

AEQUALITAS

REVISTA JURÍDICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

NÚMERO 34

ENERO-JUNIO 2014

PERIODICIDAD SEMESTRAL





CONSEJO DE REDACCIÓN

DIRECTORA

MARÍA ELÓSEGUI ITXASO

Catedrática de Filosofía del Derecho.
Facultad de Derecho. Universidad de Zaragoza.

SUBDIRECTORA

M^a PILAR ARGENTE IGUAL

Directora del Instituto Aragonés de la Mujer.
Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia.
Gobierno de Aragón.

SECRETARIA TÉCNICA

Documentación y Publicaciones del Instituto Aragonés de la Mujer.

Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia.
Gobierno de Aragón.

VOCALES

■ GABRIEL GARCÍA CANTERO

Catedrático de Derecho Civil.
Facultad de Derecho. Universidad de Zaragoza.

■ ALTAMIRA GONZALO VALGAÑÓN

Abogada.
Miembro del Consejo Rector
del Instituto Aragonés de la Mujer.

■ MARÍA JESÚS MONREAL SALDAÑA

Abogada.
Coordinadora en Zaragoza del Servicio Jurídico de Atención
a la Mujer del Instituto Aragonés de la Mujer.
Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia.
Gobierno de Aragón.

■ ANA NAVARRO ALASTUEY

Abogada.
Coordinadora en Huesca del Servicio Jurídico de Atención
a la Mujer del Instituto Aragonés de la Mujer.
Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia.
Gobierno de Aragón.

■ M^a JOSÉ SÁNCHEZ MARTÍN

Abogada.
Coordinadora en Teruel del Servicio Jurídico de Atención
a la Mujer del Instituto Aragonés de la Mujer.
Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia.
Gobierno de Aragón.

■ CARLOS MARTÍNEZ DE AGUIRRE

Catedrático de Derecho Civil.
Facultad de Derecho. Universidad de Zaragoza.

■ MARÍA JOSÉ LOPERA CASTILLEJO

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Facultad de Derecho. Universidad de Zaragoza.

EDITA:

■ Instituto Aragonés de la Mujer. Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia. Gobierno de Aragón.

Paseo María Agustín, 16, 5ª planta. 50071 Zaragoza
Tel. 976 716 720
E-mail: iam@aragon.es

■ Universidad de Zaragoza.

Plaza San Francisco, s/n. 50009 Zaragoza
Tel. 976 761 000
E-mail: elosegui@unizar.es

DISEÑO GRÁFICO E IMPRESIÓN: Los Sitios talleres gráficos.

DEPÓSITO LEGAL: Z-1508-99

ISSN: 1575-3379

■ www.unizar.es/gobierno/vr_institucionales/catedras/genero/aequalitas/aequalitas30.pdf

■ <http://www.aragon.es/IAMaequalitas>

CONSEJO ASESOR

■ RICARDO OLIVÁN BELLOSTA

Consejero de Sanidad, Bienestar Social y Familia del Gobierno de Aragón.
Presidente del Consejo Rector del Instituto Aragonés de la Mujer.

■ DOLORES SERRAT MORÉ

Consejera de Educación, Universidad, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón.
Profesora Titular de Medicina Legal. Universidad de Zaragoza. Médica Forense. Psiquiatra.

■ FERNANDO GARCÍA VICENTE

Justicia de Aragón.

■ FERNANDO ZUBIRI DE SALINAS

Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Aragón.

■ JOSÉ MARÍA RIVERA HERNÁNDEZ

Fiscal Jefe del Tribunal Superior de Justicia de Aragón.

■ VEGA ESTELLA IZQUIERDO

Letrada. Directora de Gestión y Documentación Parlamentaria. Cortes de Aragón.

■ MARÍA JOSÉ PONCE MARTÍNEZ

Directora General de Servicios Jurídicos. Departamento de Presidencia y Justicia.
Gobierno de Aragón.

■ JOSÉ IGNACIO GUTIÉRREZ ARRUDI

Decano del Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza.

■ ALBERTO ALLEPUZ FANDOS

Decano del Ilustre Colegio de Abogados de Huesca.

■ MANUEL GÓMEZ PALMEIRO

Decano del Ilustre Colegio de Abogados de Teruel.

■ MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Consejero de Estado.
Ex-presidente del Tribunal Constitucional.

■ DOLORES DE LA FUENTE VÁZQUEZ

Inspectora. Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

■ ELISA SIERRA

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Facultad de Derecho. Universidad Pública de Navarra.

■ CARMEN ORTÍZ LALLANA

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Magistrada Suplente del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja.

■ MARÍA FERNANDA FERNÁNDEZ LÓPEZ

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Facultad de Derecho. Universidad de Sevilla.

■ ROBERT ALEXY

Catedrático de Filosofía del Derecho y Derecho Constitucional. Christian-Albrechts Universität. Kiel.

■ ALFONSO RUIZ MIGUEL

Catedrático de Filosofía del Derecho. Facultad de Derecho. Universidad Autónoma de Madrid.

■ TERESA PÉREZ DEL RÍO

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Facultad de Derecho. Universidad de Cádiz.

■ FERNANDO REY MARTÍNEZ

Catedrático de Derecho Constitucional. Facultad de Derecho. Universidad de Valladolid.

■ PALOMA DURÁN Y LALAGUNA

Profesora Titular de Filosofía del Derecho.
Universidad Complutense de Madrid.

■ AMPARO BALLESTER PASTOR

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Facultad de Derecho. Universidad de Valencia. Magistrada Suplente del Tribunal de lo Social.

■ MARÍA ÁNGELES BARRERE UNZUETA

Profesora Titular de Filosofía del Derecho. Facultad de Derecho. Universidad País Vasco-Donostia.

■ BEATRIZ QUINTANILLA NAVARRO

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Facultad de Ciencias Políticas. Universidad Complutense.

■ MARÍA PILAR DE LUIS CARNICER

Profesora Titular de Organización de Empresa. Centro Politécnico Superior. Universidad de Zaragoza.

■ LUIS NAVARRO ELOLA

Profesor Titular de Organización de Empresa. Centro Politécnico Superior. Universidad de Zaragoza.

■ CARMEN SÁEZ LARA

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Córdoba

■ ASUNCIÓN VENTURA

Profesora Titular de Derecho Constitucional.
Facultad de Derecho. Universidad Jaume I de Castellón.

■ CRISTINA SAN ROMÁN GIL

Administradora Superior del Gobierno de Aragón.

■ ROGELIO ALTISENT

Médico de Familia. Centro de Salud Actur. Profesor Asociado de Medicina de Familia.
Facultad de Medicina. Universidad de Zaragoza.

■ AURORA LÁZARO

Médica Pediatra. Hospital Clínico Universitario Lozano Blesa.
Profesora Asociada de Pediatría. Facultad de Medicina. Universidad de Zaragoza.

■ MARÍA JOSÉ COLL TELLECHEA

Especialista en Psicología Jurídica.

■ JOSÉ MARÍA CIVEIRA

Médico Psiquiatra. Hospital Universitario Miguel Servet. Zaragoza.

■ ANA CARMEN MARCUELLO

Médica Ginecóloga. Hospital Universitario Miguel Servet. Zaragoza.

ENVÍO DE ORIGINALES Y NORMAS DE PUBLICACIÓN

La revista se ajustará en la selección de los artículos a los criterios de calidad informativa y de calidad del proceso editorial, indicados en el BOE núm. 266, de 7 de diciembre de 2005, apéndice 1, para que sus artículos cumplan con los requisitos exigidos para la obtención de evaluaciones positivas en los sexenios de la Actividad Investigadora (Resolución de 25 de octubre de 2005, de la Presidencia de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora).

Catalogada en LATINDEX:

<http://www.latindex.unam.mx/buscador/ficRev.html?opcion=1&folio=11683>

Catalogada en RESH.CINDOC

Están disponibles en el buscador DIALNET todos los números de la revista, así como separadamente por autores todos los artículos publicados.

1

AEQUALITAS aceptará para su publicación todos aquellos artículos que sean inéditos y versen sobre el tema central de la revista, tras el proceso de evaluación por pares.

El Consejo de Redacción atenderá cualquier sugerencia o consulta previa, para evitar reiteraciones en las posibles colaboraciones (Teléfono 976 762 117. Departamento de Derecho Público).

2

Los originales serán remitidos a la directora de la revista:

La catedrática María Elósegui.

Facultad de Derecho. Universidad de Zaragoza. 50009 Zaragoza (España).

Los trabajos no excederán de diez hojas DIN A4, de 30 líneas de texto.

