



Herramientas para la inclusión de la igualdad
y la diversidad en la acción sindical

La **negociación colectiva** de las medidas dirigidas a promover la **igualdad** entre mujeres y hombres





Herramientas para la inclusión de la igualdad y la diversidad en la acción sindical

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS MEDIDAS DIRIGIDAS
A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Índice

I. Presentación	3
II. Evolución de la normativa en materia de igualdad	4
III. Descripción general términos	7
a) Representación y negociación colectiva	7
b) Convenios colectivos	7
c) El derecho a la información sobre las condiciones económicas y laborales de la empresa	9
d) Consideración sobre los empleados públicos	9
IV. La negociación colectiva de las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato	11
V. Reflexiones sobre la situación o aplicación actual	16
Indicadores a tener en cuenta en la negociación colectiva con perspectiva de género	20
Más información sobre buenas prácticas en materia de igualdad en empresas	20



Herramientas para la inclusión de la igualdad y la diversidad en la acción sindical

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

I. Presentación



Uno de los ámbitos donde mayor ha sido la desigualdad entre hombres y mujeres ha sido y es el ámbito del empleo



La discriminación de género (cualquier acción en la que un hombre o una mujer se encuentren en situación de desigualdad por pertenecer a un sexo u otro) bajo la justificación de la diferencia sexual entre hombres y mujeres ha determinado históricamente, y lo sigue haciendo, la exclusión de la mujer de la esfera social (trabajo, cultura y política), relegándola a la vida privada.

Por supuesto uno de los ámbitos donde mayor ha sido la desigualdad entre hombres y mujeres ha sido y es el ámbito del empleo. Las diferencias claras, con una repercusión muy negativa para la calidad de vida y reconocimiento de los derechos laborales de las mujeres, son medibles en materias como el acceso al empleo, el mantenimiento de un puesto de trabajo estable, la promoción laboral, diferentes condiciones de trabajo y salariales, conciliación de la vida laboral y familiar, situaciones de acoso, etc. En este sentido es importante analizar la evolución que la normativa en materia de igualdad, tanto de la UE como española, así como conocer los recursos que tenemos como sindicato mayoritario en la negociación colectiva para combatir la desigualdad entre trabajadoras y trabajadores. Con estos objetivos comenzamos esta serie de informes.





Herramientas para la inclusión de la igualdad y la diversidad en la acción sindical

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

II. Evolución de la normativa en materia de igualdad



El Tratado de Maastricht de 1992 introduce la necesidad de incluir acciones positivas o discriminaciones positivas en favor de las mujeres para conseguir la igualdad



No es posible hablar de la evolución de la igualdad entre hombres y mujeres en la legislación española sin abordar, previa y paralelamente, la evolución y cambios producidos en la normativa de la Unión Europea. En el ámbito de la legislación de la Unión Europea, la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación por razón de sexo ha constituido un importante objeto normativo que ha generado una importante legislación de obligatorio cumplimiento en los países miembros.

A modo de resumen el punto de inflexión lo constituye el Tratado de Amsterdam, que entra en vigor el 1 de mayo de 1999 e introduce la igualdad de trato y de oportunidades como principio comunitario. Posteriormente se dictan una serie de directivas comunitarias cuyos preceptos fueron de obligado cumplimiento para los Estados miembros relativas a la aplicación del principio de igualdad en las remuneraciones de trabajadores de ambos sexos, la de igualdad en el acceso al empleo, formación y promoción, en materia de seguridad social, de profesiones autónomas, etc. En cualquier caso, durante las dos primeras décadas, la cuestión de la igualdad más que como valor o principio de justicia, fue asumido como un medio para mejorar la competitividad económica de los Estados.

El Tratado de Maastricht de 1992 introduce la necesidad de incluir acciones positivas o discriminaciones positivas en favor de las mujeres para conseguir la igualdad, y declara que estas no pueden considerarse discriminatorias pues son un medio necesario para compensar la desigualdad histórica en la mujer (también en otros colectivos¹) y producir cambios.

