ellos son previos al Real Decreto 901/2020.

Los datos de la tabla siguiente nos permiten hacernos una idea del nivel de cumplimiento por parte de las empresas del deber de tener un plan de igualdad en cada una de las comunidades autónomas.

Empresas activas por CCAA y estrato de asalariados						
Comunidad autónoma	Sin personal asalariado	Estrato de asalariados				
		De 1 a 9	De 10 a 49	De 50 a 99	De 100 a 249	Más de 250
Andalucía	290.099	219.178	18.742	1.634	946	446
Aragón	48.849	37.373	3.702	409	236	113
Asturias	38.028	27.835	2.167	217	120	66
Illes Balears	56.170	39.379	3.822	314	235	102
Canarias	87.785	58.347	5.526	565	366	167
Cantabria	20.874	16.352	1.402	134	74	44
Castilla y León	88.237	65.651	5.437	478	262	134
Castilla - La Mancha	69.035	54.276	4.726	384	211	81
Cataluña	365.634	234.459	24.176	2.774	1.776	1.057
Comunidad Valenciana	203.473	150.219	14.264	1.446	820	423
Extremadura	36.896	27.981	2.125	193	108	33
Galicia	106.511	83.710	6.427	628	368	169
Madrid	333.521	191.920	20.733	2.540	1.824	1.489
Murcia	52.616	39.168	4.217	417	226	120
Navarra	25.118	16.890	1.937	230	168	87
País Vasco	72.132	62.690	6.686	781	469	270
Rioja, La	11.979	9.496	1.048	106	50	21
Ceuta	1.968	1.724	131	12	7	3
Melilla	3.085	2.002	131	13	2	1
Total Nacional	1.912.010	1.338.650	127.399	13.275	8.268	4.826

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE - Directorio Central de Empresas (DIRCE) a enero de 2020.

EL RETO DE LA FORMACIÓN EN IGUALDAD

Esta evolución del número de planes de igualdad registrados requiere un intenso trabajo previo, de manera especial en materia de formación y sensibilización, que desde CCOO venimos desarrollando de manera continuada. Nuestras delegadas y delegados han de estar bien formados para saber con exactitud en qué consiste un plan de igualdad, porque efectivamente ahora están sujetos a control de legalidad y su ejecución ha de ser totalmente correcta. Además, no sirve elaborar e implantar cualquier plan de igualdad, sino que se trata de asegurar que los planes de igualdad respondan realmente al objetivo y a las necesidades específicas de cada empresa.

El número de personas interesadas por conocer más acerca de qué es y qué significa la igualdad y cómo incorporarla a las relaciones laborales ha ido incrementándose. Esta creciente demanda nos da una pista del importante cambio social que estamos experimentando, con un alto grado de sensibilización en este tema, pero también de la necesidad de preparación de las personas negociadoras en materia de igualdad. No obstante, seguimos teniendo aspectos en los que mejorar para incentivar aún más las políticas de igualdad en las empresas, por ejemplo, frente a la brecha salarial con la implementación de las nuevas herramientas para la realización del registro retributivo y la valoración de puestos de trabajo con una perspectiva de género; o el arrastre de normas procedentes de situaciones anteriores.

Es por tanto un objetivo prioritario la formación y sensibilización especializada y concreta a los cuadros sindicales y empresariales, que son quienes han de liderar los procesos de elaboración y negociación de los planes, con el añadido de que es necesario formar y cualificar a la representación legal de las personas trabajadoras en los centros de trabajo que será a quien corresponderá fundamentalmente el abordaje de estas negociaciones, y prioritariamente también se han de implementar acciones de formación dirigidas a aquellas personas de la estructura sindical que van a negociar y elaborar los planes de igualdad en aquellas empresas donde no existe representación legal de las personas trabajadoras.

Debemos continuar con el desarrollo de la formación en igualdad enfocada en la revitalización de la todavía escasa presencia y participación femenina de mujeres en las mesas de negociación de los convenios colectivos y de los planes de igualdad, acciones orientadas a acumular poder simbólico como la capacitación en el ejercicio del liderazgo, la dirección de equipos, los modelos de toma de decisiones, las técnicas de comunicación y oratoria etc. La finalidad es desarrollar herramientas que favorezcan su empoderamiento, visualizar las inhibiciones propias y grupales y, en definitiva, romper las barreras materiales y culturales que dificultan o impiden su liderazgo real y efectivo.