Los artículos se enviarán por e-mail en archivo word (elosegui@unizar.es), indicando a qué sección de la revista van destinados, teniendo en cuenta que las citas se incluirán a pie de página, según el siguiente modelo:

AUTOR o AUTORA del LIBRO, N. *Título*, lugar de edición, editorial, año, página. AUTOR o AUTORA. REVISTA, N. "Título del artículo de la revista", *Revista*, n.º, vol. (año), pp. 1-31.

Los originales deben ir precedidos de un sumario de 10 líneas en español, y 10 líneas en inglés. El título del artículo y las palabras clave deben ir tanto en español como en inglés.

3

Se indicará el autor, lugar de trabajo, dirección, teléfonos y, necesariamente, el e-mail.

No se devolverán los originales. Se acusará recibo de todas las colaboraciones recibidas.

4

La selección se hará según criterios científicos, solicitando la lectura de los artículos a dos evaluadores externos al Consejo de Redacción, (revisión por pares, *peer reviewed*) respetando el anonimato de los autores y de los evaluadores (*double blind review*). También y en su caso se solicitará la lectura a miembros del Consejo Asesor u otras personas especialistas cuando se estime oportuno. El Consejo de Redacción tendrá la decisión última a la luz de las evaluaciones y, en consecuencia los artículos, podrán ser aceptados o rechazados para su publicación, decisión que se comunicará personalmente por escrito a los autores.

5

AEQUALITAS no se hace responsable de las opiniones de las autoras y autores de los artículos publicados.



La línea conductora de este número de la revista es la situación laboral actual de la mujer en este momento que atravesamos de crisis económica.

Por un lado Fernando Lousada profundiza en los aspectos dinámicos de los planes de igualdad según aparecen regulados en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en la negociación colectiva dictada a su amparo y en los propios Planes de Igualdad tras revisar una muestra significativa.

El artículo 46, apartado 1, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres ofrece un concepto legal de los planes de igualdad en las empresas referido a las grandes empresas, porque solo éstas están obligadas –artículo 45.2 de la LOIEMH– a elaborar y aplicar “un plan de igualdad con el alcance y contenido establecido en este Capítulo”. Sin embargo en opinión del autor, las exigencias del artículo 46.1 son consustanciales al concepto mismo de plan de igualdad y por ello, son extensibles a otros planes obligatorios, como son los de los convenios colectivos –artículo 45.3–, los derivados de la conmutación de una sanción administrativa –artículo 45.4–, y los voluntarios –artículo 45.5–.

Un segundo tema objeto de nuestra atención, se refiere al Plan Estratégico de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2014-2016 (PEIO), que el Gobierno ha hecho público recientemente. En este número de la revista se comentará el primer y segundo eje, centrados en el ámbito laboral y en la lucha contra la discriminación salarial, analizados por Marta Fernández Prieto, profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Vigo y José Fernando Lousada, para dedicar próximos artículos de la misma a un análisis de los cuatro ejes restantes.

El PEIO comienza con un breve diagnóstico de situación con la tajante afirmación de que “según la EPA en 2013 la participación de las mujeres en el mercado de trabajo siguió siendo muy inferior a la de los hombres”. Posteriormente, se ofrecen los datos estadísticos más precisos según los cuales las tasas de actividad y empleo de las mujeres fueron 12,90 y 10,23 puntos porcentuales inferiores a las tasas de actividad y de empleo de los hombres según la citada EPA 2013.

Además, como ya es habitual ofrecemos una breve crónica de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre igualdad de género (año 2013), elaborada por Ricardo Ron Latas, Catedrático E.U. de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidad de la Coruña, Magistrado Suplente, Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia y Carmen Núñez Fiaño, Magistrada Suplente, Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

Por último, en el foro de debate Rafael Cano Silva, funcionario del Cuerpo Técnico del Parlamento de Andalucía, nos presenta una síntesis de la visión de la Cámara andaluza a lo largo de nueve legislaturas sobre el mercado de trabajo femenino en Andalucía. Como el mismo señala, el mercado de trabajo femenino es un tema de permanente actualidad por la desigualdad existente respecto al mercado de trabajo masculino; actualidad y desigualdad que se han visto aumentadas por la actual crisis económica. Este trabajo se centra en una de las Instituciones fundamentales de la sociedad andaluza, que ha de impulsar la igualdad y la eliminación de la discriminación de la mujer respecto al mundo laboral, como es el Parlamento de Andalucía. Se realiza un análisis de los discursos de investidura de los Presidentes de la Junta de Andalucía, como expresión de la voluntad política del ejecutivo ante el legislativo, para continuar con un examen de todas las iniciativas parlamentarias presentadas en el Parlamento de Andalucía relativo al mercado de trabajo femenino.

En el próximo número de la revista además de continuar con el análisis del PEIO 2014-2017, se estudiarán las conclusiones del Informe de la Subcomisión creada en el seno de la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados para el estudio de la racionalización de horarios, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad, de 26.9.2013, publicado el 10.10.2013 en el Boletín Oficial de las Cortes Generales. En este informe se contempla la necesidad de una nueva ley de conciliación y corresponsabilidad, añadiendo al respecto que, “en cualquier caso, esta Subcomisión entiende que el Gobierno deberá incorporar las recomendaciones que se derivan de las consideraciones de este Informe en los Planes de Igualdad y Conciliación que se desarrollen”.

María Elósegui Itxaso

Catedrática de Filosofía del Derecho.
Facultad de Derecho. Universidad de Zaragoza.
Directora de la Revista AEQUALITAS

ASPECTOS DINÁMICOS DE LOS PLANES DE IGUALDAD

(DIAGNÓSTICO DE
SITUACIÓN; ADOPCIÓN
E IMPLANTACIÓN;
SEGUIMIENTO Y
EVALUACIÓN;
COMISIONES DE
IGUALDAD; SOLUCIÓN
EXTRAJUDICIAL DE
CONFLICTOS)¹

JOSÉ FERNANDO LOUSADA AROCHENA
Magistrado especialista del Tribunal
Superior de Justicia de Galicia.
Doctor en Derecho. Graduado Social.



RESUMEN

Los Planes de Igualdad no son solo un conjunto ordenado de medidas dirigidas a la consecución de la igualdad. Tal conjunto ordenado de medidas se debe adoptar siguiendo una determinada dinámica: la realización previa de un diagnóstico de situación, su adopción, la implantación de sus medidas, y el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, incluyendo comisiones de igualdad y la sumisión a sistemas de solución extrajudicial de conflictos. Nuestro estudio analiza, precisamente, los elementos dinámicos de los Planes de Igualdad según aparecen regulados en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en la negociación colectiva dictada a su amparo y en los propios Planes de Igualdad tras revisar una muestra significativa.

Palabras clave: Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Planes de Igualdad.

ABSTRACT

The Equality Plans are not just a set of measures aimed at achieving gender equality on the enterprises. Such ordered set of measures should be adopted following a specific dynamic: the prior execution of a situation diagnosis, adoption, implementation of its measures, and the establishment of effective monitoring and evaluation of objectives, including equality commissions and submission to systems of alternative dispute resolution. Our study analyzes precisely the dynamic elements of the Equality Plans, which are regulated in accordance with the Organic Law 3/2007 of 22 March for the Effective Equality of Women and Men, in collective bargaining and in the Equality Plans.

Keywords: Law for the Effective Equality of Women and Men. Equality Plans.

1. LOS ASPECTOS DINÁMICOS COMO ELEMENTOS ESENCIALES DE LOS PLANES DE IGUALDAD

El artículo 46, apartado 1, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres –en adelante, la LOIEMH–, nos ofrece un concepto legal de los planes de igualdad en las empresas como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”, agregando además que en ellos “(se) 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”.

Aunque el artículo 46.1 se refiere a los planes de igualdad de las grandes empresas, porque solo estas están obligadas –artículo 45.2 de la LOIEMH²– a elaborar y aplicar “un plan de igualdad con el alcance y contenido establecido en este Capítulo”, es decir, ajustándose a ese artículo

46.1, las exigencias de ese artículo 46.1 son consustanciales al concepto mismo de plan de igualdad, pues, si no concurren, no se puede considerar exista un auténtico plan de igualdad, sino medidas genéricas o aisladas de igualdad. Por ello, son extensibles a los obligatorios según convenio colectivo –artículo 45.3³–, a los derivados de la conmutación de una sanción administrativa –artículo 45.4⁴–, y a los voluntarios –artículo 45.5⁵–.

