

SECRETARIADO PERMANENTE – COMITÉ CONFEDERAL

Nº 132

NEGOCIACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

MARZO 2011

BOLETÍN

INFORMATIVO

I. CONTEXTO NORMATIVO.....	1
1.1 Precedentes legislativos en materia de igualdad en el estado español.	
1.2 Ley orgánica para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.	
1.3 Análisis genérico de las medidas de ámbito laboral incluidas en la ley de igualdad.	
1.3.1 medidas laborales individuales	
1.3.2 Medidas laborales colectivas	
II. PLANES DE IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	12
2.1 Concepto de Planes de Igualdad.	
2.2 Ámbito de negociación de Planes de Igualdad.	
2.2.1. <i>Empresas obligadas a negociar planes de igualdad</i>	
2.2.2. <i>Articulación de la negociación de un plan de igualdad.</i>	
2.3 Sujetos legitimados para la negociación de Planes de Igualdad.	
2.4 Registro de los Planes de Igualdad.	
III. ESTRUCTURA Y CONTENIDO DE UN PLAN DE IGUALDAD... ..	
3.1 Diagnóstico	
3.1.1. Concepto y objetivos del diagnóstico	21
3.1.2. Sujetos legitimados para realizar el diagnóstico.	
3.1.3. Información necesaria para realizar el diagnóstico	
3.1.4. Técnicas para realizar el diagnóstico	
3.2 Parte ejecutiva	
3.2.1. Objetivos generales y específicos.	
3.2.2 Medidas correctoras y medidas de acción positiva	
3.2.3 Calendarización y establecimiento de responsabilidades de ejecución	
3.3. Implementación de un Plan de Igualdad	
3.4. Evaluación del Plan de Igualdad	
3.4.1 Establecimiento de indicadores de evaluación	
3.4.2 Temporalización de la realización de la evaluación.	
3.4.3 Órgano responsable de realizar la evaluación	
3.4.4 Fines de la evaluación	
3.5 Ejemplo de estructura de un Plan de Igualdad	
3.6 Ejemplo de medidas posibles	
IV. NEGOCIACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD E INSPECCIÓN DE TRABAJO	
v. PRINCIPALES OBSTÁCULOS Y DEFICIENCIAS EN LA NEGOCIACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD	

Anexo.....

.....

I. CONTEXTO NORMATIVO

1.1 PRECEDENTES LEGISLATIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD EN EL ESTADO ESPAÑOL.

Con carácter previo a la Ley de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres), el principio de igualdad entre hombres y mujeres, viene consagrado tanto en el ordenamiento jurídico interno como en el derecho internacional y comunitario.

En el ámbito europeo, los primeros antecedentes normativos de igualdad entre las personas se producen en el marco de la Revolución Francesa de 1789, en donde se proclama el paso del Antiguo Régimen a la Ilustración dando fin a la hegemonía de la monarquía como poder natural y absoluto. En aquella época se alzaron por primera vez los valores de Libertad, Igualdad y Fraternidad pero condicionados a estamentos privilegiados y excluyendo a las mujeres entre otros.

Para que la igualdad se reflejara en la normativa jurídica en un texto principal que no vinculante, tenemos que remontarnos a 1948, con la Declaración Universal de los Derechos Humanos que en su artículo 2 se recoge que *“toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.”*

Por otro lado cabe destacar *La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 (CEDAW, por sus siglas en inglés)*. Esta Convención en tanto norma convencional del derecho Internacional vincula a un amplio número de países entre ellos el estado español que lo ratificó en 1983. La Convención tiene como objetivo eliminar efectivamente todas las formas de discriminación contra la

mujer, obligando a los estados a reformar las leyes vigentes a tal fin. En su artículo 1, la CEDAW define la discriminación contra la mujer como: *“Cualquier distinción, exclusión o restricción hecha en base al sexo que tenga el efecto o propósito de disminuir o nulificar el reconocimiento, goce y ejercicio por parte de las mujeres, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra esfera.”*

También, con carácter internacional hay que traer a colación las conferencias mundiales sobre las mujeres organizadas por Naciones Unidas¹

A **nivel comunitario**, el art. 141 del Tratado de Roma establece que *“cada Estado miembro garantizará... la aplicación del principio de igualdad de retribución a idéntico trabajo para hombres y mujeres”*. Así pues, desde el derecho comunitario originario sólo se garantiza la igualdad de retribución, pero en el desarrollo del derecho comunitario se han ampliado las garantías y existen Directivas Comunitarias relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato. Así, entre las Directivas referentes a temáticas de igualdad cabe destacar las siguientes: en primer lugar, la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. En segundo lugar la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. Y por último la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

En relación al **derecho interno español**, el principio de igualdad se instaura con la Constitución Española de 1978, después de la época franquista, como uno de sus

1 Desde 1975, Año Internacional de las Mujeres, han sido convocadas cuatro conferencias: I Conferencia Mundial sobre las Mujeres, México, 1975; II Conferencia Mundial sobre las Mujeres, Copenhague, 1980; III Conferencia Mundial sobre las Mujeres, Nairobi, 1985; y IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres celebrada en Pekín en 1995.

principales pilares en su artículo 1.1 que establece “*España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político*”.

Esto supuso la modificación de numerosas normas que colocaban a las mujeres en situaciones de inferioridad respecto de los hombres en los distintos ámbitos de la vida pública y privada, es decir, en la familia, política, economía, mundo laboral, educación etc.

En el ámbito interno la Constitución Española (a partir de ahora CE) en diversos artículos ha establecido claramente el principio de igualdad así como la obligación constitucional de asegurar la protección integral de los hijos o hijas y de la salud.

El principio de igualdad se concreta como un derecho concreto y protegible en el artículo 14 de la CE, que proclama la igualdad de todos los españoles ante la ley “*sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo o religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*”.

En el artículo 39.1 de la CE se recoge como principio rector de la política social y económica, la obligación de las administraciones de asegurar **la protección integral de los hijos / as y de las madres y familia.**

El mandato constitucional del artículo 40 de la CE implica la necesidad de desarrollo de políticas de **protección de la salud de las personas trabajadoras**, basadas en el principio de igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

En desarrollo del mandato constitucional, **a nivel laboral se concreta en el Estatuto de los Trabajadores, a través del artículo 4.2. c)** estableciendo claramente el **derecho** de los trabajadores / as **a no ser discriminados** para el empleo por razones de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, etc.

1.2.- LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

Desde la entrada al Gobierno del PSOE, ha promovido diferentes leyes con el fin de otorgar a su gestión política una imagen de preocupación por los derechos sociales y en concreto por una mayor protección y garantías de los derechos e igualdad de las mujeres. En éste sentido, la ley de Igualdad nace con el objeto, así reza en su exposición de motivos, de hacer efectivo el principio de igualdad de trabajo y la eliminación de toda discriminación contra la mujer en cualquier ámbito de la vida o actuación pública o privada.

La Ley de Igualdad fue aprobada el 15 de marzo de 2.007, entrando en vigor el 24 de marzo de 2.007 y junto con la Ley de Violencia de Género (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género) y la Ley de Dependencia (Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia) han supuesto la punta de lanza de las políticas sociales del Gobierno de Zapatero.

No obstante a lo anterior, es necesario apuntar que los principios sobre los que se sostiene la ley recogidos en la exposición de motivos en nada innovan el ordenamiento jurídico vigente citado anteriormente desde su dimensión internacional a la nacional pasando por la comunitaria.

Respecto al citado principio de igualdad entre hombres y mujeres, eje central de la ley de igualdad, se ha manifestar que tiene muy poco recorrido en el sentido de que únicamente se centra en la situación de igualdad de acceso al empleo, es decir, de la empleabilidad de la mujeres, sin atender el resto las discriminaciones que se producen por razón de género ya estando activa la relación laboral (trabajos feminizados con peores condiciones laborales, menor salario etc) así como en el resto de espacios tanto públicos como privados en el que las mujeres se encuentran presentes.²

² Para una mayor comprensión sobre cuidados y la Ley de Igualdad se recomienda la lectura de Materiales de Reflexión número 37, "Anteproyecto de Ley Orgánica de igualdad entre mujeres y hombres", Septiembre de 2.006.

Así, las medidas que se adoptan en la Ley son en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral, manteniéndose la obligación por parte de las mujeres de ser en exclusiva las responsables en el mundo de los cuidados.

En la actualidad, con más de tres años de convivencia con la crisis, la gestión del gobierno se ha distanciado de la imagen social que quería obtener con la promulgación de las leyes de tinte más social, firmando la reforma laboral, la ley de reducción del gasto público y la reforma de las pensiones. Ésta última, a la hora de aumentar los años de cotización para acceder a las prestaciones, va a conducir a una mayor desigualdad de género en la protección social, teniendo en cuenta las “lagunas de cotización” que padecen las mujeres vinculado a la precariedad y a la feminización del cuidado de los familiares.³

1.3.- ANÁLISIS GENÉRICO DE LAS MEDIDAS DE ÁMBITO LABORAL INCLUIDAS EN LA LEY DE IGUALDAD.

Es conveniente recordar la estructura y contenidos de una manera general de la Ley de Igualdad con carácter previo a profundizar en las medidas laborales de carácter colectivo, objeto propio del presente boletín.

- El **Título Preliminar** establece el objeto y el ámbito de aplicación de la Ley.

- El **Título Primero** define, siguiendo las indicaciones de las Directivas de referencia, los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, como las de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y acciones positivas. En éste sentido, es necesario destacar que todos los principios contemplados en el Título I nada innovan al ordenamiento jurídico

³ En relación con la reforma de las pensiones se aconseja la lectura del Manifiesto por la igualdad de género en el sistema de pensiones. <http://www.trasversales.net/igualdadypensiones>

teniendo en cuenta que ya se encontraban recogidos en la Ley 62 /2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

➤ En el **Título Segundo**, Capítulo Primero, se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas. También se consagra el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos.

En el Capítulo II de este Título se establecen los criterios de orientación de las políticas públicas en materia de educación, cultura y sanidad. También se contempla la promoción de la incorporación de las mujeres a la sociedad de la información, la inclusión de medidas de efectividad de la igualdad en las políticas de acceso a la vivienda, y en las de desarrollo del medio rural.

➤ El **Título III** contiene medidas de fomento de la igualdad en los medios de comunicación social, con reglas específicas para la de titularidad pública, así como instrumentos de control de los supuestos de publicidad de contenido discriminatorio.

