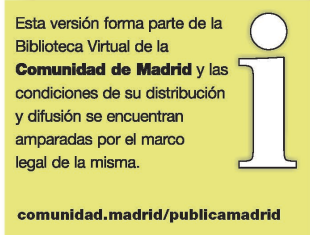


Estudio de la negociación de planes de igualdad

en la Comunidad de Madrid





Año Edición 2024

Primera Edición

Edita:

CEIM

Colaborador:

Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales. Dirección General de la Mujer

Contenidos y elaboración:

Departamento de Asuntos Laborales de CEIM

Maquetación:

Grapict

Estudio de la negociación de planes de igualdad

en la Comunidad de Madrid



ÍNDICE



1.	INTRODUCCIÓN Y DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	8
2.	POLÍTICA DE IGUALDAD. DECLARACIONES GENÉRICAS, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN	12
3.	PLANES DE IGUALDAD EN CONVENIOS DE EMPRESA Y SECTORIALES	17
4.	FLEXIBILIDAD Y CONCILIACIÓN: FLEXIBILIDAD HORARIA; PERMISOS; POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN	34
5.	CLIMA LABORAL: PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES; MEDIDAS PARA PREVENIR EL ACOSO	43
6.	PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y SITUACIONES DE EMBARAZO DE RIESGO. PREMIOS DE NATALIDAD	51
7.	TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	54
8.	SISTEMAS DE IGUALDAD RETRIBUTIVA, AUDITORÍA Y REGISTRO RETRIBUTIVO	64
9.	VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	70
10.	MEDIDAS PLANIFICADAS RELATIVAS A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LGTBI	72
11.	CONCLUSIONES	78
12.	ANEXO. GUÍA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	86



RELEVANCIA DE LA IGUALDAD EN LA EMPRESA

Miguel Garrido de la Cierva, presidente de CEIM



Al abordar la situación de la mujer en relación con el mundo del trabajo, es necesario diferenciar una serie de hechos constatados de la gran cantidad de lugares comunes y debates ideológicos que suscita este asunto.

Es importante reflexionar primero de dónde venimos y de la enorme transformación social y laboral que ha supuesto la masiva incorporación de mujeres al trabajo en las últimas décadas.

Esta situación, sin duda, es síntoma de un nuevo tiempo en el que el rol familiar de las mujeres es diferente y en ningún caso subordinado al del hombre.

Sigue existiendo un estereotipo social que ubica a las mujeres en determinados empleos, como el servicio doméstico, el sector de cuidados o el de la salud, así como una realidad del mercado de trabajo, que tenemos que intentar remover, en la que son más las mujeres que optan a trabajos a tiempo parcial o recurren a la reducción de jornada para el cuidado de los hijos o de sus mayores.

A este respecto, convendría no hacer recaer sobre la empresa ni específicamente en las mujeres la protección de la maternidad y la familia, sino articular medidas encaminadas a fomentar la conciliación como incentivos públicos al mantenimiento del trabajo a tiempo completo, al teletrabajo o guarderías.

Nos preocupa que se traslade a la sociedad la imagen de un empresario que paga de forma diferente idéntica prestación laboral (horario, jornada, objetivos), cuando actualmente la gran mayoría de las empresas valoran el talento independientemente de su género y cuando esta imagen va asociada a un uso sesgado de las estadísticas, que pocas veces reflejan el dato objetivo de ingresos por hora de trabajo. Obviamente, consideramos que los casos de discriminación son comportamientos reprobables, además de una infracción administrativa. Afortunadamente, los datos muestran, que no es una práctica generalizada.

De hecho, el Programa Territorial de la Inspección de Trabajo de Madrid prevé únicamente un 0,25% de sus actuaciones encaminadas a detectar estas posibles situaciones (pluses, dietas abonadas a hombres y no a mujeres en idéntico puesto y con el mismo horario), sin que hasta ahora nos hayan hecho llegar ninguna información sobre resultados preocupantes.

En relación con el liderazgo femenino, según el informe "Women in Business 2024" de Grant Thornton, el 40% de los puestos directivos en España están ocupados por mujeres, lo que representa un aumento de 26 puntos porcentuales desde 2004. Este avance se debe en parte a las estrategias implementadas por las empresas para promover el liderazgo femenino y la igualdad de género en el ámbito laboral, y es, sin duda, un ratio que seguirá aumentando en los próximos años.

CEIM no es ajena a esta situación social y afrontamos el problema desde los hechos.

En primer lugar, somos conscientes de que la verdadera brecha, que es el desempleo, está afectando más a las mujeres que a los hombres. Por ello defendemos que la Estrategia Madrid por el Empleo, en el marco del diálogo social, incluya incentivos más relevantes para la contratación de mujeres.

Por otro lado, hemos dado visibilidad al primer Estándar Internacional sobre Igualdad (UNE-ISO 35800), que supone un modelo para incorporar dicha política en cualquier organización con vocación de mejora continua.

Finalmente, la Comisión de Ética, Igualdad y Diversidad de CEIM se reúne periódicamente para poner en valor estas materias entre nuestras empresas asociadas.

Sirva este estudio, financiado por la Comunidad de Madrid, para resaltar el compromiso de CEIM y los empresarios madrileños con la Igualdad.



Patricia Reyes Rivera, directora general de Igualdad de la Comunidad de Madrid

El tejido empresarial de la Comunidad de Madrid hace de nuestra región una sociedad dinámica, próspera y rica. Somos la comunidad autónoma donde más empresas se crean y también donde el capital suscrito es mayor.

Madrid lidera el crecimiento en nuestro país gracias a estas empresas y por supuesto, a las personas que forman parte de ellas, en las que las mujeres además tienen un gran protagonismo. Y esa riqueza que generan va más allá del beneficio económico, sin ser tampoco incompatible con él. Las empresas crean valor económico pero al mismo tiempo, valor social. A día de hoy no se entiende el uno sin el otro y por ello, ese valor social que crean las empresas debe ser fomentado. Así, Administraciones públicas y empresas debemos trabajar a la par, ya que tenemos intereses comunes. Los países más avanzados de la OCDE así lo hacen y por ello apuesta este gobierno de la Comunidad de Madrid.

Uno de los objetivos primordiales de nuestras políticas es el de conseguir la efectiva igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos; sin importar su origen, condición social, económica o su sexo. Si tenemos en cuenta que más de la mitad de la población madrileña la conforman mujeres y niñas (52.07% de mujeres frente al 47.92% de hombres) y si bien se ha avanzado mucho en materia de igualdad, lo cierto es que en términos globales la mujer sufre violencia en mayor medida y su papel en el ámbito laboral y acceso a puestos de mando no se corresponde aún con su formación y capacidad. Por ello, queremos impulsar entre otras, acciones para que la sociedad madrileña se vea beneficiada de todo ese talento femenino con el que contamos.

Los planes de igualdad son un instrumento que puede resultar beneficioso para la consecución de estos objetivos, tanto los sociales como los económicos y lo son no solo para la empresa que los implementa sino también para la sociedad al completo. Por ello, con la inestimable colaboración de CEIM, a quien agradecemos su labor, la Comunidad de Madrid ha decidido editar este estudio junto a una pequeña guía que pueda facilitar a cualquier empresa madrileña la puesta en marcha de su propio plan de igualdad.

ABREVIATURAS:

AENC	Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva
BOCM	Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid
CEIM	Confederación Empresarial de Madrid
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
CP	Código Penal
ET	Estatuto de los Trabajadores
LCSP	Ley de Contratos del Sector Público
LISOS	Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
REGCON	Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad
RLT	Representación Legal de Trabajadores
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STJUE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
TACP	Tribunal Administrativo de Contratación Pública

1.

INTRODUCCIÓN Y DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN



1. INTRODUCCIÓN Y DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN



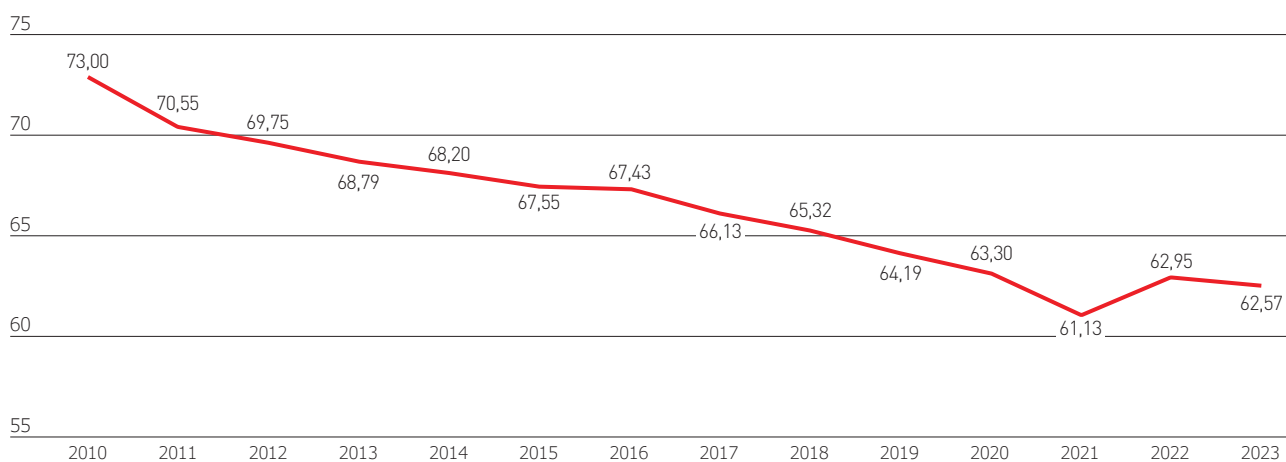
En la Orden del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones 494/2024, de 13 de mayo, por la que se crea y regula el Consejo Asesor de Brecha de Género (enlace), se indica que el 84 % de las excedencias para el cuidado de hijos o familiares son solicitadas por mujeres, y el 66 % de las personas beneficiarias del Ingreso Mínimo Vital también lo son. En términos de monoparentalidad, en el 95% de los hogares monoparentales que solicitan el acceso al Ingreso Mínimo Vital, el adulto es una mujer. Ello muestra la perpetuación de los roles de género, que existen todavía, y fomentan las desigualdades sociales, culturales y económicas.

Llama la atención la sobrerrepresentación de la mujer en la educación superior, si bien se decanta hacia estudios relativos a tareas asistenciales. Ello consolida la desigualdad en las ocupaciones. Por otro lado, solamente el 29% de los empresarios son mujeres en el ámbito europeo.

En la Memoria del Consejo Económico y Social de España se contiene una comparativa sobre la tasa de actividad y de paro entre varones y mujeres que arroja datos muy preocupantes, ya que la tasa de actividad de los primeros alcanza el 65'1 por el 53'6 de las segundas, mientras que el paro afecta al 21'4% de las mujeres y al 18'1% de los hombres. Realmente aquí está la brecha de empleo y, por tanto, de recursos que es preciso abordar a nivel social¹.

En palabras del Informe sobre Presencia de las mujeres en la empresa española, "el aumento de la presencia femenina en los puestos de dirección de las empresas es lento y parece inferior al que se da en otros sectores de la sociedad (sanidad, sector judicial)"².

Evolución (%) de empresas españolas sin mujeres en cargos directivos



Fuente: "Presencia de las mujeres en la empresa española", Informa D&B, Madrid, marzo 2023, pág. 8.

¹ Así lo señala Sofía Olarte Encabo, "Se constata que la brecha salarial existente se sustenta, tanto sobre las diferencias derivadas de la percepción de complementos salariales, como también en las diferencias en los salarios bases entre actividades masculinizadas y feminizadas. La diferente valoración del salario por unidad de tiempo (salario base) entre trabajos que no requieren alta cualificación, reside en la superior consideración del esfuerzo físico o la especial penosidad, por lo que cualquier cambio retributivo de los salarios base pasaría por revalorizar otros aspectos no predominantemente masculinos de los trabajos no cualificados (carga de estrés, carga de atención continuada, precisión...). Y en este sentido, se habría de avanzar hacia un concepto más general e intersectorial de <trabajo de igual valor>". "Discriminación Retributiva", en El Principio de Igualdad en la Negociación Colectiva, Dir.: Carmen Sánchez-Tri-gueros. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2016 pág. 188..

² Informa D&B, Madrid, marzo 2017, página 12.



1. INTRODUCCIÓN Y DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN



Por ello, CEIM incide en el aumento de sensibilización e información a las empresas de la Comunidad de Madrid de todos los sectores, sobre la necesidad de superar la brecha salarial, romper el conocido como techo de cristal y promover políticas públicas que favorezcan la contratación de mujeres, como se plantea en la Estrategia Madrid por el Empleo, que contempla ayudas especialmente cualificadas para la contratación femenina.

En CEIM creemos que vertebrar la sociedad es importante, en un cauce de libertad asociativa que canaliza las legítimas aspiraciones de los empresarios, entre las que está generar un clima laboral satisfactorio y un entorno social comprometido con la persona, como núcleo de la empresa y de la sociedad. De ahí que el diálogo social sea clave para conjugar la competitividad empresarial y las medidas de conciliación.

Precisamente por ello, tuvimos el privilegio de ser distinguidos con el Premio Alares como Agente social comprometido en la conciliación. Además, CEIM fue reconocida con el Premio al Compromiso con la Igualdad que otorga anualmente el Ilustre Colegio de Abogados de Madrid. Con este Premio, se quiso reconocer el esfuerzo de CEIM en la configuración de políticas de empleo que favorecen la igualdad y la introducción voluntaria en las empresas de medidas de flexibilidad y conciliación, así como por su impulso para el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad directiva y por facilitar, especialmente a las PYMES, información que mejore la cada vez más necesaria gestión de la diversidad en los equipos de trabajo.

En este sentido, tanto nuestra participación institucional en el ámbito social (Consejo de la Mujer, Observatorio de la Violencia de Género), como la realización de proyectos, talleres y jornadas sobre igualdad y conciliación entre la vida personal y laboral son constantes y crecientes. La más reciente, el 16 de julio de 2024, sobre el Estándar Internacional de Igualdad.

Este estudio tiene como finalidad la analizar y realizar una guía para las empresas de Madrid, de los planes de igualdad (regulación normativa, diseño de medidas e indicadores), así como sobre el desarrollo de medidas planificadas relativas a la igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas madrileñas.

Durante el proceso de elaboración de este Estudio, se remitió el borrador de texto a los miembros que conforman la Comisión de Ética, Igualdad y Diversidad de CEIM, solicitándoles aportaciones y/o sugerencias que han sido recogidas y han contribuido a enriquecer el contenido del mismo, consensuando así, con el empresariado madrileño lo recogido en este Estudio.

Además, desde estas líneas, hay que destacar la activa labor que viene realizando la Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Madrid en materia de igualdad en la empresa madrileña, concretamente desde su Servicio de Consultoría de Igualdad y Corresponsabilidad.

Los objetivos generales de este estudio son:

- Resaltar la evolución de la igualdad en las empresas madrileñas.
- Promover la promoción profesional de las trabajadoras.
- Concienciar aún más y contribuir a la disminución de la brecha de género en las empresas de la Comunidad de Madrid.

Los objetivos específicos son:

- Informar sobre la situación normativa y jurisprudencial actual en relación con los planes de igualdad y las medidas relativas a la igualdad y no discriminación LGTBI
- La puesta en común de medidas y acciones positivas ajustadas al diagnóstico de situación.



1. INTRODUCCIÓN Y DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN



- Difundir las cláusulas de negociación colectiva a nivel regional que se desarrollen en materia de igualdad.
- Difusión del papel de las Instituciones regionales y las empresas en la consecución de la igualdad real.

En todo caso, la negociación colectiva es un ámbito especialmente idóneo para adaptar la realidad de la empresa a las exigencias sociales y así comprobamos cómo las cláusulas de igualdad se van introduciendo en los convenios:

Cláusulas de aspectos relacionados con la conciliación

TIPOS DE CLÁUSULAS	% CONVENIOS	% TRABAJADORES
Adaptación de jornada	32,95	30,91
Reducción de jornada	30,35	25,42
Ampliación permisos retribuidos por circunstancias personales	61,16	67,08
Nuevos permisos	47,33	49,47
Medidas en materia de excedencia por cuidado de familiares	19,92	29,64
Acumulación de lactancia en jornadas completas	54,28	63,31
Medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral	44,90	41,18

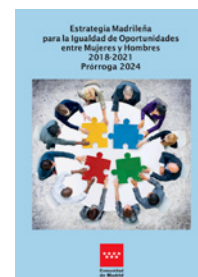
Fuente: Estadística de convenios colectivos, Ministerio de Empleo y Seguridad Social. [Convenios firmados y sus trabajadores con información sobre cláusulas cualitativas. Total convenios](#). Año 2022-CCT-3a.

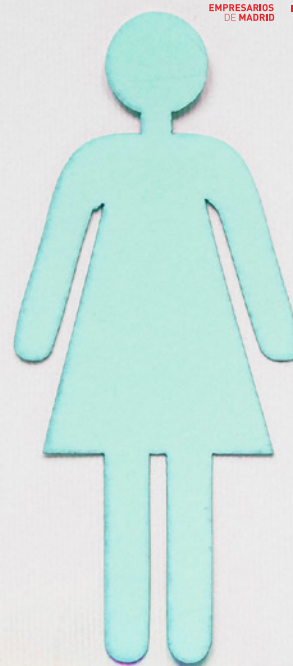
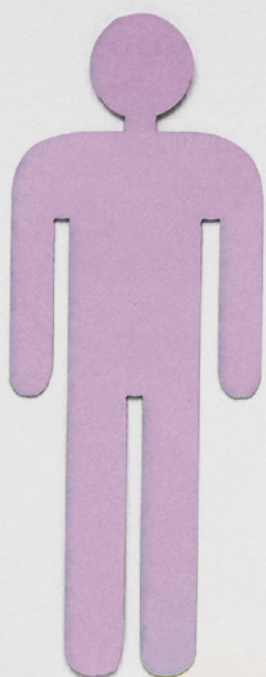
En el ámbito estatal, la igualdad es objeto de numerosas estrategias y planes, entre los que debemos destacar los siguientes

- [III Plan Estratégico para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres \(2022-2025\)](#)



- [Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres \(2018-2021\). Prórroga 2024](#)





2.

POLÍTICA DE IGUALDAD. DECLARACIONES GENÉRICAS, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN



2. POLÍTICA DE IGUALDAD. DECLARACIONES GENÉRICAS, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN



El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Ello implica la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Es posible establecer diferencias de trato si existe una justificación objetiva, razonable y proporcionada (STC 39/2003, de 27 de febrero).

Cabe la regulación de diferencias en la negociación colectiva, siempre que no sean discriminatorias (STC 200/2001, de 4 de octubre y STC 112/2017, de 16 de octubre). También las diferencias salariales por fecha de ingreso (STJUE 14 de febrero de 2019, STS 20 de febrero de 2008 y STS 29 de octubre de 2019).