1. La discriminación positiva o acción afirmativa, es el término dado a una política social dirigida a mejorar la calidad de vida de grupos desfavorecidos. Supone acciones, que a diferencia de la discriminación o discriminación negativa, buscan que un determinado grupo social, étnico o minoritario que históricamente haya sufrido discriminación a causa de injusticias sociales, reciba un trato preferencial en el acceso y distribución de ciertos recursos o servicios así como acceso a determinados bienes, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de grupos desfavorecidos. Es considerada una forma de compensarlos por los prejuicios o la discriminación de la que fueron víctimas en el pasado, proporcionándoles la oportunidad efectiva de equiparar su situación de mayor desventaja social. El concepto nace en los Estados Unidos como consecuencia de las reivindicaciones de las minorías negras contra la segregación que sufrían. En los años sesenta las políticas de igualdad trascenderán la esfera de lo racial para incluir consideraciones de sexo, religión y origen racial. Con el tiempo acabarán dando cobertura a factores de edad, orientación sexual o discapacidad.



Herramientas para la inclusión de la igualdad y la diversidad en la acción sindical

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Sin olvidar que la Constitución española declara en su artículo 14 la igualdad y prohíbe la discriminación, la legislación comunitaria ayudó en buena medida a ir definiendo estos derechos, como es el caso de la introducción de los conceptos de discriminación directa, e indirecta, o la inversión de la carga de la prueba, achacándosela a quien discrimina.

También las medidas de conciliación han venido concretándose y haciéndose efectivas a través de distintas leyes, algunos ejemplos de ello son:



Sin olvidar que la Constitución española declara, la legislación comunitaria ayudó en buena medida a ir definiendo estos derechos



- * La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que, en la transposición de dos directivas de conciliación de los años 92 y 1996 —situaciones de riesgo en maternidad y lactancia, permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor— introduce y mejora las medidas ordenadas por las mismas.
- * Por ORDEN APU/3902/2005, de 15 de diciembre, se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación Administración General del Estado-Sindicatos, por el que, entre otras cuestiones, se establecen medidas para la mejora de las condiciones de trabajo, entre ellas las relativas a la conciliación familiar. Es el Acuerdo que da origen al Plan CONCILIA, en virtud de dicho Acuerdo, el Gobierno se comprometía impulsar medidas legislativas y reglamentarias necesarias para impulsar los aspectos relativos a la conciliación. En concreto, se aspiraba a regular una serie de medidas que fueron en su totalidad incorporadas al Estatuto Básico del Empleado Público (sobre todo relativas a flexibilidades horarias, a mejora de las excedencias, al permiso de paternidad, a ausencias relacionadas con el embarazo y el nacimiento, etc.).

Finalmente la **Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, al trasponer la Directiva 2006/54, **recoge y consolida los derechos a la igualdad y a la no discriminación de la legislación de la UE: la negociación de medidas de igualdad no se deja a la buena voluntad de los participantes en el diálogo social, sino que se configura como deber: las medidas de igualdad han de ser un elemento constitutivo y obligatorio de toda negociación colectiva**. Como señala Fernando Lousada², la ley significó un punto de inflexión para la regulación de la igualdad en el derecho colectivo del trabajo, estableciendo el deber de

2. El Principio de Igualdad en la Negociación Colectiva (2008) COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN José Fernando Lousada Arochena (Coordinador)



Herramientas para la inclusión de la igualdad y la diversidad en la acción sindical

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

negociar y convirtiendo la negociación colectiva en un poderoso instrumento para la promoción de la igualdad en el mundo del trabajo.



La igualdad debe estar presente, de forma transversal y concreta en todos los procesos de la negociación colectiva



En este sentido es necesario subrayar que la igualdad debe estar presente, de forma transversal y concreta en todos los procesos de la negociación colectiva y ser tratada como de interés estratégico para el conjunto de los trabajadores (y no sólo de las mujeres). Como desarrollamos más adelante, en las empresas con más de 250 trabajadores, estas medidas se concretan en la elaboración del plan de igualdad. Pero con independencia de que se tenga que elaborar o no éste, la adopción de medidas dirigidas a evitar la discriminación laboral entre hombres y mujeres, y por tanto para la consecución de una igualdad real, son de obligada aplicación para todas las empresas. De esta forma, la negociación de las medidas de igualdad en los convenios colectivos sectoriales, permitirá extender la aplicación de la ley a las pequeñas empresas, estableciendo, al mismo tiempo, comisiones de igualdad sectorial para evaluar la aplicación de las medidas de igualdad.