Una lectura del artículo 46.1 de la LOIEMH nos pone de manifiesto que, entre los elementos esenciales del concepto de plan de igualdad, hay unos estáticos y otros dinámicos. Los elementos estáticos son los que más claramente asociamos a la existencia de un plan de igualdad: un conjunto ordenado de medidas dirigidas a la consecución de la igualdad. Pero el plan de igualdad, para serlo –de ahí estemos ante otro elemento esencial–, exige la concurrencia de ciertos elementos dinámicos: la realización previa de un diagnóstico de situación y el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Solo si concurren los elementos estáticos y los dinámicos existirá un auténtico plan de igualdad.

1

Este estudio reelabora y actualiza la colaboración del autor en la “Evaluación sobre el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad prevista en la disposición final 5ª de la LOIEMH” encargado por el Instituto de la Mujer y coordinado por Beatriz Quintanilla Navarro (no está publicada).

2

Según el artículo 45, apartado 2, de la LOIEMH, “en el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior (a saber, las medidas de igualdad que deberán adoptar las empresas con la finalidad de respetar la igualdad de trato y de oportunidades, que estarán dirigidas bajo esa finalidad a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y que deberán negociar y, en su caso, acordar, con los representantes legales de los trabajadores y de las trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral) deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este Capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral”.

3

Según el artículo 45, apartado 3, de la LOIEMH, “sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”. Aquí el alcance y contenido del plan de igualdad no se exige sea “con el alcance y contenido establecidos en este Capítulo”, dependiendo del convenio colectivo aplicable –aunque, presumiblemente, este tenderá a emular la regulación legislativa–.

4

Según el artículo 45, apartado 4, de la LOIEMH, “las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo”, que será en donde se fije el alcance y el contenido del plan de igualdad.

5

Según el artículo 45, apartado 5, de la LOIEMH, “la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras”. Aquí el alcance y contenido del plan de igualdad dependerá del compromiso de la empresa.

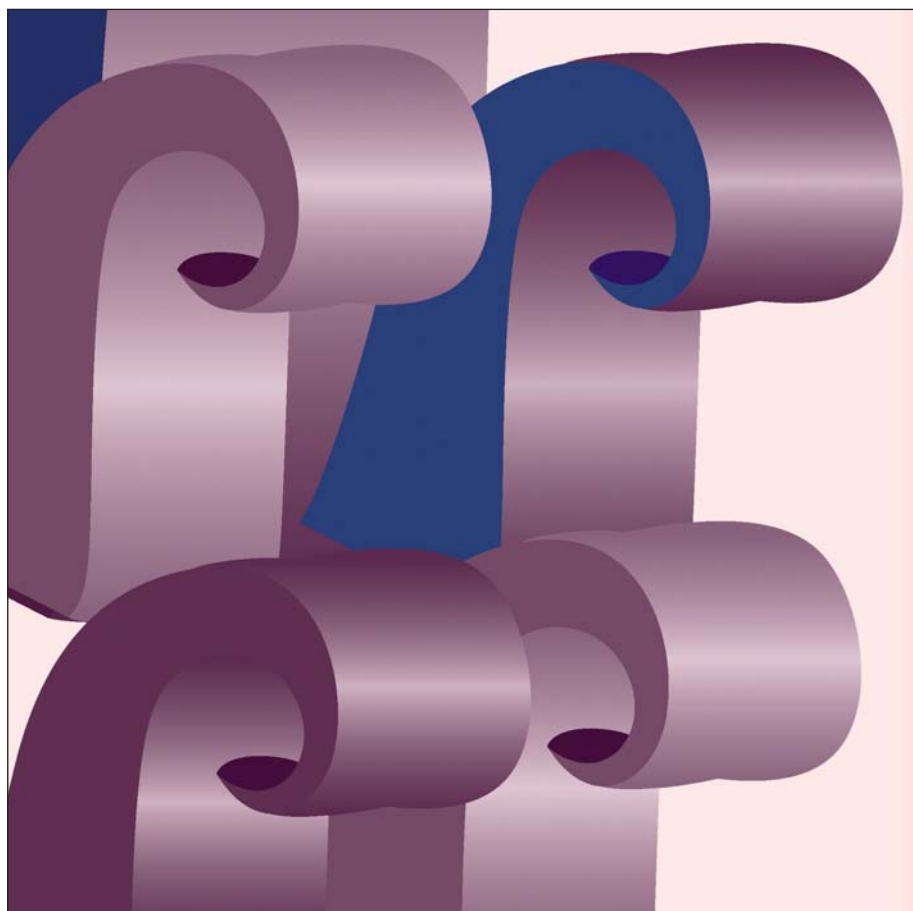


Tal exigencia de elementos dinámicos se explica si consideramos que solo así el plan de igualdad estará adecuado a la realidad de la empresa. Un plan de igualdad es, en esencia, particularista porque obedece a una realidad concreta a la cual da respuesta de una manera ordenada y, para serlo, los elementos dinámicos cobran un importante protagonismo. Por ello, un conjunto de medidas de igualdad que, para una empresa, es un plan, para otra empresa con una realidad diferente, serían unas medidas dispersas y sin coherencia interna. Y por ello las cláusulas genéricas alejadas a la realidad de la empresa tampoco son un plan de igualdad, aunque se adopte la apariencia formal de plan supuestamente exhaustivo.

Hechas estas apreciaciones sobre la esencialidad de los elementos dinámicos del plan de igualdad a efectos de alcanzar sus finalidades legales, estamos en condiciones de afirmar que un plan de igualdad es un eslabón en un proceso temporal **1** que se inicia con el previo diagnóstico de situación, **2** que culmina con su adopción, fijando objetivos concretos y estrategias y prácticas para su consecución, y **3** que continúa con el seguimiento y evaluación de los objetivos fijados a través de los sistemas que se establecen. Al suponer un proceso temporal necesitado de vigilancia constante para su efectividad, han proliferado comisiones u organismos de igualdad y, aunque no tanto, remisión a sistemas de solución de conflictos.

2. LA REGULACIÓN DE LOS ASPECTOS DINÁMICOS DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LA LEY

La regulación de las fases de los planes de igualdad –diagnóstico de situación, negociación del plan y seguimiento y evaluación– aparecen de manera somera –apenas se limita a enumerar las fases– en la LOIEMH, que contempla –pero no regula– la posibilidad de instaurar comisiones de igualdad. Aun considerando lo somero de la intervención legislativa en relación con los aspectos dinámicos de los planes de igualdad, no podemos dejar de sosla-



yar algunas normas legales que, de manera directa o de manera indirecta, inciden sobre los aspectos dinámicos de los planes de igualdad y, sin perjuicio de que, en relación con cada materia, se detallarán en cada momento oportuno, conviene, desde ahora mismo, tener presente:

1^a Respecto al diagnóstico previo de situación, el artículo 46.1 se limita a establecer que existirá un diagnóstico previo de situación, pero nada se dice en la LOIEMH sobre quién lo hace o cómo se hace, aunque es evidente que, para que sea un auténtico diagnóstico de situación, deberá reunir unas condiciones de objetividad sobre quién lo hace y cómo se hace.

2^a Respecto a la adopción del plan de igualdad, la necesidad de negociación entre la empresa y la representación del personal es legalmente exigida solo cuando se trata de planes de igualdad obligatorios, según el artículo 45.2 de la LOIEMH. Mientras en re-

6

Se le reconoce a la representación unitaria del personal –artículos 62 y 64 del ET–:

1^a. “(El) derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo”.

2^a. “Vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades **entre mujeres y hombres**”.

3^a. “(La colaboración) con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación”.

7

A la hora de buscar ejemplos de cada régimen de complementariedad, véase el listado de convenios con perspectiva de género publicados en el BOE y en el BOP/Asturias que elabora y actualiza la Unidad de Género del Ayuntamiento de Gijón, véase www.unidaddegenero.wordpress.com/convenios-publicados.



lación con los planes de igualdad voluntarios, solo se exige consulta –artículo 45.5 de la LOIEMH–.

3^a Respecto al seguimiento y evaluación, la exigencia de transparencia –artículo 47 de la LOIEMH, una norma en principio solo aplicable a los planes de igualdad de las grandes empresas– permite la intervención de la representación del personal, o, en su defecto, de trabajadores y trabajadoras, y, si se estableciesen, de comisiones paritarias.

4^a Respecto a las comisiones de igualdad, aunque la LOIEMH no las regula, incidentalmente alude –en su artículo 47– a “las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que estos atribuyan... competencias (de seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad)”, lo cual supone incentivar la constitución de esas comisiones.