➤ El **Título IV** se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

➤ El **Título V**, en su Capítulo I regula el principio de igualdad en el empleo público, estableciéndose los criterios generales de actuación a favor de la igualdad para el conjunto de las Administraciones públicas y, en su Capítulo II, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de órganos directivos de la Administración General del Estado, que se aplica también a los órganos de selección y valoración del personal y en las designaciones de

miembros de órganos colegiados, comités y consejos de administración de empresas en cuya capital participe dicha Administración. El Capítulo III de este Título se dedica a las medidas de igualdad en el empleo en el ámbito de la Administración General del Estado, en sentido análogo a lo previsto para las relaciones de trabajo en el sector privado, y con la previsión específica del mandato de aprobación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. Los Capítulos IV y V regulan, de forma específica, el respeto del principio de igualdad en las Fuerzas Armadas y en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

➤ El **Título VI** de la Ley está dedicado a la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios, con especial referencia a los seguros.

➤ El **Título VII** contempla la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, que pueden ser también objeto de concierto con la representación de los trabajadores y trabajadoras, las organizaciones de personas consumidoras, las asociaciones de defensa de la igualdad o los organismos de igualdad. Específicamente, se regula el uso de estas acciones con fines publicitarios.

➤ El **Título VIII** de la Ley establece una serie de disposiciones organizativas, con la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres y de las Unidades de Igualdad en cada Ministerio. Junto a lo anterior, la Ley constituye un Consejo de participación de la mujer, como órgano colegiado que ha de servir de cauce para la participación institucional en estas materia

1.3.1 MEDIDAS LABORALES INDIVIDUALES

A continuación, citaremos las diferentes medidas laborales individuales que han sido modificadas en virtud de la Ley de Igualdad⁴

➤ PRINCIPIOS GENERALES DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

4 Para un mayor desarrollo de las citadas medidas laborales afectadas por la Ley de Igualdad, se adjunta al presente informe un Anexo explicativo de las mismas.

▶ Derecho de los/as trabajadores/as a la no discriminación por razón de género y protección en situación de acoso sexual (Art. 4.1. e).

▶ Derecho a la no discriminación en las relaciones laborales. Cualquier orden de discriminar se considerará nula. Así mismo, se establece que en el marco de la negociación colectiva se establezcan medidas de acción positiva.

➤ **DERECHOS EN CUANTO AL TIEMPO DE TRABAJO.**

▶ Adaptación a la jornada (Art. 34.8 ET).

▶ Permiso retribuido por intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario (Art. 37.4 ET).

▶ Reducción de jornada por lactancia (Art.37.4 ET).

▶ Reducción jornada por guarda legal (Art. 37.5 párrafo primero).

▶ Vacaciones/IT Maternidad (Art. 38.3 ET)

➤ **SUSPENSIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

▶ Suspensión por maternidad, adopción o acogimiento.

▶ Suspensión por paternidad

▶ Suspensión por riesgo durante el embarazo.

▶ Suspensión por riesgo durante la lactancia naturaleza.

➤ **EXCEDENCIAS**

▶ Excedencia voluntaria por interés particular.

▶ Excedencia por cuidados de hijos/hijas.

▶ Excedencia por cuidado de un familiar hasta segundo grado.

➤ **EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

▶ El despido se considerará nulo siempre y cuando la causa del mismo fuera encontrarse en alguna de las siguientes situaciones:

○ Período de Suspensión por maternidad.

○ Período de suspensión de riesgo por embarazo o durante la lactancia.

- Enfermedades derivadas de embarazo o lactancia.
- Período de suspensión por paternidad.
- Trabajadoras embarazadas desde fecha de inicio de embarazo hasta suspensión.
- Trabajadoras acogidas a derechos por reducción, o tras excedencia.
- Cualquier trabajador después de haberse reintegrado al trabajo, (9 meses después de nacimiento).

1.3.2 MEDIDAS LABORALES COLETIVAS

➤ COMPETENCIAS DE LA REPRESENTACIÓN UNITARIAS (ART. 64.3 ET).

Se establece el 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, entre la que se incluirán 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.

➤ NEGOCIACIÓN COLECTIVA. PLANES DE IGUALDAD (ARTÍCULO 85 ET) EN RELACIÓN CON EL ARTÍCULO 45 Y SIGUIENTES DE LA LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Así, en el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

II. PLANES DE IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

2.1 CONCEPTO.

El artículo 46 de la Ley de Igualdad establece que *“los planes de igualdad 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 hombres y mujeres 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”.

De esta definición cabe destacar varias ideas que se desarrollaran en este boletín más adelante.

- **Es un conjunto ordenado de medidas.** Esto es, no es una declaración de principios, se deben establecer medidas concretas, ya sean medidas de acción positiva o no, cuyo objetivo general sea la consecución de la igualdad dentro del ámbito de la empresa. Medidas que deben ser tangibles, y por lo tanto evaluables.
- **Se debe realizar un diagnóstico.** Todo plan requiere un trabajo de campo previo que proporcione un diagnóstico sobre la situación de la empresa, y de las mujeres y hombres que en ella trabajan, y de las necesidades que de ella se deriven. La ausencia de diagnóstico, o un diagnóstico realizado exclusivamente por una de las partes en juego, esto es, por parte de la empresa, dificulta la adopción seria de medidas. Difícilmente la empresa diagnosticará de sí misma la discriminación directa o indirecta de mujeres u hombres en su empresa. Por ello, es absolutamente necesario que el diagnóstico sea realizado por parte de la comisión negociadora del Plan de Igualdad. En este sentido, el extinto Ministerio de Igualdad, estableció en su guía para negociar medidas y Planes de Igualdad de oportunidades en las empresas, página 23, que la Comisión negociadora del Plan de Igualdad debe apoyar y/o realizar el diagnóstico.

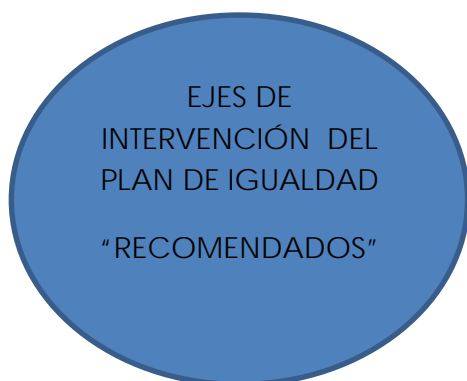
- **Se deben establecer los objetivos concretos a alcanzar** durante la vigencia del plan. Las medidas que se adopten en un plan de igualdad deben estar vinculadas necesariamente a objetivos generales y específicos concretos. Objetivos que evidentemente tienen que responder a lo diagnosticado. Las medidas deben ser lo más concretas posibles, tangibles y por lo tanto evaluables.
- **Se debe establecer claramente el sistema de seguimiento y evaluación de las medidas.**

El plan de igualdad es una estrategia a largo plazo, y requiere la definición de planes de acción para horizontes temporales concretos. Para cada plan se tendrán que definir unos objetivos generales y específicos medibles y un conjunto de acciones medibles y evaluables en el tiempo vinculadas a cada objetivo específico. Así mismo es necesario destacar que deben establecerse, de un lado, las unidades responsables de ejecución de las medidas y de otro las unidades responsables de la evaluación del impacto y consecución de logros. Dichas unidades deben ser diferentes, por cuanto no cabe que quien tenga la obligación de ejecutar las medidas sea el mismo que evalúe el logro e impacto de las mismas medidas.

El propio artículo 46 de la Ley de Igualdad establece que 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, en términos de igualdad, conciliación, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Por lo tanto cabe afirmar que, lejos de obligar a establecer medidas concretas en las materias antes referenciadas, la ley se limita a recomendar o proponer la adopción de medidas de estas materias. Y decimos recomendar o proponer en tanto que la expresión utilizada por la ley es PODRÁN, cuando evidentemente, el legislador, de haberlo querido, podría haber obligado a dicho establecimiento. Hubiera bastado con sustituir el verbo “podrán” por “deberán”.

AMBITOS DE ACTUACIÓN RECOMENDADOS POR LA LEY DE IGUALDAD



ACCESO AL EMPLEO

RETRIBUCIONES

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

QUE ES UN PLAN DE IGUALDAD	QUE NO ES UN PLAN DE IGUALDAD
Un plan de igualdad debe tener los siguientes objetivos	UN PLAN DE IGUALDAD NO ES
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Promover un cambio de cultura empresarial integrando la igualdad de oportunidades en la gestión empresarial 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ NO ES UN ACUERDO DE CONCILIACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reducir los desequilibrios detectados durante la fase de diagnóstico 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ NO ES UNA MERA REPETICIÓN de las previsiones contenidas en la ley.
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Prevenir de posibles desequilibrios futuros. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ NO es un trámite burocrático que aludiendo al “deber de negociar” se convierta en un índice de las medidas que recoge el convenio colectivo en materia de conciliación. ➤ No es una declaración de intenciones. Las medidas que un plan de igualdad debe contener deben ser evaluables cuando termine la acción puesta en marcha y por lo tanto debe permitir comprobar el éxito o fracaso de la acción.

2.2. ÁMBITO DE NEGOCIACION DE PLANES DE IGUALDAD

2.2.1. EMPRESAS OBLIGADAS A NEGOCIAR PLANES DE IGUALDAD

En primer lugar debemos aclarar que el ámbito de negociación de los planes de igualdad es un ámbito exclusivamente empresarial. No caben planes de igualdad de sector, ni planes de igualdad de grupos de empresa, ni planes de igualdad de centros de trabajo, **son planes de empresa, individualmente considerada**, aunque bien es cierto que sería conveniente tener en cuenta las peculiaridades de cada centro de trabajo en un Plan de Igualdad de empresa.

La ley de igualdad no ha obligado a toda empresa a realizar un Plan de Igualdad. Dicha obligación de elaboración de un plan de igualdad, según el artículo 45 de la ley, se limita a:

- Empresas de más de **250 personas trabajadoras**.
- **Empresas, que aun no alcanzando 250 personas trabajadoras, se rijan por un Convenio Colectivo sectorial y dicho convenio colectivo sectorial recoja la obligación** de negociar y desarrollar un Plan de igualdad.
- **Empresas sancionadas por Inspección de trabajo por no cumplir el principio de igualdad de trato**, siempre que la autoridad laboral acuerde sustituir la sanción accesoria por la imposición administrativa de la obligación de negociar y aplicar un plan de igualdad. En este caso, es indiferente el tamaño de la empresa o el contenido del Convenio colectivo sectorial de aplicación.