Estamos, por tanto, en un momento y en un contexto idóneos para poner en valor y fomentar la formación en igualdad, donde las materias que se imparten tienen que ver con la construcción y el funcionamiento de una sociedad igualitaria para mujeres y hombres, y cuyos contenidos dan pautas para analizar la realidad con otra mirada y con la capacidad crítica que da el conocimiento.

A MODO DE CONCLUSIONES

La desigualdad de las mujeres en el trabajo contribuye de una manera decisiva a la desigualdad que se encuentra en el conjunto de la sociedad, y la negociación colectiva es una pieza clave para que las desigualdades acaben remitiendo y se consolide en las empresas el principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades.

El avance indudable en la elaboración y negociación de los planes va a suponer sin duda un avance en los contenidos de la propia negociación colectiva y sin duda significará un enriquecimiento de los mismos.

Y en la base, por supuesto, debemos insistir en la concienciación: de poco sirven las leyes, decretos e intervenciones sindicales si las empresas no asumen como propia la exigencia de garantizar la igualdad de oportunidades entre su plantilla y en la propia sociedad.

Un avance, el de la equidad entre hombres y mujeres en el trabajo, que no solo beneficia a la empresa en términos de clima laboral, reputación y atracción y retención del talento, sino que tiene un importante impacto en las estructuras sociales y en especial en la economía y la sociedad de todo el país.

OLIMPIA DEL ÁGUILA CAZORLA
Responsable de Igualdad y de Seguridad Social del Departamento de
Empleo, Diversidad y Protección Social de CEOE

La igualdad está siendo el motor de la acción política a nivel global. El objetivo de la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres se ha erigido como prioritario en la agenda global y con el que estamos comprometidos todos, agentes sociales, administraciones públicas y sociedad civil.

Dentro del marco de los Objetivos para un Desarrollo Sostenible, la equidad de género es un aspecto primordial de la agenda 2030, no sólo por su inclusión como Objetivo de Desarrollo 5 sino porque la igualdad y la configuración de las políticas públicas con enfoque de género son requisitos necesarios para la consecución del resto de objetivos. No podremos abordar con garantías de éxito la reducción de las desigualdades, el fin de la pobreza, (que hemos de recordar que tiene cara de mujer), el trabajo decente, una educación de calidad que llegue a todas y todos...y tantos otros retos que nos plantea el desarrollo sostenible, si no trabajamos previamente la superación de las brechas de género.

Esta perspectiva de género ha capilarizado el diálogo social como mecanismo de cogobernanza en los últimos años, base de la construcción de la red de protección social extendida en la pandemia que, he de señalar, tuvo origen en el diálogo bilateral entre CEOE, CEPYME, UGT y CCOO que propició un acuerdo la misma noche que la OMS declaró la pandemia y que sentó las bases de lo que serían los ERTES dirigidos a paliar los efectos de la suspensión y reducción de actividad de las empresas.

Voy a hacer referencia también a otras mesas de diálogo social y otros acuerdos más allá de los reglamentos de igualdad porque tienen un impacto fundamental en el avance de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en la manera en la que la perspectiva de género se ha erigido como un vector principal del marco de diálogo social. En este sentido, el Plan de Choque de dependencia, fruto del acuerdo entre Gobierno, organizaciones sindicales y patronales tiene un impacto clave para el desarrollo de la economía de los cuidados. El Plan de Choque se vertebra en cuatro ejes: incremento de la financiación dirigida al sistema de dependencia, la profesionalización de las personas cuidadoras, la reducción de la lista de espera y la mejora de la calidad en el empleo, que recordemos, está altamente feminizado. Se trata, por tanto, de políticas públicas indispensables para aliviar la presión de los cuidados sobre la mujer.