También resultan relevantes en relación con los aspectos dinámicos de los planes de igualdad –en especial, en relación con el diagnóstico de situación y con el seguimiento y evaluación– las competencias que, a través de la LOIEMH, se han atribuido a los comités de empresa –artículo 64 del ET⁶–, extensibles además a delegados/as de personal –artículo 62 del ET–.

En todo caso, lo somero de la intervención legislativa en relación con los aspectos dinámicos de los planes de igualdad no es una laguna legislativa sino un reconocimiento –que, aunque no sea expreso, resulta muy evidente– del poder de autorregulación de los agentes sociales. Tal autorregulación la ejercen las partes negociadoras del plan de igualdad con sumisión, en su caso, a la negociación colectiva –o, mejor dicho, a otros instrumentos distintos de la negociación colectiva en la medida en que, a los menos los planes de igualdad obligatorios, son fruto de la negociación colectiva–. Y es que la LOIEMH habilita o permite espacios a su favor que son idóneos para regular los aspectos dinámicos de los planes de igualdad.

3. LA REGULACIÓN DE LOS ASPECTOS DINÁMICOS DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

3.1

Cuando existe un convenio colectivo propio de la empresa.

Cuando existe un convenio colectivo propio de la empresa, éste y el plan de igualdad, al negociarse en el mismo ámbito negocial, están destinados a desarrollarse en relación de complementariedad. Una simple lógica que –respecto a los planes de igualdad de grandes empresas– tiene una plasmación legal en el artículo 85.2.II.a) del ET –por remisión del 45.2 de la LOIEMH– según el cual, “sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores... en los convenios colectivos de ámbito empresarial... en el marco de la negociación de dichos convenios”.

Tal relación de complementariedad puede ser en régimen de separación. El convenio colectivo y el plan de igualdad son instrumentos distintos y el plan tendencialmente contempla, por su mayor dinamismo, medidas de igualdad –como aquellas dirigidas a superar la segregación vertical u horizontal de las mujeres– que son de implantación progresiva –pues precisan de un diagnóstico previo, fiscalización durante su aplicación y evaluación final de objetivos–. Aunque lo más frecuente es que asimismo incluya medidas de implantación inmediata –como mejoras de los derechos de maternidad o conciliación– más propias de la regulación del convenio.

Pero la libertad de las partes negociadoras –que es la esencia misma de la negociación colectiva– determina que esa complementariedad en régimen de separación en los instrumentos formales y tendencialmente en los contenidos no tenga por qué

ser respetada en la práctica, y de hecho, casi nunca se respeta. De este modo, en el convenio colectivo se suelen regular aspectos del plan de igualdad, comenzando por el reconocimiento del deber de elaboración –que puede exceder del marco legalmente sólo para las grandes empresas–, con eventual especificación de quién lo elabora, de cómo se elabora y/o cuándo se comienza o se termina. Surge así una modalidad de complementariedad en régimen de entrecruzamiento.

La tercera modalidad de complementariedad es el régimen de integración cuando los planes de igualdad se integran en el convenio colectivo propio de la empresa, bien en su articulado, bien en sus disposiciones adicionales, bien en sus anexos. Se trata de una modalidad que tiene la ventaja de facilitar la publicidad del plan de igualdad, al beneficiarse de la que tiene el convenio colectivo. Eso sí, se deberán respetar las dinámicas propias del plan de igualdad al margen de la negociación del convenio colectivo –es decir, la integración debe ser meramente instrumental–. Por ello, el régimen de integración –respetando ese condicionante– puede ser en la práctica la mejor de todas las opciones.

No es difícil rastrear ejemplos en la negociación colectiva de convenios colectivos propios de empresa –en especial si se trata de grandes empresas cuyos convenios se publican en el Boletín Oficial del Estado– donde se regulan de una u otra manera cuestiones propias del plan de igualdad –régimen de entrecruzamiento–, o directamente se integra el plan de igualdad en el convenio colectivo –régimen de integración instrumental–. Tampoco es difícil encontrar grandes empresas con convenio colectivo propio –publicado en el Boletín Oficial del Estado– que, a su vez, tienen un plan de igualdad –régimen de separación–, aunque aquí surge dificultad por la ausencia de registros oficiales de los planes de igualdad⁷.



3.2

Cuando no existe un convenio colectivo propio de la empresa.

Mientras que, cuando existe un convenio colectivo propio de la empresa, éste y el plan de igualdad se desarrollan en relación de complementariedad en cualquiera de sus modalidades –separación, entrecruzamiento o integración–, cuando no existe un convenio colectivo propio de la empresa, el plan de igualdad se puede tildar de autónomo. Lo cual no significa que esté al margen del sistema de negociación colectiva estatutaria, pues la legislación posibilita que, a través de la negociación colectiva supraempresarial, se establezcan ciertos términos o condiciones cuyo respeto es exigible para la elaboración o aplicación del plan de igualdad. Veamos cuáles son esas posibilidades legalmente establecidas.

1 Los acuerdos dictados al amparo del artículo 83, apartados 2 y 3, del ET, donde se regulan los doctrinalmente denominados “acuerdos en la cumbre”. A su amparo, los Acuerdos Interconfederales sobre la Negociación Colectiva desde el año 2002 y hasta el año 2008 habían dedicado cada vez más y mejores normas a orientar la negociación colectiva de medidas de igualdad por razón de sexo/género que, en el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva para el año 2007, aparecían en su Capítulo VI, sobre la “igualdad de trato y oportunidades”⁸, y que en el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva para el año 2008, que prorrogaba el anterior Acuerdo, aparecían en su Anexo II⁹.

Pero la detallada regulación de los AINC/2007 y 2008 contrasta con la más escueta referencia a “el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” como uno de los “objetivos fundamentales” que deben tener los convenios colectivos con la finalidad de mantener y recuperar el em-

pleo, que se contiene en el I Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012, y en el actualmente vigente II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014. Compromiso de escaso calado sin abordar la estructura de la negociación colectiva de la igualdad.

Resulta oportuno recordar, en este momento, una iniciativa autonómica que, sin duda consciente de la necesidad de estructurar la negociación colectiva de la igualdad desde la cumbre, se dirige a fomentar desde la Administración Autonómica, en el caso, desde la Administración Autonómica Gallega, la negociación de un acuerdo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se trata del “acuerdo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” que se contempla en el artículo 25 de la Ley Gallega 2/2007, de 28 de marzo, de Trabajo en Igualdad de las Mujeres de Galicia, BOE 18.5.2007¹⁰.

2 Otra posibilidad es el artículo 85.2.II.b) del ET –por remisión del 45.2 de la LOIEMH–, según el cual “sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores... en los convenios de ámbito superior a la empresa... a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad”. Posibilidad usada en algunos convenios colectivos sectoriales estatales¹¹.

3 Además de las posibilidades de ciertos acuerdos colectivos de incidir sobre los planes de igualdad –y, en concreto, sobre sus aspectos dinámicos– al amparo de los artículos 83.2 y 3 y 85.2.II del ET, los convenios co-

8

En el Capítulo VI del AINC/2007 se recogían ocho criterios generales para orientar la negociación colectiva de medidas de igualdad por razón de sexo/género: **1º**. “La inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas”. **2º**. “La fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan a las mujeres cuando, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad”. **3º**. “El estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género”. **4º**. “La eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional (categorías, funciones, tareas)”. **5º**. “La subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor”. **6º**. “A estos efectos, resultaría de utilidad el análisis y aplicación de sistemas de valoración de los puestos de trabajo que permitan evaluar periódicamente el encuadramiento profesional”. **7º**. “Un tratamiento de la jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, etc. que permita conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar”. **8º**. “La evaluación de la aplicación del convenio desde la perspectiva de género, a través del seguimiento realizado por la Comisión Paritaria que se dotará, en su caso, del correspondiente asesoramiento – si se considera oportuno, tal tarea se delegará en unas comisiones de trabajo específicas”.