Entre las medidas que debemos incluir tanto en los convenios como en los planes se encuentran las dirigidas a las condiciones de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación personal, laboral y familiar, la prevención del acoso sexual, lenguaje, comunicación sexista...

La Ley de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres nos ha proporcionado una herramienta imprescindible para la consecución eficaz de la igualdad. Para su ejecución es fundamental conocer los recursos que los sindicatos tenemos en la negociación.





Herramientas para la inclusión de la igualdad y la diversidad en la acción sindical

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

III. Descripción general términos



Existen formas adicionales, distintas a la negociación colectiva, en el ámbito de las relaciones laborales, tales como la consulta, la concertación o el diálogo social



a) Representación y negociación colectiva

La Constitución española reconoce en su artículo 37.1 el derecho a la representación y a la negociación colectiva laboral de la representación sindical y empresarial, derecho que ha de ser garantizado por la ley, siendo el Estatuto de los Trabajadores¹ la ley que garantiza ambos derechos.

- * La representación en este contexto es la facultad de elegir representantes y constituir órganos unitarios a través de los cuales se instrumente la interlocución entre empleadores y empleados. La representación sindical de los trabajadores y trabajadoras son los delegados/as de personal, los comités de empresa y las Juntas de Personal en el caso del personal funcionario y estatutario.
- * Por su parte, negociación colectiva es el derecho de la representación de trabajadores/as y empresas a determinar, por la vía del acuerdo, las condiciones de trabajo en la empresa.

Existen formas adicionales, distintas a la negociación colectiva, de ejercicio colectivo en el ámbito de las relaciones laborales, tales como la consulta (conocer la opinión de las plantillas mediante la Asamblea General o Sectorial), la concertación (acuerdos de carácter dirigidos a incidir en las relaciones laborales, suscritos entre agentes sociales y AAPP), el diálogo social (debate y análisis de las relaciones laborales entre las partes implicadas en la relación). En la doctrina constitucional, la negociación colectiva no es sino uno de los elementos integrantes del contenido esencial del derecho de libertad sindical del artículo 28.1 CE, junto con el derecho de huelga y el de conflicto colectivo. Según los casos, la legitimación para negociar corresponde a la representación de las plantillas y de las empresas, o a los sindicatos y asociaciones empresariales representativas.

b) Convenios colectivos

En general, el resultado de la negociación colectiva se traduce en convenios de trabajo, igualmente reconocidos por la Constitución en el artículo 37.1. El

1. El Estatuto de los Trabajadores tiene su regulación actual en el *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*.



Herramientas para la inclusión de la igualdad y la diversidad en la acción sindical

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES



El convenio colectivo es la manifestación más relevante de la negociación colectiva



convenio colectivo es la manifestación más relevante de la negociación colectiva (muchos sectores de la doctrina lo consideran como la única manifestación de la misma), expresión del acuerdo libremente adoptado por la representación sindical y empresarial en virtud de su autonomía colectiva. La peculiar naturaleza del convenio colectivo es una de las particularidades del derecho laboral, que permite que un contrato suscrito entre partes privadas (trabajadores y empresarios) posea efectos generales, frente a todos, como si se tratase de una norma con rango de ley o un reglamento. En este sentido, su naturaleza jurídica es la de un contrato-norma².

Tales efectos vinculantes para todos los trabajadores y trabajadoras solo tienen lugar si el convenio se ajusta a los requisitos legalmente establecidos. En caso de que no se adecúe a la ley sería un convenio extra-estatutario, cuyos efectos no serían generales, sino que tendrían valor de un mero contrato civil, efectivo entre las partes (en contraposición con el convenio estatutario, que sería el ajustado a derecho).

2. En el sistema de fuentes del derecho laboral aún conviven dichas disposiciones generales con los convenios, si bien la norma legislativa (ley, decreto legislativo, decreto ley, directivas y reglamentos UE) y el reglamento ostentan en la jerarquía normativa, un rango superior al convenio.