También tratamos de incorporar la perspectiva de género en el acuerdo de pensiones. Tradicionalmente, la Seguridad Social ha venido incorporando medidas neutrales sobre el sistema en la reforma de su contenido prestacional, pero hay que tener en cuenta que cuando se aplica la neutralidad sobre realidades desiguales, como es el caso de las carreras laborales de mujeres y hombres, se incrementa la desigualdad. En este acuerdo se integra un mecanismo que, aunque no tiene una dimensión en su aplicación excesivamente grande, tiene una fuerza suficientemente simbólica. Se trata del mantenimiento de la posibilidad de jubilación forzosa en aquellos sectores donde exista infrarrepresentación femenina, de manera que sirva de apoyo a la contratación de mujeres y ayude a superar la segregación ocupacional que tanto impacto tiene en la brecha salarial. El acuerdo de pensiones incorpora también modificaciones en la jubilación de trabajos penosos, insalubres y tóxicos. Las organizaciones empresariales consideramos que esta modalidad debe atender a un concepto de penosidad por edad, esto es, aquellas actividades que no pueden desarrollarse a partir de cierta edad con seguridad para sí o para terceros o en las que la edad genera un incremento inaceptable de la penosidad. El sistema de seguridad social no puede tener como objetivo la elevación de la edad real de jubilación sin atender las condiciones exigidas por determinadas ocupaciones, frecuentemente feminizadas, en las que la edad es un factor de penosidad evidente, como así es, por ejemplo, el caso de las trabajadoras del sistema de dependencia.

La incorporación de la perspectiva de género ha estado presente en todos los acuerdos, incluso cuando ésta no aparece explícita. Así, en la ley del trabajo a distancia, el teletrabajo no se configura como un elemento de conciliación sino como una modalidad de trabajo. Se trataba de limitar el riesgo asociado al teletrabajo de ser utilizado como una herramienta de conciliación, y como tal, usada en mucha mayor medida por las mujeres, que pudiera dar lugar a la minoración de la presencia de la mujer en los espacios de trabajo.

En la mesa sobre los reglamentos de planes de igualdad y de igualdad retributiva, a pesar de no lograrse un acuerdo explícito, se manifestó el compromiso común con la igualdad. El único punto de desacuerdo fue el relativo a la respuesta que debía dar la regulación a los supuestos en los que no existe representación legal de los trabajadores en la empresa a la hora de negociar el plan de igualdad. A nuestro juicio, la opción que da el reglamento de planes de igualdad en su artículo 5.3 no satisface el estándar de seguridad jurídica que demandan las empresas ya que no arbitra ninguna solución para los supuestos en los que, en ausencia de representación legal de los trabajadores, las organizaciones sindicales no puedan atender el llamamiento de las empresas para formar parte de la comisión negociadora del plan de igualdad. Hay que tener en cuenta que el número de empresas con más 50 trabajadores, y que, por tanto, están obligadas a negociar un plan de igualdad, alcanza casi las 30.000 empresas, afectando a más de 8 millones de personas trabajadoras. Además, muchas empresas de menor tamaño, bien por razones recursos humanos, bien porque les es oportuno para concurrir en procesos de con-

tratación pública o cualquier otro, también van a negociar y aplicar planes de igualdad. Existen 1.247.287 empresas de menos de 50 trabajadores que ocupan a 5.716.987 personas. No existen datos oficiales sobre el número de empresas que no cuentan con representantes legales de los trabajadores. No obstante, la experiencia nos enseña que a medida en que las empresas son de menor dimensión, menor actividad interna sindical existe, y, por tanto, se incrementará la incidencia de la problemática surgida a raíz del artículo 5.3 del RD 901/2020, esto es, la atribución a las organizaciones sindicales más representativas y representativas del sector de la legitimación para representar en la negociación de los planes de igualdad a los trabajadores que no han designado representación legal.

A lo anterior hay que subrayar un elemento distintivo de los planes de igualdad sobre la negociación colectiva que es el carácter obligatorio de los primeros frente a la voluntariedad de la negociación y acuerdo del convenio colectivo.

Por último, quiero poner en valor el trabajo conjunto del Ministerio de Trabajo, el Instituto de las Mujeres y las organizaciones empresariales y sindicales en la elaboración de las herramientas que desarrollan estos reglamentos, la de registro retributivo y la de valoración de puestos de trabajo.

MARIANO HOYA CALLOSA
Vicesecretario General de Política Sindical de UGT

CONTEXTO

A lo largo de los años, se ha producido una división sexual del trabajo que ha dado lugar a desigualdades y a la incorporación de la mujer al mercado laboral en condiciones inferiores a los hombres. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras y el derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

La igualdad se encuentra proclamada en **diversos textos internacionales** de vital importancia democrática: Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), Carta de las Naciones Unidas (1945) o el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966). Y la **Organización Internacional de Trabajo**, en su Declaración por la Conferencia Internacional del Trabajo en su Octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998, adoptaba los principios relativos a los derechos fundamentales entre los que se encuentra “la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”. Además, la igualdad se encuentra como **Objetivo de Desarrollo Sostenible** número 5 de la Agenda 2030 aprobada por la Organización de las Naciones Unidas.