Esto es, toda empresa de menos de 250 trabajadores/as con convenio colectivo propio, o con convenio colectivo de sector que no recoja el mandato de establecer planes de igualdad, NO tendrá la obligación de negociar un Plan de Igualdad de empresa. Ahora bien, esta ausencia de obligación, no exime a la empresa de establecer medidas dirigidas a promover la igualdad de trato. Así conviene recordar el contenido del artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores/as. En este sentido el citado artículo establece que “*Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios*”

colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral...”.

2.2.2. ARTICULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD.

Según lo dispuesto en la disposición transitoria cuarta de la Ley de Igualdad, el deber de negociar Planes de Igualdad establecido anteriormente, *“será de aplicación, y por tanto es posible la exigencia de constitución de una comisión negociadora del Plan de Igualdad, en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio colectivo que se produzca a partir de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad”*. Por lo tanto, y teniendo en cuenta que la ley de igualdad entró en vigor en el año 2007, cabe presumir que los convenios colectivos que estaban en vigor en el año 2007 ya han sido denunciados, y por lo tanto que dicha obligación de negociar planes de igualdad está en vigor y consecuentemente es exigible sindicalmente su negociación.

La articulación de la negociación de Planes de Igualdad será como sigue:

1.- Empresas de más de 250 trabajadores/as con convenio colectivo propio.

El plan de igualdad se insertará en el propio texto del Convenio Colectivo, siendo parte indivisible de él.

El artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores establece que en los convenios colectivos, de ámbito empresarial, el deber de negociar planes de igualdad se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

Si bien es cierto, que el mencionado artículo establece que la obligación impuesta de negociar planes de igualdad se formalizará en el marco de la negociación del convenio colectivo de empresa, no es menos cierto que muchos convenios de empresa se han limitado a anunciar la futura elaboración del plan, a concretar las materias a abordar o a definir el proceso de elaboración. Nuestra opinión al respecto es que antes de firmar un Plan de Igualdad deficitario e inserto en el propio convenio colectivo, más vale remitir a una negociación futura aclarando y delimitando:

- Los tiempos de la negociación, determinando un plazo concreto de inicio de la negociación.
- Las personas legitimadas para la negociación.
- El establecimiento de ítems concretos a diagnosticar de forma conjunta entre el banco social y empresarial.
- Establecimiento de un plazo concreto para realizar el diagnóstico.
- Criterios para realizar el diagnóstico previo, especificándose las variables generales que deberán ser consideradas.
- Garantía de que el banco social tendrá acceso a los datos necesarios para realizar el diagnóstico.
- Las materias o ejes de intervención del futuro plan.
- Temporalización de las medidas.

Ahora bien, dicha remisión es peligrosa, toda vez que se ha detectado que en muchos convenios colectivos de empresa, se ha establecido dicha remisión creando Comisiones de Igualdad limitadas a la firma del Convenio Colectivo, cuya función es la propia negociación del plan de Igualdad. Dicha remisión y limitación a la firma del Convenio, como si de una comisión de aplicación o seguimiento se tratara deviene ilegal por cuanto, la adopción de un Plan de Igualdad es materia negociadora y por lo tanto está legitimado para su negociación todo sindicato que tenga legitimación para negociar el convenio colectivo, no pudiendo limitar la presencia en la negociación del P.I. a los sindicatos firmantes del Convenio.

2.- Empresas de más de 250 trabajadores/as con convenio colectivo supra empresarial /convenio colectivo de sector.

El plan de igualdad **se aprobará como un acuerdo de empresa**. Si bien el propio convenio colectivo sectorial podrá regular el modo y las condiciones en que han de llevarse a cabo la negociación de los planes de igualdad de las empresas incluidas en su ámbito de aplicación. En este sentido, el artículo 85.2.b) establece *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”.

Conclusiones.

Dicho de otro modo, las **empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras tienen dos posibilidades de negociación de planes de igualdad**, a saber:

1.- **Si tienen convenio colectivo propio.** El plan debe negociarse con la propia negociación del convenio colectivo.

2.- **Si no tienen convenio colectivo propio y se rigen por convenio colectivo de sector.** Deberá negociarse como un acuerdo de empresa, bajo los parámetros que marque el convenio colectivo de sector.

Debemos hacer constar que según el Real Decreto 713/2010 relativo al registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (Ver apartado 2.4 del presente boletín), los planes de igualdad adoptados en este marco (empresas de más de 250 trabajadores/as sin convenio propio, o empresas inferiores en tamaño pero que su convenio colectivo de sector obligue a la negociación), en tanto que acuerdo colectivo deberán ser registrados y depositados, según las previsiones contempladas en el citado RD 713/2010.

3.- Empresas de menos de 250 trabajadores/as cuyo convenio de sector obliga a la negociación de un plan de igualdad.

Tal y como se ha establecido anteriormente, en virtud del artículo 45 de la Ley de Igualdad, los convenios colectivos de sector podrán establecer la obligatoriedad de acordar planes de igualdad en las empresas de su ámbito de aplicación, y por lo tanto el Plan de Igualdad se articulará como un acuerdo de empresa.

2.3 LEGITIMACIÓN PARA LA NEGOCIACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

Teniendo en cuenta que el Plan de Igualdad, o bien se negocia inserto en el propio Convenio Colectivo de empresa, o bien se negocia como Acuerdo de Empresa, para el caso de empresas regidas por Convenio Colectivo de sector, la legitimación para negociarlos es la misma que la establecida en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, esto es:

- **La representación unitaria.** (Comité de Empresa o Delegados Sindicales).
- **La representación sindical** si la hubiere. En tanto que el Plan de Igualdad afecta a la totalidad de los y las trabajadoras de la empresa es necesario que tales representaciones sindicales, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

En conclusión **está legitimada para negociar tanto la representación unitaria (Comités de Empresa o Delegados/as de Personal) como la representación sindical (Secciones sindicales legalmente constituidas y que tengan presencia en los órganos de representación unitaria).** La decisión de qué tipo de representación de los trabajadores/as (unitaria o sindical) es la que negocia en ningún caso corresponde a la parte empleadora. La empresa no puede elegir a su interlocutor/a, en todo caso debe respetarse la práctica de la propia empresa, esto es, si habitualmente viene negociado la representación unitaria no cabe, que ahora para el Plan de Igualdad, la empresa decida que con quien quiere iniciar la negociación es con la representación sindical, o viceversa. Este último extremo (intento de elección del interlocutor/a por parte de la empresa) se está produciendo últimamente. Situación claramente contraria al derecho fundamental a la libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva.

Por otro lado, y tal y como hemos adelantado anteriormente, otra práctica que se está produciendo es el intento de limitación de la legitimación para negociar un plan de igualdad, a los sindicatos firmantes del Convenio Colectivo. Dicha limitación se produce en el marco de la creación de Comisiones de Igualdad, como si de comisiones paritarias de aplicación y seguimiento se tratara, cuyas funciones son entre otras las de negociar planes de igualdad. Dicha limitación y atribución de funciones negociadoras a

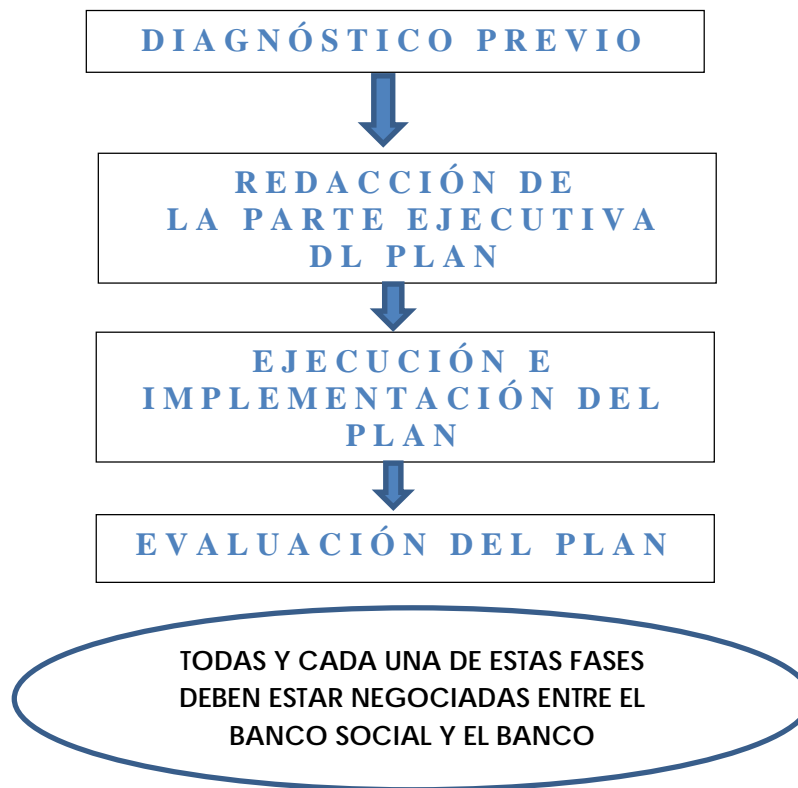
comisiones paritarias derivadas del Convenio deviene ilegal tal y como se ha expresado anteriormente.

2.4 REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD

Los planes de igualdad insertos en el propio texto del convenio colectivo, en tanto que un todo indivisible, serán registrados y publicados como el resto de medidas que contemple el Convenio Colectivo.

Los planes de igualdad adoptados en el marco de un acuerdo de empresa, serán registrados y depositados de conformidad con las previsiones contenidas en el artículo 2.f) del Real Decreto 713/2010, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, (BOE 12 de junio de 2010). El citado artículo establece que serán objeto de inscripción *“Los acuerdos sectoriales que establecen los términos y condiciones que han de seguir los planes de igualdad en las empresas, los acuerdos que aprueben planes de igualdad en las empresas afectadas por la negociación colectiva sectorial, así como los acuerdos que aprueben planes de igualdad derivados del convenio colectivo de empresa”*

III. ESTRUCTURA Y CONTENIDO DE UN PLAN DE IGUALDAD



3.1. DIAGNÓSTICO

Todo plan de igualdad debe diseñarse a “medida”, según las características y la situación de partida de cada empresa. Es absolutamente imprescindible diseñar los objetivos generales y específicos y el establecimiento de las medidas en función de los resultados del diagnóstico cuyo fin es detectar cuales son las situaciones de desventaja y de discriminación y así poder definir las prioridades de actuación.

3.1.1. CONCEPTO Y OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO

Según el extinto Ministerio de Igualdad (Manual para implementar un Plan de Igualdad en la empresa) el diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis y de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que puedan integrarse en un Plan de Igualdad.

Tras un análisis cualitativo y cuantitativo de los datos objetivos se establecerán unas conclusiones generales y posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar un plan de igualdad.