Es discriminación directa la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Hay que garantizar la no discriminación “con fórmulas tuitivas y flexibles” (STC 108/2019, de 30 de septiembre).

Discriminación indirecta es la disposición, criterio o práctica aparentemente neutros que pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Para apreciar esta situación es relevante la prueba estadística como reveladora de indicios de discriminación que la empresa tiene que contrarrestar (STC 110/2015, de 28 de mayo; STS 14 de mayo de 2014 y STS 24 de enero de 2017).

Acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Es causa de despido disciplinario (art. 54.2.g ET) infracción muy grave (art. 8.13 y 13 bis LISOS) y Conducta penal: artículos 173, 184 y 185 CP.

Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Los actos y las cláusulas que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Esta lesión se produce, aunque no exista “intencionalidad lesiva” (STC 108/2019, de 30 de septiembre).



2. POLÍTICA DE IGUALDAD. DECLARACIONES GENÉRICAS, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN



Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Muchos convenios se comprometen a desarrollar o establecer medidas para conseguir esta igualdad con la finalidad de contribuir al desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

Así encontramos los siguientes convenios que realizan esta declaración genérica de incorporación de políticas de igualdad en la gestión:

- Europa Press Delegaciones, S.A. (BOCM 24.II.2024). Disposición Adicional Tercera.
- Centro San Juan de Dios de Ciempozuelos (BOCM 12.VII.2023), artículo 45.
- Sector Alquiler de Vehículos con y sin conductor (BOCM 21.I.2023), artículo 17.

A modo de ejemplo concreto, destacamos el convenio de Tapón Spain, Sociedad Limitada Unipersonal (BOCM 15.X.2016), Disposición Adicional 3: “Se recogerá en los documentos internos de Tapón Spain la prohibición explícita de cualquier discriminación por sexo, respetándose el principio de igualdad en el trabajo. Cualquier cuestión relativa a discriminación por razón de sexo será analizada, a petición de cualquiera de las partes, por la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo. La comisión paritaria desarrollará durante la vigencia del presente Convenio Colectivo un protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual en el trabajo”.

En nuestro análisis también hemos encontrado convenios que no establecen expresamente una política de igualdad, lo que puede deberse a que ya lo establece el convenio de ámbito superior o a que la regulación legal es suficiente para cubrir esta materia en su ámbito de aplicación³:

- Spanish Intoplane Services, Sociedad Limitada Unipersonal (BOCM 9.IX.2022).
- Colegio de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas e Ingenieros Civiles (BOCM 27.V.2024)

Como anecdótico, puede reflejarse lo dispuesto en el convenio Entidad Urbanística Conservadora El Bosque. (BOCM 20.XI.2021) Otras Disposiciones Generales. Antidiscriminación. Cláusula de género neutro. “En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja”.

³ Hay convenios que sin tratar los temas de igualdad, si hacen referencia a los principios constitucionales en esta materia, es el caso del convenio del Consejo General del Poder Judicial (personal laboral) (BOCM 10.IX.2016), art. 10, en el que dice que en casos de promoción interna se garantizará el estricto cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad.



2. POLÍTICA DE IGUALDAD. DECLARACIONES GENÉRICAS, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN



Hemos analizado también las políticas de igualdad tanto de empresas como de sectores desde dos perspectivas: la contratación y la promoción.

Ambas materias forman parte ineludible de la explicación de la denominada “brecha salarial”.

De hecho, el Ministerio de Política Social e Igualdad constituyó una red de empresas comprometidas con la eliminación de la brecha de género, que van implantando las siguientes buenas prácticas:

Medidas para prevenir y eliminar la brecha salarial

Detección, análisis y evaluación de la brecha salarial de género	Análisis de la brecha salarial de género
	Evaluación periódica de la brecha salarial de género
Puestos de trabajo	Descripción y clasificación de los puestos de trabajo
	Valoración de los puestos de trabajo
	Evaluación del desempeño
	Bandas salariales según grupos profesionales
Retribuciones propiamente dichas	Conceptos retributivos (retribución fija y variable siguiendo criterios y objetivos)
	Conocimiento y publicidad de los conceptos retributivos
Promoción profesional	Procedimientos transparentes de promoción
	Acciones positivas para la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad

Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Medidas que aplican las empresas de la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” para eliminar la brecha salarial de género, Madrid, 2015, página 11.

Comenzamos las referencias con un convenio sectorial, del Comercio de Muebles (BOCM 23.VIII.2023), anexo I, ya que desarrolla su Plan de Igualdad y de Acoso Moral y dentro de los objetivos del mismo establece “promover procesos de selección y promoción en igualdad la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad. Establecer programas específicos para la selección de mujeres en puesto en los que están subrepresentadas. Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación”.

En esta línea, el convenio de Loginle Sociedad Limitada (BOCM 14.I.2017), en su art. 6, establece que: “todos los puestos de trabajo, grupos profesionales y categorías que se relacionan en el presente convenio colectivo de empresa serán desempeñados por hombres y mujeres sin distinción de sexo”.

Así mismo, el convenio de Repsol Exploración, Sociedad Anónima (BOCM 3.IX.2016), art. 23: “en materia de contratación se promoverá que a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo profesional del que se trate”.

Conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa, es también, lo que recoge el art. 12 del convenio de Esfera Bus, Sociedad Limitada Unipersonal (BCOM 25.VI.2016).

En el convenio de Servicios Auxiliares de Envialia World, Sociedad Limitada (BOCM 17.IX.2016), art. 57, la empresa se compromete a defender y promover en la contratación y en las condiciones de trabajo el



2. **POLÍTICA DE IGUALDAD. DECLARACIONES GENÉRICAS, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN**



principio de igualdad de trato y lucha contra discriminaciones entre ellas la discriminación por sexo. Al igual que el convenio de Servicios Auxiliares de Envialia World Sociedad Limitada (BOCM 17.IX.2016), art. 57.

Encontramos el convenio del Sector de Estacionamiento Regulado de Superficie y Retirada y Depósito de Vehículos de la Vía Pública (BOCM 2.III.2023), art. 36, en el que dice que las empresas no podrán condicionar la promoción por cuestiones de sexo, entre otras, igualmente deben respetar la igualdad de acceso a cualquier puesto de trabajo por parte del hombre y la mujer, sin ninguna discriminación.

Muy específico es el convenio Agfa Graphics NV Sucursal de España (BOCM 28.II.2020), art. 45: “los salarios establecidos y condiciones de toda la plantilla no establecen diferencia alguna por razón de sexo y respetan la igualdad entre mujeres y hombres”.

El convenio de la Fundación ONCE del Perro Guía (BOCM 24.VI.2023), en su Anexo 4, 2 a), en cuanto a contratación y promoción dice “si fuera preciso, a igualdad de méritos y de capacidad podrán tener preferencia las mujeres para acceder a un puesto de trabajo en el que estén subrepresentadas” y continúa “en los trabajos con contrato a tiempo parcial se fomentará el acceso al empleo por parte de las mujeres”. “Se fomentará la realización de tareas tradicionalmente asignadas a uno y otro sexo para que sean realizadas en igualdad por mujeres y hombres”.

El artículo 27 del convenio Fiat Chrysler Automobiles Spain, Sociedad Anónima (BOCM 16.VII.2022), indica que “el responsable de cada departamento deberá garantizar que, en todos los aspectos del contrato de trabajo como en la contratación, la formación, la retribución, los ascensos, los traslados y la resolución del propio contrato, los empleados reciban un trato conforme a su capacidad de cumplir con los requisitos que exija su puesto, evitando cualquier forma de discriminación, sobre todo la que pueda derivar de su raza, sexo, edad, nacionalidad, religión o creencias personales”.





3.

PLANES DE IGUALDAD EN CONVENIOS DE EMPRESA Y SECTORIALES



3. PLANES DE IGUALDAD EN CONVENIOS DE EMPRESA Y SECTORIALES



El Plan de Igualdad es 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.

- Las empresas de 50 o más personas trabajadoras.
- Cuando así se establezca en el convenio colectivo aplicable.
- Cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan, en cuyo caso, se debe realizar previa negociación o consulta con la RLT.

Además, la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta con la RLT.

Esta obligación se refiere a cada empresa y a su totalidad, sin perjuicio de las peculiaridades que puedan establecerse en los propios planes de igualdad respecto a determinados centros de trabajo.

Las empresas que componen un grupo pueden elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, que puede ser negociado, por parte de la representación de los trabajadores, por alguno de los siguientes colectivos:

- Sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
- Sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de comunidad autónoma respecto de los planes que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
- Sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito

Se debe tener en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluyendo:

- Trabajadores fijos discontinuos.
- Trabajadores con contratos de duración determinada.
- Trabajadores con contratos de puesta a disposición.
- Trabajadores con contrato a tiempo parcial.

En el caso de los contratos de duración determinada, se computan siempre que hayan estado vigentes durante los 6 meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada 100 días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

Este cómputo debe realizarse el último día de los meses de junio y diciembre de cada año. Una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, cualquiera que sea el momento en que esto se produzca, nace la obligación de negociar.



3. PLANES DE IGUALDAD EN CONVENIOS DE EMPRESA Y SECTORIALES



Esta obligación se mantiene aun cuando el número de trabajadores se sitúe por debajo de 50, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo, o en su caso, durante 4 años.

En primer término, hay que realizar un diagnóstico de situación para identificar y estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La elaboración del diagnóstico debe realizarse en el seno de la comisión negociadora del plan de igualdad.

La dirección de la empresa debe facilitar todos los datos e información necesaria para elaborar el diagnóstico, así como los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Contenido del Diagnóstico

Debe extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, así como a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional.

Todos los datos e indicadores deben estar desagregados por sexo.

Debe contener información básica, interna y externa, de las características, estructura organizativa y situación de la empresa atendiendo, en su caso, a las peculiaridades de cada centro de trabajo y de la actividad desarrollada, con el siguiente contenido mínimo:

- Sector de actividad, dimensión de la empresa, historia, estructura organizativa y dispersión geográfica de la misma
- Distribución de la plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formación, así como su evolución en la promoción en los últimos años.
- Distribución por sexo de la RLT en relación con la plantilla.
- Información sobre la publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista, información dirigida a la clientela, compromiso con la igualdad de empresas proveedoras, suministradoras, o clientes, etc.

Debe incluir referencia al proceso y la metodología utilizada para llevarlo a cabo, los datos analizados, la fecha de recogida de información y de realización del diagnóstico, así como una referencia a las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración.

Debe reflejar fielmente en qué medida la igualdad entre mujeres y hombres está integrada en la gestión y estructura de la empresa, así como los ámbitos prioritarios de actuación.

Forma parte del diagnóstico, tanto el resultado de la auditoría retributiva, por lo que es necesario haberla realizado previamente, como el contenido del registro retributivo.

Un resumen del análisis y de sus principales conclusiones y propuestas debe incluirse en un informe que ha de formar parte del plan de igualdad.



3. PLANES DE IGUALDAD EN CONVENIOS DE EMPRESA Y SECTORIALES



Proceso de selección y contratación

Se deben analizar los ingresos y ceses producidos en el último año con indicación de la causa, especificando la edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada nivel jerárquico, grupos profesionales o puestos de trabajo y circunstancias personales y familiares que influye en el importe de la retención del IRPF.

Hay que incluir los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.

Han de determinarse los criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y la retención del talento.

Si tiene que estudiar el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Finalmente, hay que establecer el perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento y, en su caso, sobre su formación en materia de igualdad.

Formación

Es necesario determinar el número de personas que han recibido formación por áreas y/o departamentos en los últimos años, diferenciando en función del tipo de contenido de las acciones formativas, horario de impartición, permisos otorgados para la concurrencia a exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

Promoción profesional

Se deben analizar las promociones de los últimos años, especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación de origen y de los puestos a los que se ha promocionado, las características de los puestos de trabajo objeto de promoción, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros, e información sobre su difusión y publicidad.

Igualmente, hay que determinar la incidencia en la promoción de la formación, los méritos que se valoran, así como el peso otorgado a la antigüedad del trabajador, y la adecuación de las capacidades al perfil del puesto de trabajo a cubrir.

Clasificación profesional

Es necesario determinar la descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

Hay que incluir la distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional utilizado en la empresa.

Retribuciones y auditorías retributivas

Se deben incluir los datos relativos al salario base, complementos, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales, incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen, diferenciando las percepciones salariales de las extrasalariales, así como su naturaleza



3. PLANES DE IGUALDAD EN CONVENIOS DE EMPRESA Y SECTORIALES



y origen, cruzados a su vez por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración.

Además, hay que introducir el análisis de los datos retributivos con el fin de valorar la existencia de desigualdades retributivas y de qué tipo, indicando su posible origen.

Finalmente, hay que adjuntar el análisis de los criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales.

Condiciones de trabajo

Hay que incluir la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo de todo el personal, incluido los trabajadores puestos a disposición en la empresa usuaria, que afecte a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos.
- Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo.
- Implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, y valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género.
- Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.
- Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino.
- Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.
- Permisos y excedencias del último año y motivos, por edad, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.
- Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa.
- Ausencias no justificadas, especificando causas, por edad, vinculación con la empresa, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.
- Régimen de movilidad funcional y geográfica.
- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo producidas en los últimos 3 años.
- Identificación del número y condiciones de trabajo de los trabajadores puestos a disposición.
- Inaplicaciones de convenio.



3. PLANES DE IGUALDAD EN CONVENIOS DE EMPRESA Y SECTORIALES



Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

En este apartado se tienen que incluir las siguientes materias:

- Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.
- Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Permisos y excedencias del último año y motivos, desagregados por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.
- Análisis del modo en que las prerrogativas empresariales afectan particularmente a los trabajadores con responsabilidades de cuidado (por ejemplo, cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos...).
- Medidas sobre seguridad, salud laboral y equipamientos.

Infrarrepresentación femenina

En este apartado se debe analizar la distribución de la plantilla en los puestos de distinto nivel de responsabilidad en función del sexo para identificar la existencia, en su caso, de una infrarrepresentación de mujeres de en los puestos intermedios o superiores. Concretamente:

- Participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los 4 años anteriores a la elaboración del diagnóstico.
- Correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de los trabajadores.
- Presencia de mujeres y hombres en la RLT y en el órgano de seguimiento de los planes de igualdad.
- Número total de hombres y mujeres en la empresa, así como en cada grupo profesional, categoría profesional y puestos, departamento o área.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Se deben describir los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección, actuación y mecanismos para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, contra del acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como de la accesibilidad de estos.

Igualmente se han de determinar las medidas sobre violencia de género.



3. PLANES DE IGUALDAD EN CONVENIOS DE EMPRESA Y SECTORIALES



Procedimiento de negociación

Las empresas deben iniciar el procedimiento de negociación mediante la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los 3 meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado los umbrales.

Las empresas que queden obligadas por convenio colectivo deben iniciar el procedimiento de negociación dentro del plazo establecido en el convenio colectivo, o, en su defecto, dentro de los 3 meses posteriores a su publicación.

Cuando la obligación fuere acordada por la autoridad laboral en un procedimiento sancionador, el plazo para iniciar el procedimiento será el fijado en dicho acuerdo.

Las empresas deben tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación.

Representatividad

La negociación debe realizarse con la RLT y en la comisión negociadora deben participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de los trabajadores, cuya composición será proporcional a su representatividad.

Aunque en un principio, es nulo el plan de igualdad elaborado unilateralmente por la empresa (STS 13 de septiembre de 2018), aunque hubiera intentado negociar con la RLT sin que ello fuera posible (STS 9 de mayo de 2017), la jurisprudencia ha cambiado a este respecto. Después de tres Sentencias de Tribunales de Justicia (Galicia, Madrid y Andalucía), también el Tribunal Supremo ha obligado a registrar un plan de igualdad unilateral de la empresa cuando se demuestra la trazabilidad del intento de negociación no atendido por la parte sindical.

Así, la Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de abril de 2024 resuelve el caso de una empresa que requirió en varias ocasiones a los sindicatos más representativos para constituir la comisión negociadora, al no haber representación legal de los trabajadores en la empresa.

Trascurrido un año, sin obtener respuesta, la empresa elabora el plan de igualdad y, al presentarlo en registro, se les deniega al no acreditar la debida constitución de la comisión negociadora. Tras esta negativa, la empresa vuelve de nuevo a requerir a los sindicatos mayoritarios para que formen parte de la Comisión Negociadora y así poder constituir la, sin obtener, nuevamente, respuesta.

Hay que recordar que la ausencia de un Plan de Igualdad por una empresa que este obligado a ello, supone una infracción muy grave (art. 8.17 LISOS) e impide acudir a concursos o subvenciones públicas (art. 71.1 d) de la Ley 97/2017).

La empresa, ante esta situación, recurre la desestimación de la inscripción en vía administrativa y, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid resuelve mediante la Sentencia 178/2023 de 24 de febrero de 2023, condenando a la Administración a la inscripción del plan de igualdad. Esta sentencia fue recurrida por el Ministerio de Trabajo y Economía Social presentando el recurso de casación resuelve el Tribunal Supremo.

El Supremo admite la implementación unilateral de un plan de igualdad provisional solo si se dan ciertas circunstancias, como por ejemplo que el bloqueo sea imputable exclusivamente a la parte social, ante la negativa de la misma a negociar o ante la ausencia de cualquier tipo de representación.

En el caso expuesto, el Supremo partiendo de la base de que, en este caso, sí que concurren dichas circunstancias excepcionales, ya que la empresa no contaba con representación legal de los trabajadores y



3. PLANES DE IGUALDAD EN CONVENIOS DE EMPRESA Y SECTORIALES



había sido imposible contar con los sindicatos más representativos para constituir la comisión negociadora, estamos ante un supuesto que, en el que el Plan de Igualdad se ha elaborado sin que ni siquiera se haya constituido la Comisión Negociadora.

Sin embargo, el Tribunal Supremo entiende que ello no significa que se haya cometido la infracción denunciada por la Administración ya que “la ausencia de acuerdo en la consecución del Plan de Igualdad no debe impedir que acceda al registro”.

En conclusión, sí que se podrán registrar planes de igualdad unilaterales, teniendo en cuenta que esto ha de ser la excepción a la norma y que, además, estos tendrán un carácter provisional.