La desigualdad entre hombres y mujeres es **una de las mayores injusticias que tiene que soportar nuestras relaciones laborales y nuestra sociedad**. La negociación colectiva es la herramienta clave de los sindicatos y patronal para solventarla constituyendo, con la fuerza que le otorga el artículo 37 de la Constitución Española, **un pilar fundamental en la construcción de un Estado social y democrático de Derecho**.

El legislador ha querido que **el objetivo principal de la negociación colectiva** sea la adopción de medidas de igualdad y para ello, se produjo un avance total, con el **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, norma que incorporó un elemento más a la negociación colectiva como son los Planes de Igualdad.

Algunos de los **principales avances** que impulsaba esta reforma consisten principalmente en:

- Reducción de los umbrales de plantilla necesarios para que exista obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad en las empresas.
- La negociación del diagnóstico previo y la enumeración de sus materias.
- El carácter evaluable de las medidas o la creación de un registro de planes de igualdad con obligación de inscribirlos.
- La definición de grupos profesionales mediante criterios y sistemas basados en análisis de correlación entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones.
- La definición de trabajos de igual valor en base a la equivalencia de las funciones y las condiciones para su desempeño, o la obligación de las empresas de llevar un registro de valores medios salariales por sexo y grupos profesionales.

El desarrollo normativo posterior a la ley **es fruto del Diálogo Social**. Se elaboró una Mesa de diálogo social de igualdad para abordar los proyectos de los reglamentos de planes de igualdad y de igualdad retributiva. Todos los integrantes compartían el compromiso de avanzar hacia la igualdad real entre hombre y mujeres. Por ello, se publicaron **dos normas fundamentales** para la negociación colectiva: Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombre y mujeres.

La consecución de los retos y acuerdos no ha impedido que se siga dialogando con el fin de avanzar en la materia. La concertación social sigue cumpliendo y poniendo todo el esfuerzo para eliminar cualquier tipo de discriminación que se produzca.

EL PLAN DE IGUALDAD COMO NUEVA HERRAMIENTA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Una de las grandes novedades que ha traído la nueva regulación es la imposición legal de que las empresas tengan que negociar y acordar un plan de igualdad. Al menos, aquellas que tienen más de 50 personas trabajadoras.

La Unión General de Trabajadoras y Trabajadores **propugna porque la negociación colectiva esté llamada a llevar a cabo medidas idóneas que erradiquen las desigualdades entre hombres y mujeres en las empresas.** El acuerdo y la concertación social dentro de las empresas es la herramienta eficaz para garantizar y crecer en la igualdad de trato y oportunidades.

La Ley impone un paquete mínimo de medidas o materias que se deben de negociar en el diagnóstico, pero el **plan de igualdad será más incisivo o menos en función de la voluntad de las partes.** Toda medida incluida en el plan, tendrá efectos vinculantes y, por ello, **no puede dejar de darse importancia a esta herramienta ni dejar de contar con la totalidad de los agentes sociales y económicos legitimados.**

Pero para que la negociación colectiva sea efectiva y plena, **se necesita que la parte sindical contenga y participe en el diagnóstico de la situación real de la empresa, así como que disponga de toda la documentación necesaria**¹. No es posible la negociación de un plan de igualdad en la empresa sin la identificación primera de las desigualdades.

Un aspecto importante de los planes de igualdad es la elaboración de **protocolos que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de género**. Estos protocolos debe de estar aún más presentes, a pesar de que ya fueron en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

“Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.”

Los planes de igualdad se han convertido en la plataforma idónea para mejorar las disposiciones legales sobre **derechos de conciliación de la vida personal y profesional**. Estas materias, definidas como un derecho fundamental (STC 3/2007, de 15 de enero²), deben de ganar presencia e implantación en las empresas. Además, la **corresponsabilidad de los cuidados**³ es una **reivindicación sindical histórica** de UGT. Por ello, consideramos necesario **que los derechos de conciliación sean individuales e intransferible** para configurarlas como el contrapunto necesario a la hora de conseguir la igualdad social completa y la participación real de las mujeres en el mercado de trabajo.