<i>CONCEPTO</i>	Análisis, tanto cuantitativo como cualitativo, de la situación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa (tanto a nivel de empresa como a nivel de centro de trabajo)
<i>OBJETIVO DEL DIAGNÓSTICO</i>	Conocer la situación de la empresa y detectar las discriminaciones que se estén produciendo tanto en la empresa en general como en los centros de trabajo, para actuar prioritariamente sobre ellas.
<i>QUÉ SE DEBE ANALIZAR</i>	Datos desagregados por sexo relativos a cada una de las materias que puedan formar parte del Plan de Igualdad. El análisis del propio texto del Convenio Colectivo podría concluir la existencia de discriminaciones indirectas
<i>FINALIDAD</i>	Identificar los ámbitos prioritarios de actuación y servir de base para establecer medidas correctoras en el plan de igualdad.
<i>PARA QUÉ</i>	En función de los resultados del diagnóstico se establecerán los objetivos generales y específicos y medidas concretas del Plan.

3.1.2. PERSONAS LEGITIMADAS PARA REALIZAR EL DIAGNÓSTICO.

Tal y como se ha adelantado anteriormente entendemos absolutamente necesario que el diagnóstico sea realizado de forma conjunta entre el banco social y el banco empresarial, y ello porque realizar un diagnóstico de la situación de eventuales carencias de igualdad en una empresa concreta no la puede realizar la misma empresa. No se puede ser juez y parte, las empresas no diagnosticaran de sí mismas la existencia de discriminaciones.

Ahora bien, tras la afirmación contemplada en el párrafo anterior, cabe hacer mención a la situación que desde el Gabinete Jurídico Confederal y la Secretaría de la Mujer estamos detectando, en cuanto a la negativa empresarial a realizar el diagnóstico de forma conjunta con el banco social. Las empresas están aludiendo a que en tanto la obligación es de negociar un plan de igualdad previa realización de un diagnóstico,

según el tenor literal de la ley de igualdad, lo único que están obligadas a negociar es el propio Plan, sin que para el diagnóstico previo sea obligada su negociación.

Permitir esta situación, (realización del diagnóstico por parte de la empresa y posterior negociación con los sindicatos de las medidas concretas) es vaciar de contenido al propio Plan de Igualdad. Las medidas deben responder a lo diagnosticado como punto de partida, si el punto de partida es definido por una de las partes en juego con intereses directos y contrapuestos a los intereses de los trabajadores/as, lo cierto y verdad es que estaremos haciendo el juego a la patronal, sin adoptar medidas que sean de interés para los y las trabajadoras y que se sustenten sobre necesidades diagnosticadas

3.1.3. INFORMACION NECESARIA PARA REALIZAR EL DIAGNOSTICO

El diseño de un plan de igualdad debe responder a la realidad concreta de la empresa en la que se pretende implantar, por ello es necesario diagnosticar las carencias de la empresa en materia de igualdad, y para ello se necesitan datos concretos. Estos datos pueden ser los siguientes:

ACCESO AL EMPLEO
➤ Evolución de la plantilla
➤ Hombres y mujeres que han accedido a la empresa en los últimos 5 años
➤ Altas y bajas de la empresa en los últimos 5 años segregados por sexo
➤ Bajas de la empresa indicando la causa (excedencia, despido, baja voluntaria)
➤ Incorporaciones a la empresa según tipo de contrato, categoría, puesto (Segregados por sexo)
➤ Número de solicitudes para cada tipo de puesto con indicación de la formación y experiencia de los candidatos. (Segregados por sexo)
➤ Tipos de reclutamiento de personal
➤ Criterios de publicidad de las vacantes
➤ Identificación de las pruebas de selección
➤ Porcentaje de las puntuación de las entrevistas personales
➤ Papel real que juega la representación de las y los trabajadores

<i>CARÁCTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA</i>
➤ Grupos de edad
➤ Tipos de contratos
➤ Categoría, tipo de contrato y antigüedad (segregados por sexo)
➤ Tipo de contrato y edades (segregado por sexo)
➤ Categorías y grupos profesionales vinculado con el nivel de estudios
➤ Tipo de jornada, según contrato, categoría y antigüedad (segregados por sexo)
➤ Tipos de contratos y jornadas, según secciones o departamentos de la empresa (segregados por sexo)
<i>RETRIBUCIONES</i>
➤ Media de las retribuciones fijas para cada una de las categorías o grupos profesionales (Segregado por sexo)
➤ Media de las retribuciones variables (productividad, pluses, incentivos etc.) para cada una de las categorías o grupos profesionales (Segregados por sexo)
➤ Media total de las retribuciones (fijas y variables) según categoría o grupo profesional (Segregados por sexo)
<i>FORMACIÓN</i>
➤ Número total del personal que ha recibido formación en el total de la empresa y desglosado por categorías profesionales
➤ Número de horas realizadas de formación (Identificación de hombres y mujeres que han participado según horario)
➤ Número de hombres y mujeres que han participado según el número de horas de la formación impartida
➤ Número de hombres y mujeres que han solicitado formación
➤ Número de hombres y mujeres a los que se ha denegado la formación solicitada, indicando la causa de denegación
➤ Número de hombres y mujeres que han recibido formación voluntaria
➤ Número de hombres y mujeres que han recibido formación obligatoria
➤ Criterios para decidir formación obligatoria y formación voluntaria.
➤ Lugar de impartición de la formación
➤ Horario de la formación (en horario laboral o fuera del horario laboral)

PROMOCIÓN
➤ Promoción en el último año según categorías (segregados por sexo)
➤ Número de promociones automáticas según categoría y sexo
➤ Número de promociones por pruebas objetivas según categoría, tipo de contrato y sexo
➤ Número de promociones decididas por libre designación de la empresa según categoría y sexo
➤ Promociones salariales sin cambio de grupo profesional
➤ Promociones vinculadas a movilidad geográfica
➤ Criterios de publicidad de la vacantes a cubrir
➤ Número de reclamaciones efectuadas en materia de promoción profesional
CONCILIACIÓN
➤ Utilización de suspensiones del contrato y permisos retribuidos según sexo y categoría
➤ Utilización de derechos de conciliación con merma salarial. (Reducción de jornada, excedencia)
➤ Incidencia de la utilización de derechos de conciliación en la retribución variable.

En el Manual para elaborar un Plan de Igualdad de Empresa, editado por el Instituto de la Mujer, se puede acceder a una estructura de informe del cuestionario diagnóstico que puede ser de utilidad para su utilización en nuestra acción sindical. (<http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/novedades/docs/Plan%20Igualdad%20en%20empresa.pdf>).

3.1.4. TÉCNICAS PARA REALIZAR EL DIAGNÓSTICO

- Utilización de datos estadísticos de la empresa
- Encuestas a los trabajadores y trabajadoras.
- Cuestionarios
- Entrevistas
- Grupos de discusión.

3.2 PARTE EJECUTIVA

3.2.1. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS.

Al comenzar el diseño de la parte ejecutiva de un plan de igualdad debemos definir los objetivos generales y específicos, basados en los resultados del diagnóstico previo.

Así mismo se deben definir ejes de actuación, en función de los objetivos generales establecidos a los que se vincularán medidas concretas con objetivos específicos determinados. Por otro lado, sería conveniente que para cada medida se determinen los recursos (humanos y materiales) necesarios.

3.2.2 MEDIDAS CORRECTORAS Y MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

Son medidas correctoras las destinadas a corregir situaciones de discriminación concretas detectadas en el diagnóstico. El establecimiento de medidas correctoras es de obligada inclusión en el Plan de Igualdad, ya que de no ser así podría dar lugar a responsabilidades de la empresa por incumplir el principio de igualdad de trato.

Es necesario establecer en cada medida que se pretenda implantar, cual es la situación de partida y el objetivo que se pretende alcanzar.

Son medidas de acción positivas aquellas medidas que establecen preferencia, reserva y duración que favorezcan al sexo menos representado.

3.2.3 CALENDARIZACIÓN Y ESTABLECIMIENTO DE RESPONSABILIDADES DE EJECUCIÓN

Es importante señalar un calendario de implantación determinado para cada medida que se contemple en el plan. Así mismo es imprescindible vincular cada medida a una unidad/departamento responsable de su implementación.

3.3. IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD

La implementación de un Plan de Igualdad consiste en la ejecución de cada una de las acciones/medidas que conforman el plan.

La implementación de un plan de igualdad, requiere que en el mismo se determine la unidad responsable de ejecución de cada una de las medidas, vinculando expresamente cada medida a una unidad /órgano / departamento en el propio Plan de Igualdad. Dicha unidad o departamento además de verse obligada a ejecutar las medidas concretas por mandato del Plan, deberá a su vez realizar una evaluación de la ejecución de la medida, así como dar cuenta a los representantes de los trabajadores de las acciones concretas realizadas para ejecutar la medida. En síntesis tendría adjudicadas las siguientes obligaciones:

- Ejecutar la medida,
- Realizar una evaluación de la ejecución de la medida,
- Dar cuenta de la evaluación realizada, al órgano encargado de realizar la evaluación final del plan de Igualdad. Tal y como adelantábamos anteriormente, la misma unidad responsable de su ejecución no puede ser la misma que realice la evaluación final, toda vez que difícilmente evaluará de forma objetiva la consecución de logros o fracaso en su acción la misma unidad responsable de su ejecución.

Por otro lado, es necesario destacar que la implementación del plan, requiere que los trabajadores y las trabajadoras conozcan el contenido del propio plan.

3.4 EVALUACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que los Planes de igualdad fijaran concretos objetivos de igualdad a alcanzar, estrategias y prácticas a adoptar para su consecución **así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados**. Esta es la

única referencia legal al sistema de evaluación, dejando al arbitrio de las partes negociadoras la forma de evaluación del plan.

El manual para elaborar planes de igualdad en la empresa editado por el Instituto de la Mujer, establece que la evaluación tiene los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan
- Analizar el desarrollo del proceso del plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fermentar la igualdad.

Ante la ausencia de previsión legal sobre el contenido de la evaluación, desde este Gabinete Jurídico Confederal entendemos que la evaluación debería responder a los siguientes criterios:

3.4.1 ESTABLECIMIENTO DE INDICADORES DE EVALUACIÓN

Cada acción o medida debe conllevar necesariamente el establecimiento de unos indicadores concretos que permitan a las personas evaluadoras realizar dicha evaluación de forma objetiva. No es suficiente una evaluación genérica del plan, sino que es necesario establecer evaluación de cada medida concreta, y para ello se requiere el establecimiento de indicadores concretos para cada medida.