Herramientas para la inclusión de la igualdad y la diversidad en la acción sindical

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES



En la negociación de convenios colectivos es obligatoria la negociación de medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral



Mediante los convenios, y en su ámbito correspondiente, trabajadores y empleadores regulan las condiciones de trabajo y de productividad, sin que existan limitaciones en lo relativo al contenido que las partes pueden negociar: rige el principio de libertad de pactos. También pueden regular la paz laboral. Es la propia Constitución la que otorga poder normativo a los convenios, de modo que el convenio viene a ser la norma específica de la relación laboral de esa unidad negociadora (empresa, grupo, sector).

Uno de los elementos básicos en esta negociación, además de la unidad de negociación a la que se ha de aplicar el convenio, es el de la legitimación de las partes: solo determinadas personas están legitimadas para negociar los convenios por parte de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras. Según los casos, se tratará de representantes de trabajadores (ya sean sindicales o unitarios), y de sindicatos representativos o más representativos, y la correspondiente representación empresarial y orgánica por parte de la empresa.

Se rigen estos convenios por el principio de libertad de pactos, sin que, a priori, existan materias excluidas de la negociación. En todo caso, en la negociación de convenios colectivos es obligatoria, la negociación de medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

c) El derecho a la información sobre las condiciones económicas y laborales de la empresa

La representación legal de los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a recibir información relevante relativa al funcionamiento de la empresa y a las condiciones laborales de la misma. Este derecho de información se extiende también al derecho a recibir información de naturaleza relevante, y de alcance suficiente, que asiste a la representación de los trabajadores y de los sindicatos negociadores, cuando se va a llevar a cabo una negociación colectiva, para poder llegar a un resultado justo, equilibrado y garantista.

d) Consideración sobre los empleados públicos

Los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en las Administraciones Públicas lo pueden hacer, bien como empleados públicos, en sentido estricto, bien como funcionarios.

* A los primeros, vinculados por una relación laboral, se les aplica el régimen del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) y de los convenios



Herramientas para la inclusión de la igualdad y la diversidad en la acción sindical

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES



La representación de los funcionarios y el derecho a la negociación colectiva se ejercitan de modo diferente al de los trabajadores sujetos al ET



colectivos del personal laboral de las distintas Administraciones. Su derecho a la negociación colectiva y a la representación es, pues, el que determina el ET y, en su caso, los convenios colectivos de personal laboral.

- * Los segundos, los funcionarios y funcionarias, no se hallan vinculados por una relación laboral, sino por una de carácter muy distinto, la funcional (derivada de un nombramiento legal y regulada por leyes generales o específicas sobre función pública). La norma básica que configura su situación es el Estatuto Básico de la Función Pública³ (EBEP, en adelante).

La regulación del derecho a la negociación colectiva de personal funcionario no se deriva del artículo 37.1 de la CE, como ocurre con los trabajadores, en general, sino del derecho de la libertad sindical (28.1 CE). La representación de los funcionarios y el derecho a la negociación colectiva se ejercitan de modo diferente al de los trabajadores sujetos al ET:

- * Tienen distintos órganos de representación y de negociación que los trabajadores no funcionarios:
 - » los representantes de los funcionarios son los delegados de personal y las Juntas de Personal (de idéntica composición y funcionamiento que los Comités de Empresa).
 - » pero la legitimación para negociar condiciones de trabajo del personal funcionario la ostentan exclusivamente, por parte de los trabajadores, las organizaciones sindicales representativas o más representativas.
- * Existen, en la función pública, materias vetadas a la negociación colectiva, al contrario de lo que ocurre para el resto de trabajadores, facultados con la libertad de pactos.
- * El resultado de la negociación colectiva entre las Administraciones Públicas y los funcionarios se traduce en productos distintos a los convenios: son los acuerdos y los pactos.
- * El impacto, por tanto, de la negociación, es distinto en el caso de la llevada a cabo en la función pública al de la llevada a cabo en el resto de sectores de actividad.

3. El Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP), se halla instituido hoy en día en el *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*.