9

El Anexo II del AINC/2008 –sustitutivo del citado Capítulo VI del AINC 2007– comenzaba con la reproducción literal de los ocho criterios generales y con la aclaración inicial de que estos “mantienen su vigencia y actualidad y se adecuan a los contenidos previstos para la negociación colectiva en LOIEMH”. Pero no se acababa ahí el contenido del Anexo II, añadiendo que, desde la LOIEMH, “las relaciones laborales... deberán estar informadas por el principio de igualdad de trato y oportunidades”, sustentando esa declaración en la letra del artículo 45.1 de la LOIEMH. También se destacaba la existencia de normas en la LOIEMH “que remiten a la negociación colectiva”, como es el artículo 17.4 del ET. Igualmente se afirmaba que “ha venido siendo práctica habitual el que los convenios colectivos incluyeran definiciones sobre discriminación directa, indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y discriminación por embarazo o maternidad”, y se advertía que tras “la entrada en vigor de la LOIEMH tales definiciones deberán ser acordes con las recogidas en la misma (artículos 6, 7 y 8 de la LOIEMH)”. Continuaban las referencias a las diversas disposiciones de la LOIEMH agrupándolas en tres numerales: **(1)** “Los planes de igualdad de las empresas”, transcribiendo los artículos 45.2, 46 y 47 de la LOIEMH, y el artículo 85.2.II del ET. **(2)** “Medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, transcribiendo la letra de los artículos 34.8, 37.4 y 48 bis ET, en cuanto se hacen llamamientos a la negociación colectiva. **(3)** “Medidas para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo”, transcribiendo la letra del artículo 48.1 y 2 de la LOIEMH. A veces se incluían breves comentarios tras la transcripción de la norma legal. Destacable es, dentro del numeral sobre “los planes de igualdad



de las empresas”, el comentario de que “los términos y las condiciones” de que se habla en el artículo 85.2.II.b) del ET “deberían permitir ajustar la elaboración del plan a las circunstancias de la empresa y a las características del sector”, y “las reglas de complementariedad deberían preservar la homogeneidad de las condiciones de trabajo que el convenio colectivo regula para el conjunto de las empresas de ese sector”.

10

Según el cual “el Consello Gallego de Relaciones Laborales, en ejercicio de sus competencias, promoverá la convocatoria del departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, de las asociaciones empresariales y de los sindicatos más representativos de la Comunidad Autónoma de Galicia con el objetivo de lograr, con arreglo a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 83 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, un acuerdo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres –la consecución del acuerdo no impedirá que, dentro del primer trimestre de cada año natural, el Consello Gallego de Relaciones Laborales convoque a las referidas asociaciones empresariales y sindicatos más representativos con la finalidad de mejorar su contenido y adaptarlo a la situación laboral, así como verificar su ejecución– el Consello Gallego de Relaciones Laborales elaborará, con la colaboración del departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, como complemento del acuerdo, un código orientativo de buenas prácticas, o, si así lo decide su presidencia, encomendará su elaboración a los miembros sin voto de la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva – en cualquier momento de la negociación del acuerdo o de sus posteriores revisiones podrá solicitarse el asesoramiento de la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva, sin perjuicio de que, en el acuerdo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se le atribuyan las competencias de interpretación y aplicación que son características de una comisión paritaria”.

11

A decir verdad, no son muchos los ejemplos, pero sí hay alguno muy destacable. Véanse los artículos 101 a 108 del XVII Convenio Colectivo General de la Industria Química, BOE de 9.4.2013 –los artículos homónimos del XVI los ha comentado Teresa Pérez del Río en www.fitega.ccoo.es–, o la disposición adicional 6ª del III Convenio Colectivo Estatal de la Industria de la Madera –BOE de 7.12.2007–.

12

Un ejemplo reciente de una cláusula de mejora de disminución del umbral se encuentra en el Convenio colectivo estatal para la industria fotográfica, BOE de 19.12.2013, en cuyo artículo 14 se establece que “las empresas con mas de 100 trabajadoras/es deberán negociar Planes de Igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

13

En concreto, hemos utilizado el listado elaborado por la Unión General de Trabajadores, www.ugt.es.

lectivos pueden incidir sobre los aspectos dinámicos de los planes de igualdad a través de la fórmula más tradicional de intervención de la negociación colectiva, es decir, a través de la mejora de la regulación legal, en este caso a través de la mejora de los términos en los cuales se exige un plan de igualdad en el artículo 45.1, de la LOIEMH. La mejora más prototípica es implantar la obligación de la empresa de negociar un plan de igualdad aunque no llegue al umbral legal de 250 trabajadores/as¹².

4. LA AUTORREGULACIÓN DE LOS ASPECTOS DINÁMICOS EN LOS PROPIOS PLANES DE IGUALDAD

Para el examen de la autorregulación de los aspectos dinámicos en los propios planes de igualdad hemos utilizado una muestra que comprende tanto los convenios colectivos propios de empresa que han sido publicados en el Boletín Oficial del Estado donde aparecen regulados aspectos dinámicos de los planes de igualdad –régimen de entrecruzamiento– o directamente integrados los planes de igualdad en el convenio colectivo –régimen de integración instrumental–, como los planes de igualdad que hemos tildado de autónomos –es decir cuando no existe un correlativo convenio colectivo propio de la empresa–, para cuyo conocimiento –dado que no se publican oficialmente– hemos usado bases de datos privadas¹³.

No siempre es fácil determinar –porque no siempre hay datos suficientes en el texto del plan de igualdad– cuando se trata de planes de igualdad que no son de los legalmente obligatorios, aunque en algunos casos ello se dice expresamente o consta un número de personas en plantilla inferior al establecido en el artículo 45.2 de la LOIEMH, de donde se puede deducir que son planes de igualdad voluntarios en el sentido del artículo 45.5 de la LOIEMH, o impuestos en el convenio colectivo de la empresa –artículo 45.3 de la LOIEMH–, tratándose en la casi totalidad de los casos de empleadores públicos –abundan

los ayuntamientos– o relacionados con el sector público –vg. contratistas de la administración–.

4.1

El diagnóstico de situación.

Un análisis de los planes de igualdad estudiados demuestra que, en su práctica totalidad, se contienen referencias al diagnóstico de situación. Ahora bien, en ocasiones, no se especifica ni quien lo ha hecho ni cómo se ha hecho, lo cual no es legalmente reprochable en la medida en que –como se ha dicho– la LOIEMH no exige unas formalidades determinadas. Pero sí resulta interesante constatar las ventajas que, a los efectos de aplicación y eventual mejora del plan de igualdad, presenta especificar con detalle en el mismo plan de igualdad los resultados del diagnóstico de situación y la metodología utilizada. De ahí la alabanza a los planes de igualdad que sí lo hacen lo que, en la muestra usada, acaece más o menos en la décima parte.

En cuanto a quien ha hecho el diagnóstico de situación, se observan variadas posibilidades –unilateralmente la empresa, con la representación de personal, o con intervención de terceras personas–. La posibilidad más utilizada dentro de la muestra parece ser la realización por las propias empresas, sin duda porque son, obviamente, las que disponen de todos los datos necesarios para su realización. Tal circunstancia les parece tan obvia a algunas partes negociadoras de los planes de igualdad que, con una terminología muy llamativa, hablan de autodiagnóstico de situación. Por lo demás, la asignación a la empresa es sin especificación o especificando el departamento responsable –habitualmente se trata de recursos humanos–.

Otro grupo bastante numeroso de planes de igualdad atribuye la realización a la comisión paritaria, o, más llanamente, a la empresa con la colaboración de la representación del personal. Se trata de una solución bastante adecuada, ya que, aunque es verdad que es la empresa quien dis-



pone de la totalidad de los datos necesarios para la elaboración del plan de igualdad, no debemos olvidar la necesaria objetividad del diagnóstico de situación, y esa garantía de objetividad se puede satisfacer de manera razonable a través de la intervención de la representación del personal –bien en la propia realización del diagnóstico de situación cuando se le asigna a una comisión paritaria, bien colaborando con la propia empresa–.

No faltan, además de los supuestos de realización por la empresa o por la empresa con intervención de la representación de personal, ejemplos de intervención de terceras personas privadas –como expertos independientes, consultoras externas, despachos de abogados o fundaciones externas–, o públicas a través de programas de igualdad, apareciendo, en varias ocasiones, la referencia al asesoramiento público y, en particular, explícitamente al asesoramiento del Instituto de la Mujer y al acogimiento de la empresa al Plan Óptima. Todas estas fórmulas, siempre con la aceptación de ambas partes negociadoras, pueden ser idóneas dado el tecnicismo que, sobre todo en grandes empresas, exige el manejo de datos.

Dentro de los planes de igualdad estudiados, existe un grupo de auto-denominados planes de igualdad que, siendo su contenido la realización del diagnóstico de situación y la posterior adopción de medidas concretas, no son propiamente planes de igualdad. Se trataría, más bien, de planes para elaborar el plan de igualdad, cuyas medidas concretas quedarían a la espera de la realización del diagnóstico de situación, aunque en algunos casos se adoptan algunas medidas concretas –acaso en el convencimiento de ser necesaria su adopción sin poder esperar más tiempo–, con lo cual estamos entonces ante planes que, en parte, son para elaborar el plan de igualdad, y en parte adopción de auténticas medidas de igualdad.

4.2

Adopción del plan.