Los indicadores se definirán en el momento en que se establezcan las medidas en concreto, dado que según la naturaleza de la medida así será el correspondiente indicador.

Los indicadores de evaluación deberán permitir conocer el grado de cumplimiento de los objetivos marcados para cada medida, el nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos y el grado de consecución de los resultados esperados. Por ello, la determinación de los indicadores de evaluación de cada medida de forma

clara y precisa en el propio texto del Plan de Igualdad, permitirá que la evaluación final sea objetiva, y tasada, no quedando al arbitrio del evaluador o evaluadora.

3.4.2 CALENDARIZACIÓN DE LA RELIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN.

Sería conveniente que en el propio plan se temporalice, estableciendo plazos concretos de evaluación. Esto es que se determine el momento de realizar la evaluación de cada medida.

3.4.3 ÓRGANO RESPONSABLE DE REALIZAR LA EVALUACIÓN

Debemos tener en cuenta que no solo se debe realizar una evaluación final de la medida a ejecutar, sino que entendemos necesario realizar:

➤ Evaluación continua

Periódicamente o a petición de una de las partes legitimadas para negociar, se reunirán las partes (banco social, empresarial, y órgano responsable de la ejecución de la medida) para valorar la puesta en marcha de la medida, su impacto y eficacia, así como los posibles obstáculos a los que se enfrente la puesta en marcha o su ejecución. En virtud de lo anterior, se podrán tomar las decisiones oportunas para mejorar la puesta en marcha de las medidas establecidas cuando no se lograra la ejecución de la misma. Del resultado de estas reuniones, se dará cuenta a la comisión de seguimiento y evaluación.

El órgano encargado de la ejecución de cada medida debe estar presente en la evaluación, dando cuenta de cada una de las acciones llevadas a cabo para la ejecución de la medida.

➤ Evaluación final de cada medida.

A la finalización del plazo de ejecución de cada medida, y en el plazo máximo de dos meses por ejemplo, se deberá realizar por parte de la unidad responsable de ejecución una evaluación de la ejecución de la medida. La evaluación será realizada en virtud de indicadores concretos definidos previamente siendo una evaluación aséptica carente de contenido subjetivo.

Dicha evaluación será elevada a la Comisión de Seguimiento y evaluación, que deberá reunirse en el plazo máximo de un mes, por ejemplo, para analizar la citada evaluación.

➤ **Necesidad de participación de los trabajadores/as en la evaluación.**

Entendemos que la evaluación del logro e impacto de las medidas y del propio Plan en su conjunto requiere la participación de los/as trabajadores/as, dicha participación no sólo se canalizará a través de sus representantes legales en la Comisión de Seguimiento del Plan, sino que entendemos que dicha participación debe ser de todos los sindicatos presentes en la empresa, sean o no firmantes del Plan. (Aunque para esta última afirmación no hay amparo legal expreso que recoja dicha obligación). Así mismo, entendemos que sería conveniente que recojan las opiniones de las personas beneficiarias o destinatarias del Plan, esto es del conjunto de trabajadores y trabajadoras, a través de canalizar foros de participación, encuestas, asambleas, que permitan identificar los posibles problemas que pueden aparecer durante la ejecución del plan y así poder buscar soluciones acordes con los problemas detectados.

La evaluación final de cada medida deberá ser pública y dar traslado a los/las trabajadores/as.

➤ **Evaluación final del Plan.**

La evaluación final del Plan será realizada por la Comisión de Seguimiento y Evaluación en función de criterios de evaluación objetivos definidos en el propio plan. La evaluación final debe permitir conocer si la situación de partida (diagnóstico) ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos, si se ha cumplido la temporalización prevista y en definitiva si los resultados han sido los esperados.

La evaluación final del Plan deberá ser pública y dar traslado a los/las trabajadores/as.

3.4.4 FINES DE LA EVALUACIÓN.

En resumen la evaluación del plan debe permitir:

- Comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida.
- Conocer el proceso de desarrollo.
- Detectar errores del plan.
- Comprobar el cumplimiento de la temporalización prevista.
- Evaluar los resultados. (Grado de cumplimiento, nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico, grado de consecución de los resultados obtenidos).
- Evaluar el propio proceso. (Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas, grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las acciones, tipo de dificultades y soluciones emprendidas).
- Evaluar el impacto (Grado de acercamiento a la igualdad, cambios en la cultura de empresa, reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres).

3.5 EJEMPLO DE ESTRUCTURA DE UN PLAN DE IGUALDAD

<i>EJE DE INTERVENCIÓN 1.</i>						
<i>OBJETIVO GENERAL</i>			<i>Indicadores de evaluación</i>	<i>Unidad responsable ejecución</i>	<i>Temporalización de implantación</i>	<i>Temporalización de la evaluación</i>
	<i>OBJETIVO ESPECIFICO 1.</i>	<i>Medida 1</i>				
		<i>Medida 2</i>				
	<i>OBJETIVO ESPECIFICO 2</i>	<i>Medida 1</i>				
		<i>Medida 2</i>				

EJE DE INTERVENCIÓN 2.

<i>OBJETIVO GENERAL</i>			<i>Indicadores de evaluación</i>	<i>Unidad responsable ejecución</i>	<i>Temporalización de implantación</i>	<i>Temporalización de la evaluación</i>
	<i>OBJETIVO ESPECIFICO 1.</i>	<i>Medida 1</i>				
		<i>Medida 2</i>				
	<i>OBJETIVO ESPECIFICO 2</i>	<i>Medida 1</i>				
		<i>Medida 2</i>				

3.6 EJEMPLO DE MEDIDAS POSIBLES

A mero título de ejemplo, en las siguientes tablas se hace referencia a diferentes medidas posibles, sin que esto suponga ninguna tabla reivindicativa ni existan otras medidas posibles. De hecho, ejemplificar medidas posibles únicamente es a título ilustrativo, ya que en todo caso, la adopción de medidas debe estar vinculada directamente a las conclusiones y discriminaciones por razón de sexo concluidas en el diagnóstico previo efectuado en cada empresa.

EJE: ACCESO AL EMPLEO

<i>OBJETIVO GENERAL</i>	Facilitar el acceso al empleo, en igualdad de condiciones, al sexo menos representado	
	<i>Medidas</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Dar preferencia, en igualdad de condiciones a la contratación de personas del sexo menos representado en el nivel jerárquico o departamento</i> ➤ <i>Establecer preferencia del personal contratado a tiempo parcial y fijo discontinuo a la contratación a tiempo completo</i> ➤ <i>Incluir a mujeres en los equipos de selección de personal</i> ➤ <i>Establecer topes máximos a la contratación precaria (interinidades, contratos temporales, contratos a tiempo parcial, obra y servicio etc.)</i>

<i>EJE: CONTRATACIÓN</i>		
<i>OBJETIVO GENERAL</i>	<i>Corregir desequilibrios en la contratación a tiempo parcial y fijo discontinuo</i>	
	<i>Medidas</i>	<i>➤ Acordar una cuota máxima determinada de contratación a tiempo parcial</i>
		<i>➤ Establecimiento de criterios de preferencia, en igualdad de condiciones, para apoyar la contratación indefinida y a jornada completa, de quienes estén o hayan estado vinculados a la empresa con contratos temporales.</i>
		<i>➤ Trasladar a la representación legal de los y las trabajadoras información de las vacantes a tiempo completo para su difusión con suficiente antelación.</i>

<i>EJE: PROMOCIÓN</i>		
<i>OBJETIVO GENERAL</i>	<i>Garantizar el fomento de la igualdad en la promoción profesional y las posibilidades de promoción de todas las trabajadoras y trabajadores de la empresa</i>	
	<i>Medidas</i>	<i>➤ Compromiso de revisión de los sistemas de promoción a fin de detectar posibles criterios discriminatorios encubiertos</i>
		<i>➤ Compromiso de publicación de las plazas vacantes a cubrir por promoción interna.</i>

<i>EJE: FORMACIÓN</i>		
OBJETIVO GENERAL	<i>Mejorar la formación de la plantilla a fin de eliminar la segregación ocupacional existente</i>	
	Medidas	➤ <i>Garantizar información clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa</i>
		➤ <i>Reforzar la información a todo el personal de la empresa de la ofertas de formación anuales, realizando comprobaciones periódicas de la eficacia de los canales de comunicación interno utilizados</i>
		➤ <i>Establecimiento de un programa formativo específica para el sexo menos representado en los diferentes sectores, categorías u ocupaciones en los que se hubiera diagnosticado infra representación de alguno de los sexos.</i>
		➤ <i>Garantizar que la formación se impartirá en horario laboral y en el lugar de trabajo</i>
		➤ <i>Promover la participación de las mujeres en el diseño de acciones formativas correspondientes a puestos masculinizados y participación de hombres en las actividades feminizadas</i>
		➤ <i>Contemplar expresamente a los trabajadores/as excedentes como beneficiarios/as de formación.</i>
		➤ <i>Establecer ayudas económicas destinadas a facilitar el cuidado de hijos/as durante la formación.</i>
		➤ <i>Hacer un seguimiento de las causas por sexo de los abandonos que se produzcan durante la celebración de cursos de formación.</i>
<i>EJE: RETRIBUCIÓN</i>		
OBJETIVO GENERAL	<i>GARANTIZAR UN SISTEMA RETRIBUTIVO IGUAL PARA TRABAJOS DE IGUAL VALOR.</i>	
	Medidas	➤ <i>Compromiso en regular una estructura retributiva y transparente. (Definiendo complemento de retribución variable y las condiciones de su percepción)</i>

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Compromiso en anular las dobles escalas salariales en función de la antigüedad.</i>
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Compromiso de revisión periódica de las retribuciones variables en el comité de empresa a efecto de evitar discriminaciones</i>
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Analizar, periódicamente, las condiciones de percepción de retribuciones en especie, dietas etc.</i>

<i>EJE: CONCILIACION</i>		
OBJETIVO GENERAL	<i>GARANTIZAR EL DESARROLLO PLENO DE LA CARRERA PROFESIONAL DE LA PLANTILLA SIN POR ELLO RENUNCIAR A LA CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y PERSONAL</i>	
	Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Garantía de que el ejercicio de derechos de conciliación no suponga menoscabo en las condiciones laborales tras la reincorporación</i>
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Garantía del 100% de las retribuciones durante el ejercicio de cualquier derecho de conciliación. (Incluidas las retribuciones variables: Complementos de productividad, pluses por objetivos, premios por asistencia etc.)</i>
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta a la completa, o estén en excedencia por motivos familiares o personales podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.</i>
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Garantizar el acceso a la información por parte de los trabajadores de los diferentes derechos de conciliación.</i>

IV. NEGOCIACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD E INSPECCIÓN DE TRABAJO

La Ley Orgánica de Igualdad ha establecido **una nueva infracción de carácter muy grave** en el artículo 8.17 del texto refundido de la *Ley de infracciones y sanciones en el orden social* (LISOS), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto (BOE 8 de agosto), **consistente en no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.**

Así mismo el artículo 46.bis.2 de la LISOS contempla, en los casos de extensión de infracciones muy graves en los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, la posibilidad de la sustitución de las sanciones accesorias por la aplicación y elaboración de un plan de igualdad, en los términos que se establezcan reglamentariamente, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias.