Herramientas para la inclusión de la igualdad y la diversidad en la acción sindical

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

IV. La negociación colectiva de las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato



Los planes de igualdad son un conjunto de medidas ordenadas y sistematizadas destinadas a la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres



La *Ley orgánica 3/2007, de 23 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres* (LIOP, en adelante) establece, en primer lugar, la obligación de las empresas a respetar la igualdad entre los sexos, debiendo adoptar medidas para evitar cualquier tipo de discriminación. Además la negociación de medidas para promover dicha igualdad es un contenido obligado de los convenios colectivos.

La negociación colectiva es, según la LIOP, el marco para acordar medidas dirigidas a conseguir la igualdad en la empresa de hombres y mujeres, debiéndose, por tanto, negociar con la representación de los trabajadores en los términos del ET, lo que se traducirá, en general, en el establecimiento de tales medidas dentro de los convenios colectivos.

Las empresas tienen el deber de negociar con la representación de los trabajadores medidas destinadas a promover la igualdad. Ello no implica —al igual que ocurre con el resto de las negociaciones integrantes de los convenios colectivos— la obligación de alcanzar acuerdos, pero sí la de adoptar de buena fe una actitud negociadora, tendente a la consecución de logros satisfactorios para ambas partes. Obviamente, cuando las medidas de igualdad alcanzadas pasan a ser integrantes de los convenios, estas tienen la misma fuerza vinculante que el resto de cláusulas —deberes y derechos— del convenio colectivo.

Una de las acciones de igualdad mejor delimitadas por la LIOP es la de los planes de igualdad, que son un conjunto de medidas ordenadas y sistematizadas destinadas a la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres, tras la realización del oportuno diagnóstico de situación. Como el resto de medidas tendentes a promover la igualdad entre hombres y mujeres en la empresa, los planes de igualdad forman parte de la negociación colectiva por lo que requieren necesariamente ser negociados con los representantes legítimos de los trabajadores de la unidad de negociación (La unidad se refiere a una estructura, a un marco geográfico-profesional de la negociación y, en consecuencia, potencialmente abarca a todos los trabajadores y empresarios que se hallen dentro de ese marco), siendo uno de los elementos



Herramientas para la inclusión de la igualdad y la diversidad en la acción sindical

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

del convenio colectivo al igual que el resto de condiciones laborales que conforman el convenio.



Cabe también la elaboración e implantación de planes de igualdad voluntaria para aquellas empresas no obligadas legalmente a establecerlos

Así como la negociación de medidas de igualdad es un elemento obligatorio de toda negociación colectiva tendente a la consecución de un convenio colectivo, no siempre estas medidas han de transponerse en un plan de igualdad. Habrá de establecerse de modo obligatorio planes de igualdad:

- * En empresas de más de 250 trabajadores, es obligatoria la puesta en marcha de tales planes según la LIOP. El plan deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.
- * Cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, en los términos previstos en dicho convenio.
- * Cuando la autoridad laboral hubiera resuelto en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su un plan de igualdad, con la representación legal de los trabajadores en los términos que se fijen en dicha resolución



Cabe también la elaboración e implantación de planes de igualdad voluntaria para aquellas empresas no obligadas legalmente a establecerlos, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

En cualquier caso toda empresa deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. LIOP, ET y EBEP determinan la obligatoriedad de negociar medidas promotoras de la igualdad entre mujeres y hombres en la propia negociación colectiva.

El artículo 46 LIOP regula el contenido de los Planes de Igualdad:



Herramientas para la inclusión de la igualdad y la diversidad en la acción sindical

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES



1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

El Gobierno del Estado aprobará, al inicio de cada legislatura, un plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la AGE, que será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros (64 LIOP).

Las AAPP restantes también deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo (Disposición adicional 7ª, LIOP).

Finalmente, no puede olvidarse que la LIOP es fundamentalmente el resultado de la transposición al ordenamiento jurídico español de la *Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad*



Herramientas para la inclusión de la igualdad y la diversidad en la acción sindical

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Esta directiva es vinculante, teniendo cada Estado la posibilidad de adaptarla al ordenamiento interno conforme considere más adecuado. Reproducimos, por ello, el artículo 21 de la Directiva 2006/54, cuya trasposición a la ley española ha dado lugar a la negociación colectiva de las medidas de igualdad.