Por último, la negociación colectiva y los planes de igualdad deben de apostar por abolir **todos los parapetos a la hora de la contratación de personas trabajadoras mujeres** y de los procesos de selección. Así como, **todas las desigualdades existentes a la hora de la promoción y ascenso dentro de las empresas**.

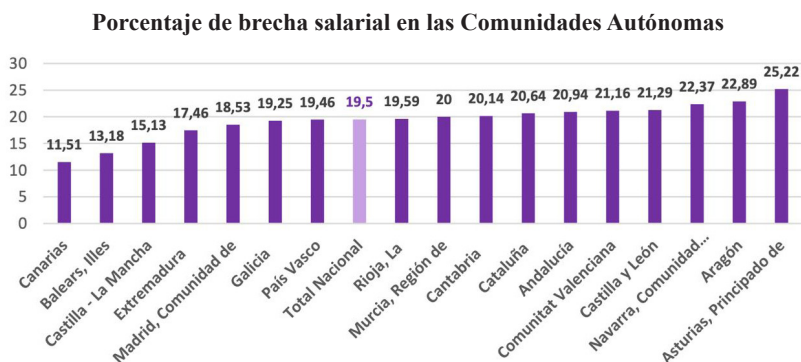
¹ Recordar que, el artículo 64.3 del ET asegura que el comité de empresa tiene derecho a recibir información “al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los 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 entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo”.

² <http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/5970>

³ “A modo de ejemplo, en los trabajos reproductivos y de cuidados, el 91,9% de las mujeres declara realizar trabajos relacionados con el hogar y la familia (no remunerados), mientras tan sólo el 74,7% de los hombres hace algún trabajo en este ámbito”. *El camino hacia la igualdad. la negociación colectiva con perspectiva de género*. DANIEL PATIÑO MIÑANA.

LA DESIGUALDAD RETRIBUTIVA. MATERIA PENDIENTE

La materia retributiva es donde mayores injusticias y desigualdades se producen. Actualmente, la brecha salarial por razón de género cifra en un 19,5%⁴. En datos de Eurostat⁵, la brecha salarial media europea es de un 14 por 100.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadora propugna una igualdad de remuneración por razón de sexo señala la obligación de las empresas de llevar un **registro retributivo** y el derecho de las personas trabajadoras a conocerlo **a través de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.**

El registro retributivo y la auditoría retributiva son herramientas de la negociación colectiva que proporciona un **principio de transparencia salarial** que era inexistente en nuestro país. Al igual que la **valoración de los puestos de trabajo** cuyo proceso de creación debe de ser conjunto entre la parte sindical y empresarial.

La UGT realiza una **fuerte participación institucional** en los análisis de la efectividad de la lucha contra la brecha salarial y se encuentra enfocada en la elaboración de guías para la correcta realización de auditorías retributivas.

LOS PRINCIPALES RETOS DEL FUTURO

- ⇒ La negociación colectiva es una herramienta viva y constante. Esto quiere decir que, **los planes de igualdad deben de continuar a partir de ahora y para siempre.** La irrupción abrupta de la nueva norma-

⁴ Los datos son de 2019, fueron utilizados por la CEC-UGT para elaborar el informe de: “La subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) acorta la brecha salarial entre mujeres y hombre” en 2022; https://www.ugt.es/sites/default/files/informe_brecha_salarial_2022_dia_de_la_mujer.pdf

⁵ La metodología de Eurostat se basa en datos de empresas de más de 10 personas trabajadoras.

tiva sobre igualdad, ha provocado que muchas empresas instauren el primer plan que se les presentaba para no ser sancionadas por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Ello no puede restar importancia al potente instrumento de la negociación colectiva.

Los planes de igualdad requieren también de una **comisión de control y seguimiento**. Estas comisiones son fundamentales para comprobar **la efectividad real** del plan de igualdad y atisbar **qué cambios son necesarios**. Las funciones de la comisión de seguimiento tienen que ser abiertas y compuestas por las partes negociadoras del mismo. **La concertación social debe solventar los problemas que se produzcan en la interpretación o aplicación.**