Por otro lado se ha añadido una nueva infracción grave en el apartado 13 del artículo 7 de la LISOS: no cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los y las Trabajadoras o el convenio colectivo que sea de aplicación.

Según el Plan Integrado de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2008-2010, la Inspección de Trabajo, como órgano fiscalizador de la administración en materia laboral tiene la competencia de iniciar expedientes sancionadores contra las empresas que teniendo obligación de negociar planes de igualdad, según los parámetros analizados en las partes precedentes de este boletín, no inicien el correspondiente proceso negociador.

El citado Plan Integrado de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (PIATSS) 2008-2010, para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, prevé dentro de las funciones inspectoras las materias referidas a la

“Comprobación del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en otras disposiciones legales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales) referidas a la igualdad y no discriminación en el ámbito de las relaciones laborales”. En este sentido el Plan establece que dichas actuaciones inspectoras se van a centrar en las siguientes materias: control de la no discriminación en las ofertas de empleo, de la no discriminación dentro de las relaciones laborales (en el ingreso a las empresas, salarial, de promoción profesional), vigilancia y cumplimiento de las obligaciones relativas a evitar el acoso sexual o por razón de sexo en los centros de trabajo, al control de la elaboración de los planes de igualdad y otras medidas contempladas en la ley de igualdad, a la protección de los derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral, así como a vigilar la presencia de cláusulas discriminatorias en los convenios colectivos y la seguridad de las mujeres por razón de las situaciones de maternidad, embarazo y lactancia.

Por otro lado, conviene recordar que la Ley de Igualdad introdujo un nuevo punto 6 al artículo 90 del Estatuto de los y las Trabajadoras con el siguiente tenor:

“Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción competente por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral”.

Por ello, y dadas las funciones descritas de Inspección de Trabajo, y de las prácticas detectadas, es por lo que recomendamos que ante una negativa empresarial de todas aquellas empresas que tengan obligación de negociar planes de igualdad (250 trabajadores, o inferiores con convenio colectivo sectorial que recoja la obligación) acudir a Inspección de Trabajo. Y ello debido a que se ha detectado que las empresas están iniciando el proceso negociador, no de forma voluntaria o ante requerimientos sindicales, sino ante requerimientos expresos de la Inspección de Trabajo.

V. PRINCIPALES OBSTÁCULOS Y DEFICIENCIAS EN LA NEGOCIACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

Desde el Gabinete Jurídico Confederal (Secretaría de Jurídica) y la Secretaría de la Mujer estamos detectando durante la negociación del Plan de Igualdad los siguientes obstáculos y deficiencias.

1.- NEGATIVA EMPRESARIAL A INICIAR LA NEGOCIACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD.

Se ha detectado que numerosas empresas pese a tener la obligación legal de negociar planes de igualdad, de acuerdo con las previsiones del artículo 46 de la Ley Orgánica de Igualdad, se están negando a iniciar la negociación, y únicamente actúan a requerimiento de la Inspección de Trabajo. Por ello, desde aquí recomendamos que ante una negativa de inicio de la negociación de un plan de igualdad, (siempre que convenio colectivo que estuviese en vigor en el 2007 ya hubiese estado denunciado), acudir a Inspección de Trabajo. Dicho instrumento se ha demostrado eficaz en cuanto a requerimientos efectuados.

2.- LIMITACIÓN DE LAS PERSONAS LEGITIMADAS PARA LA NEGOCIACIÓN

En numerosos convenios colectivos se ha remitido la negociación del Plan de Igualdad a la constitución de una Comisión de Igualdad de naturaleza paritaria entre las partes firmantes del convenio colectivo, cuyo fin es la propia negociación del Plan de Igualdad. Tal y como adelantábamos anteriormente, esta atribución de funciones a una comisión paritaria derivada del convenio es contraria a los principios de legitimidad y derecho fundamental de libertad sindical, en su vertiente de negociación colectiva. .

La jurisprudencia, por todas, Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de junio de 2009 (RJ 2009, 6055), apoyándose en reiterada doctrina constitucional, ha defendido que los sindicatos, que acrediten la legitimación inicial para negociar en un determinado ámbito, tienen derecho a participar en comisiones negociadoras, entendiéndose como

tales aquellas que introducen normas nuevas, aunque no hubieran firmado el convenio colectivo, habiéndose defendido que en comisiones de igualdad, conformadas por secciones sindicales, la exclusión de un sindicato con legitimación inicial constituye vulneración de su derecho a la libertad sindical, (Ver Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de octubre de 2010, rec. 227/2009).

3.- INTENTO DE ELECCIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA DE LA INTERLOCUCIÓN SINDICAL VÁLIDA.

En varias ocasiones, la empresa está intentando alterar al sujeto legitimado del lado de los trabajadores/as. En este sentido, se debe respetar la práctica habitual de la empresa, si habitualmente viene negociado la representación sindical debe continuar siendo así, o si viene negociando la representación unitaria se debe mantener el mismo criterio. No cabe alterar el sujeto únicamente para negociar planes de igualdad. En cualquier caso, quien decide si los que negocian es la representación unitaria (Comités de Empresa o Delegados de Personal) o la representación sindical (Secciones sindicales con presencia en los Comités de Empresa) es la representación legal de los trabajadores y en ningún caso el o la empleadora.

4.- NEGATIVA EMPRESARIAL A FACILITAR DATOS A LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS PARA REALIZAR EL DIAGNÓSTICO PREVIO.

Las empresas están entendiendo que en tanto, el tenor literal de la Ley de Igualdad es el siguiente *“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.”*, lo único a lo que obliga la ley es a la negociación del propio plan y no a los pasos previos. Dicho de otro modo, en tanto que el diagnóstico es un documento previo a la negociación, las empresas están entendiendo que no tienen que negociar el citado diagnóstico, ni facilitar dato alguno a los representantes de los trabajadores para efectuar el citado diagnóstico.

Esta interpretación de la ley, es claramente contraria a los principios rectores de la negociación colectiva, toda vez que vacía de contenido tal negociación. Así pues, si la adopción de medidas está vinculada claramente a los resultados del diagnóstico, no cabe negociar ninguna medida de forma seria y eficaz si no contamos con los datos necesarios para diagnosticar la necesidad de la adopción de la medida. En cualquier caso, ante una negativa empresarial a facilitar datos para la realización del diagnóstico o ante una entrega de un diagnóstico cerrado y realizado por la propia empresa (habitualmente incluso están externalizando la propia elaboración del diagnóstico a otras empresas externas), debemos tener en cuenta que nosotros mismos, ya contamos con numerosos datos, a través de los derechos de información contemplados en el 64 del Estatuto, con los que iniciar un diagnóstico propio valorando igualmente acudir a la vía de inspección de trabajo.

La ausencia de diagnóstico, o un diagnóstico realizado exclusivamente por una de las partes en juego, esto es, por parte de la empresa, dificulta la adopción seria de medidas. Las medidas que se adopten en un plan de igualdad deben estar vinculadas necesariamente a objetivos generales y específicos concretos. Objetivos que evidentemente tienen que responder a lo diagnosticado. Pero es más, no basta con la mera existencia de un diagnóstico de parte, esto es con un diagnóstico realizado por parte de la empresa. Difícilmente la empresa diagnosticará de sí misma la discriminación directa o indirecta de mujeres u hombres en su empresa. Por ello, es absolutamente necesario que el diagnóstico sea realizado por parte de la comisión negociadora del Plan de Igualdad.

5. APARIENCIA DE INTENTO DE NEGOCIACIÓN.

Las empresas, aludiendo a que su obligación es la de negociar un plan de igualdad, y que en ningún momento la ley impone una obligación empresarial de llegar a acuerdos con los representantes de los trabajadores, están vaciando de contenido la propia negociación. Intentando hacer ver que la empresa ha intentado lograr una negociación con una mera entrega de un borrador cerrado a los representantes de los trabajadores. En nuestra acción sindical está la capacidad de lograr que la negociación sea efectiva y real, pues es cierto que la jurisprudencia ha entendido que dicha obligación de negociar no supone necesariamente la obligación de llegar a acuerdos.

6.- ALTERACIÓN DEL ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD.

Hemos detectado que algunas empresas están promoviendo la negociación de Planes de Igualdad de centros de trabajo, y negándose a realizar un plan de igualdad de ámbito empresarial. Tal y como hemos establecido en partes precedentes de este boletín, el ámbito de negociación es necesariamente el conjunto de la empresa. NO caben Planes de Igualdad de centros de trabajo (aunque es conveniente tener en cuenta las realidades de los diferentes centros de trabajo). Así como tampoco caben Planes de Igualdad de Grupos de Empresa.

7.- PLANES DE IGUALDAD COMO MEROS DOCUMENTOS DE DECLARACIÓN DE INTENCIONES.

Los planes de igualdad no son textos llenos de declaraciones de intenciones, vacíos de compromisos tangibles y evaluables. Hemos detectado que en numerosos planes adoptados de forma, negociados entre sindicatos y empresa, se han limitado a establecer objetivos genéricos sin delimitar objetivos concretos que impliquen la adopción de acciones medibles y evaluables.

8.- PLANES DE IGUALDAD ADOPTADOS COMO ACUERDOS DE CONCILIACIÓN.

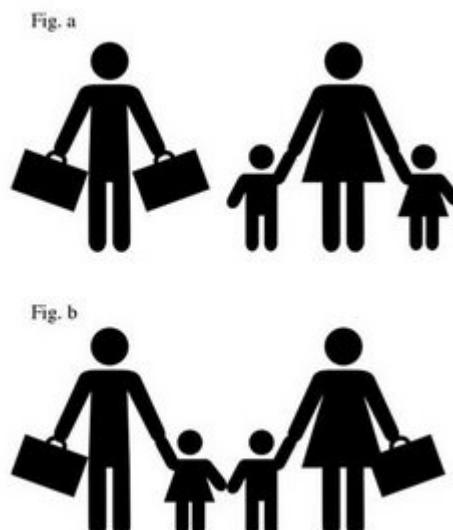
El Plan de Igualdad no es un acuerdo de conciliación de las mujeres. No es el documento en el que establecer permisos para las mujeres y hombres, a efectos de que éstos y aquéllas puedan seguir cumpliendo con sus obligaciones de cuidados familiares. No es el documento en el que hablar del permiso de acumulación de lactancia, o del permiso de reducción de jornada o del permiso de adaptación de la jornada, etc. Para eso ya está el propio texto del Convenio Colectivo, en su capítulo destinado a permisos, licencias etc.