Además de para recordar que el precepto es vinculante, la lectura del mismo sirve para ayudarnos a interpretar la vocación que dicha directiva otorga a la negociación colectiva de la directiva en esta materia y comprobar si el Estado español lo ha trasladado al derecho español convenientemente:



Artículo 21. Diálogo social

1. Los Estados miembros, con arreglo a sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, adoptarán las medidas adecuadas para fomentar el diálogo social entre los interlocutores sociales a fin de promover la igualdad de trato, incluido, por ejemplo, el seguimiento de las prácticas desarrolladas en el lugar de trabajo, en materia de acceso al empleo, de formación profesional y de promoción, así como mediante el seguimiento de los convenios colectivos, los códigos de conducta, la investigación o el intercambio de experiencias y buenas prácticas.

2. Siempre que ello sea coherente con sus tradiciones y prácticas nacionales, los Estados miembros alentarán a los interlocutores sociales, sin perjuicio de su autonomía, a promover la igualdad entre hombres y mujeres, a fomentar normativas laborales flexibles con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, y a celebrar, en el nivel adecuado, convenios que establezcan normas antidiscriminatorias en los ámbitos mencionados en el artículo 1 que entren en el marco de la negociación colectiva. Dichos convenios respetarán las disposiciones de la presente directiva y las correspondientes medidas nacionales de desarrollo.



Herramientas para la inclusión de la igualdad y la diversidad en la acción sindical

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

3. Los Estados miembros, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales, alentarán a los empresarios a que fomenten la igualdad de trato de hombres y mujeres de forma planificada y sistemática en el lugar de trabajo, en materia de acceso al empleo, en la formación profesional y la promoción.

4. A tal fin, deberá alentarse a los empresarios a presentar con una periodicidad adecuada a los empleados y/o a sus representantes información adecuada sobre la igualdad de trato de hombres y mujeres en la empresa. Esta información podrá incluir un inventario sobre la proporción de hombres y mujeres en los diferentes niveles de la organización, los salarios y las diferencias salariales entre hombres y mujeres, así como posibles medidas para mejorar la situación, determinadas en cooperación con los representantes de los trabajadores.





Herramientas para la inclusión de la igualdad y la diversidad en la acción sindical

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

V. Reflexiones sobre la situación o aplicación actual



La actual regulación laboral, permite que lo pactado en los convenios colectivos y, en consecuencia, en los planes de igualdad, pueda ser modificado unilateralmente por la empresa



Si bien como ya hemos dicho, desde que entró en vigor la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres el deber de negociar medidas de igualdad de género en los convenios colectivos y en los planes de igualdad, estaba teniendo una evolución positiva en la negociación colectiva, pese a las dificultades para su correcta implantación, las sucesivas reformas laborales adoptadas frente a la crisis en los dos últimos años, empiezan a reflejar en el contenido de los convenios colectivos y planes de igualdad un retroceso en esta materia.

Entre los objetivos perseguidos por dichas reformas están el de lograr una mayor flexibilidad de la regulación laboral, ampliando el poder discrecional del empresario en detrimento de la negociación colectiva y de los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Algunas consecuencias directas han sido:

- * La actual regulación laboral, permite en este momento que lo pactado en los convenios colectivos y, en consecuencia, en los planes de igualdad, pueda ser modificado unilateralmente por la empresa, haciendo posible que las medidas de igualdad establecidas en los convenios y planes de igualdad puedan quedar sin efecto.
- * La primacía del acuerdo de empresa sobre el convenio sectorial hace posible descolgarse de lo pactado en este último, rebajando derechos en aspectos como la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de turnos de trabajo, el cambio de funciones, el régimen retributivo o la organización de la actividad, condiciones con una evidente incidencia sobre la discriminación por razón de sexo.
- * Se facilita la aplicación de las cláusulas de descuelgue salarial de manera que las medidas de igualdad, incluidas las de acción positiva, que se hayan adoptado y negociado en convenios sectoriales, pueden quedar sin aplicación en el ámbito de la empresa.