- ⇒ El avance en la igualdad no solo se encuentra en la negociación de planes de igualdad, sino que también es necesario que tengamos **perspectiva de género en la elaboración de los convenios colectivos**. Esto se encuentra integrado en los elementos clave en la nueva Estrategia española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024.
- ⇒ Los algoritmos son los nuevos organizadores de las relaciones laborales y un próximo reto será la **revisión y extracción de todo machismo implícito en ellos**. A finales de los años 60 del siglo XX, **la mitad de las personas dedicadas a la incipiente informática eran mujeres**. Sin embargo, a partir de los años 70 algo cambió. IBM, en aquel momento la mayor empresa del ramo, introdujo el denominado “Test de Aptitud del Programador”, que muchos años después se supo que discriminaba a las mujeres, por el mero hecho de serlo⁶. Las consecuencias son que ahora, 50 años después, **menos del 20% de las programadoras son mujeres**⁷. Resulta lamentable que estas herramientas se vuelvan contra las mujeres, cuando fue una mujer, Ada Lovelace en 1842⁸, la primera en construir un algoritmo y primera persona que podría considerarse una programadora de ordenadores. Pero a pesar de esta barbaridad, seguimos teniendo casos similares, algunos muy recientes: en 2015, Amazon retiró una IA que analizaba CV, puesto que, otra vez, discriminaba a las mujeres⁹. Un año más tarde, Microsoft ideó Tay, una IA destinada a mantener conversaciones con humanos, en cuanto se puso a funcionar se comportó de forma racista, machista y misógina¹⁰. Hace escasas semanas, se tuvo que cancelar un proyecto de algoritmo creado para dar consejos sobre ética y moral... porque era machista, homófobo y racista¹¹.

⁶ <https://www.businessinsider.com/sc/how-bias-pushed-the-computer-girls-out-of-tech-2018-4>

⁷ https://www.ugt.es/sites/default/files/mujer_y_tecnologia_2020_vf1.pdf

⁸ https://es.wikipedia.org/wiki/Ada_Lovelace

⁹ <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight/amazon-scrap-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK08G>

¹⁰ https://cincodias.elpais.com/cincodias/2016/03/30/lifestyle/1459328309_661666.html

¹¹ <https://www.businessinsider.es/ia-dar-respuestas-eticas-machista-racista-homofoba-953803>

En todos estos casos, la culpa está en los datos que alimentan a los algoritmos. **Si enseñamos a los algoritmos con datos que están sesgados, que tienen a ser machistas o xenófobos, sin mediar una ponderación igualitaria, los algoritmos repetirán estos patrones.** Otra de las razones es la diversidad entre los que programan estos algoritmos: si las mujeres son un colectivo tan minoritario entre los programadores de IA, es muy difícil dar a los algoritmos una perspectiva de género.

- ⇒ La prevención de la seguridad y salud en el trabajo de las personas trabajadoras mujeres. La perspectiva de género en la materia brilla por su ausencia. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, obliga al empresario a la **evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, las características del puesto de trabajo y de los trabajadores y trabajadoras.** En esta evaluación es esencial tener en cuenta que las características del puesto de trabajo pueden ser distintas tanto cuando lo realiza un hombre o una mujer. Ejemplo de lo anterior es la adaptación de las alturas de trabajo en fábricas o actividades manufactureras. Al ser sectores económicos históricamente ocupado por trabajadores en su mayoría, los puestos de trabajo sufren de desactualización y falta de adaptación, y tienen que ser revisados para cumplir correctamente con los deberes de seguridad y salud en el trabajo.

Los **Equipos de Protección Individual** de los puestos de trabajo también tienen que ser adaptados en función de si son utilizados por un hombre o por una mujer. La adaptación del material protector no sólo debe depender de la actividad profesional que se trate sino también del trabajador o trabajadora que lo utilice. La adaptación de los EPIs generaría una mayor protección de las trabajadoras y una mayor comodidad en el desarrollo de la actividad.

El aumento de responsabilidad social y participación institucional en todos los ámbitos, desde la elaboración de guías hasta la implementación de herramientas informáticas, con las obligaciones en materia de elaboración, negociación e implementación de planes de igualdad, o con las facultades de propuesta, información y control de los registros retributivos, **debe de venir acompañado de una dotación de recursos suficientes** para que esta lucha, que es la de todas y todos, no se quede vacía.

En definitiva, los interlocutores sociales debemos de impulsar un cambio justo y social en la sociedad por medio de nuestra herramienta principal como es la negociación colectiva. Y **eliminar una de las mayores lacras de nuestra sociedad: la desigualdad entre hombres y mujeres.**

TERESA DÍAZ DE TERÁN LÓPEZ
Directora del Departamento Sociolaboral de CEPYME

Les adelanto el esquema de mi intervención, que tendrá tres partes:

Una primera referida al diálogo social, la negociación colectiva e igualdad conceptos absolutamente interconectados.