9.- PLANES DE IGUALDAD CON MEDIDAS SIN ESTABLECIMIENTO DE LA UNIDAD RESPONSABLE DE EJECUCIÓN O CON AUSENCIA DE CALENDARIZACIÓN E INDICADORES DE EVALUACIÓN.

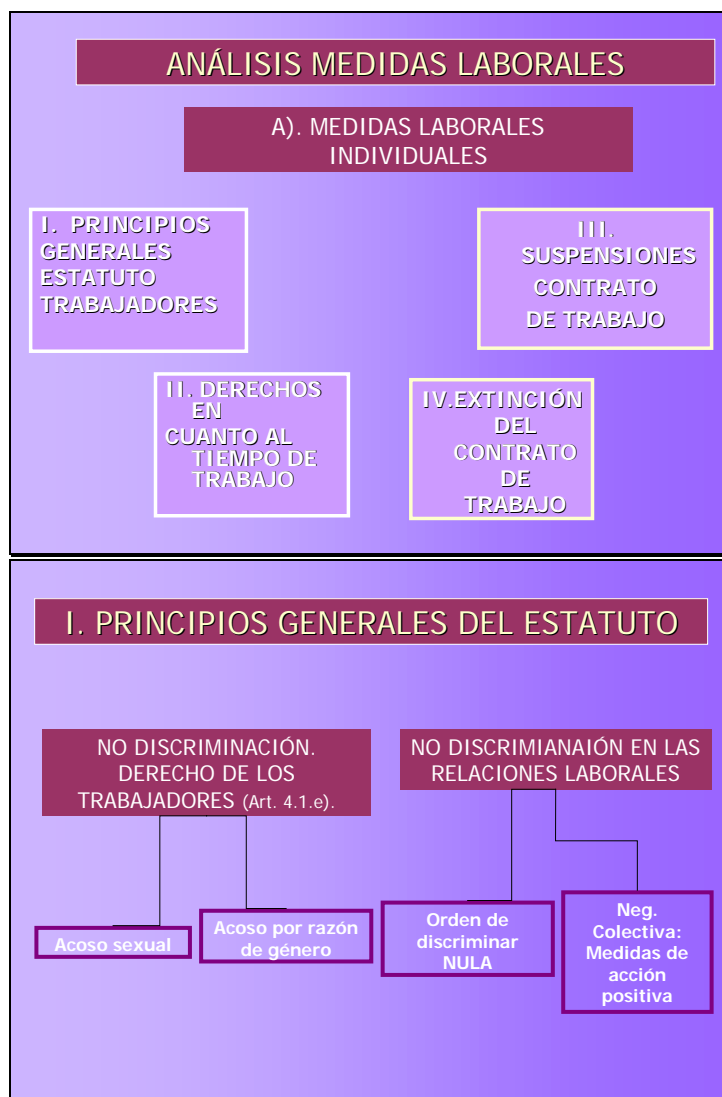
Se ha detectado la adopción de algunos Planes de Igualdad, que si bien establecen objetivos generales y específicos, lo cierto es que adolecen de falta de determinación de la unidad responsable de su implementación o con falta de temporalización o con ausencia de indicadores de evaluación.

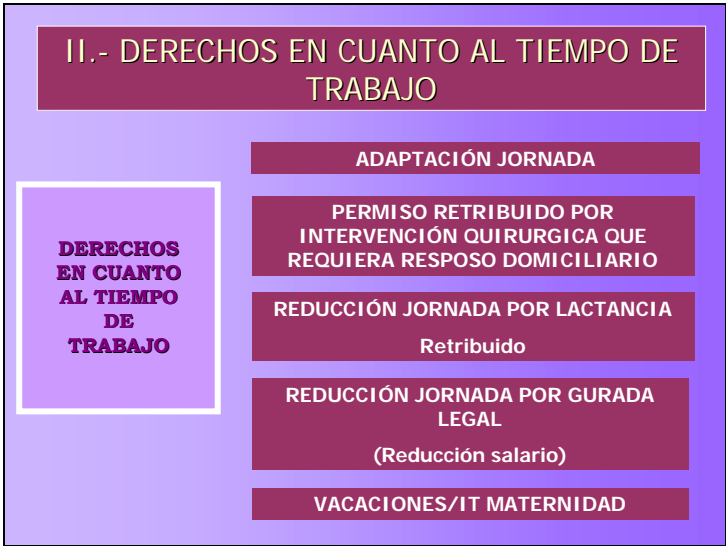
Realizar un trabajo de negociación tan largo y complicado como puede ser la adopción de un Plan de Igualdad, y no establecer qué unidad será la responsable de su ejecución, será vaciar de eficacia el trabajo realizado. Dicho de otro modo, de nada servirá establecer una medida concreta que pueda servir para intentar lograr unas condiciones de trabajo igualitarias, si no determinamos quién debe encargarse de su implementación, de forma que se desconoce quien ostenta la responsabilidad y por lo tanto a quien pedir responsabilidades.

Por otro lado, no incluir indicadores de evaluación concretos hace que la necesaria evaluación de logro de tareas y objetivos planteados sea arbitraria. Si los evaluadores no cuentan con indicadores concretos para realizar la correspondiente evaluación, quedará a su arbitrio personal decidir si el logro de tareas y objetivos se ha cumplido.



ANEXO I. MEDIDAS LABORALES INDIVIDUALES INTRODUCIDAS POR LA LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.





DERECHOS . TIEMPO DE TRABAJO

ADAPTACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DELA JORNADA . (Art. 34.8 ET).

Dº TRABAJADOR A ADAPTAR LA JORNADA, POR DIVERSOS MOTIVOS

- PERSONALES
- FAMILIARES

SE PODRÍA LLEGAR A ALTERAR EL HORARIO POR PARTE DEL TRABAJADOR.

RESPETO: CC, ACUERDO INDIVIDUAL EMPRESARIO / VERSUS PODER DE DIRECCIÓN EMPRESARIO

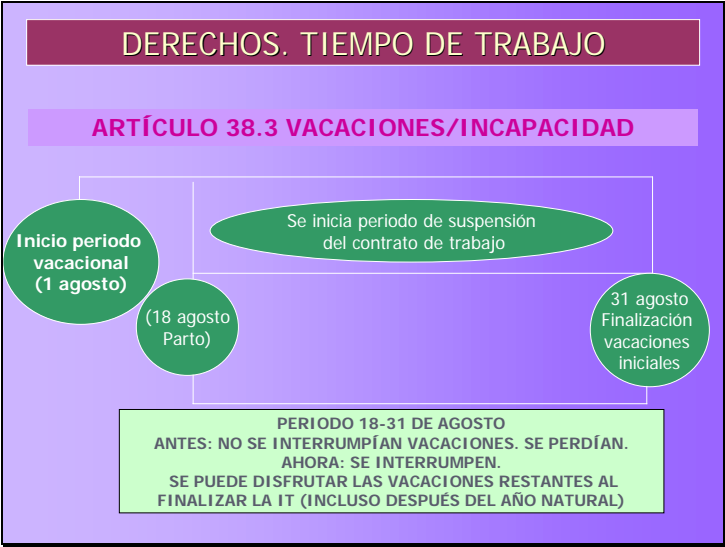
DERECHOS. TIEMPO DE TRABAJO

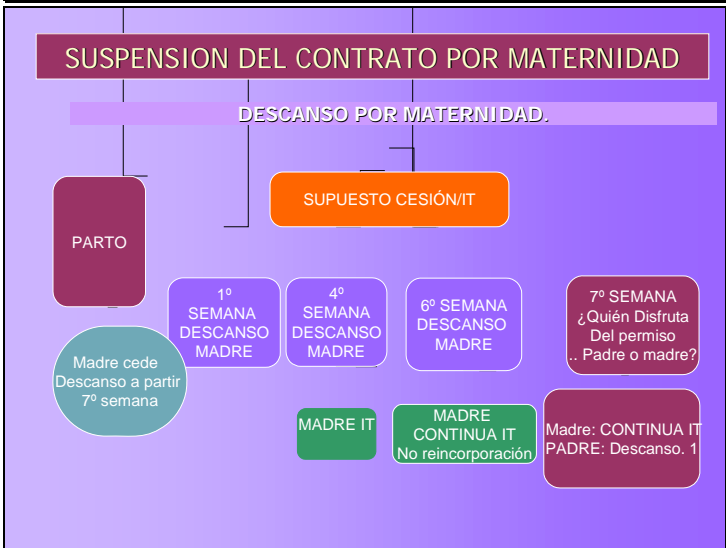
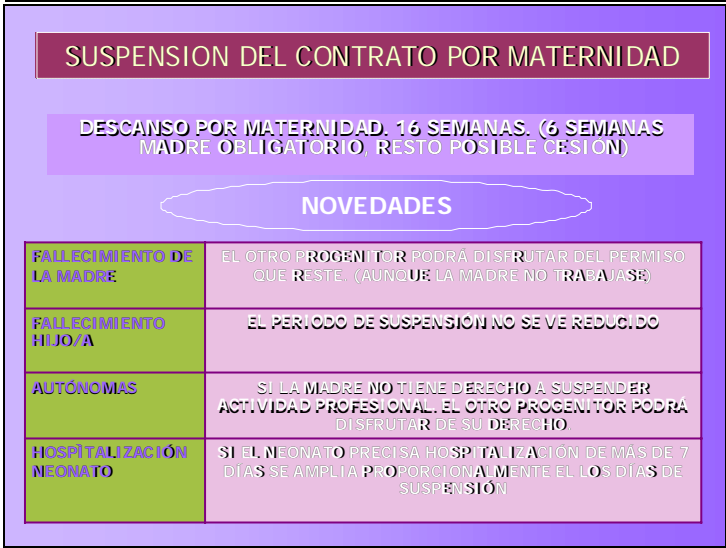
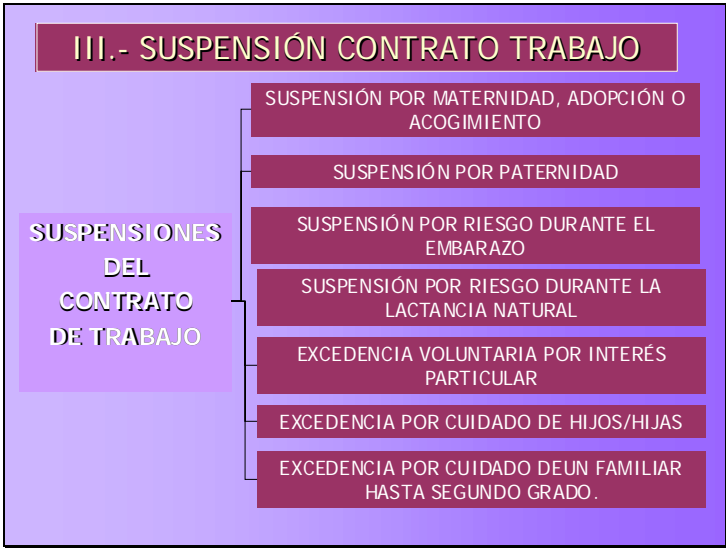
ART. 37.3.b). PERMISO POR INTERVENCIÓN QUIRURGICA.