Todo ello facilita, no sólo el retroceso en materia de igualdad, al incrementar el poder de la empresa y reducir la capacidad de negociación de los trabajadores, sino que además, debilita la representación sindical en los procesos de negociación colectiva. En ese sentido, los datos publicados por el



Herramientas para la inclusión de la igualdad y la diversidad en la acción sindical

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES



Entre octubre de 2011 y octubre de 2013, se produce una pérdida de 900 convenios, un 39,3% menos que solo puede achacarse a la reforma laboral



Ministerio de Empleo y Seguridad Social, reflejan el bloqueo en la negociación y la pérdida de cobertura de los convenios, derivados no solo de las expectativas generadas por la pérdida de vigencia de los convenios denunciados, sino también por la primacía de los convenios de empresa. Entre octubre de 2011 y octubre de 2013, se produce una pérdida de 900 convenios, un 39,3% menos que solo puede achacarse a la reforma laboral. En materia de igualdad de género, no sólo estamos asistiendo al crecimiento de las desigualdades en el terreno de la práctica, sino que tras las reformas legales adoptadas, aumentan las dificultades y obstáculos para lograr la efectiva igualdad entre mujeres y hombres desde el punto de vista jurídico, dejando un marco legal contradictorio e inseguro, que dibuja un futuro poco alentador para poder avanzar en el camino hacia la igualdad efectiva y no retroceder aún más de lo que ya se ha hecho.

Pese a todo esto, la nueva legislación en materia laboral dispone que en los casos de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, el acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio o en el Plan de Igualdad aplicable, relativas





Herramientas para la inclusión de la igualdad y la diversidad en la acción sindical

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES



Se recoge el derecho del trabajador a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral



a la eliminación de las discriminaciones por razón de género. Sería adecuado que la negociación colectiva incorporara expresamente en todos sus niveles, el límite relativo a la inoperancia de la inaplicación del convenio y/o del Plan de Igualdad en relación con las medidas de igualdad de género, en cualquier caso. De lo contrario, sólo nos quedaría someter a la decisión judicial las discrepancias respecto a la legalidad o no de la inaplicación de las medidas de igualdad del convenio o del Plan de Igualdad, cuando se lleva a cabo la inaplicación del convenio, con acuerdo o sin él. No obstante, para los casos de inaplicación del convenio sin acuerdo, y de forma más específica en relación con la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, hay que tener en cuenta lo dispuesto en el apartado 8 del art. 34 del ET, que fue incorporado por la Ley Orgánica 3/07, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el que se recoge el derecho del trabajador a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, siempre y cuando así se haya reconocido por la negociación colectiva o por acuerdo con el empresario.

Así mismo, el art. 44 de la ley de Igualdad dispone que los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 44, y teniendo en cuenta que los derechos y medidas de conciliación forman parte del principio de igualdad, el cual goza de una especial protección jurídica, al tratarse de un derecho fundamental, debe garantizarse en todos los ámbitos, incluido el de la negociación colectiva a todos los niveles, con independencia de la regulación sobre la primacía aplicativa en caso de concurrencia de convenios, de manera que si para garantizar su cumplimiento hay que estar a lo que se disponga en un convenio de ámbito superior al de empresa, como por ejemplo en uno de ámbito sectorial, debería defenderse su aplicación en dicha materia, ya que dejar sin efecto la regulación convencional del convenio sectorial si éste garantiza el establecimiento de medidas de igualdad de género, frente a uno de empresa que no ofrezca dichas garantías, por el mero cumplimiento de la normativa en vigor sobre concurrencia de convenios, podría entrar en colisión no sólo con la Ley de Igualdad, sino también con la propia Constitución.