Una segunda en relación con los últimos desarrollos reglamentarios.

Una tercera parte a modo de reflexión en torno a la igualdad, pero fuera del ámbito laboral que considero esencial.

DIÁLOGO SOCIAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA E IGUALDAD

El Diálogo Social ha sido desde la transición uno de los elementos que han contribuido a configurar de manera decisiva la regulación de nuestro sistema social y laboral.

Forma parte esencial de la historia de nuestras relaciones laborales democráticas y ha sido fundamental en el proceso de consolidación y desarrollo de nuestro Estado social y democrático de Derecho.

Y la negociación y la autonomía colectivas están en la base de un sistema de relaciones laborales democráticas.

Conectado, reconocida en nuestro texto constitucional y en el Estatuto de los Trabajadores la Igualdad. Principio fundamental y una condición necesaria para la consecución de objetivos tan necesarios como el empleo, la cohesión social y el crecimiento,

Es un hecho que la transformación de la sociedad en todos los ámbitos, demográfico, cultural y económico, está directamente relacionada con la participación laboral de las mujeres, que supone un avance para la sociedad que no tiene marcha atrás.

Y desde el diálogo social y desde la negociación colectiva se viene contribuyendo a la obtención de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Establecer medidas o criterios en la negociación colectiva que contribuyan a superar situaciones de desigualdad en el ámbito laboral, tiene un efecto positivo que va más allá del propio centro de trabajo y de aquellos a quienes se aplica un convenio colectivo.

Un efecto que alcanza al conjunto de la sociedad porque el empleo en igualdad es el principal elemento de integración social de todas las personas y el motor del desarrollo y la cohesión de una sociedad.

Pero también desde los Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva hemos venido trabajando y ofreciendo recomendaciones a los negociadores en el siguiente sentido:

Incluir criterios en materia de igualdad a tener en cuenta en la negociación colectiva sobre:

- incorporación de cláusulas de acción positiva;
- establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación;
- eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional;
- subsanación de diferencias retributivas

En el sentido de incorporar medidas que mejoren el acceso al empleo, la promoción y la formación, prestando especial atención a la contratación de mujeres en aquellos sectores en los que se encuentren subrepresentadas.

De trasladar aquellas materias que el Estatuto de los Trabajadores o la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reenvían a la negociación colectiva o al acuerdo con el empresario.

Abordar en el ámbito sectorial criterios relativos a los contenidos de los Planes de igualdad referidos a sus ámbitos de aplicación, evaluación, seguimiento, administración y resolución de las discrepancias.

Establecer medidas de conciliación de la vida laboral y personal/familiar que compatibilicen las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

Abordar la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, a través de medidas de prevención como la negociación de protocolos de actuación que permitan erradicar este tipo de acciones y actitudes en las empresas.

Facilitar a través de la negociación colectiva el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos en el ámbito laboral a las víctimas de violencia de género por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Aunque es preciso seguir avanzando en esta materia.

UNAS PINCELADAS RESPECTO EL DESARROLLO DE LOS ÚLTIMOS DECRETOS DE IGUALDAD

Por lo que se refiere a nuestro marco normativo interno, nuestro texto constitucional y el propio Estatuto de los Trabajadores apoya y promueve la igualdad en toda su dimensión.

Este marco jurídico se ha ido enriqueciendo a través de la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, en el año 1999, y en 2007 con la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, normas ambas dirigidas a favorecer dicha igualdad.

En 2019, el Gobierno en funciones, dictó el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, sin contar con el acuerdo de los interlocutores sociales.

Dicho texto normativo introdujo, entre otras, las siguientes cuestiones:

- Reducción del umbral a partir del cual es obligatorio negociar un plan de igualdad, regulado para empresas de más de 250 trabajadores por la Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres, antes citada. De esta forma a partir de:
 - 7 de marzo de 2020 tendrán que disponer de un plan de igualdad las empresas de más de 150 trabajadores.
 - 7 de marzo de 2021 las de más de 100 trabajadores.
 - 7 de marzo de 2022 las de más de 50 trabajadores.
- La obligación de negociar tanto el diagnóstico como las medidas del Plan de igualdad.
- La obligación de registrar los planes de igualdad en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- La obligación de todas las empresas, desde 8 de marzo de 2019, de llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajos iguales o de igual valor. Esta obligación quedó recogida en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicho Real Decreto-ley emplazaba a un desarrollo reglamentario posterior del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de planes de igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

En línea con ese mandato se dictan los dos reales decretos de igualdad, y pese a la intensa participación en su negociación, sin acuerdo con las organizaciones empresariales debido a la ordenación de la representación de los trabajadores en la negociación de los planes de igualdad, a través del artículo 5.3 del texto relativo a planes de igualdad que, a nuestro entender, excede claramente el mandato legal.