Como bien indica José Luis Goñi⁴, en esta Sentencia, el Tribunal Supremo también reitera lo siguiente:

- En empresas obligadas a disponer del mismo es imperativo negociar el Plan de Igualdad con arreglo a las normas del Estatuto de los Trabajadores que regulan la negociación colectiva.
- Si el Plan de Igualdad se aprueba en concordancia con lo previsto en Convenio Sectorial es precisa negociación colectiva; si el Plan de Igualdad está en el Convenio de la propia empresa, cabe que una Comisión se encargue de su desarrollo y aplicación.
- La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad debe constituirse por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, sin que pueda ser sustituida por una comisión “ad hoc”.
- Las dificultades para pactar el Plan no justifican su aprobación al margen del cauce previsto; es posible acudir tanto a los medios judiciales cuanto extrajudiciales de solución del conflicto para exigir que se negocie de buena fe.
- Solo de manera muy excepcional (bloqueo negocial reiterado e imputable a la contraparte, negativa a negociar, ausencia de órganos representativos) podría aceptarse que la empresa estableciera un Plan de Igualdad, obviando las referidas exigencias, pero entendido como provisional.

Es interesante, en este sentido, hacer referencia al Informe 6/2023, de 15 de diciembre, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad de Madrid, sobre la acreditación de que los licitadores cuentan con un plan de igualdad de mujeres y hombres.

En concreto, la Secretaría General Técnica de la Consejería de Presidencia, Justicia y Administración Local ha dirigido escrito a la Junta Consultiva de Contratación Administrativa solicitando la emisión de informe porque, tras el cambio operado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023 respecto a las prohibiciones de contratar, en el artículo 71.1.d) de la LCSP se actualiza la prohibición de contratar con la Administración que afecta a las empresas de más de 50 trabajadores que no cuenten con un plan de igualdad, con el fin de ajustarse a las previsiones del artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificado por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

La actualización del artículo 71.1.d) de la LCSP responde al vencimiento de los periodos de adaptación paulatina concedidos a las empresas por la disposición transitoria 12ª del citado Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo.

⁴ “Adopción unilateral del plan de igualdad en situaciones de difícil negociación”, Expansión, 11 de junio de 2024.



3. PLANES DE IGUALDAD EN CONVENIOS DE EMPRESA Y SECTORIALES



El artículo 71.1 d) LCSP establece como prohibiciones de contratar, entre otras: “No hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o de Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes, en los términos que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir el requisito de que al menos el 2 por ciento de sus empleados sean trabajadores con discapacidad, de conformidad con el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en las condiciones que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.”

Este cambio normativo plantea una serie de dudas para la actuación de los órganos de contratación, ya que, si bien no se impone la obligación a los mismos de consultar que las empresas licitadoras cuentan con un plan de igualdad (en adelante PI) inscrito en el Registro de convenios y acuerdos colectivos (REGCON), realizar o no la consulta repercute directamente en la licitación.

Recientemente, la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, modifica el artículo 71.1, letra d), de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, cuya redacción queda así: «d) No hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o de Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes, en los términos que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir el requisito de que al menos el 2 por ciento de sus empleados sean trabajadores con discapacidad, de conformidad con el artículo 42 del Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en las condiciones que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y que deberán inscribir en el Registro laboral correspondiente. (...)».

La modificación introduce como requisito adicional que el plan de igualdad esté inscrito en el Registro correspondiente. Se trata del Registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON) del Ministerio de Trabajo y Economía Social. El TACRC no consideraba exigible la inscripción, al igual que la Junta Consultiva de Contratación de Madrid; en contra, los Tribunales de Contratación de Andalucía y Aragón. En sede judicial, la Sentencia de 22/05/2024 del Tribunal Superior de Justicia de Valencia refrendó el criterio del TACRC.

Como indica CEOE, esta reforma legal pone fin al debate existente sobre la exigibilidad o no de la inscripción de los planes de igualdad para participar en las licitaciones públicas. El debate queda zanjado con la nueva redacción del artículo 71.1.d) LCSP, siendo ya evidente que la inscripción no era una *conditio sine qua non* para contratar. Por tanto, a partir de la entrada en vigor de esta reforma toda empresa obligada a tener un plan de igualdad que pretenda participar en una licitación pública deberá no sólo disponer del mismo, sino que también, en principio, deberá tenerlo inscrito.

La inscripción se tramita mediante una solicitud presentada ante el REGCON, con un plazo de resolución (inscribiendo o denegando la inscripción) de tres meses. Sin embargo, existen dudas sobre si basta con haber presentado la solicitud de inscripción antes de presentar la oferta en la licitación pública de que se trate; así como, atendiendo a la demora del REGCON, si puede plantearse qué sucede cuando transcurre el plazo máximo para resolver sin notificar a la empresa solicitante ninguna decisión. Al respecto, el Tribunal Supremo ya se ha pronunciado en su Sentencia de la Sala de lo Social de 11 de abril de 2024 concluye que en estos casos opera el silencio administrativo positivo con la consecuencia ineludible de que la Administración ya no podrá denegar extemporáneamente la inscripción.



3. PLANES DE IGUALDAD EN CONVENIOS DE EMPRESA Y SECTORIALES



Se han examinado numerosos Acuerdos y resoluciones de Tribunales administrativos de contratación. De la lectura de los mismos se desprende que existe disparidad de criterios sobre la conveniencia de comprobar el requisito del cumplimiento de contar con un PI de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, durante el proceso de licitación. Sin embargo al ser el Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid el competente para la resolución de los Recursos especiales que pudieran interponerse contra las licitaciones de la Consejería de Presidencia, Justicia y Administración Local, parece lógico y oportuno seguir el criterio fijado por el TACP en su Acuerdo de 4 de mayo de 2023, es decir que para que quede acreditado que una empresa dispone de plan de igualdad se exige que la empresa cuente con un PI inscrito en el REGCON o la aportación del justificante de la presentación de solicitud de inscripción del mismo ante el REGCON (o el acuse de recibo expedido por su plataforma).

En este sentido, se plantean una serie de cuestiones a los órganos de contratación y se solicita de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa, emisión de informe sobre el momento en el que solicitar a las empresas la subsanación o aclaración relativas al plan de igualdad, en caso de que se acordara la comprobación y no constara inscrito en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (REGCON), así como el número de empresas al que solicitar la subsanación o aclaración.

La Junta Consultiva llega a las siguientes conclusiones:

1. Conforme a lo dispuesto en el artículo 71.1.d) de la LCSP, la acreditación de la obligación de contar con un plan de igualdad por parte de las empresas que cuenten con un número de 50 o más trabajadores se efectuará mediante la presentación de la declaración responsable a que se refiere el artículo 140 de dicha Ley. Adicionalmente, deberán presentar una declaración responsable asumiendo la obligación de contar con un plan de igualdad, conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, y comprometiéndose a acreditar el cumplimiento de esa obligación ante el órgano de contratación si son requeridas para ello.
2. Si bien resulta obligatorio el registro de los planes de igualdad, según lo establecido en el artículo 46.5 de la Ley Orgánica 3/2007, hay que entender que lo es a efectos de permitir el acceso público a su contenido, sin que tenga carácter constitutivo ni sea un requisito para su validez o eficacia, por lo que su falta de inscripción en el REGCON no determina por sí sola que la empresa incurra en la causa de prohibición para contratar prevista en el artículo 71.1.d) de la LCSP.
3. Si el órgano o la mesa de contratación, durante la tramitación del expediente y antes de la adjudicación, tienen dudas razonables sobre la vigencia o fiabilidad de alguna o algunas declaraciones de los licitadores en relación con el plan de igualdad, podrán consultar la existencia o no de dicho plan mediante consulta telemática en el EGCON. En caso de no figurar inscrito, se solicitará del licitador o licitadores afectados que aporten el justificante de la presentación de la solicitud de inscripción ante el REGCON o, en su defecto, una copia del plan de igualdad adoptado que estuviera aplicándose en el momento final del plazo de presentación de ofertas.

Dicho esto, en la comisión negociadora, si los representantes de los trabajadores responden, su representación puede estar compuesta por:

- Comité de empresa
- Delegados de personal
- Secciones sindicales si las hubiere, teniendo en cuenta que corresponderá a éstas cuando así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.



3. PLANES DE IGUALDAD EN CONVENIOS DE EMPRESA Y SECTORIALES



El Comité Intercentros puede negociar el plan si existe y tiene establecidas competencias para la negociación.

En las empresas donde no exista representación de los trabajadores se creará una comisión negociadora integrada, en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados, por los sindicatos más representativos y por

los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión negociadora contará con un máximo de 6 miembros por cada parte.

Si existen centros de trabajo con representación legal y centros sin ella, la parte social de la comisión estará integrada, por un lado, por los representantes legales de los centros que cuentan con esta representación y, por otro lado, por la comisión sindical constituida en representación de los centros que no cuenten con la representación legal. Por tanto, no es válida la delegación, cuando en un centro no existe RLT, en representantes de otros centros. La comisión negociadora contará con un máximo de 13 miembros por cada parte.

Esta comisión se considera válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de 10 días.

No se establece ningún requisito formal para la constitución, por lo que la empresa debe enviar la comunicación de convocatoria a todos los sindicatos con legitimación. De esta comunicación debe quedar constancia.

La comisión puede contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

Debe promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

Constituida la comisión negociadora, sus miembros tienen derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria, estando la empresa obligada a facilitarla.

Los miembros de la comisión tienen los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos.

Los negociadores, así como los expertos, deben observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión puede ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Durante el proceso de negociación, debe levantarse acta de cada una de las reuniones, que deben ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Las partes deben negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

El acuerdo requiere la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de los trabajadores que componen la comisión.

En caso de desacuerdo, la comisión negociadora puede acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.



3. PLANES DE IGUALDAD EN CONVENIOS DE EMPRESA Y SECTORIALES



El resultado de las negociaciones debe plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad

La comisión negociadora puede dotarse de un reglamento de funcionamiento interno.

Los planes de igualdad deben ser objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo.

Si, presentado al plan a registro, se observa alguna deficiencia, el órgano competente debe emitir un requerimiento para que el solicitante subsane en el plazo de 10 días y, en caso contrario, se le tiene por desistido en el trámite con el correspondiente archivo de las actuaciones.

La inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.

La solicitud de inscripción debe ir acompañada de la hoja estadística.

Además, pueden ser objeto de depósito las medidas, acordadas o no, para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Diferenciaremos en este capítulo los Planes de Igualdad de empresas y los de sectores que aparecen en los convenios colectivos, encontrándonos con los que ya tienen implantado un Plan de Igualdad y los que por otra parte se comprometen a desarrollarlo e implantarlo en la empresa.

EMPRESAS:

Los siguientes convenios de empresa tienen un Plan de Igualdad desarrollado e implementado en la empresa:

- Recolte Servicios y Medioambiente, Sociedad Anónima Unipersonal (Recogida de RSU y Limpieza Viaria de San Lorenzo de El Escorial) (BOCM 19.II.2019), art. 44.
- Repsol Exploración, Sociedad Anónima (BOCM 10.II.2024), art. 17.
- Metro de Madrid, Sociedad Anónima (BOCM 20.VIII.2021), Capítulo III, cláusula 29.

Muy interesante es el Convenio de BSH Electrodomésticos España, (BOCM 11.I.2020). En su Anexo V desarrolla un amplio Plan de Igualdad del que destacamos aquí sus cinco objetivos "1º. No concentración de género en Direcciones o áreas. Objetivo: representación de entre un 10 y un 20% anual de cada sexo en cada Dirección/área. 2º. No concentración de género en Grupos Profesionales. Objetivo: Representación de entre un 10 y un 20% anual de cada sexo en cada uno de ellos. 3º. No diferencias formativas por razón de género entre trabajadores que desarrollan las mismas funciones. Objetivo: que las horas de formación totales de cada ejercicio impartidas por sexo sea en proporción a la composición de la plantilla y en caso de diferencia que este no sea más del 20% de las horas. 4º. No diferencias salariales por razón de género entre trabajadores que desarrollan las mismas funciones y puestos (se excluye las diferencias por complemento personal. Que se derivan de lo expuesto en los convenios colectivos). 5º. No concentración de uso de medidas de conciliación de tiempo de trabajo y personal y ventajas sociales en un único género. Un mínimo de entre un 10 y un 20% anual de beneficiarios de cada sexo".

Encontramos en algunos convenios el concepto de "Principio de Igualdad", en aquellos casos en los que sin existir un Plan de Igualdad en la empresa sí se reconoce la obligación de la misma a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, reiterando lo que establece la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Es el caso del convenio de Servicios Entregas y Manipulados, (BOCM



3. PLANES DE IGUALDAD EN CONVENIOS DE EMPRESA Y SECTORIALES



22.XII.2021), art. 44.; Intyven Ibérica, Sociedad Limitada (BOCM 19.VI.2023), art. 45; y Confort Bus, Sociedad Anónima (BOCM 10.IX.2016), art. 20.

En esta línea encontramos el convenio de Acciona Servicios Concesionales, Personal Laboral no Sanitario del Hospital Infanta Sofía (BOCM 17.III.2021), art. 53, en el que la empresa se compromete a negociar y desarrollar un Plan de Igualdad, y especifica lo siguiente: “entendiendo por Plan de Igualdad, un conjunto ordenado de medidas temporales adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a asegurar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a impedir la discriminación por razón de sexo”.

Del mismo modo, el convenio del Ayuntamiento de Arroyomolinos (BOCM 26.XI.2016), Disposición Transitoria Sexta, se compromete a impulsar las políticas de igualdad y a negociar y desarrollar un Plan de Igualdad. Y también los siguientes:

- Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima Recogida de Residuos Sólidos Urbanos, Limpieza Viaria y Recogida de Restos Vegetales (poda) de Villalbilla (BOCM 16.VII.2016), Disposición Adicional Segunda.
- Alliance Outsourcing, Sociedad Limitada para su centro de trabajo de avenida Doctor Severo Ochoa, Alcobendas (Madrid) (BOCM 23.VII.2016), art. 59.
- Corumba Tourism Sociedad Limitada (BOCM 20.VIII.2016), art. 7.

SECTORES:

En el análisis llevado a cabo de los convenios de sector, encontramos algunos que ya tienen desarrollado e implementado un Plan de Igualdad, y otros que instan a las empresas a negociarlo y, en el caso de que no fuera obligatorio por la dimensión de la misma, a tomar las medidas necesarias para promover tal fin, así encontramos:

- Sector de Distribución de Prensa y Revistas (BOCM 26.XI.2016), Disposición Adicional Cuarta.
- Sector de Mercados Municipales y Galerías de Alimentación de la Comunidad de Madrid (BOCM 20.VIII.2022), artículo 39.
- Sector de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de Mercancías (BOCM 31.VII.2023), art. 10.
- Sector de Empresas de Servicios de Educación Ambiental de la Comunidad de Madrid (BOCM 29.XI.2022), artículo 13.
- CC Sector de Comercio Piel. (BOCM 9.V.2022) Anexo I. Contiene un completo Plan de Igualdad

El convenio del Sector del Comercio de Muebles (BOCM 23.VIII.2023), Anexo I, desarrolla un Plan de Igualdad en el que llama a las empresas a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres y tal y como marca la Ley obliga a las empresas con más de 250 trabajadores a elaborar y aplicar el Plan.



3. PLANES DE IGUALDAD EN CONVENIOS DE EMPRESA Y SECTORIALES



El convenio del Sector de Industria de la Madera (BOCM 19.I.2017), en su art. 51 recoge las directrices, reglas, objetivos, diagnósticos de situación, etc., en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas del sector de más de 250 trabajadores con la finalidad de elaborar su Plan de Igualdad. Y en esta misma línea encontramos:

- Sector de Construcción y Obras Públicas (BOCM 21.XII.2023), artículo 60.
- Sector de Tintorerías y Lavanderías (BOCM 28.X.2023), artículo 48.
- Sector de Comercio de Mayoristas y Minoristas de Juguetes, Deportes, Armerías Deportivas, Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalo (BOCM 6.VII.2023), Anexo I.
- Sector de Estacionamiento Regulado de Superficie (BOCM 2.III.2023), art. 77.
- Sector de Empresas Comercializadoras de Juegos Colectivos de Dinero y Azar (BOCM 2.II.2023). Disposición Transitoria.

El convenio del Sector de Exhibición Cinematográfica (BOCM 10.VI.2023), Disposición Adicional Quinta, establece el principio de igualdad de trato por el que deben regirse todas las empresas y a las que insta a aplicar la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Asimismo, encontramos convenios que establecen medidas concretas para promover la igualdad en la empresa.

- CC Servicio Técnico Jocalpal, S. L. (BOCM 8.IV.2021) Artículo 7. Igualdad de derechos. Acceso a la empresa, promoción en la empresa, formación, retribución y salud laboral.
- CC Valeo Service España, S. A. U. (BOCM 21.IV.2021) Disposición Adicional. Plan de Igualdad. "En virtud de lo dispuesto en el Real Decreto Ley 6/2019, de "Medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación", las partes desarrollarán el Plan de Igualdad en los plazos y términos establecidos legalmente".
- CC Sector de la Madera (BOCM 12.XI.2021) Artículo 51. Adaptación a la Ley de Igualdad. "No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado".
- CC Entidad Urbanística Conservadora El Bosque (BOCM 20.XI.2021) Otras Disposiciones Generales. Antidiscriminación.

A) Cláusulas generales. Las partes afectadas por este Convenio y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua dentro del Estado español. Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

B) Cláusulas de igualdad de retribución por trabajo de igual valor. Con el fin de promover la igualdad salarial entre hombres y mujeres, las partes firmantes se comprometen a dar cumplimiento del real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo de Medidas Urgentes para garantía de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como al Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.



3. PLANES DE IGUALDAD EN CONVENIOS DE EMPRESA Y SECTORIALES



C) Cláusula de género neutro. En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja”.

- CC Alstom Movilidad, S. L. (17.XI.2023) Disposición Final 3ª. “De acuerdo con la legislación vigente, todo lo regulado en el presente convenio es de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho, cuando así sean reconocidas mediante la oportuna regulación legal. La Empresa y los representantes sindicales, se comprometen a velar especialmente por el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como por la no discriminación laboral por cuestiones de edad, género, orientación sexual, discapacidad, raza, religión o nacionalidad y se apoyará y colaborará con la persona víctima de violencia de género. Ambas partes se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad del conjunto de personas que trabajan en el ámbito laboral, actuando frente a cualquier forma de acoso, abuso físico y psicológico o conducta ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. Todo ello conforme a la legislación vigente y a los principios recogidos en el Código Ético de la Empresa”.
- CC Sector de Hostelería y Actividades Turísticas (BOCM 6.IV.2024) Igualdad: Regulación exhaustiva de los planes de igualdad en Anexo II.

Infracciones y sanciones

Es una infracción grave no cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación (7.13).

Además, cabe recordar que son infracciones muy graves las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, así como las decisiones que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación (8.12).

Asimismo, es infracción muy grave el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma (8.13).

Es infracción muy grave no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a una sanción accesoria (8.17).

Las infracciones muy graves tienen una sanción de multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros.