La adopción de los planes de igualdad analizados siempre obedece a una negociación entre la empresa con la representación del personal –no hay ninguno elaborado por la empresa con consulta a la representación del personal–. En algunos casos, es la representación de personal sin mayores especificaciones. Otras veces es la comisión de igualdad constituida dentro del comité de empresa. Resulta llamativo que, en alguna ocasión, la representación del personal sea exclusivamente masculina en empresas con una plantilla muy feminizada. No se prejuzga con ello el contenido del plan de igualdad, que puede ser bueno, sino unas maneras que se asemejan a la máxima del despotismo ilustrado: para las mujeres, pero sin las mujeres.

Negociándose los planes de igualdad por la empresa con la representación del personal, no resulta inusual que, cuando la representación del personal reúna las exigencias de legitimación necesarias para negociar convenios colectivos estatutarios, el plan de igualdad se formalice como un convenio colectivo o sus medidas se incluyan en el convenio colectivo. Tal forma de proceder subsana el inconveniente –doctrinalmente achacado a la regulación legal– de falta de publicidad de los planes de igualdad. El depósito del plan en la oficina pública y su publicación en diarios oficiales facilita el conocimiento de los planes de igualdad e introduce certeza en su aplicación en las empresas implicadas.

4.3

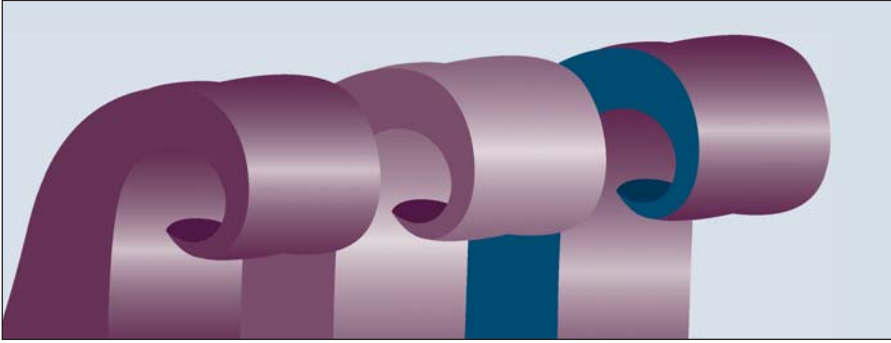
Implantación de las medidas contenidas en el plan de igualdad.

No nos corresponde examinar los contenidos sustantivos de los planes de igualdad, consistentes en “un conjunto ordenado de medidas” de igualdad. Pero, desde una perspectiva dinámica, sí es necesario destacar que esos contenidos pueden ser

de dos clases diferentes. Una clase de medidas de igualdad son las de implantación inmediata –por ejemplo, mejoras de los derechos legales de maternidad, paternidad o conciliación, medidas de prevención y sanción del acoso moral, sexual o sexista–, contenido que aparece en prácticamente todos los planes de igualdad, aunque no es privativo de los planes de igualdad, pues se puede establecer en los convenios colectivos –e incluso añadimos es su contenido habitual–.

Otra clase de medidas de igualdad son las de implantación progresiva –por ejemplo, alcanzar una composición equilibrada por sexo de la plantilla, o de determinados niveles profesionales–. Estas medidas son las típicas de los planes de igualdad, en cuanto el convenio colectivo se muestra un instrumento negocial más rígido para su adecuada implantación. No nos extrañe, en consecuencia, que, cuando el artículo 4.2 de la LOIEMH establece el contenido de los planes de igualdad, se refiera a “los concretos objetivos de igualdad a alcanzar (y) las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución”. Por ello, los planes de igualdad debieran tener cronogramas, como ocurre con muchos de los analizados.

La implantación de todas las medidas y, especialmente, las de implantación progresiva, aconseja la designación de sujetos responsables dentro de la organización de la empresa, y, en este sentido, muchos planes de igualdad acometen esa designación de sujetos responsables dentro de la organización de la empresa, bien designando una única persona responsable, o la dirección de la empresa, o un departamento, como recursos humanos, o calidad y medio ambiente, bien designando a varios responsables según la medida de que se trata, especificándose en ocasiones que sus competencias se ejercerán en coordinación con la comisión de igualdad o con los representantes de personal, o con asesoramiento externo.


4.4
Seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

La práctica totalidad de los planes de igualdad estudiados establecen sistemas de seguimiento y evaluación, con una tendencia general bastante apreciable a regular detalladamente a quien le compete el modo en que se realizarán –con indicadores de seguimiento– y el tiempo en que se realizarán –normalmente se establece una revisión anual, a veces semestral, y, en todo caso, final–. El seguimiento y la evaluación del plan de igualdad normalmente se encomienda a las comisiones de igualdad allí donde existen –lo que, asimismo, ocurre en la práctica totalidad de los planes de igualdad estudiados–. Nos remitimos así a lo que se dirá, a continuación, respecto a las comisiones de igualdad u otras figuras específicas similares.

5. LAS COMISIONES DE IGUALDAD Y SUS DISTINTAS MODALIDADES

Ya antes de la LOIEMH, en algunas empresas o sectores se habían instaurado comisiones de igualdad a través de los convenios colectivos aplicables. Tras la LOIEMH, esa tendencia se ha visto potenciada en la medida en que –aunque no las regula– en su artículo 47 se alude a “las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que estos atribuyan... competencias (de seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad)”. Hoy día, en la práctica totalidad de los planes de igualdad, se contemplan, a consecuencia de su intrínseco dinamismo,

comisiones de igualdad o figuras específicas similares. Pero en los convenios colectivos a todos los niveles su implantación es más irregular.

Siendo la autonomía de las partes amplísima en la configuración de las comisiones de igualdad –u otras figuras específicas similares–, e instaurándose no solo en los planes de igualdad, también en algunos convenios colectivos, se produce una gran cantidad de variantes reguladoras en cuanto a sus competencias, difíciles de encuadrar en función de unos criterios generales si no es cometiendo alguna imprecisión. Asumiendo ese riesgo, distinguiremos tres grandes grupos de comisiones de igualdad: con funciones de vigilancia, con funciones de vigilancia más facultades negociadoras, y con funciones de asesoramiento. Y aún se debe añadir la existencia en ocasiones de otras figuras específicas similares.

Un primer modelo competencial de comisiones de igualdad –que es el modelo a que se refiere el artículo 47 de la LOIEMH– es el atributivo de competencias de seguimiento del plan de igualdad de la empresa, con lo cual este modelo sólo aparece en el ámbito empresarial o, como mucho, en convenios o planes de un grupo de empresas. En estos casos, las comisiones de igualdad pueden ser paritarias –es decir, con representación de la empresa y del personal–, o simplemente delegadas del comité de empresa o elegidas directamente por la representación del personal. Además, estas comisiones suelen asumir las competencias en materia de igualdad atribuidas a la representación del personal ex artículo 62 del ET.

Un segundo modelo competencial de comisiones de igualdad –que asimismo aparece sólo en el ámbito empresarial– es el que, además de las funciones de vigilancia, atribuye competencias de negociación y/o mejora del plan de igualdad, en cuyo caso deben ser necesariamente paritarias –porque si no la negociación sería imposible–. Se trata de una práctica loable en cuanto facilita una negociación colectiva dinámica del plan de igualdad. No se encuentra aparentemente tan extendido como el modelo anterior, aunque las comisiones de igualdad con competencias de seguimiento del plan de igualdad si son paritarias acabarán muy probablemente asumiendo en la práctica competencias relativas a la reforma del plan de igualdad.

Un tercer modelo competencial de comisiones de igualdad es el atributivo de competencias de asesoramiento a las empresas que instauren planes de igualdad, y se aparece exclusivamente en los convenios de sector. Al ser comisiones sectoriales, sus competencias difieren de las de empresa, y tienden a funcionar como instituciones de apoyo en la aplicación de la ley en las empresas, aunque pueden ir algo más allá, buscando implantar planes sectoriales de igualdad. Por ejemplo, véase al respecto el artículo 105 del XVII Convenio Colectivo General de la Industria Química, BOE de 9.4.2013, o el artículo 79 del Convenio colectivo de trabajo de ámbito estatal del sector de la mediación en seguros privados, BOE de 3.2.2012.

Junto a las comisiones de igualdad, algunos planes de igualdad regulan otras figuras específicas similares, como agentes de igualdad que actúan como puntos de información o como responsables del plan, o dos defensores/as de la igualdad, uno/a por la empresa y otro/a por la representación laboral. Si la determinación de la naturaleza de las comisiones de igualdad obligaba al examen de cada convenio colectivo, plan de igualdad o, en general, acuerdo donde se hayan constituido o donde se encuen-



tren reguladas, ello resulta aún más acusado en el caso de estas otras figuras específicas similares. Habrá que estar a cada caso concreto en cuanto a organización, nombramientos, competencias y funcionamiento¹⁴.