No obstante, las organizaciones empresariales compartimos el compromiso y la necesidad de avanzar hacia la igualdad real entre mujeres y hombres, sin que las cuestiones relativas a igualdad fueran motivo de discrepancia.

Y el mejor ejemplo es que estuviéramos trabajando en las herramientas del registro retributivo y su guía de uso.

Herramienta que tiene el valor de haber sido elaborada de manera conjunta por el Ministerio de trabajo y el Instituto de las mujeres del ministerio de igualdad, y en la que hemos participado sindicatos y organizaciones empresariales.

Esto me lleva a reiterar el valor del diálogo social tripartito como herramienta efectiva, también en este ámbito junto con la negociación colectiva.

Compartimos por tanto objetivos y trabajamos activamente.

Porque la reivindicación de que “a igual trabajo, igual salario” es un objetivo esencial en nuestro sistema de garantías, en el marco de unas relaciones de trabajo protegidas por la ley y por los convenios colectivos.

Nuestro texto constitucional y el propio Estatuto de los Trabajadores apoya y promueve la igualdad en toda su dimensión y, en concreto, en materia salarial el artículo 28 del estatuto de los trabajadores impone la obligación de “*pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución*”.

UNA REFLEXIÓN FINAL EN TORNO A LA IGUALDAD

Por último, permítanme la siguiente reflexión, porque hay que seguir dando pasos en todos los ámbitos.

Aunque la Negociación Colectiva y las normas laborales, contribuyen y son esenciales para el establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres, hay factores que escapan a la Negociación Colectiva, que la sobrepasan y que sin embargo determinan o condicionan el acceso de la mujer al mundo del trabajo, su permanencia, su promoción y su disponibilidad en el mismo.

De entre estos, quiero referirme a los factores educativos o formativos.

Que las mujeres encaucen su formación en determinadas titulaciones en perfiles tradicionales que puede ser consecuencia de la persistencia de la asunción tradicional de roles, puede tener su primera motivación en la familia y en la escuela.

Pero es que, además, esta elección no resulta irrelevante a los efectos de la posterior integración laboral puesto que el mercado laboral se decanta preferentemente más sobre unos perfiles que sobre otros.

Por tanto, resulta fundamental adecuar las necesidades formativas de las mujeres a las exigencias del mercado laboral, a las necesidades de empleo.

En definitiva, es preciso, hacer hincapié, en la importancia de las políticas formativas. Una formación efectiva para el empleo es esencial para el futuro laboral de las mujeres.

Este libro recoge las aportaciones académicas y de los interlocutores sociales realizadas en la XXXIV Jornada anual de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, dedicada a las medidas de igualdad por razón de género en la negociación colectiva.

El origen de esta materia es la Ley Orgánica para la igualdad de mujeres y hombres (LO 3/2007, de 22 de marzo), que inicialmente preveía la elaboración y aplicación de planes de igualdad para empresas de más de 250 trabajadores. Posteriormente, por medio de un Real Decreto-Ley de 2019, se amplía tanto el contenido mínimo de los planes de igualdad como las empresas afectadas, de modo que en este momento su elaboración se exige para todas las empresas de más de 50 trabajadores. Adicionalmente, contempla la necesidad de que reglamentariamente se desarrolle el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como su registro. De este mandato deriva la aprobación de un reglamento que establece el procedimiento de negociación de los planes de igualdad, su contenido y su registro y depósito (Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre). Esta regulación de los planes de igualdad y su registro constituye el marco de las intervenciones de la XXXIV Jornada, en la que se analizaron los cambios normativos recientes, el papel de la negociación colectiva en materia de igualdad de género en el trabajo, sus fortalezas y debilidades, los retos de futuro, así como su cometido integrador de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

ISBN: 978-84-8417-599-5



9 788484 175995

PVP 12,00 €