Los empresarios que hayan cometido infracciones muy graves relativas a discriminación o acoso sexual, además de las sanciones correspondientes, serán sancionados con las siguientes sanciones accesorias:

- Pérdida, automáticamente, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, de ayudas, bonificaciones y, en general, beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción. Esta pérdida afectará a los de mayor cuantía, con preferencia sobre los que la tuvieran menor en el momento de la comisión de la infracción.
- Exclusión del acceso a estos beneficios por un período de 6 meses a 2 años, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.



3. PLANES DE IGUALDAD EN CONVENIOS DE EMPRESA Y SECTORIALES



No obstante, en los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias pueden ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, y siempre que la empresa no estuviere obligada a la elaboración de dicho plan, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias.

En el supuesto de que no se elabore o no se aplique el plan de igualdad o se haga incumpliendo los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral, ésta, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda, dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias, que se aplicarán de la siguiente forma:

- Pérdida automática, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, de las ayudas, bonificaciones y beneficios, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción. Esta pérdida afectará a los de mayor cuantía, con preferencia sobre los que la tuvieren menor en el momento de la comisión de la infracción.
- Exclusión del acceso a estos beneficios por un período de 6 meses a 2 años, a contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral por la que se acuerda dejar sin efecto la suspensión y aplicar las sanciones accesorias.

Distinciones

Al contrario que el elemento sancionador, también es relevante, a efecto de marca de empresa, tener presente que existe un distintivo Igualdad en la Empresa, que puede solicitarse al Ministerio de Igualdad, siempre que cumpla especialmente tres requisitos:

- Haber iniciado la implantación de un plan de igualdad.
- No haber sido sancionada, en los tres años anteriores a la solicitud, con carácter firme, por infracción grave o muy grave en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación o por infracción muy grave en materia social.
- Contar con un compromiso explícito en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la empresa, y la responsabilidad social.

La obtención de este distintivo conlleva las siguientes facultades:

- La entrega a la empresa en acto público por parte del Ministerio de un certificado y una placa acreditativos de la concesión de este distintivo.
- El uso del distintivo en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.
- La valoración del distintivo a efectos de la obtención de subvenciones públicas en cuyas bases reguladoras se premie la efectiva consecución de la igualdad.
- La consideración del distintivo en la adjudicación de los contratos públicos.
- La publicidad y difusión institucional por parte del Ministerio de las empresas que hayan obtenido el distintivo.



3.

PLANES DE IGUALDAD EN CONVENIOS DE EMPRESA Y SECTORIALES



Por otra parte, en caso de tener la obligación de presentar cuentas anuales consolidadas (grupos de sociedades), en el estado de información no financiera se debe incluir la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del grupo, y el impacto de su actividad respecto, al menos, a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal.

Concretamente, respecto a la información sobre cuestiones sociales y relativas al personal, expresamente se solicita información sobre las medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, así como protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.



4.

FLEXIBILIDAD Y CONCILIACIÓN: FLEXIBILIDAD HORARIA; PERMISOS; POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN



4.

FLEXIBILIDAD Y CONCILIACIÓN: FLEXIBILIDAD HORARIA; PERMISOS; POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN

Veremos en este punto los convenios que establecen un margen de flexibilidad para facilitar la conciliación con la vida familiar, analizando las cláusulas sobre horario flexible, permisos especiales (retribuidos o no) y de paternidad.

Las medidas de conciliación de la vida laboral y personal se encuadran como salario emocional, que se puede definir como la retribución no monetaria que ofrece la empresa al personal empleado. Entre los conceptos que incluye el salario emocional están las oportunidades de desarrollo, el bienestar psicológico y el balance de la vida.

Ello se traduce en que las empresas, principalmente las grandes, articulan alguna de las siguientes medidas:

Políticas de conciliación y corresponsabilidad que aplican las empresas de la Red de Igualdad en la Empresa

GRUPO DE MEDIDAS	MEDIDAS CONCRETAS
Organización del tiempo de trabajo	• Horario flexible de entrada y/o salida • Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, período de adaptación de los horarios escolares, etc.) • Jornada intensiva en los meses de verano • Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado día o período concreto y así acumular horas de libre disposición • Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea) • Posibilidad de elegir o cambiar turnos • Posibilidad de reducir el tiempo de comida y adelantar la hora de salida • Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral • Vacaciones flexibles • Posibilidad de coger días libres en momentos puntuales: cumpleaños, acompañamiento al colegio, asuntos propios, Nochebuena y Nochevieja • Permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo)
Flexibilidad espacial	• Trabajo a distancia • Videoconferencias • Formación on line • Movilidad geográfica
Mejoras y beneficios sociales	• Ayudas económicas por nacimiento de hijos y escolaridad o ticket guardería • Ticket o servicio de restaurante subvencionado • Servicio de autocar o ayudas al transporte • Seguro médico • Seguro de vida/accidentes • Plan de pensiones • Condiciones bancarias ventajosas, préstamos o anticipos • Descuentos en compras de productos o servicios: productos de empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
Mejoras de los permisos legales	• Permiso por nacimiento y cuidado de menor • Ampliación del permiso de lactancia • Permisos retribuidos por cuidados (para reuniones escolares, enfermedades de hijos, acompañamiento al médico de personas dependientes, etc.) • Permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo) • Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal • Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes

Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa". Análisis sectorial y por tamaño de empresa.



4.

**FLEXIBILIDAD Y CONCILIACIÓN: FLEXIBILIDAD HORARIA;
PERMISOS; POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN**

La negociación colectiva es una herramienta más, pero probablemente no la principal, para implantar la corresponsabilidad, siendo mucho más necesario facilitar el cuidado de niños y personas dependientes a través de eficaces y eficientes servicios públicos y privados, incluyendo incentivos más extensos para las empresas que financien estos servicios para sus empleados⁵.

Como se indica en la Memoria del Consejo Económico y Social de España, “la persistencia de la brecha salarial de género demanda, para superarla, un conjunto coherente de políticas educativas, de empleo y de impulso a la conciliación. Pero la negociación colectiva debe tener un papel protagonista en materia salarial, clasificación y promoción profesional, desde donde puede contribuir para subsanar diferencias retributivas, en línea con los criterios recogidos en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva”.

Los convenios colectivos deberían seguir avanzando en el establecimiento de medidas de conciliación que compatibilicen las necesidades de los trabajadores y de las empresas, también en línea con los criterios recogidos en el AENC. En paralelo, cabría estudiar la conveniencia de abordar políticas más generales que impulsen la articulación de los diversos tiempos sociales.

Más en general, los convenios colectivos y otros instrumentos diferentes, como los planes de igualdad, ostentan un papel cualificado para establecer, de conformidad a los criterios que se recogen en los Acuerdos Interconfederales, medidas concretas destinadas a favorecer la participación laboral de las mujeres. Estos instrumentos de la autonomía colectiva, dada su proximidad a la realidad empresarial, deben constituirse en un mecanismo eficaz en la remoción de algunos de los obstáculos que impiden la efectiva participación de aquellas en el mercado de trabajo.

Ya en 2014 CEOE y la Asociación para Racionalizar los horarios españoles (ARHOE) indicaron su acuerdo para analizar los horarios de trabajo, de forma que sean capaces de conciliar la vida personal, familiar y laboral, siempre con respeto en el desarrollo de esta idea, con la autonomía de la negociación que ejercen los sectores y empresas en el marco de sus respectivos convenios.

Es evidente que los avances de la sociedad exigen horarios de trabajo en busca de la eficacia y que potencien el bienestar de los trabajadores, sin menoscabo de las necesidades productivas o de servicios de la empresa.

En este sentido, recordemos que el Convenio de la OIT que regula el tiempo de trabajo data de 1935 y que la regulación actualmente en España es muy flexible, dado que desde la reforma de 2012 existen diversos mecanismos para adaptar el horario y la distribución de jornada a las necesidades de la empresa y el trabajador.

Toda reducción del tiempo de trabajo ha de ponderarse por sectores y empresas, siendo la negociación colectiva un elemento idóneo al respecto, dado que no es momento de mermar la productividad, sino de incrementarla a la par que la satisfacción de los empleados en cuanto a la conciliación, lo que redundará en autoestima y buen clima laboral.

Por ejemplo, el comercio tradicional compite ahora con el electrónico, abierto siempre, por lo que la reducción del horario presencial plantea especial complejidad.

Son las políticas públicas las llamadas a apoyar al trabajador para que pueda conciliar su vida personal y laboral, en particular en lo que afecta al cuidado de personas dependientes.

Pasando ya al análisis concreto de los convenios colectivos, destaca en este aspecto el de la Compañía Española de Petróleos, Sociedad Anónima Unipersonal (CEPSA) (BOCM 26.XII.2016), capítulo XII.4.1, puesto que en cada centro de trabajo se establecen unos criterios sobre flexibilidad horaria que resulten acordes con una racional organización del trabajo una mejor conciliación entre la vida personal, laboral y familiar.

⁵ Así, Business Europe: Position paper on Work-Life Balance for Working Parents and Carers, 22 de junio de 2017, páginas 1 y 7.



4.

FLEXIBILIDAD Y CONCILIACIÓN: FLEXIBILIDAD HORARIA; PERMISOS; POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN

En la medida en que sea compatible con el mantenimiento de la actividad y con la consiguiente recuperación del tiempo no trabajado, es claro que habilitar cierta flexibilidad a la hora de conceder permiso más allá de lo previsto por la norma y siempre con una justificación relacionada con la conciliación, podría favorecer la corresponsabilidad entre hombres y mujeres y, por tanto, la igualdad.

El convenio del Sector Distribución de Prensa y Revistas (BOCM 28.XI.2016), art. 35.5 establece un permiso especial no retribuido por maternidad: “aquellas trabajadoras y trabajadores que lo soliciten, podrán acogerse a un permiso especial no retribuido de hasta dos meses una vez finalizada su situación de suspensión con reserva del puesto de trabajo, y en su caso, la situación de permiso retribuido sustitutivo por lactancia”. Y este mismo convenio en el art. 35.6 establece que “durante los dos primeros años a partir del inicio de cada situación de excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, teniendo derecho durante el periodo restante a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente”.

El convenio del Ayuntamiento de Arroyomolinos (BOCM 26.XI.2016), art. 15.17.b), concede al padre el derecho a disfrutar de permiso retribuido para acompañar a la madre a la realización de los exámenes prenatales y las técnicas de preparación al parto.

El ya referido convenio Compañía Española de Petróleos, Sociedad Anónima Unipersonal (CEPSA) (BOCM 26.XII.2016), capítulo XII.4.2, establece unas regulaciones referidas con la conciliación relativa a la jornada de trabajo permitiendo el disfrute de una bolsa de horas de licencias para asuntos propios y descansos compensatorios y la posibilidad de disfrute de licencias no retribuidas.

Las medidas de conciliación de la vida personal y familiar son diversas, están reguladas en diferentes normas y la jurisprudencia ha ido interpretando estas regulaciones y configurando su régimen jurídico.

Sin perjuicio que son múltiples las materias que se incluyen dentro del concepto de conciliación, las principales cuestiones se refieren al tiempo de trabajo, a la suspensión/excedencia del contrato, así como a las prestaciones de la Seguridad Social que se otorgan de manera paralela al disfrute de los derechos por parte de los trabajadores.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, los trabajadores tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, que pueden dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla 9 meses. Esta duración se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho puede sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa.

Esta reducción constituye un derecho individual, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

No obstante, si dos trabajadores de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute puede extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses.

Por otro lado, los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tienen derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.



4.

FLEXIBILIDAD Y CONCILIACIÓN: FLEXIBILIDAD HORARIA; PERMISOS; POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN

Además, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida o quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada corresponden al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador, salvo fuerza mayor, debe preavisar al empresario con una antelación de 15 días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute deben ser resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el art. 139 LRJS.

Los trabajadores tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Estas adaptaciones deben ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos, los trabajadores tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos cumplan 12 años.

La empresa, en ausencia de regulación por negociación colectiva, ante la solicitud de adaptación de jornada, debe abrir un proceso de negociación durante un periodo máximo de 30 días.

Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, debe comunicar la aceptación de la petición, plantear una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación del trabajador o bien manifestar la negativa a su ejercicio. En este último caso, deben indicarse las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

El trabajador tiene derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Las discrepancias surgidas serán resueltas según lo establecido en el art. 139 LRJS.



4.

**FLEXIBILIDAD Y CONCILIACIÓN: FLEXIBILIDAD HORARIA;
PERMISOS; POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN**

El trabajador, previo aviso y justificación, puede ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, entre otros, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la 72 persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.
- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

a) Nacimiento

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de 12 meses, suspende el contrato de trabajo (art. 48.4 ET):

- de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.



4.

FLEXIBILIDAD Y CONCILIACIÓN: FLEXIBILIDAD HORARIA; PERMISOS; POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN

- del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión puede computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, puede distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que cumpla 12 meses. No obstante, la madre biológica puede anticipar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, debe comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, puede disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo.

El trabajador debe comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la empresa puede limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

b) Adopción y guarda con fines de adopción y de acogimiento

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. 6 semanas deben disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento (art. 48.5 ET).

Las 10 semanas restantes se pueden disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, debe comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días. La suspensión de estas 10 semanas se puede ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión puede iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.



4.

FLEXIBILIDAD Y CONCILIACIÓN: FLEXIBILIDAD HORARIA; PERMISOS; POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

El trabajador debe comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las 10 semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de 2 semanas, una para cada uno de los progenitores (art. 48.6 ET).

c) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado (art. 45.1.e y 48.7 ET).

d) Excedencia por cuidados de hijos o de familiares

Tienen derecho a un período de excedencia los trabajadores (art. 46.3 ET):

- para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, por un período de duración no superior a 3 años, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, de duración no superior a 2 años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva.

La excedencia, cuyo periodo de duración puede disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia es computable a efectos de antigüedad y el trabajador tiene derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación debe ser convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo; transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 18 meses.



4.

FLEXIBILIDAD Y CONCILIACIÓN: FLEXIBILIDAD HORARIA; PERMISOS; POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN



Finalmente, la empresa que estime conveniente tener un agente de igualdad interno, podría anunciarlo a la plantilla del siguiente modo:

Como apuesta decidida en este sentido, en este Plan se implanta la figura de la persona delegada / agente de igualdad, que será responsable de velar por el cumplimiento de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa.

Sus principales responsabilidades, según recoge el plan, son:

- Colaborar en la implantación del Plan de Igualdad y garantizar su cumplimiento.
- Facilitar las sugerencias y comunicaciones directas entre la empresa y la plantilla.
- Detectar situaciones de discriminación, desigualdad o acoso y ponerlas en conocimiento de la comisión correspondiente y proponer soluciones para las cuestiones suscitadas.
- Recepcionar todas aquellas comunicaciones e inquietudes que en materia de igualdad tengan las personas trabajadoras
- Presentación ante la comisión de seguimiento de cualquier cuestión relacionada con la igualdad en la empresa, incluidas aquellas situaciones que puedan suponer la necesidad de revisar y modificar el plan.



5.

CLIMA LABORAL: PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES; MEDIDAS PARA PREVENIR EL ACOSO



5.

**CLIMA LABORAL: PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES;
MEDIDAS PARA PREVENIR EL ACOSO**

Analizamos en este apartado el clima de laboral desde dos ámbitos, el primero la participación de los trabajadores para contribuir, conseguir y mantener una mejora del clima laboral particularmente favorable a la igualdad y el segundo, analizaremos las cláusulas de medidas contra el acoso que aparecen en los convenios, por un lado, analizando si existen protocolos a seguir y, por otro, las sanciones que contempla la negociación colectiva para esta situación.

Es preciso indicar un clima laboral negativo aumentará exponencialmente el absentismo. No solamente nos referimos a ausencias del trabajo debidas a bajas médicas recurrentes (dolores de espalda, ansiedad), sino también a prácticas de presentismo o ausencias breves pero repetitivas, que tanto daño hacen en la convivencia necesaria en un centro de trabajo .

Hay que incidir, en la necesidad de realizar una evaluación de riesgos psicosociales desde el punto de vista de no solo de la igualdad, sino también en aspectos como la conciliación, el acoso, etc.

Algunos convenios establecen como competencia del Comité de Seguridad y Salud la implantación del Protocolo de prevención y erradicación del Acoso, es el caso del convenio del Ayuntamiento de Arroyomolinos (BOCM 26.XI.2016), art.48.7.

En su Disposición Adicional Segunda, el convenio de Mig Advertising España, Sociedad Anónima (BOCM 7.I.2017), atribuye la competencia en materia de Igualdad y Conciliación para su aplicación, desarrollo, seguimiento y vigilancia de los planes y medidas de igualdad en las empresas a la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia. También así el convenio de Corumba Tourism, Sociedad Limitada (BOCM 20.VIII.2016), art. 8.

En esta línea encontramos el convenio de Casinos Comar Madrid, Sociedad Anónima Unipersonal (centro de Gran Vía, número 42) (BOCM 2.III.2019), art. 54.g): “el Comité de Empresa velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o accionada, sino también por los principio de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo”.

El convenio de Loginle Sociedad Limitada (BOCM 8.X.2022), en su art. 15, establece que “los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos”.

El convenio Saargummi Ibérica, Sociedad Anónima (BOCM 25.VII.2017), art. 13 establece la creación de un Comité de Igualdad, encargado de gestionar las acciones en temas de política de igualdad dotándole de cuatro ejes de actuación: “1º Cultura y comunicación. 2º Selección. 3º Formación y desarrollo profesional. 4º. Prevención el acoso”.

Son varios los convenios que nos encontramos que fijan la creación de una Comisión de Igualdad de carácter paritario, cuyas competencias son impulsar, desarrollar y negociar medidas y planes de igualdad en la empresa, así como evitar cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres en lo relativo al empleo, promoción, formación, en materia retributiva, etc., son los siguientes:

- Teka Industria, Sociedad Anónima, Centro de Alcalá de Henares (BOCM 20.I.2024), art. 43.
- John Bean Technologies Spain, Sociedad Limitada fábrica de Alcalá de Henares (BOCM 9.XII.2023), art. 26.
- Metro de Madrid, Sociedad Anónima (BOCM 20.VIII.2021) Cláusula 29.
- Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. (Comisión Ejecutiva Federal) (BOCM 25.III.2017), Anexo 3.

⁶ Guada Prada, J. y Sánchez-Robles, B.: “Marco estadístico”, en ADECCO: VI Informe sobre absentismo, Madrid, 2017, página 62.



5.

**CLIMA LABORAL: PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES;
MEDIDAS PARA PREVENIR EL ACOSO**

El convenio del Sector de Estacionamiento Regulado de Superficie (BOCM 2.III.2023), art. 77, crea una Comisión Paritaria de Igualdad y Violencia de Género que, entre otras, se encargará de desarrollar los planes de igualdad.