Es por ello importante que en la negociación colectiva de los Convenios Sectoriales, donde la actuación de los representantes de los trabajadores y la acción sindical puede llegar, se sigan regulando con insistencia medidas de igualdad, así como el compromiso de implantar planes de igualdad, con



Herramientas para la inclusión de la igualdad y la diversidad en la acción sindical

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES



La reforma laboral establece la pérdida de vigencia del convenio, pero no de los derechos convencionales



independencia del número de trabajadores que exista en las empresas. Así mismo, debe tenerse también en cuenta que la negociación sectorial juega un papel de capital importancia en el establecimiento de pautas comunes para las empresas de los diferentes sectores, ya que puede evitar agravios comparativos en los distintos procedimientos, plazos y medios para corregir y prevenir situaciones de discriminación que, con frecuencia, encuentra buena parte de sus orígenes en circunstancias y peculiaridades propias de cada sector (por ejemplo, tiempo parcial, atomización empresarial, trabajos tradicionalmente feminizados, o masculinizados).

En este sentido debe señalarse el importante papel que la negociación sectorial tiene como elemento pedagógico y mimético para la negociación de convenios en ámbitos inferiores en materia de igualdad, por lo que en este momento, cobra una especial relevancia la regulación de medidas de igualdad o pautas a seguir para su regulación convencional, incluidas las relacionadas con los Planes de Igualdad, en el ámbito de la negociación colectiva de ámbito sectorial, en la que la igualdad de género debe incorporarse con toda la fuerza posible, a pesar de las restricciones legales adoptadas por las reformas que pretenden restarle toda su fuerza vinculante en determinadas materias.

La reforma laboral establece la pérdida de vigencia del convenio, pero no de los derechos convencionales, de forma que las condiciones de trabajo y empleo, incluidas las medidas de igualdad, se deberían entender incorporadas de forma automática y con mayor motivo si se trata de medidas y condiciones que pretenden eliminar discriminaciones de género o lograr una eficaz igualdad entre mujeres y hombres, cuya protección viene garantizada por la propia Constitución, y por otro lado, la pérdida de los derechos establecidos convencionalmente entraría en contradicción jurídica con la propia esencia de la negociación colectiva, ya que supondría la eliminación de la autonomía colectiva. En cuanto a los efectos sobre los Planes de igualdad, hay que señalar que la reforma no los menciona, por lo que no debemos interpretar que los planes de igualdad negociados al margen del convenio colectivo tengan que verse afectados en modo alguno. Respecto a los Planes de Igualdad que forman parte del convenio colectivo sería aplicable, que en ausencia de convenio colectivo de ámbito superior deberían seguir rigiendo las medidas contenidas en el mismo hasta que se consiguiera un nuevo acuerdo, o la empresa implantara un nuevo Plan ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo en la negociación.



Herramientas para la inclusión de la igualdad y la diversidad en la acción sindical

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Indicadores a tener en cuenta en la negociación colectiva con perspectiva de género

- * **Categorías profesionales:** equiparación bajo un análisis cuantitativo del puesto.
- * **En materia retributiva:**
 - » Retribuciones en función de las tareas.
 - » Complementos salariales masculinizados (disponibilidad, horas extras, esfuerzo físico...).
 - » Retribución en función de la temporalidad o parcialidad de la jornada.
- * **Promoción profesional y formación.**
- * **Evitar la movilidad geográfica.**
- * **Salud laboral y reproductiva.**
- * **Acoso sexual, por razón de género o identidad sexual.**
- * **Regulación del tiempo de trabajo y corresponsabilidad.**
- * **Cuidado en al redacción** (tal vez estaría bien ofrecer un pequeño glosario de términos no sexistas, por ejemplo trabajadores/as=plantillas; funcionarios/as= personal funcionario o funionariado...), huir de los conceptos heteronormativos.
- * **Principios inspiradores:** igualdad de acceso, trato, retributiva y de condiciones de trabajo.
- * **Ropa de trabajo/epis** (mujeres embarazadas, ropa para mujeres).

Más información sobre buenas prácticas en materia de igualdad en empresas

- * <https://www.boe.es/boe/dias/2014/02/10/pdfs/BOE-A-2014-1408.pdf>
- * http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/Buenas_practicas_acceso_mujeres_a_puestos_masculinizados.pdf
- * https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/otros/buenas_practicas.htm
- * <http://www.ugt.es>



SECRETARÍA DE MUJER Y POLÍTICAS SOCIALES

Avda. de América, 25. 28002 Madrid

Teléfono: 91 589 71 90 / 70 23

ssociales@fesp.ugt.org

www.fespugt.es