6. LAS CLÁUSULAS DE SUMISIÓN A SISTEMAS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Frente al sistema de garantismo colectivo propio de los países anglosajones –que atribuye la solución de los conflictos laborales a los agentes sociales, con amplio protagonismo de las soluciones extrajudiciales, incluyendo el arbitraje, fuertemente implantado en la práctica laboral estadounidense–, el ordenamiento laboral español ha sido tradicionalmente un sistema de garantismo jurídico –que atribuye la solución de los conflictos laborales a los órganos públicos, en especial a órganos judiciales especializados–, de ahí la escasa implantación de las soluciones extrajudiciales, ostentando la solución judicial un gran prestigio –o, cuando menos, los agentes sociales le conceden en general una mayor fiabilidad–.

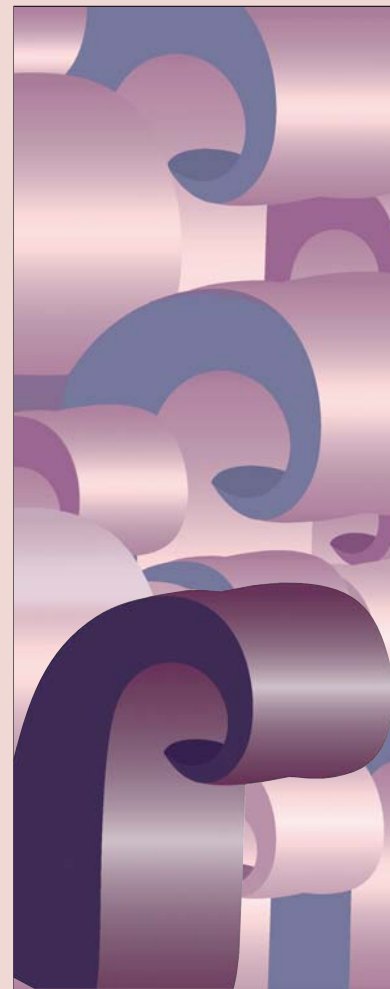
Desde la década de los ochenta, el legislador –tanto el estatal como el autonómico– ha intentado implementar soluciones extrajudiciales de conflictos en el ámbito de las relaciones laborales, y ello ha tenido un cierto éxito cuando se trata de conciliación o mediación –el éxito ha sido mucho menor en relación con el arbitraje– y cuando se trata de conflictos colectivos –en relación con los conflictos individuales, se tropieza con el derecho a la tutela judicial efectiva–. Última demostración de la potenciación de las soluciones extrajudiciales de conflictos en materia de relaciones colectivas de trabajo la encontramos en la reciente reforma de la negociación colectiva (2011-2012), que, en la línea de introducir elementos de dinamismo en la negociación colectiva, ha apostado por el arbitraje.

Analizada la cuestión desde esta perspectiva, la solución extrajudicial de conflictos es una manera ideal de resolver las cuestiones litigiosas que se

puedan producir en la aplicación e interpretación de un plan de igualdad. El dinamismo característico de los planes de igualdad aconseja soluciones autogestionadas por los agentes sociales que no se demoren en el tiempo. Todo ello, sin embargo, no supone desconocer el riesgo –denunciado por la doctrina laboral estadounidense en relación con su sistema arbitral de solución de conflictos laborales– de una peligrosa tendencia a la defectuosa resolución arbitral de conflictos donde aparecen implicados derechos fundamentales o la tutela contra las discriminaciones.

Por lo tanto –y aún con esa cautela–, se valoran positivamente las cláusulas de los planes de igualdad donde se establecen fórmulas de solución de controversias en cuanto a su aplicación e interpretación dentro del propio ámbito de la empresa, atribuyendo, habitualmente, competencias a las comisiones paritarias de igualdad. Tales fórmulas de solución interna de conflictos permiten resolver “sobre la marcha” los problemas aplicativos e interpretativos de los planes de igualdad y, en general, de las medidas de igualdad que, en los mismos planes o en el convenio colectivo, se hayan establecido. Si tuvieran atribuidas facultades negociadoras, las comisiones de igualdad podrían mejorar los términos del plan a la vista del conflicto.

También se valoran positivamente las cláusulas de sumisión existentes en algunos planes de igualdad al Acuerdo Extrajudicial de Solución de Conflictos. No son muchos, aunque no es descartable que esa sumisión se establezca, para la empresa de que se trate, en el convenio colectivo que le resulte aplicable, por lo que, presumiblemente, las empresas que están sometidas al sistema de solución de conflictos del Acuerdo Extrajudicial de Solución de Conflictos son más que las que se derivan de una simple constatación de los planes de igualdad. En todo caso, lo óptimo sería que, en el plan de igualdad, se contemplase de manera expresa la sumisión al Acuerdo Extrajudicial de Solución de Conflictos.



14

Baste como ejemplo el de una empresa donde se establece un agente de igualdad definido como “el nexo de unión entre los empleados de la compañía, los agentes externos, y la comisión de igualdad, siendo el secretario de la misma”, atribuyéndole las siguientes responsabilidades:

“(1) Establecer y propiciar la comunicación fluida con organismos públicos. En concreto, deberá coordinar las actuaciones de la compañía, con los organismos de contratación locales, para aprovechar la posible bolsa de empleo y utilizarla como vía preferente de selección y cobertura de vacantes.

(2) Recibir vía correo electrónico o cualquier otro medio que asegure la confidencialidad del emisor, de denuncias, sugerencias, y/o propuestas sobre la igualdad en la empresa.

(3) Elevar a la comisión de la igualdad dichas denuncias, sugerencias y/o propuestas, previo informe, para su estudio y valoración.

(4) Propiciar el seguimiento de las medidas propuestas por la comisión, así como el plan de acción de la misma, su seguimiento y control.

(5) Impulsar la implicación de los comités de seguridad y salud laboral para su participación con medidas que ayuden a profundizar en la igualdad, y/o comunicar de manera fluida y rápida las posibles situaciones que se consideren discriminatorias, y cualquier propuesta que ayude a avanzar en los principios del Plan”.

**EL PEIO 2014-2016:
IGUALDAD EN EL TRABAJO
Y DISCRIMINACIÓN
SALARIAL (EJE 1)
Y CONCILIACIÓN Y
CORRESPONSABILIDAD
(EJE 2)**

MARTA FERNÁNDEZ PRIETO

Profesora Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social de la Universidad de Vigo.

JOSÉ FERNANDO LOUSADA AROCHENA

Magistrado especialista del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.



EJE 1. IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL Y LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Con carácter previo a la enumeración de los objetivos específicos, líneas de actuación y medidas contempladas en el Eje 1¹, este, como todos los demás Ejes del PEIO 2014-2016, comienza con un breve diagnóstico de situación que sirve como introducción/justificación de dichos objetivos específicos, líneas de actuación y medidas. Y ese breve diagnóstico de situación comienza con la tajante afirmación de que “según la EPA en 2013 la participación de las mujeres en el mercado de trabajo siguió siendo muy inferior a la de los hombres”. Posteriormente, se ofrecen los datos estadísticos más precisos según los cuales las tasas de actividad y empleo de las mujeres fueron 12,90 y 10,23 puntos porcentuales inferiores a las tasas de actividad y de empleo de los hombres según la citada EPA 2013.

No solo se manifiesta la desigualdad laboral desde una perspectiva cuantitativa, sino que también se manifiesta en algunos otros aspectos cualitativos que se detallan de manera breve en el diagnóstico de situación:

■ Las mujeres tienen mayor formación y mejores expedientes académicos que los hombres, pero ello no se refleja en el ámbito laboral.

■ La concentración de las mujeres en las “categorías elementales”, y el limitado acceso a altos cargos con la consiguiente pérdida de talentos.

■ La concentración de las mujeres en determinadas actividades, como servicios de salud, cuidado de personas, o trabajos administrativos.

■ La mayor incidencia de la temporalidad y de los trabajos a tiempo parcial en el trabajo femenino en relación comparativa con el masculino.

Todos estos fenómenos patológicos son tan típicos que casi todos ellos tienen nombre propio: sobrecualificación derivada de la mayor formación

desaprovechada; segregación horizontal acumulándose mujeres en bajas categorías con dificultades de ascenso (“*sticky floor*” o suelo pegajoso), o las dificultades de acceder a altos cargos (“*glass ceiling*” o techo de cristal); segregación vertical en sectores feminizados; feminización de contratos de trabajo atípicos (temporales, a tiempo parcial).