Existen ya varios convenios que establecen un protocolo de actuación frente a la discriminación y acoso en cualquiera de sus modalidades, en los que la empresa asume que dichas actitudes suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores, responsabilizándose a garantizar un entorno en el que el acoso sea inaceptable.

- CC Sector Empresas de Servicios Funerarios. (BOCM 22.IV.2021) Artículo 53. Acoso sexual; acoso por razón de sexo; orientación sexual e identidad de género. “Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, orientación sexual y/o de identidad de género en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias. En el seno de cada una de las empresas se deberá implantar un protocolo de acoso en estas materias siguiendo en todo caso las exigencias establecidas en la legislación vigente”.
- CC Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal. (BOCM 12.X.2021) Artículo 52. Acoso sexual y por razón de sexo. Violencia de género Acoso sexual y por razón de sexo. “Las organizaciones firmantes desarrollarán, a través del acuerdo en el marco de la Comisión establecida en el artículo anterior, iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este Convenio. Desarrollarán un protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo. Esta violencia es una de las expresiones más graves de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente y comunicarlo de forma fehaciente a la dirección de la Empresa. En este sentido a las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de géneros, se les facilitarán, entre otros, los siguientes derechos:
 - Permitir las salidas debidamente justificadas, durante la jornada de trabajo, a juzgados, comisarías y servicios asistenciales que serán consideradas como permisos retribuidos, tratándose por parte de la empresa dichos permisos con carácter confidencial.
 - Derecho a la reducción de la jornada laboral, con reducción proporcional del salario.
 - Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
 - Derecho preferente al cambio de centro de trabajo si ello fuera posible, con reserva del puesto de trabajo hasta doce meses.
 - Derecho a la suspensión y excedencia de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, durante seis meses ampliables a doce.
 - Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
 - No tendrán la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la persona trabajadora a consecuencia de violencia de género, siempre y cuando estén debidamente acreditadas”.
- CC Sector de Comercio de Alimentación (BOCM 22.X.2021) Disposición Final Séptima. Protocolo de prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo en el sector



5.

**CLIMA LABORAL: PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES;
MEDIDAS PARA PREVENIR EL ACOSO**

del comercio. “Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en la necesidad de combatir las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, facultando a la Comisión Paritaria para el establecimiento de procedimientos de vigilancia, control y evaluación mediante un protocolo de prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo. Para ello, ambas partes acuerdan, como punto de partida, los siguientes términos: I. Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de lo anterior, las empresas vinculadas a este Convenio declaran que el acoso sexual y acoso por razón de sexo suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores. II. Por ello, rechazan y prohíben cualquier práctica de este tipo en el ámbito laboral y hacen expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones, así como de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en dicho ámbito. III. Las empresas, los representantes legales de los trabajadores y los trabajadores deben procurar un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. IV. Queda expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones recogidas en este texto. V. Las partes constituirán una Comisión Negociadora para que elabore un protocolo prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral”.

- CC Entidad Urbanística Conservadora El Bosque. (BOCM 20.XI.2021) Otras Disposiciones Generales. Acuerdo sobre prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. “El derecho al honor, a la intimidad y el respeto a la dignidad son derechos reconocidos en la Constitución, así como el derecho a la no discriminación. Todos ellos son derechos que debe garantizarse en todas las esferas, incluida la laboral, con beneficios indudables para las empresas y los trabajadores y trabajadoras. El acoso, cualquiera que sea su naturaleza, afecta negativamente al trabajo. La ansiedad que produce hace que las personas que los sufren sean menos eficaces en el trabajo, abandonen en muchos casos sus puestos y no se atrevan a denunciarlo por miedo a posibles represalias. Un menor rendimiento y motivación, absentismo y menor productividad son consecuencias de este tipo de conductas. La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, dando un paso más allá de lo estipulado por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de riesgos Laborales, establece en su artículo 48 la necesidad y obligación legal de que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como el arbitraje de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Entendiendo que la participación de los trabajadores, a través de su representación, es esencial en la creación de un clima laboral sano y libre de este tipo de comportamientos, las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del mismo nos comprometemos a: Fomentar y garantizar el respeto, la consideración y el trato justo entre los trabajadores y las trabajadoras de las empresas, mediante la información de los principios recogidos en el presente acuerdo o protocolo sectorial, así como de todas aquellas medidas preventivas que las empresas, con la representación legal de los trabajadores, resuelvan necesarias: Códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones de formación. Establecer protocolos de actuación frente a los actos de acoso en las empresas del sector, que incluirán:

El compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

La identificación de la persona o personas responsables en la empresa de atender a quienes formulen una queja. En el caso de las empresas con obligación de elaborar y ejecutar un plan de igualdad, y si así se acuerda entre las partes, las quejas serán atendidas y el procedimiento interno iniciado y ejecutado por el miembro o los miembros que determine la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de la empresa. Es necesaria la aceptación de estas funciones de forma voluntaria nombrando esta persona de



5.

**CLIMA LABORAL: PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES;
MEDIDAS PARA PREVENIR EL ACOSO**

forma unánime por todos los representantes de la empresa o con la intervención de los trabajadores si en la misma no existiera representación legal de los trabajadores.

El procedimiento interno de actuación. Éste deberá ser ágil y garantizar la confidencialidad y deberá funcionar con independencia de las acciones legales que la persona afectada pudiera interponer ante cualquier instancia judicial. 6. Las personas encargadas en la empresa de dar trámite y atender las denuncias de acoso deben comprometerse expresamente a mantener el sigilo profesional, así como a la protección de los datos de carácter personal de acuerdo con las previsiones de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales".

- CC Renault España Comercial, S. A. (BOCM 15.VIII.2022) Capítulo Noveno. Igualdad efectiva de mujeres y hombres Artículo 38.- Protocolo Acoso Sexual. "El objeto del Protocolo es dar una definición clara y concisa de las situaciones y actitudes consideradas como acoso en cualquiera de sus modalidades y establecer pautas de actuación en caso de que se produzcan".
- CC En Clave Joven, S. L. U. (BOCM 8.X.2022) Artículo 39. El acoso sexual, moral, horizontal, inverso y con relación de poder incluida la sindical. "La empresa y/o entidades y la representación del personal, en su caso, deben crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual y personal del conjunto de personas que trabajan, manteniéndose las preservadas de cualquier ataque físico, psíquico o moral. Se entiende por acoso sexual, en el marco de la relación laboral, todas las conductas ofensivas y no querida por la persona agredida y que determinan una situación que afecta a las condiciones laborales y que crea un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidador y humillante, así como peticiones de favores sexuales, insinuaciones y actitudes que asocian la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo a la aprobación o denegación de dichos favores. Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de trabajadores y trabajadoras que, menosprecia en dignidad personal, ejercen una violencia psicológica de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre una persona o personas en el lugar de trabajo. A fin de evitar que se produzca cualquier atentado de estas características, por minúsculo que sea, la representación laboral o sindical y, especialmente, la empresa y/o entidad como garante último de la salud laboral en los centros de trabajo, deben:

Garantizar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales se evalúen también los riesgos derivados de la organización del trabajo.

Organizar el trabajo de una manera saludable, mediante la puesta en marcha de medidas concretas que ayuden a:

- Fomentar el apoyo social colectivo entre los trabajadores y trabajadoras, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación, combatiendo activamente el aislamiento.
- Promover la autonomía, potenciando la participación a la hora de tomar decisiones relacionadas con los métodos de trabajo y pedagógicos.
- Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando las condiciones de trabajo de acuerdo con las funciones y la calificación del puesto de trabajo.
- Garantizar asimismo la equidad y la igualdad de oportunidades en materia de contratación, salario, promoción interna, etc. entre todas las personas, sin distinción de sexo, edad, raza, pertenencia a un sindicato, orientación sexual, ideología, religión y cualquier otra opción o circunstancia de carácter personal.
- Fomentar la claridad y la transparencia organizativas, definiendo los puestos de trabajo y las tareas asignadas a cada uno, sin perjuicio de otras inherentes al puesto de trabajo, así como los roles de cada persona.



5.

**CLIMA LABORAL: PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES;
MEDIDAS PARA PREVENIR EL ACOSO**

- Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y suficiente para el correcto desarrollo individual del trabajo y para la prevención de riesgos laborales.
 - Impedir todo tipo de manifestación de violencia.
 - Impedir todo tipo de manifestación de autoritarismo, sectarismo o dogmatismo, velando por el ideario de la empresa y/o entidad”.
- CC Sector de Servicios de Educación Ambiental. (BOCM 29.X.2022) Anexo II Protocolos de Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral.
 - CC Sector Transportes de Viajeros por Carretera de los Servicios Discrecionales y Turísticos, Regulares Especiales, Regulares Temporales. (BOCM 17.IV.2023) Anexo VII. Completo desarrollo de Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio.
 - CC Empresa Riarys Dreams, S. L. (BOCM 20.V.2023) Artículo 41. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y mobbing. “41.1 Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción ejercitada por el/la acosador/a tiene que ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual. Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condiciones laborales y desarrollo profesional de la víctima del acoso.
- 41.2 Acoso moral o mobbing: Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral. Describe una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia u hostigamiento psicológico, de forma sistemática, generalmente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.
- 41.3 Medidas preventivas. Normas de comportamiento: La empresa, como garante de la seguridad y salud laboral de las personas que en ella trabajan, tiene la obligación de mantener, o cuando menos, promover, un ambiente o clima laboral sano, adoptando las medidas tendentes a evitar que la prestación de servicios de la persona dé lugar a lesiones psíquicas o físicas. Se establecerán los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detención precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud. La política preventiva de la empresa está formada por un conjunto de contenidos y principios que enlazando con sus valores internos de eficacia y responsabilidad en el trabajo muestran el compromiso de la Dirección y los empleados con la Seguridad y el Bienestar dentro de la compañía, así como con la mejora continua del entorno para sus clientes”.
- CC Sector Cines (exhibición). (BOCM 10.VI.2023) Anexo I. Protocolo orientativo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo.



5.

**CLIMA LABORAL: PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES;
MEDIDAS PARA PREVENIR EL ACOSO**

- CC Intyven Ibérica, S. L. (BOCM 19.VI.2023). Anexo I. Procedimiento de actuación frente a situaciones de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo.
- CC Sector de Comercio de Óptica al Detalle y Talleres Anejos de la Comunidad de Madrid. (BOCM 22.VII.2023) Artículo 19 bis. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- CC Sector Comercio Textil. (BOCM 9.III.2024) Anexo I: Regulación exhaustiva del acoso moral.
- CC Unidad Editorial Revistas, S. L. (BOCM 28.III.2024) Disposición adicional quinta. Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso.

También establecen medidas antiacoso:

- Sector de Tintorerías y Lavanderías (BOCM 30.VII.2017), art. 47.
- Sector de Oficinas de Importación y Exportación (BOCM 28.X.2023), art. 50.
- Sector de Protésicos Dentales (BOCM 20.VIII.2016), art. 48.
- Intyven Ibérica, Sociedad Limitada (BOCM 19.VI.2023), art. 39.
- RCI Banque, Sociedad Anónima (BOCM 24.XII.2019), Anexo I.

El convenio de Cespa Gestión de Residuos Sociedad Anónima (gestión integral de residuos del Hospital Universitario de La Paz) (BOCM 11.VIII.2021), Disposición Adicional Primera, dice “La eliminación de desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo y a la formación”.

El convenio Teka Industria, Sociedad Anónima, Centro de Alcalá de Henares (BOCM 20.I.2024), art. 43, establece que se desarrollarán “iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este convenio”.

El convenio de Alliance Outsourcing, Sociedad Limitada para su centro de trabajo de avenida Doctor Severo Ochoa, Alcobendas (Madrid) (BOCM 23.VII.2016), art. 57, establece que “la empresa será especialmente beligerante en actitudes de esta índole, aplicando las sanciones máximas a que pudiera ser merecedora la persona que cometiera este tipo de actuaciones. En los supuestos en que exista este tipo de acoso, al margen de la sanción máxima para la persona que lo haya ejercido, se protegerá la continuidad en el puesto de trabajo de la persona que lo ha sufrido”.

Especial atención merece el convenio del Sector de Empresas de Servicios de Educación Ambiental de la Comunidad de Madrid (BOCM 29.X.2022), que en el art. 38 indica que “la dirección de la empresa debe definir y hacer pública una política empresarial, que contenga una declaración de rechazo de los siguientes comportamientos: acoso, hostigamiento o abuso sexual en cualquier de sus expresiones o formas: acoso verbal, acoso físico, intimidación, hostilidad, solicitud de favores o conductas sexuales condicionadas a empleo, evaluaciones del desempeño y/o ascensos”.

Cabe mencionar el CC Cuétara, S. L. U. (Centro de trabajo en Villarejo de Salvanés). (BOCM 23.III.2024) Artículo 45. Medidas preventivas de la salud, desde una perspectiva de género. “Acoso Sexual y Moral (mobbing). Se establece el compromiso de un ambiente exento de acoso sexual o moral, y se acuerda, calificar tal hecho como falta muy grave. Tal cuestión se define por las partes como: Por acoso sexual y moral (mobbing) se entiende, como la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal



5.

**CLIMA LABORAL: PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES;
MEDIDAS PARA PREVENIR EL ACOSO**

o físico no deseado de índole sexual y psicológico con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Estas situaciones, previa la oportuna investigación y demostración fehaciente, darán preferencia a la continuidad de puesto de trabajo de la víctima y el traslado o despido de la persona acosadora" Así mismo, se acuerda, velar conjuntamente por el cumplimiento y aplicación en la empresa a todos los efectos el contenido previsto en el texto de la Ley 39/1999, - Conciliación vida familiar y Vida laboral y sobre la Prevención de Riesgos Laborales -. A tal fin se realizará regularmente un seguimiento compartido de dicha cuestión en el seno de la Comisión Paritaria del presente convenio".

También hemos visto convenios que consideran como falta este tipo de conducta, y como tal se sanciona:

- Sector de Comercio de Mayoristas y Minoristas de Juguetes, Deportes, Armerías Deportivas, Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalo (BOCM 6.VII.2023), art. 56.
- Sector de Oficinas de Importación y Exportación (BOCM 2.VII.2016), art 39.
- Sector de Estacionamiento Regulado de Superficie (BOCM 2.III.2023), art. 57.
- Sector del Comercio de la Piel en General (BOCM 9.V.2022), art. 46.





6.

PROTECCIÓN A LA
MATERNIDAD Y
SITUACIONES DE
EMBARAZO DE RIESGO.
PREMIOS DE NATALIDAD



6.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y SITUACIONES DE EMBARAZO DE RIESGO. PREMIOS DE NATALIDAD

En nuestro análisis detectamos que siguen siendo pocos los convenios que abordan detalladamente la situación de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, y en estos casos suelen repetir en parecidos términos las previsiones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En este sentido, Carmen Grau Pineda indica que “en las evaluaciones de riesgos debe utilizarse una metodología adecuada que incorpore el análisis de género, no utilizado hasta el momento, superando el enfoque neutral clásico. El cómo habrá que inventarlo, es decir, pensar y establecer indicadores, indicadores de género que consigan detectar el riesgo derivado de los tipos de trabajo que las mujeres realizan (índice de absentismo, incidencia del estrés, situaciones de sobrecarga, dificultades de conciliación, bajas por IT, etc.)”⁶.

Así, el convenio del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz (personal laboral) (BOCM 16.VII.2016), en su art. 22.21, establece un permiso retribuido para las trabajadoras a partir del primer día de la semana 37 de embarazo y hasta la fecha del parto. En caso de embarazo múltiple, adelanta este permiso a la semana 35.

Son cada vez más frecuentes las cláusulas que prevén la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos para las embarazadas:

- Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos (BOCM 13.VIII.2022) art. 41.
- Sector de Comercio de la Piel en General (BOCM 9.V.2023), art. 23.
- Sector del Estacionamiento Regulado de Superficie (BOCM 2.III.2023), art. 67.
- Sector de Empresas de Servicios de Educación Ambiental de la Comunidad de Madrid (BOCM 29.II.2022), art. 54.
- Deóleo, Sociedad Anónima (Centro de Rivas-Vaciamadrid) (BOCM 22.XII.2018), art. 27.

A continuación, se relatan otras cláusulas de interés sobre esta materia:

En el convenio de Teka Industrial, Sociedad Anónima, Centro de Alcalá de Henares (BOCM 20.I.2024), art. 46, se contempla plaza de aparcamiento para la trabajadora a partir del periodo de gestación.

Novedoso nos resulta también el convenio de Repsol Exploración, Sociedad Anónima (BOCM 3.IX.2016), art. 39.4: “la Comisión de Seguridad y Salud Laboral del Grupo Repsol, en coordinación con las áreas técnicas y/o grupos de trabajo que pudieran constituirse, creará un grupo de trabajo dentro de la misma Comisión, que será el encargado de analizar las prácticas y procedimientos existentes en las distintas empresas respecto a la protección de la maternidad”.

El convenio del Ayuntamiento de Arroyomolinos (BOCM 26.XI.2016), art. 21 a) establece una mejora a la prestación de la maternidad reconocida por la Seguridad Social: “la empresa abonará durante el permiso reconocido en este artículo las diferencias que correspondan hasta alcanzar el importe de las retribuciones por conceptos básicos y complementarios que tuviera asignado el empleado público a la fecha de inicio del descanso por maternidad”.

CC Cuétara, S. L. U. (Centro de trabajo en Villarejo de Salvanés). (BOCM 23.III.2024) Artículo 45. Medidas preventivas de la salud, desde una perspectiva de género. “Existirá una intervención preventiva para evaluar el riesgo y contemplación de medidas preventivas en las tareas a desarrollar. Medidas para evitar riesgos reproductivos y protección a la maternidad y a la paternidad. Se elaborarán acciones preventivas para eliminar los riesgos para la reproducción y medidas para la maternidad/paternidad adaptando las condiciones de trabajo tanto en la concepción, durante el embarazo, el postparto y la lactancia, según

⁶ Artículo: “Sobre la Imperiosa Necesidad de Incorporar el Sesgo de Género en la Gestión de los Riesgos Psicosociales”, D^a Carmen Grau Pineda, Revista CEF-Trabajo y Seguridad Social, n^o 408, Marzo 2007, página 23-58.



6.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y SITUACIONES DE EMBARAZO DE RIESGO. PREMIOS DE NATALIDAD

artículo 26 de la Ley 31/1995. Si no se consigue eliminar el riesgo se debe optar por el cambio de puestos de trabajo garantizando los derechos laborales aplicables a los supuestos de movilidad funcional. Después de la situación de embarazo, las trabajadoras volverán a su puesto de trabajo en las mismas condiciones. En el seno del Comité de Seguridad y Salud se establecerá la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos”.