TITULARES	HOMBRES Y MUJERES
CIRCUNSTANCIA	INTERVENCIÓN QUIRURGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE RESPOSO DE PARIENTES HASTA SEGUNDO GRADO
PERMISO	2 DÍAS / 4 DÍAS

DERECHOS. TIEMPO DE TRABAJO	
ART. 37.4 PERMISO POR LACTANCIA	
TITULARES	LA TRABAJADORA (posible Cesión al otro progenitor)
CIRCUNSTANCIA	LACTANCIA NATURAL O ARTIFICIAL DE UN MENOR DE NUEVE MESES
PERMISO	1 h ausencia al trabajo.(iniciada la jornada): Fracciones
SUSTITUCIÓN DEL PERMISO	-reducción de jornada en media hora -ACUMULAR EL PERMISO EN JORNADAS COMPLETAS
FORMA DE EJERCITAR LA SUSTITUCIÓN	-Términos previstos CC -Acuerdo individual con el empresario

DERECHOS TIEMPO DE TRABAJO	
ART. 37.5 REDUCCIÓN POR GUARDA DE UN MENOR	
TITULARES	HOMBRES Y MUJERES. (Trabajadores)
CIRCUNSTANCIA	CUIDADO DE UN MENOR DE OCHO AÑOS O PERSONA EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA.
PERMISO	REDUCCIÓN DE LA JORNADA (AL MENOS UN 1/8 Y MÁXIMO 1/2), REDUCCIÓN SALARIAL
COTIZACIONES	Los dos primeros años se cotizará al 100% de la cuantía que correspondiese a la jornada completa.
PARA LA CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO: LA BASE DE COTIZACIÓN TENIDA EN CUENTA SERÁ LA DEL 100%.	



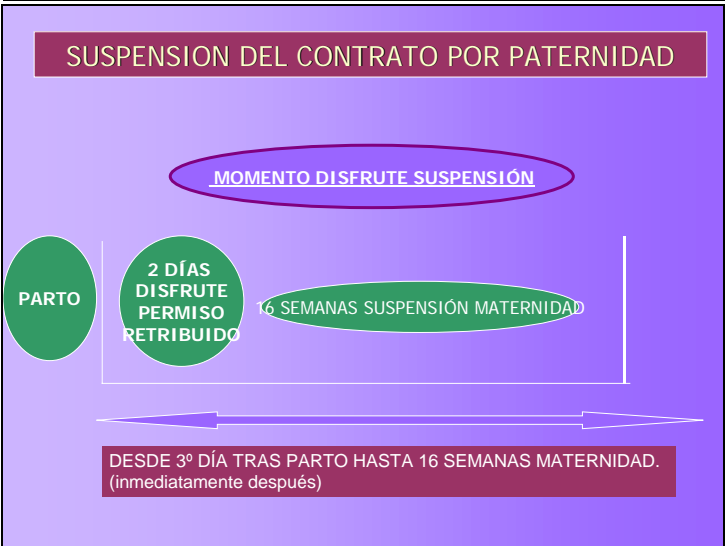




SUSPENSION DEL CONTRATO POR PATERNIDAD

NUEVA CAUSA DE SUSPENSIÓN

TITULAR	EL OTRO PROGENITOR/ EL PADRE
CIRCUNSTANCIA	NACIMIENTO DE HIJO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO
DURACIÓN DE LA SUSPENSIÓN	TRECE DÍAS DE SUSPENSIÓN. (AMPLIABLES 2 DÍAS MÁS POR PARTO MULTIPLE).
FORMA DE LA SUSPENSIÓN	A TIEMPO COMPLETO O EN RÉGIMEN DE JORNADA PARCIAL (50% JORNADA) Se exige acuerdo con empresario



SUSPENSIONES DE CONTRATO DE TRABAJO

SUBSIDIO POR PATERNIDAD

ALTA SEGURIDAD SOCIAL	COTIZACIÓN	CUANTÍA
<p>180 DÍAS / 7 AÑOS ANTERIORES</p> <p>360 DÍAS A LA LARGO VIDA LABORAL</p>		<p>100% BASE REGULADORA. (IGUAL QUE IT)</p>

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

TITULAR	LA EMBARAZADA
CIRCUNSTANCIA	EMPRESARIO TENGA OBLIGACIÓN DE CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO DE LA EMBARAZADA POR RIESGOS Y NO PUEDA HACERLO POR MOTIVOS TÉCNICOS LA EMBARAZADA PASA A SITUACIÓN DE SUSPENSIÓN
DURACIÓN DE LA SUSPENSIÓN	INICIO: CON EL RIESGO FINALIZACIÓN: CON EL PARTO O CON EL CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO
PROCEDIMIENTO	-Informe médico que acredite el riesgo -Declaración de la empresa imposibilidad cambio puesto de trabajo.
SUBSIDIO	100 % BASE REGULADORA

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL

NUEVA CAUSA DE SUSPENSIÓN

TITULAR	LA MUJER LACTANTE
CIRCUNSTANCIA	EMPRESARIO TENGA OBLIGACIÓN DE CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR RIESGO LABORAL DE LA LACTANTE Y NO PUEDA HACERLO POR MOTIVOS TÉCNICOS
DURACIÓN DE LA SUSPENSIÓN	INICIO: CON EL RIESGO FINALIZACIÓN: MENOR 9 MESES O CUANDO DESPAREZCA LA IMPOSIBILIDAD DE CAMBIO DE PUESTO
PROCEDIMIENTO	-Informe médico que acredite el riesgo -Declaración de la empresa imposibilidad cambio puesto de trabajo.
SUBSIDIO	100 % BASE REGULADORA

EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR INTERÉS PARTICULAR

SUPUESTO	Interés particular No hace falta justificar motivo)
REQUISITOS	1 AÑO ANTIGÜEDAD EMPRESA
DURACIÓN	MÍNIMO 4 MESES (ANTES EL MINIMO ERAN 2 AÑOS) MÁXIMO: 5 AÑOS
EFFECTOS	NO HAY RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO. SOLO DERECHO REINCORPORACIÓN PREFERENTE

Duración solicitada es vinculante. No se puede prorrogar

EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR CUIDADO DE HIJOS

TITULAR	HOMBRES Y MUJERES
CIRCUNSTANCIA	CUIDADO DE HIJOS/AS (NATURALES/ADOPTIVOS/ ACOGIMIENTO PROVISIONAL, PERMANENTE Y PREADOPTIVO)
DURACIÓN DE LA EXCEDENCIA	HASTA 3 AÑOS DESDE EL NACIMIENTO
FORMA DE DISFRUTE	SE PUEDE DISFRUTAR DE FORMA FRACCIONADA. BASTARÁ CON PREAVISO (Podría actuar como bolsa de horas)
EFFECTOS	PRIMER AÑO: RESERVA DEL MISMO PUESTO DE TRABAJO 2 AÑOS SIGUIENTES: REINCORPORACIÓN EN MISMO GRUPO PROFESIONAL
COTIZACIÓN	DOS PRIMEROS AÑOS: SE CONSIDERARN COTIZADOS (PARA JUBILIACIÓN, INCAPACIDAD, MUERTE, MATERNIDAD)

EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR CUIDADO DE UN FAMILIAR HASTA SEGUNDO GRADO

TITULAR	HOMBRES Y MUJERES
CIRCUNSTANCIA	CUIDADO DE UN FAMILIAR QUE POR RAZONES DE EDAD, ACCIDENTE, ENFERMEDAD O DISCAPACIDAD NO PUEDA VALERSE POR SÍ MISMO
DURACIÓN DE LA EXCEDENCIA	HASTA 2 AÑOS
FORMA DE DISFRUTE	SE PUEDE DISFRUTAR DE FORMA FRACCIONADA. BASTARÁ CON PREAVISO (Podría actuar como bolsa de horas)
EFFECTOS	PRIMER AÑO: RESERVA DEL MISMO PUESTO DE TRABAJO 2 AÑOS SIGUIENTES: REINCORPORACIÓN EN MISMO GRUPO PROFESIONAL
COTIZACIÓN	DOS PRIMEROS AÑOS: SE CONSIDERARN COTIZADOS (PARA JUBILIACIÓN, INCAPACIDAD, MUERTE, MATERNIDAD)

IV.- EXTINCIÓN CONTRATO TRABAJO.

CAUSAS NULIDAD DESPIDO

Periodo Suspensión
maternidad

Periodo Suspensión riesgo
durante el embarazo/
DURANTE LA LACTANCIA

Enfermedades
derivadas de
Embarazo o
lactancia

Periodo suspensión
paternidad

TRABAJADORAS
EMBARAZADAS DESDE
FECHA INCIO EMBARAZO
HASTA SUSPENSIÓN

Trabajadoras
acogidas a
derechos reducción,
o tras excedencia

CUALQUIER TRABAJADOR DESPUÉS DE
HABERSE REINTEGRADO AL TRABAJO, (9
MESES DESPUÉS DESDE NACIMIENTO)

**BOLETÍN
INFORMATIVO
Nº 132
MARZO 2011**

**COORDINACIÓN
SECRETARIADO
PERMANENTE
DEL
COMITÉ CONFEDERAL**

**REDACCIÓN
GABINETE JURÍDICO
SECRETARÍA DE LA MUJER**

**IMPRESIÓN
SERVICIOS REPROGRÁFICOS
COMITÉ CONFEDERAL**

**REDACCIÓN
SAGUNTO, 15 - 1º
28010 MADRID**

**TEL.: 91 593 16 28
FAX.: 91 445 31 32**