Varios convenios establecen premios a la natalidad y/o ayudas por nacimiento de hijo así encontramos:

- CC Club de Campo Villa de Madrid (BOCM 27.IV.2024) Artículo 25.1. “El trabajador/a percibirá, en concepto de natalidad o adopción, 200 euros por cada hijo”.
- CC Servimedia, S. A. (BOCM 9.VIII.2021) Artículo 46. Ayuda a la natalidad. “Se establece una ayuda de 161,03€ por el nacimiento o adopción de cada hijo de los/as trabajadores/as que estén en servicio activo en la empresa”. Y Artículo 46. Ayuda a la natalidad. “Se establece una ayuda de 161,03€ por el nacimiento o adopción de cada hijo de los/as trabajadores/as que estén en servicio activo en la empresa”.
- CC Grupo Ferroatlántica de Servicios, S. L. U. (BOCM 8.III.2023) Artículo 5.3 Premio de natalidad. “Se establece un premio de 500.-€ brutos con motivo del nacimiento de cada hijo”.
- CC Pernod Ricard España, S. A. (antes Larios Pernod Ricard, S. A.) (BOCM 27.V.2023) Artículo 32. Premio de Natalidad.
- CC Gefco España, S. A. (BOCM 15.VII.2023) Artículo 44. Percepciones de nupcialidad y natalidad. “A todo el personal de la plantilla de la Empresa se le concederá las siguientes percepciones, en los casos que se citan, previa justificación y siempre que lo solicite en el plazo máximo de un año desde la fecha del hecho”.
- CC Mall Entertainment Centre Acuario Arroyomolinos, S. L. (BOCM 21.V.2022) Artículo 25. Ayuda por natalidad. “Los trabajadores indefinidos que presten servicios de manera ininterrumpida durante todo el año tendrán derecho a percibir una ayuda consistente en 400 euros brutos”
- CC Asociación Colegio de Huérfanos de Ferroviarios. (BOCM 28.V.2022) Artículo 28. Natalidad. “En caso de nacimiento o adopción de un hijo, los padres del mismo que lleven prestando sus servicios en la empresa nueve meses o más tendrán derecho a percibir la cantidad de 599,27 euros”.
- CC Sector Hospedaje (BOCM 25.IV.2023) Artículo 29. Natalidad. “En caso de nacimiento o adopción de un hijo o hija, el padre o la madre del mismo que lleven prestando sus servicios en la empresa nueve meses o más tendrán derecho a percibir la cantidad de 710,65 Euros”.
- CC Gestión de Parque de Animales de Madrid, S. L. (BOCM 13.V.2023) Artículo 26. Ayuda por natalidad. “Las personas trabajadoras que presten servicios de manera ininterrumpida durante todo el año tendrán derecho a percibir una ayuda consistente en 450 euros”.
- CC John Bean Technologies Spain, S.L. (BOCM 9.XII.2023) Artículo 22. Nupcialidad, Natalidad y Sepelio. “1. Durante la vigencia del presente Convenio, JBT Spain S.L. abonará una cantidad igual al SMI mensual (sin prorrata de pagas extras), vigente en el momento en que se produzca, por Nupcialidad, Natalidad y Sepelio.
- CC Holcim España, S. A. U (BOCM 13.IV.2024) Artículo 27. Ayuda escolar y becas de estudio. Artículo 37. Premios varios. “Se pagarán por los siguientes conceptos las cantidades reflejadas a continuación, previa justificación de los mismos. A efectos del derecho al cobro del premio correspondiente, se asemeja: Adopción legal con nacimiento de hijo natural (Natalidad): 525,77 €/niño”.



7.

TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO



7. TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO



La violencia de género es una lacra de nuestra sociedad. Los incentivos que se recogieron en la Ley de Igualdad, de cara a favorecer la inserción laboral de las víctimas, quizás no sean el mejor método y de hecho su utilización no es frecuente, debido al estigma que produce acogerse a ellas. Quizás entre todos, debiéramos contribuir de una manera más eficaz a fomentar vías de apoyo a las víctimas, que no necesariamente partan de la necesidad jurídica de acreditar tal condición ante directivos o compañeros de trabajo.

Favorecer la conciliación laboral y familiar es una de las políticas públicas más necesarias. No puede recaer la carga en la empresa, sino que es la sociedad la que debe modificar sus estructuras culturales que priman al varón sobre la mujer, los apoyos escolares e incluso los horarios para acomodarse a la nueva sociedad, donde muchas mujeres son a la vez amas de casa y trabajadoras con alto nivel de exigencia. En este sentido, CEIM ha sido galardonada con el Premio de la Comunidad de Madrid 2018 a la conciliación familiar y laboral en la categoría de PYME.

Desde CEIM seguiremos apoyando a las mujeres, trabajadoras y empresarias, para que no tengan dificultades en mantener su puesto de trabajo y, en la medida de lo posible, lleguen a ocupar puestos de responsabilidad en las empresas, no solo privadas, sino también en las cúpulas de poder en la Administración Pública.

Las empresas no están al margen de situaciones sociales especialmente preocupantes, como es la violencia sobre las mujeres.

Por ello, en el marco de la voluntaria responsabilidad social empresarial, a nivel nacional se ha configurado una Red de empresas por una sociedad libre de violencia de género que, bajo el amparo del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, ayuda a sensibilizar sobre este problema y, lo que es más importante, implantar políticas concretas para que las víctimas rehagan sus vidas a través del empleo.

Algunas de las empresas que son partícipes de esta iniciativa y que están en CEIM son El Corte Inglés, Mercadona, Iberia, NH Hoteles y Adams.

La iniciativa presentada surgió en 2012 y une a grandes empresas para sensibilizar a la sociedad para denunciar los casos de violencia de género (a través de logos, carreras, voluntariado, publicidad, exposiciones) y favorecer la inserción laboral de víctimas de violencia sobre las mujeres.

Para ello, el Ministerio cuenta también con la Fundación Integra y la Cruz Roja, como intermediarios que favorecen la empleabilidad de las víctimas.

La primera responsabilidad social de las empresas es nuestra contribución al crecimiento económico, al empleo y al sostenimiento del sistema del bienestar a través del pago de impuestos y cotizaciones sociales.

CEIM está completamente involucrada en el desarrollo de actuaciones de responsabilidad social empresarial. De hecho, nuestra participación ha sido constante en el Consejo Estatal y Regional de dicha materia.

Para CEIM, la responsabilidad social tiene los siguientes ejes:

- a) Voluntariedad. Los compromisos de responsabilidad social son voluntarios y flexibles en la medida en que las empresas quieran apoyarse en ellos. Dicho de otra manera, más llana, las empresas madrileñas que han mantenido el empleo, contribuyendo con sus impuestos, ya por sí solo es responsabilidad social.
- b) No obstante, las empresas que quieran, pueden voluntariamente apoyar el desarrollo de prácticas responsables con el fin de que se constituyan en un motor significativo de la competitividad sostenible e integradora de colectivos desfavorecidos.
- c) Abogamos por el buen gobierno de las compañías y la transparencia como instrumentos para el aumento de la confianza, sobre todo en los mercados financieros.



7.

TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- d) Somos partidarios de respetar el medio ambiente y fomentar en lo posible la cooperación al desarrollo. CEIM durante muchos años ha llevado a cabo programas para fomentar el empleo femenino en países de Iberoamérica y creo honestamente que hemos realizado una buena labor en este sentido.

Destacamos seguidamente los convenios que establecen cláusulas de protección de la mujer trabajadora en supuestos de violencia de género, si bien, subrayamos primeramente con especial interés, los dos convenios sectoriales a cuya Mesa Negociadora pertenece CEIM: el convenio colectivo del Sector Empleados Fincas Urbanas de la Comunidad de Madrid. (BOCM 23.VIII.2023) Artículo 39. Compromiso contra la violencia de género y el convenio colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid (BOCM 13.VIII.2022), artículo 43. Medidas de protección de la trabajadora víctima de violencia de género.

- CC Comercial Farlabo España, S. L. (BOCM 21.IV.2021) Artículo 22. Movilidad geográfica. Artículo 42. Reducción o reordenación de jornada por víctima de violencia de género. "...tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo que se utilicen en la Empresa...".
- CC Sector de Limpieza Pública Viaria (Capital). (BOCM 23.IV.2021) Artículo 41. Medidas contra la violencia de género. "La empresa facilitará a la trabajadora víctima de violencia de género, y para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral, el cambio de su turno de trabajo, de su parque y/o de su ruta, dentro de las posibilidades de la empresa y previo acuerdo con la trabajadora. Igualmente, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo hasta un máximo del 50 por 100 de su jornada, con disminución proporcional de salario y a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social. La duración de esta suspensión será la establecida por la Ley del Estatuto de los Trabajadores".
- CC Asociación Española de Banca (BOCM 7.VIII.2021) Artículo 27.- Protección contra la violencia de género. "En el supuesto de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos establecidos en este Convenio Colectivo o conforme al acuerdo entre la Asociación y la trabajadora afectada".
- CC Teka Industrial, S. A. (centro de Alcalá de Henares) (BOCM 9.IX.2021). Artículo 45. Trabajadora víctima de violencia de género. "La trabajadora víctima de violencia de género que sea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente y siempre que sea posible organizativamente a criterio de la empresa, a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo o categoría profesional y que se ajuste al perfil profesional requerido, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada reserva de puesto de trabajo. A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa".



7. TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO



- CC Rials Extrusión Técnica S. L. (BOCM 3.V.2021) Artículo 28 Reducción de jornada. "...La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario en el tiempo que considere necesario y sin que sean de aplicación los límites máximos y mínimos establecidos en el anterior apartado 2".
- CC Lagardère Travel Retail, S. A. U. (BOCM 11.VI.2021) Artículo 45 - Protección de la mujer trabajadora en supuestos de violencia de género.

1.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.

2.- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicio de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

3.- Conforme establece la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia y la legislación de la Comunidad de Madrid en la materia, las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

4.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho, a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos de empresa o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria diaria. La trabajadora deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora sobre la concreción horaria y determinación del resto de sus circunstancias serán resueltas por la jurisdicción laboral.

5.- La trabajadora víctima de violencia de género, que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo, siempre que sea adecuado a la cualificación profesional que tenga la trabajadora. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

6.- La trabajadora víctima de violencia de género, que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de esta circunstancia, tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto, en los términos que se regulan en el siguiente párrafo. El periodo de suspensión



7. TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO



tendrá una duración inicial que determinará la trabajadora y que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

7.- La trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género quedará liberada de la obligación contractual y convencional de preaviso, sin que la falta del mismo pueda suponer deducción alguna de sus haberes a efectos de liquidación; igualmente, tendrá derecho al acceso de las prestaciones por desempleo establecidas por la Ley.

8.- En lo relativo a las nuevas contrataciones que se vayan produciendo en las empresas, a igualdad de méritos profesionales de formación e idoneidad, tendrán prioridad las trabajadoras víctimas de violencia de género”.

- CC R y C Soluciones Industriales y Medioambientales, S. L. U. (BOCM 25.IX.2021) Artículo 41.- Medidas de protección de la trabajadora víctima de violencia de género. “La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo o nivel equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva”.
- CC Urbaser, S. A., Centro de Trabajo de Arroyomolinos (BOCM 25.IX.2021) Artículo 42. Medidas contra la Violencia de género. “...Igualmente, el trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho: - A la reducción de su jornada de trabajo hasta un máximo del 50% con disminución proporcional del salario. - A un periodo de excedencia de duración no superior a dieciocho meses, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. Tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo mientras dure la excedencia. - A la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo en los términos previstos en la Ley General de Seguridad Social. La duración de este periodo de suspensión será la establecida por la Ley del Estatuto de los Trabajadores...”.
- CC Entidad Urbanística Conservadora El Bosque. (BOCM 20.XI.2021) Otras Disposiciones Generales. Violencia de Género. “La ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Acreditada la situación de violencia de género en los términos establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, antes citada, se aplicarán las medidas a que se refiere su artículo 21 en orden a derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social”.
- CC Senado (Personal Laboral) (BOCM 12.II.2022) Artículo 25. Excedencia de trabajadoras víctimas de violencia de género. “Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin



7. TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO



necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad y promoción profesional. Esto, no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo. Igualmente, durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras".

- CC Sector de Comercio Textil. (BOCM 26.II.2022) Artículo 63. Trabajadoras víctimas de violencia de género.

"La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. Igualmente, procederá la empresa al abono de los gastos correspondientes al desplazamiento en los términos previstos en el artículo 19 de este convenio. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, que se podrán ampliar a instancia de la trabajadora hasta tres años, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

No se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda. V. A los efectos de dar una especial protección y apoyo a las mujeres, quienes pueden verse necesitadas de asistencia médica, por circunstancias derivadas de violencia machista, se considerará, por la asistencia al consultorio médico, y con justificante del correspondiente facultativo, en horas coincidentes con su jornada laboral, el tiempo indispensable necesario, como licencia retribuida.

Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este Convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre".

- CC Sector de Ayuda a Domicilio. (BOCM 21.III.2022) Artículo 55. Protección de las víctimas de la violencia de género. "Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género



7.

TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

podrán solicitar permisos no retribuidos dependiendo de las circunstancias personales. La trabajadora víctima de violencia de género podrá acceder a un anticipo sobre nómina con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación, con tal fin solicitará informe a los servicios sociales competentes que acredite esa necesidad y evalúe las cuantías asumibles por la trabajadora para restituir la misma”.

- CC Empresa Municipal de Transportes de Madrid, S.A. (BOCM 16.IV.2022) Artículo 8.13.1. Violencia de Género. “Toda trabajadora que sufra en su vida privada algún episodio considerado violencia de género, éste será tratado en la Comisión de Igualdad con el fin de adecuar su problemática con su vida laboral”.
- CC Consejo de Estado (personal laboral). (BOCM 2.V.2022) Artículo 24.2.d. Excedencia por razón de violencia de género. “Las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la excedencia sin necesidad de haber pasado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte exigible ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto que desempeñaban, siendo computable dicho período a efectos de promoción y antigüedad. Esto, no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo. Igualmente, durante los dos primeros meses de esta excedencia, la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo”.
- CC BP Oil España, S. A. U. (BOCM 28.V.2022) Artículo 105. Violencia de Género. “La Compañía manifiesta su intención firme de valorar y adoptar cuantas medidas sean necesarias para atender a cualquier empleado que pudiera ser objeto de violencia de género, considerando como tales, con carácter enunciativo y no limitativo, licencias con y sin sueldo, excedencias, permisos, y cualesquiera otras cuya aplicación pudiera resultar conveniente. Dichas medidas serán propuestas por el propio empleado o por el Comité de Empresa. De conformidad con lo anterior, a los supuestos de violencia de género, y como una de las potenciales medidas a implementar, la Compañía valorará la pertinencia del traslado y/o cambio de puesto del empleado/a afectado/a por dicha situación, lo cual se recogerá en estos términos en el Plan de Igualdad”.
- CC Sector de Industrias Transformadoras de Plásticos (BOCM 11.VI.2022) Artículo 39.- Licencias sin sueldo para la trabajadora víctima de violencia de género. “La trabajadora víctima de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho a las licencias sin sueldo que resulten necesarias para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad”.
- CC Páginas Amarillas Soluciones Digitales, S. A. U. (BOCM 9.VII.2022) Artículo 41. 2. Guarda legal y violencia de género: reducción de jornada. “Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona”.
- CC Empresa Musashi Spain Villalba, S. L. (BOCM 15.VIII.2022) Artículo 17. Violencia de Género. “La Empresa y la Representación social se muestran altamente sensibles ante el condenable hecho social de la violencia de género. En línea con ese sentimiento, y en aras de paliar en la medida de lo posible las consecuencias que tal hecho pueda tener sobre las personas trabajadoras de Musashi Spain Villalba S.L. que la sufran, se determinan una serie de iniciativas que se aplicarán en aquellos casos en los que



7. TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO



las personas trabajadoras sean víctimas de violencia de género, es decir, que en su entorno familiar padezcan situaciones de violencia, tanto propia como sobre sus hijos que convivan con ellos, acreditada conforme a lo dispuesto legalmente, ejercida por parte de una persona con quien mantengan, o hayan mantenido, una relación de parentesco o afectividad, como es el caso del cónyuge o excónyuge, la pareja de hecho o un familiar de cualquier grado”.

- CC Unión Sindical de Madrid Región (USMR-CCOO). (BOCM 17.IX.2022) Artículo 56. Asistencia profesional a las víctimas de violencia de género. “La empresa prestará, con recursos propios o recurriendo a la contratación de servicios especializados externos, los siguientes servicios de apoyo y asesoramiento técnico especializado:

Asesoramiento y apoyo psicológico: tanto a la trabajadora como a los hijos y/o hijas menores de edad o con discapacidad que convivan con ella. Las actuaciones en esta materia comprenderán tanto la atención y asistencia a las personas anteriormente descritas, como las relativas a información y orientación familiar que fueran precisas para superar la situación o disminuir sus efectos.

Asesoramiento y asistencia jurídica: Tanto en el ámbito administrativo como en el civil y penal, tramitando cuantas actuaciones fueran necesarias en cada uno de los órdenes para superar la situación de violencia o disminuir sus efectos. A tal efecto se realizarán las actuaciones jurídicas que fueran necesarias para garantizar la seguridad de la trabajadora y de los hijos y/o hijas menores de edad o con discapacidad o familiares a su cargo así como las relativas a la adopción de las medidas provisionales tendentes a garantizar el disfrute de la vivienda familiar, la custodia de los hijos y/o hijas menores, la pensión alimenticia y la obtención de las prestaciones sociales correspondientes”.

- CC En Clave Joven, S. L. U. (BOCM 18.X.2022) Artículo 23.4.1. Violencia de género. “La trabajadora que haya sido objeto de violencia de género, y así lo acredite, mediante sentencia condenatoria o informe del órgano competente, orden de protección o medidas de alejamiento, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dieciocho meses, sin que se establezca límite mínimo alguno y pudiendo prorrogarlo o fraccionarlo, a su voluntad, siempre que no supere el límite máximo, y sin que exista necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. Tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo mientras dure la excedencia en el mismo puesto de trabajo, turno, jornada, categoría y cómputo de la antigüedad, durante su vigencia. Además, en el periodo en el que la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de trienios”.
- CC Ayuntamiento de Griñón (personal laboral). (BOCM 18.X.2022) Artículo 17. Protección a los/as trabajadores/as víctimas de violencia de género. “Los/as trabajadores/as víctimas de violencia de género contarán con todas las medidas de garantía laboral y de reajuste de las condiciones de prestación de servicios que precisen para asegurar su protección, su salud, su derecho a la asistencia social integral y su más adecuado desarrollo profesional, de conformidad con lo establecido en las leyes de general aplicación y en el presente acuerdo. En coherencia, por tanto, con el objetivo esencial de combatir la violencia de género, contribuir a su erradicación y, en tanto se logre ésta, aminorar sus consecuencias, los derechos específicos de las funcionarias víctimas de aquélla se plasman en las materias que a continuación se relacionan: Selección y desarrollo profesional, tiempo de trabajo, permisos y Acción social”.
- CC Ayuntamiento de Galapagar (personal laboral). (BOCM 7.XI.2022) Artículo 27.5. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora. “Las faltas de asistencia, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del



7. TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO



horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso. En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la trabajadora pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos”.

- CC Sector Estacionamiento Regulado de Superficie y Retirada y Depósito de Vehículos de la Vía Pública. (BOCM 2.III.2023) Artículo 68. Violencia de Género. “Las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen a prestar una especial atención a las trabajadoras víctimas de violencia de género, por medio del establecimiento de un protocolo de actuación con la finalidad de detectar los posibles casos y dar todo el soporte y asesoría laboral y sindical. Se creará una comisión mixta paritaria para la vigilancia y el cumplimiento de los acuerdos pactados”.
- CC Valeo España, S. A. U. (Factoría Fuenlabrada). (BOCM 27.III.2023) Artículo 25. 9. Violencia de Género. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a reducción de jornada con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario de trabajo. Tendrá también derecho a 16 horas anuales retribuidas para realizar gestiones administrativas, judiciales o médicas necesarias incluso a las que puedan afectar a los hijos o hijas a su cargo. Se deberá justificar con el certificado legal correspondiente.
- CC Tribunal Constitucional (personal laboral) (BOCM 5.IV.2023) Artículo 25. Excedencia por razón de violencia de género. Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir sus retribuciones íntegras.
- CC Sector Hospedaje. (BOCM 25.IV.2023) Artículo 19. 1.). Licencias. “La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva la protección de su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa”.
- CC Institución Ferial de Madrid, S. A. (IFEMA). (BOCM 21.VI.2023) Artículo 103. Protección de las víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo.
- CC Valoriza Servicios Medioambientales, S. A. (Servicio de RSU, limpieza viaria, mantenimiento de papeleras y contenedores de Collado Villalba) (BOCM 28.X.2023) Artículo 37. Medidas contra la violencia de género. “La empresa facilitará a la trabajadora víctima de violencia de género, y para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral, el cambio de su turno de trabajo, de su parque y/o de su ruta, dentro de las posibilidades de la empresa y previo acuerdo con la trabajadora”.
- CC Mediterránea de Camiones, S. L. (BOCM 11.V.2024) Anexo IV: Violencia de género. “Establecer convenios de colaboración con ayuntamientos, asociaciones especializadas, etc. Para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género. La Empresa facilitará a las víctimas de violencia de género medicina asistencial en el horario de trabajo a través del Servicio Médico”.
- CC Mercedes-Benz España, S. A. U. (BOCM 17.VIII.2024). Artículo 39. Víctimas de violencia de género. “Siendo especialmente sensibles a la gravedad de la violencia de género y comprometidos como empresa a prestar el máximo apoyo a las víctimas de aquélla, Mercedes-Benz se siente solidaria con todas las mujeres que la sufren y hace de la estricta observancia de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de medidas de Protección Integral contra la violencia de género y de la Ley Orgánica 1/2004, en sus artículos 37, 40, 45, 48.6, 49 letra m y 52 letra d, su guía de actuación según las siguientes medidas paliativas:



7.

TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**Económicas:**

- Prioridad en la concesión de anticipos personales.
- Atención especial en la concesión de ayudas económicas o de otra índole a través del Fondo social

Soporte Legal:

- La empresa y Representaciones sindicales, a través de sus servicios jurídicos, facilitarán apoyo para la orientación legal que requieran, así como información sobre los recursos existentes en la zona.

Atención Médica:

- Los servicios médicos orientarán y, en su caso, promoverán a través de recursos propios o externos, lo que les sea preciso desde el punto de vista psicológico o curativo”.

En particular, llamamos la atención sobre el convenio de Repsol Exploración, Sociedad Anónima (BOCM 3.IX.2016), art. 25, que va más allá y establece protección a las víctimas de la violencia ejercida en el entorno familiar y extiende la prestación de los servicios de apoyo tanto a la empleada de Repsol como a sus hijos que convivan.

Los servicios de apoyo que ofrece son: “Apoyo psicológico: Asistencia, información y atención a la víctima, así como orientación familiar. Apoyo médico: Asistencias recomendadas, entre las que se encuentra la Psiquiátrica. Apoyo jurídico: Asistencia jurídica especializada para tramitar actuaciones encaminadas a la protección de las víctimas, tales como la orden de alejamiento, la atribución de la vivienda familiar, la custodia de hijos, la pensión de alimentos, la obtención de prestaciones o medidas de asistencia social, etcétera. Apoyo laboral ofreciendo la mayor flexibilidad en materia de horarios y jornada, disfrute de vacaciones, licencias y permisos retribuidos, suspensión o extinción de la relación laboral, excedencia o preferencia para ocupar vacantes que supongan movilidad geográfica, en las mismas condiciones que para el traslado por decisión de la Dirección de la Empresa, según se solicite y mientras sean precisos para su reincorporación normal al trabajo. Ayuda económica para los gastos ocasionados por la necesidad de alquiler o compra de vivienda habitual”.

Nos resulta también interesante el convenio del Sector Distribución de Prensa y Revistas (BOCM 26.XI.2016), art. 37.8: “en lo relativo a nuevas contrataciones que se vayan produciendo en las empresas, a igualdad de méritos profesionales de formación e idoneidad tendrán prioridad las trabajadoras víctimas de violencia de género”.





8.

SISTEMAS DE IGUALDAD RETRIBUTIVA, AUDITORÍA Y REGISTRO RETRIBUTIVO



8.

SISTEMAS DE IGUALDAD RETRIBUTIVA, AUDITORÍA Y REGISTRO RETRIBUTIVO



El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, con el objetivo de establecer medidas específicas para hacer efectivo este derecho, desarrolla los mecanismos para identificar y corregir la discriminación y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

Para ello, parte del principio de transparencia retributiva, que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

Al fin y al cabo, se trata de identificar las incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima.

Para ello, la precitada norma indica que la empresa ha de utilizar un registro retributivo. En determinados casos, habrá de realizar una auditoría retributiva.

Como herramienta de ayuda, puede contar con un sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación.

Para justificar una retribución desigual, puede ser relevantes, entre otros factores, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad en relación con el puesto de trabajo que valoran.

Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

- La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurran en la misma, incluyendo la formación necesaria.
- La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.
- La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

Este principio vincula a todas las empresas, independientemente del número de trabajadores y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

Los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que los trabajadores a tiempo completo. Cualquier reducción proporcional debe garantizar que no tenga repercusión negativa alguna en el disfrute de los derechos relacionados con la maternidad y el cuidado de menores o personas dependientes.

Por lo tanto, los convenios deben asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

El registro retributivo es la herramienta, no nominativa, donde se recoge toda la información salarial de una empresa de manera detallada y segregada por sexos.



8.

SISTEMAS DE IGUALDAD RETRIBUTIVA, AUDITORÍA Y REGISTRO RETRIBUTIVO

Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.

El período temporal de referencia es el del año natural, pero debe ser actualizado cuando se produzcan alteraciones sustanciales de los datos retributivos.

La finalidad es garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

Ha de contener:

- Valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
- Media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

Esta información debe estar desagregada por sexos en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción, sin que quepa ningún tipo de agrupación.

Cuando en una empresa con al menos 50 trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25 % o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, se debe incluir una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Esta justificación no sirve para descartar la existencia de indicios de discriminación.

La media aritmética es el cociente entre la suma de los valores obtenidos y el número total de elementos observados, es decir, la suma de todos los valores dividida por el número de valores del conjunto.

Cuando el valor de las medias retributivas de mujeres y hombres es muy parecido indica poca diferencia en los grupos comparados y, por tanto, la brecha salarial resultante será inexistente o muy baja.

Para realizar este análisis es necesario hacer un doble cálculo:

- Retribución total anual
- Retribución total anual por hora

La retribución total anual es la retribución total del año de referencia y se utiliza para realizar la comparación salarial por categoría, grupo profesional o lugar de trabajo.

Se calcula como el margen por el que el salario de las mujeres es inferior del de los hombres.

La retribución total anual por hora es necesaria para estudiar las retribuciones de las personas con diferentes jornadas y se estima como la ganancia anual, dividida entre las horas reales trabajadas en el año de referencia.

La brecha salarial de género a partir de la retribución total anual / hora, se refiere a la diferencia salarial por hora entre mujeres y hombres y se calcula como el margen por el que el salario / hora de las mujeres está por debajo del de los hombres. La diferencia es que los cálculos de retribuciones medias son por hora trabajada.



8.

SISTEMAS DE IGUALDAD RETRIBUTIVA, AUDITORÍA Y REGISTRO RETRIBUTIVO

Normalmente, la brecha salarial entre hombres y mujeres por hora es inferior a total anual. Esto se debe a que las mujeres suelen presentar mayores tasas de parcialidad, temporalidad y reducciones de jornada, fruto de la asunción de las responsabilidades de tareas domésticas y de cuidado, entre otros.

La media aritmética de la retribución total anual y por hora, es una buena medida, pero no siempre refleja las diferencias entre hombres y mujeres.

Ofrece un valor general, pero no tiene en cuenta el impacto que un pequeño grupo de personas con alta remuneración puede tener en el cálculo, ya que su valor puede estar influenciado por la segregación vertical o pequeños grupos de personas con alta remuneración.

De esta manera, para poder analizar la influencia de grupos de personas que se sitúan en los extremos es importante estudiar la brecha salarial resultante en base a la mediana.

La mediana es el valor situado en el centro de un conjunto de datos observados, ordenados de menor a mayor, por lo que tiene el mismo número de valores tanto por encima como por debajo. En caso de que el número de valores sea par, se toma como mediana la media aritmética de los valores centrales.

La mediana compara el valor central de la distribución salarial de las mujeres con el valor central de la distribución salarial de los hombres, por lo que no le afectan los valores extremos.

Al haber, en general, más hombres que mujeres entre la población con mayor retribución, la mediana aporta información sobre las diferencias retributivas entre mujeres y hombres sin que el análisis se vea afectado por valores extremos, como la ganancia de un número pequeño de personas con altos ingresos.

Conforme a lo dispuesto en el art. 5.5 RD 902/2020, de 13 de octubre, el documento en el que conste el registro puede tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

En el marco del diálogo social, Gobierno, CEOE, CEPYME y los sindicatos más representativos han elaborado una herramienta informática para facilitar el registro de salarios y, en su caso, detectar

posibles desigualdades retributivas entre hombres y mujeres por realizar trabajos de igual valor.

La herramienta incorpora dos tipos de información:

- Importes efectivos: Información acerca de las retribuciones efectivamente percibidas en el periodo de referencia por los trabajadores, para cada una de sus situaciones contractuales.

Sus promedios y medianas deben estar desglosados por sexo, por categorías, grupos profesionales, niveles, puestos o cualquier otro sistema de clasificación que sea utilizado en la empresa.

- Importes equiparados: la herramienta de registro incluye la denominada “equiparación” de las retribuciones para proporcionar un dato adicional de comparabilidad, ofreciendo importes equiparables. Cuando la diferencia de las retribuciones sea superior al 25 %, la empresa debe identificar las causas, determinar si está justificada o no y, en su caso, corregir la desigualdad.



8. SISTEMAS DE IGUALDAD RETRIBUTIVA, AUDITORÍA Y REGISTRO RETRIBUTIVO



Se indican a continuación enlaces a la guía de uso y la propia herramienta de registro retributivo:

- [Guía Uso Herramienta Registro Retributivo](#)
(enlace)



- [Herramienta registro Retributivo](#)
(herramienta)



La RLT debe ser consultada, con una antelación de al menos 10 días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, debe ser consultada cuando el registro sea modificado.

El registro ha de estar a disposición de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como de la RLT.

En las empresas que cuenten con RLT el acceso al registro se debe facilitar a los trabajadores a través de esta representación, teniendo derecho a conocer el contenido íntegro del mismo.

Cuando no exista RLT, la información que debe facilitarse a los trabajadores se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural.

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades:

- El registro debe reflejar las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados.
- El registro debe incluir la justificación cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de los trabajadores de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25 %.

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deben incluir en el mismo una auditoría retributiva que tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

La finalidad de esta auditoría es obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución; así como permitir la definición de las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

El diagnóstico de la situación retributiva en la empresa ha de tener obligatoriamente los siguientes dos apartados:

- Valoración de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en relación con el sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.



8.

SISTEMAS DE IGUALDAD RETRIBUTIVA, AUDITORÍA Y REGISTRO RETRIBUTIVO

La valoración tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo.

Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de las modalidades de los contratos de trabajo.

Serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

- Análisis de la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que los trabajadores pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

El plan ha de estar obligatoriamente compuesto por los siguientes apartados

- Objetivos propuestos
- Actuaciones concretas a desarrollar
- Cronograma de las diversas actividades y fases
- Persona o personas responsables de su implantación y seguimiento
- Sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos





9.

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO



9. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO



Según la normativa, las empresas deben adaptar o diseñar sus sistemas de clasificación o valoración profesional, para contribuir en la mejora de los procesos de gestión de personas.

De hecho, esta valoración es un paso previo para la elaboración de un plan de igualdad, la elaboración del registro retributivo o la propia auditoría retributiva.

A través del diálogo social se ha dispuesto un sistema de valoración de puestos que objetive el concepto de trabajo de igual valor.

Además del cumplimiento normativo, un sistema de valoración de puestos permitirá un mejor diagnóstico y diseño

Organizativo, al menos en cuanto a la clarificación de las funciones y responsabilidades de cada puesto. De hecho, será un elemento clave para la toma de decisiones sobre gestión de recursos humanos (carreras profesionales, criterios desempeño, competencias, necesidades de formación).

Es necesario partir del inventario de puestos y la descripción de cada uno de ellos.

La descripción del puesto es la información escrita sobre la naturaleza y el nivel del trabajo, así como sobre los conocimientos, destrezas y habilidades requeridas para desempeñarlo de manera competente, identificando las cuestiones relevantes que puedan reflejar el impacto y la complejidad del puesto.

En segundo término, hay que optar por el sistema de valoración de puestos más adecuado, atendiendo a la estrategia de recursos humanos, la cultura organizativa, los requerimientos de versatilidad y los recursos disponibles.

Se pueden clasificar a través de las necesidades propias de cada organización o acudiendo a sistemas de valoración de puestos estándar de mercado.

La normativa vigente regula cuatro factores a los que la valoración de puestos debe dar respuesta: Naturaleza de las funciones o tareas, condiciones educativas, condiciones profesionales y de formación, y condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño.

El sistema de valoración de puestos, incluyendo los factores, debe estar documentado y actualizado de forma permanente. Este documento debe contener la descripción de la metodología de valoración, los factores con sus definiciones y cuantificación (pesos, puntos, valor, etc.) así como el proceso a seguir para valorar los puestos.

Si así se considera en la empresa, puede constituirse un comité de valoración de puestos.

Finalmente, el proceso culmina con el mapa de puestos, que refleja el valor relativo de los diferentes puestos de la organización. Dicho mapa de puestos se materializa en una matriz que agrupa los puestos horizontalmente por familia (puestos de la misma naturaleza) o unidad organizativa y verticalmente por nivel (trabajo de igual valor).





10.

MEDIDAS PLANIFICADAS RELATIVAS A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LGTBI



10.

MEDIDAS PLANIFICADAS RELATIVAS A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LGTBI

El nuevo Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, publicado en el BOE del día 9 de octubre de 2024, ([enlace](#)) por el que se desarrolla las medidas planificadas relativas a la igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas, desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Se aplicará a todas aquellas empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla. La negociación de las medidas planificadas será voluntaria en las empresas de cincuenta o menos personas trabajadoras.

Las medidas planificadas de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal

A los efectos del cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de aplicar negociar medidas planificadas, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.

A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

El cómputo derivado de los cálculos previstos en el apartado anterior, que determina la obligación de aplicar medidas planificadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, deberá efectuarse el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.

El deber de negociar medidas planificadas para las empresas de más de cincuenta 50 personas trabajadoras se articulará a través de la negociación colectiva, de la siguiente forma:

- a.** En los convenios colectivos de ámbito empresarial, en el marco de la negociación de dichos convenios.
- b.** En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, las medidas planificadas en la empresa serán negociadas en el marco de dichos las que se determinen en los propios convenios colectivos, los cuales podrán adaptar establecer los términos y condiciones en los que se desarrollen dichas medidas se adaptarán en el seno de las empresas.
- c.** En ausencia de convenio colectivo de aplicación, las empresas de más de 50 personas trabajadoras que cuenten con la representación legal de personas trabajadoras, negociarán con ésta la implantación de las medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, mediante acuerdo de empresa en el seno de la empresa.
- d.** En las empresas que no cuentan con un convenio colectivo de aplicación, y carezcan de la representación, la negociación de estas medidas planificadas se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos en el sector al que pertenezca la empresa.

La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector.



10.

MEDIDAS PLANIFICADAS RELATIVAS A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LGTBI

No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones sindicales que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días, ampliable en otros diez días en caso de falta de respuesta de cualquiera de las organizaciones convocadas. En caso de que no se obtuviera respuesta en ese nuevo plazo, la empresa podrá proceder a la determinación de las medidas planificadas.

Las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación y determinación de las medidas planificadas, mediante la composición constitución de la mesa negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes a la entrada en vigor del Real Decreto, o en el momento en que alcancen el número de personas de plantilla que lo hacen obligatorio, computadas de acuerdo con lo dispuesto en el conforme al artículo tres. En las empresas que teniendo la obligación de negociar medidas planificadas no cuenten con convenio colectivo de aplicación y carezcan de la representación referida en la letra anterior, el plazo máximo para la composición constitución de las mesas negociadoras será de seis meses de acuerdo.

Las comisiones negociadoras podrán contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad LGTBI en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

Las medidas acordadas en los convenios colectivos o acuerdos colectivos de empresa para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el ámbito laboral, tendrán un desarrollo transversal en sus contenidos.

Contenido mínimo de las medidas planificadas en los convenios colectivos o acuerdos de empresa colectivos:

- a) Determinación de las partes negociadoras
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) El procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, de las medidas acordadas.

En las empresas que cuentan con convenio colectivo de referencia el ámbito personal, territorial y temporal, será el establecido en el propio convenio colectivo.

Los convenios colectivos o acuerdos de empresa colectivos deberán contemplar, entre otros, las medidas planificadas que se disponen a continuación, así como un protocolo frente al acoso o violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente al mismo.

La obligación de contar con un protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general que prevea medidas frente el acoso y la violencia contra las personas LGTBI o amplíen específicamente en los mismos las medidas preventivas frente el acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Las medidas preventivas planificadas deberán desarrollar y asumir, entre otros, los siguientes ámbitos:

1º. Cláusulas genéricas de igualdad de trato y no discriminación.

Los convenios colectivos o acuerdos colectivos de empresa, en ausencia de los mismos, las empresas, recogerán en su articulado cláusulas genéricas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no sólo a la orientación sexual e identidad de género sino también a la expresión de género, y a la diversidad familiar.



10.

MEDIDAS PLANIFICADAS RELATIVAS A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LGTBI**2º. Acceso al empleo.**

Las empresas contribuirán a través de las medidas establecidas en su caso en los convenios colectivos a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial, a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación y/o identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

3º. Clasificación y promoción profesional.

Los convenios colectivos y los acuerdos de empresa colectivos en su defecto, las empresas, regularán criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

4º. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los cuadros intermedios, directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o del acuerdo colectivo en su caso, su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detención y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

5º. Salud laboral.

Avanzar en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, impulsando programas que afronten las deficiencias en la organización del trabajo a fin de evitar situaciones de acoso y discriminación del colectivo LGTBI.

Se fomentará que en la valoración de los puestos de trabajo en las empresas se tenga en cuenta la diversidad en la medida en que está pueda tener efectos adversos directos en la seguridad y salud en el trabajo.

6º. Permisos y beneficios sociales.

Los convenios colectivos o, en su defecto, las empresas, deben de atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación sexual, expresión y/o identidad de género.



10.

MEDIDAS PLANIFICADAS RELATIVAS A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LGTBI

Se incluirán en los permisos el de asistencia a consultas médicas y realización de los trámites necesarios relacionados con los tratamientos de reasignación de sexo.

7º. Régimen disciplinario.

Si los convenios colectivos regulan el régimen disciplinario sobre infracciones y sanciones, se incluirán en el mismo las infracciones que actúen frente a comportamientos que atentan contra la libertad sexual de las personas trabajadoras, con especial mención a los ataques discriminatorios por orientación sexual y expresión y/o identidad de género, como falta muy grave.

Por otro lado, el Protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI + se ajustará como mínimo a los siguientes apartados:

- a) Declaración de principios en el que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.
- b) Ámbito de aplicación: El protocolo es de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.
- c) También será de aplicación a quienes solicitan un puesto de trabajo, personal de puesta a disposición, proveedores, clientes, visitas, entre otros.
- d) Principios rectores y garantías del procedimiento:
 - Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
 - Respeto y protección de la intimidad, confidencialidad, respeto y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
 - Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación y/o resueltas.
 - Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias y en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
 - Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
 - Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus mismas condiciones, si la misma así lo solicita.
 - Prohibición de represalias: Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.



10.

MEDIDAS PLANIFICADAS RELATIVAS A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LGTBI

- e) Procedimiento de actuación: El protocolo determinará el procedimiento para la presentación de denuncia o queja, así como el plazo máximo para la resolución de la misma.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o a quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la Comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no la presente directamente la persona afectada, se tiene que incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo, bien en el momento de presentar la solicitud de intervención o bien posteriormente, a petición de la Comisión.

Tras la recepción de la queja/denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares/preventivas que aparten a la víctima y al acosador mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta la resolución del mismo.

En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la Comisión ésta tiene que emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- a) Constata indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, propone la apertura del expediente sancionador.
- b) No aprecia indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe tiene que incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y/o preventivas, si procede.

- f) Resolución: En esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la Comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.



11.

CONCLUSIONES



11. CONCLUSIONES



La igualdad en el empleo también se relaciona con las diferentes ocupaciones. Por razones culturales y también por necesidades físicas de algunos trabajos, ciertamente aún persisten importantes diferencias sectoriales en la cifra de ocupados, según el sexo del trabajador.

Así, en la tabla siguiente, comprobamos que las mujeres están claramente subrepresentadas en Madrid en el sector de la Construcción (14% de afiliadas), Agricultura, Ganadería y Silvicultura (23%), Transporte y Almacenamiento (24%) e Industria Manufacturera (28%).

Sin embargo, llama la atención que, en el Sector de Actividades de los Hogares, sin convenio colectivo, aunque recientemente se plantean iniciativas desde Asociaciones de Atención a la Persona, el 86% de los afiliados sean mujeres. Ello explica en buena medida la brecha salarial general que existe entre ambos sexos.

También, por razones culturales, se refleja en el cuadro siguiente que el 77% de los afiliados en el Sector Sanitario y de Servicios Sociales son mujeres.

Afiliados al Sistema de la Seguridad Social por actividad económica y sexo. Comunidad de Madrid. Mayo 2024

ACTIVIDAD ECONÓMICA	VARONES	MUJERES	%VAR.	%MUJ.
Información y comunicaciones	189.447	105.830	64,16	35,84
Actividad de los hogares	14.810	99.715	12,93	87,07
Educación	84.944	158.753	34,86	65,14
Hostelería	115.586	126.310	47,78	52,22
Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas	179.256	179.120	50,02	49,98
Actividades sanitarias y de servicios sociales	64.295	227.026	22,07	77,93
Actividades Financieras y de Seguros	64.861	66.161	49,50	50,50
Comercio y reparación de vehículos	276.264	245.606	52,94	47,06
Transporte y almacenamiento	162.027	56.216	74,24	25,76
Administración Pública	137.165	92.920	59,61	40,39
Actividades administrativas y servicios auxiliares	173.922	189.363	47,87	52,13
Agricultura, Ganadería y Silvicultura	5.726	1.916	74,93	25,07
Industria Manufacturera	137.316	60.784	69,32	30,68
Construcción	186.853	31.153	85,71	14,29
Otros	122.615	122.800	40,96	50,04
TOTAL SISTEMA	1.915.087	1.763.673	52,06	47,94

Fuente: Dirección Provincial de Madrid de la Tesorería General de la Seguridad Social. Elaboración propia.

Una buena medida para favorecer la igualdad en los distintos sectores es innovar en los complementos salariales, como indica C. Sánchez Trigueros, reduciendo el peso específico de algunos e introduciendo otros nuevos: “Pero ello exige un cambio de valoración social del trabajo de las mujeres que debe comenzar con el estudio de los factores diferenciales del trabajo feminizado para reivindicar su valoración y poder llegar a introducirlo en los convenios colectivos”⁸.

⁸ El principio de igualdad en la negociación colectiva, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2016, página 46.



11. CONCLUSIONES



Analizamos en este punto, aunque ya han sido tratadas en algunos de los apartados de este Estudio, las cláusulas que sobre Igualdad encontramos en los convenios de estos sectores con subrepresentación femenina.

Así el convenio del Sector de la Industria de la Madera (BOCM 12.XI.2021), en su art. 51, establece la forma de adaptación del sector a la Ley de Igualdad y dice: “el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

A. Concepto de los planes de igualdad

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y 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.

B. Diagnóstico de situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo éstos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias último año y los motivos.



11. CONCLUSIONES



- i) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de Formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

C. Objetivos de los planes de igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están sub-representadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.



11. CONCLUSIONES



- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

D. Competencias de las Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones (de más de 250 trabajadores) deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse, dependerán siempre del diagnóstico previo.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo estos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente Convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad”.

En cuanto al sector del Transporte, el convenio del Transporte de Viajeros por Carretera de los Servicios de Transporte Regular Permanente de Uso General, Urbano e Interurbanos de la Comunidad de Madrid con Vehículos de Tracción Mecánica de más de nueve Plazas, incluido/a el Conductor/a (BOCM 16.IV.2017), en su art. 12 dice: “Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se respetará en las empresas los principios de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo, adoptando, en su caso, y a tal fin, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Todo ello en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 y en especial de su artículo 45”.

En cuanto al convenio del Sector de Construcción y Obras Públicas (BOCM 21.XII.2023), en su art. 60 indica:

1. “Las partes firmantes del presente Convenio asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, diversidad funcional, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente.
2. Conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:
 - a. Promover la aplicación efectiva de la igualdad de trato y oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a las condiciones de contratación, a la formación, a la promoción, a la protección de la salud en el ámbito laboral, incluida la maternidad y los periodos de lactancia, y en las condiciones de trabajo en relación a las instalaciones, equipos de protección individual o ropa de trabajo.
 - b. Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.



11. CONCLUSIONES



- c. Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
 - d. Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa. e. Fomentar la colaboración con entidades y escuelas formativas en aras de incrementar la presencia de la mujer en los oficios y puestos de responsabilidad.
3. Las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos para su prevención y para dar cauce a las denuncia o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En el caso de aquellas empresas de cincuenta o más personas trabajadoras en plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad con el alcance, las exigencias y el contenido previstos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que suponen el desarrollo reglamentario del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. A las empresas incluidas en el artículo 45.3 y 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, les será de aplicación lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta o negociación con la representación legitimada para negociar, siéndoles de aplicación lo regulado en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando así resulte de su contenido. En todo caso, será de obligado cumplimiento el establecimiento de medidas de igualdad en estas empresas tendentes a alcanzar los objetivos establecidos en la normativa de igualdad.

Las obligaciones establecidas en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deben entenderse referidas a cada empresa sin perjuicio de las peculiaridades que puedan establecerse en los propios planes respecto a determinados centros de trabajo conforme a lo previsto en el artículo 46.3 de dicha ley orgánica.

Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del E.T. para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello. Esta posibilidad no afecta a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad.

El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resultan de aplicación, e incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de estas, así como de la realización de la Auditoria retributiva por cada una de ellas tal y como establece el Real Decreto 902/2020. Deberá, asimismo, justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

- 4. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.
- 5. 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.



11. CONCLUSIONES



6. Para la consecución de estos objetivos fijados, los planes de igualdad deberán contemplar, entre otras, las siguientes áreas o ejes: selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, conforme al Real Decreto 902/2020, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Se recomienda incluir, además, materias de sensibilización en las áreas de comunicación y de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.
7. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.
8. Los planes de igualdad deberán desarrollar el contenido mínimo de los mismos que se indica en el artículo 8 del Real Decreto 901/2020.
9. La Fundación Laboral de la Construcción podrá elaborar informes relativos a la situación de las mujeres trabajadoras en el sector de la construcción y su empleabilidad, así como un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas del sector.
10. Así mismo, la Fundación Laboral de la Construcción podrá promover acciones formativas y de sensibilización concretas y específicas para impulsar la cultura de la diversidad e inclusión en los centros de trabajo, basada en el respeto e igualdad de trato y oportunidades a todas las personas”.

Finalmente, en cuanto al sector metalúrgico, el convenio de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal (BOCM 12.x.2021) establece, en su Capítulo VIII, políticas de conciliación e igualdad, desarrollando tres artículos, el 50 en el que establece la acumulación de lactancia, el 51 donde establece la política de igualdad y el 52 establece el compromiso de establecer actuaciones y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual en el trabajo. Además, en la Disposición Transitoria Segunda, establece la creación de una Comisión Técnica para el estudio de las políticas de igualdad.

Por tanto, los convenios colectivos de sectores con subrepresentación femenina son muy sensibles a esta situación y recogen cláusulas concretas sobre la promoción de la igualdad.

Cabe también mencionar el convenio Nutricia, S. R. L., (BOCM 10.VIII.2021) Disposición Adicional Primera. Diversidad. “...Los objetivos principales de este capítulo son:

1. Concretar en medidas detalladas los valores de la compañía en favor de la igualdad, la no discriminación y la integración. La Diversidad es una fuente de riquezas y el cambio es una fuente de oportunidades.
2. Favorecer el desarrollo de las personas dentro de la empresa y la conciliación de su vida personal y profesional.
3. Asegurar que la toma de decisiones se basa siempre y únicamente en criterios objetivos garantizando la transparencia de los procesos.
4. Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización en los temas citados.
5. Prevenir y, en su caso, canalizar y resolver los casos de acoso que se produzcan en el seno de la empresa y en su entorno directo...”.

Sirvan estas buenas prácticas como ejemplo de conclusiones del trabajo, confiando en que sea de referencia para los negociadores.



11. CONCLUSIONES



Como se ha podido leer, las ideas y textos extraídos de numerosos convenios publicados en la Comunidad de Madrid ilustran la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva de forma conveniente, por lo que llega el momento de recapitular finalmente que, en opinión de CEIM, la igualdad ha llegado para quedarse y, en nuestra opinión, no había sido hasta ahora estudiada de forma tan exhaustiva y sistematizada.

Ello indica que es necesario dar continuidad al estudio para dotar a los negociadores de convenios de nuevas herramientas, a modo de ejemplos concretos, para poder adaptarlas a su realidad sectorial y empresarial, de forma que la igualdad se promueva en las empresas y en la sociedad de forma real y satisfactoria, principalmente a través de los planes de igualdad en las empresas de más de 50 trabajadores.



12.

ANEXO. GUÍA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD



11. ANEXO. GUÍA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD



PASOS A SEGUIR PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se define como el conjunto ordenado de medidas, establecidas después de realizar un diagnóstico de situación, cuyo objetivo es alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Las principales características de los Planes de Igualdad son:

- **Dinámico:** El Plan de Igualdad debe ser revisado permanentemente para cumplir su objetivo.
- **Flexible:** Los objetivos del Plan estarán en consonancia con las posibilidades de la organización, de manera que los objetivos fijados puedan cumplirse.
- **Sistemático:** Estos objetivos son los que harán posible cumplir el Plan de Igualdad.
- **Integrador:** Su función será evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres, de manera que ambos se sientan parte del mismo colectivo.
- **Trasversal:** El Plan de Igualdad incluirá todas las áreas de la organización.

I. OBLIGATORIEDAD

- Empresas de más de 50 trabajadores.
- Cuando así se establezca en el convenio colectivo aplicable.
- Cuando la autoridad laboral lo hubiera acordado.
- Corresponde a la dirección de la empresa promover el Plan. Ésta debe comprometerse a su elaboración coordinada con la dirección de Recursos Humanos, asignando los recursos necesarios para su desarrollo y una vez elaborado dar conocimiento del mismo a todo el personal.

II. NEGOCIACIÓN

- Constitución de la Comisión Negociadora en el plazo de un año desde que surja la obligación.
- Debe realizarse con la Representación Legal de los Trabajadores.
- En caso de no tener RLT, la negociación se llevará a cabo con los sindicatos más representativos.
- El Tribunal Supremo admite la implementación unilateral de un Plan de Igualdad provisional solo si el bloqueo en la negociación es imputable exclusivamente a la parte social.



11. ANEXO. GUÍA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD



III. CONTENIDO

1. Información básica de la empresa

- Fecha de cierre para el cálculo del número de personas trabajadoras.
- Personas trabajadoras: Mujeres, hombres y total.
- Personas trabajadoras con contrato indefinido: Mujeres, hombres y total.
- Personas trabajadoras con contrato temporal: Mujeres, hombres y total.
- Personas trabajadoras en el órgano de dirección: Mujeres, hombres y total.
- Personas trabajadoras con mandos intermedios: Mujeres, hombres y total

2. Partes suscriptoras

3. Ámbito de aplicación

3.1 Ámbito personal.

El Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la plantilla, incluyendo por tanto a todas las personas trabajadoras, así como de la relación o tipo de contrato, incluidas, en su caso, las personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición.

3.2 Ámbito temporal.

4. Informe de diagnóstico, objetivos y medidas.

4.1 Informe del diagnóstico de situación de la empresa.

Este Informe debe negociarse e incluirá al menos las siguientes materias:

- a. Proceso de selección y contratación.*
- b. Clasificación Profesional.*
- c. Formación.*
- d. Promoción Profesional.*
- e. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.*
- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- g. Infrarrepresentación femenina.*
- h. Retribuciones.*
- i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*



11.

ANEXO.

GUÍA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD



4.2 Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de Igualdad.

Los objetivos genéricos son:

- Eliminar los desequilibrios y desigualdades en el acceso.
- Participación y desarrollo de las mujeres y de los hombres.
- Asegurar que todos los procesos de gestión (comunicación, calidad, prevención de riesgos, entre otros) y, muy especialmente los procesos de gestión de recursos humanos, se realizan en base a:
 - Al principio de igualdad de trato y oportunidades.
 - Alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - Y garantizar un adecuado tratamiento de la gestión del talento de la plantilla, así como una mejora del conocimiento de la organización y con ello, de su funcionamiento.

4.3 Descripción de medidas concretas.

4.4 Identificación de los medios y recursos necesarios.

4.5 Resultados de la auditoría retributiva, vigencia y periodicidad.

4.6 Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

4.7 Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva.

Para poder identificar posibles situaciones de discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, se considerará:

- Información desagregada por sexo.
- Los criterios de atribución de complementos, incentivos o cualesquiera otros beneficios y percepciones, ya sean de naturaleza salarial o extrasalarial.
- El sistema de clasificación profesional.

4.8 Condiciones de trabajo y seguridad y salud laboral.

- Se incorpora la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales, en los equipos de trabajo y de protección individual, así como en la forma diferente en que el desarrollo de la actividad laboral afecta a la salud de trabajadores y trabajadoras en las diferentes tareas y ocupaciones (especialmente en los casos de embarazo y lactancia).
- Asimismo, se revisa si se dispone de un informe de siniestralidad desagregado por sexo y categoría. Por último, se analizan las instalaciones y recursos disponibles para hombres y mujeres de acuerdo con sus necesidades específicas: servicios, equipos, etc.

4.9 Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



11.

ANEXO.

GUÍA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD



4.10 Infrarrepresentación femenina.

- Desagregar información por sexo
- Informar sobre la distribución de la plantilla en los puestos de distinto nivel de responsabilidad.

4.11 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Revisando los mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y analizando si son conocidos por la plantilla y accesibles para esta.

4.12 Violencia de género.

Recopilando información sobre las medidas que la empresa ha implementado en relación con la violencia de género, informando a las trabajadoras sobre los derechos laborales de las mujeres que sufren violencia y su forma de ejercitarlos y la existencia de procedimientos específicos o programas de protección y/o asistencia.

4.13 Comunicación incluyente y lenguaje no sexista.

IV. CRONOGRAMA, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

- Necesario un calendario de implementación de las medidas.
- Articular el sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica: Comisión de Seguimiento, órgano responsable de cada medida y periodicidad de la revisión.

V. REGISTRO

- Dirección General de Trabajo.

Links de Información Adicional:

- [Web Comunidad de Madrid](#)
- [Asesoría en Planes de Igualdad y Corresponsabilidad de la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Madrid](#)
- [CEIM, Confederación Empresarial de Madrid-CEOE](#)





Calle de Diego de León, 50
28006 Madrid
Tel. 914 11 53 17
info@ceim.es



www.ceim.es



**Comunidad
de Madrid**

Dirección General de Igualdad
CONSEJERÍA DE FAMILIA,
JUVENTUD Y ASUNTOS SOCIALES