Un conjunto de fenómenos patológicos que, unidos a la existencia de discriminaciones retributivas directas e indirectas, trae como consecuencia una brecha salarial de género que el INE en el 2011 situó en un 16,3%. No en vano la discriminación retributiva se ha considerado con razón como el paradigma de la discriminación sistémica, y de ahí “la complejidad de este fenómeno y de su resolución” –según afirma en el diagnóstico del Eje 1–.

Por otro lado, la opción de ser empresaria sin personal asalariado o trabajadora autónoma (9%) o empleadora (3,4%) es elegida por una minoría de mujeres y, aunque el número de empresarios con o sin personal asalariado o autónomos en relación con el total de hombres ocupados, no sea muy elevado, prácticamente dobla al de mujeres (según la EPA 2013).

Este diagnóstico se completa con las cifras y problemas detectados que el propio Plan recoge antes de comenzar con el análisis de los ejes y en el que se hace mención especial a las situaciones de discriminación múltiple en el mercado de trabajo, cuando, junto a la condición de mujer, concurren otros factores adicionales, como la discapacidad, el origen racial o étnico, la orientación sexual... que potencian sus dificultades de inserción laboral en condiciones de igualdad real.

Dada la trascendencia de garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso y permanencia en el empleo y de prevenir y corregir la brecha salarial de género, el Eje 1 del PEIO 2014-2016 se desarrollará a través de un Plan Especial para la



1

El PEIO 2014-2016 considera de carácter prioritario tres de sus seis objetivos estratégicos, los tres que coinciden con los tres primeros ejes del Plan. Mientras el anterior PEIO 2008-2011 dedicaba su Eje 1 a la participación política y social, dejando las materias relativas al trabajo a su Eje 2, referido a la participación económica, el PEIO 2014-2016 dedica su Eje 1 a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial, dejando la participación política y social de las mujeres para el Eje 4 y para el objetivo estratégico número 4, que no se califica de prioritario, aunque sí se consideran ámbitos relevantes para la igualdad de oportunidades.

Acaso sea un detalle menor el orden de los Ejes en los dos PEIO, y las posibles explicaciones de uno u otro orden no ofrezcan datos concluyentes, aunque no está de más intentar alguna posible explicación. Podríamos así aventurar que subyace un diferente planteamiento ideológico entre la Administración socialista que aprobó el PEIO 2008-2011, muy preocupada por la cuestión de la democracia paritaria, y la Administración popular que aprueba el PEIO 2014-2016, más reticente a esa cuestión. Si bien también podríamos aventurar que, en un entorno de profunda crisis de empleo que no existía cuando se aprobó el PEIO 2008-2011, resulta recomendable situar la igualdad en el trabajo como Eje 1 en el actual PEIO 2014-2016.



2

Medida 1: “Desarrollo de actuaciones para la integración transversal de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas de empleo”.

3

Medida 2: “Acciones de refuerzo de las políticas activas de empleo en ámbitos donde las tasas de empleo femenino sean especialmente bajas”.

4

Medida 3: “Desarrollo de actuaciones para fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la formación para el empleo y en las prácticas no laborales en empresas”.

5

Medida 4: “Análisis, estudio y desagregación de los datos por sexo, para favorecer la visibilización de la situación sociolaboral de las mujeres en España y de su participación en los programas de políticas activas de empleo”.

6

Medida 5: “Actuaciones, en línea con el Plan de Acción para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Sociedad de la Información, para contribuir a la reducción de la brecha tecnológica y digital”.

7

Medida 6: “Promoción de programas singulares de inserción sociolaboral que faciliten la reincorporación al trabajo tras un periodo de inactividad por cuidado de familiares”.

8

Medida 7: “Apoyo a la elaboración de planes de igualdad y promoción del distintivo igualdad en la empresa”.

9

Medida 8: “Creación de una Red de empresas por la excelencia en igualdad entre mujeres y hombres para avanzar en el reconocimiento y visibilización de su trabajo, ofrecer ejemplo y organizar el intercambio de buenas prácticas”.

10

Medida 9: “Fomento de la negociación colectiva, como instrumento eficaz en la consecución de la igualdad, así como la promoción de una participación equilibrada de mujeres y hombres en las partes que intervienen en la negociación colectiva”.

11

Medida 10: “Impulso de las actuaciones formativas y de sensibilización específica de todas aquellas personas que participan de forma activa en las relaciones laborales”.

igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y contra la discriminación salarial 2014-2016. Con todo, el PEIO 2014-2016 recoge “algunos” –así lo dice literalmente, con lo cual habrá que esperar al Plan Especial para conocerlos todos– de los objetivos específicos, líneas de actuación y medidas que contendrá tal Plan.

Objetivo específico 1.1: Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo.

A los efectos de la consecución de este Objetivo Específico 1.1, se plantea como línea de actuación “reforzar la inclusión del principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación en las políticas de acceso al empleo”, y se establecen seis medidas, una primera genérica dirigida al desarrollo de actuaciones para integrar transversalmente la igualdad de oportunidades en las políticas públicas de empleo², y las otras cinco específicas para mejorar la empleabilidad de las mujeres actuando donde hay infrarrepresentación femenina³, fomentar la formación práctica⁴, analizar la eficacia de las políticas activas de empleo desde la óptica de género⁵, intentar reducir la brecha tecnológica⁶, y facilitar la reincorporación al trabajo tras una inactividad por cuidado de familiares⁷.

No se trata de una panoplia muy amplia, y se echa en falta una referencia a las bonificaciones sociales como instrumento de empleo –aunque la normativa vigente las sigue contemplando para el empleo de mujeres en sectores donde están infrarrepresentadas, para determinados colectivos de mujeres con mayor riesgo de exclusión, y para algunos supuestos comunes con los trabajadores varones, en cuantía más elevada–. Por otro lado, desaparece –a lo menos nominalmente– la medida, que aparecía en el anterior PEIO 2008-2011, dirigida a mejorar la formación profesional para el empleo de hombres en sectores laborales feminizados.

En todo caso, si la medida genérica dirigida al desarrollo de actuaciones para integrar transversalmente la igualdad de oportunidades en las políticas públicas de empleo no se entiende solo como una declaración general, puede servir para llenar las lagunas que dejan las otras medidas en un ámbito de actuación, como es el acceso al empleo, donde la discriminación por razón de sexo es difícil de erradicar a causa ¹ de la mecánica de la contratación laboral –usualmente precedida de una oferta colectiva de empleo y de procesos de selección que no tienen que ser objetivos–, y ² de la libertad de contratación de la empresa –en el doble aspecto de decidir si se contrata a alguien y en ese caso a quien se contrata–.

Objetivo Específico 1.2. Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas.

Para dar cumplimiento a este Objetivo Específico 1.2, que focaliza su atención en las empresas como principales actoras en la aplicación de las políticas de igualdad en el ámbito laboral, el Plan propone como línea de actuación “implantar medidas a favor de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito empresarial”, y seis medidas que se pueden sistematizar en dos grandes grupos:

¹ Medidas dirigidas a promover la igualdad en el ámbito de la empresa, a través del apoyo a planes y distintivos de igualdad⁸, la visibilización de resultados mediante una red de excelencia en igualdad –o Empresas con el Distintivo “Igualdad en la Empresa”⁹–, el fomento de la negociación colectiva como instrumento eficaz en la promoción de igualdad –que incluye una participación equilibrada de hombres y mujeres en la negociación colectiva¹⁰– y la formación y sensibilización de quienes participan activamente en las relaciones laborales¹¹.



Medidas de tutela administrativa, para reforzar la colaboración de las administraciones en el control del cumplimiento de la normativa aplicable¹², en particular, del Título IV de la LOIEMH “El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades” y demás disposiciones legales vigentes en la materia¹³, medidas no recogidas en el PEIO 2008-2011.

Con todo, quizás la principal aportación del nuevo Plan frente al PEIO 2008-2011, sea incluir un llamamiento expreso al fomento de la negociación colectiva como instrumento eficaz en la promoción de la igualdad y, en particular, a la promoción de una participación equilibrada en la misma de mujeres y hombres¹⁴. No se atribuye protagonismo activo a los representantes legales de los trabajadores ni a las organizaciones sindicales en la negociación de planes de igualdad ni tampoco en el posterior desarrollo de acciones ni en la concesión del distintivo de igualdad. En general, se trata de declaraciones de intereses que poco aportan para combatir las desigualdades existentes, sin que exista un compromiso con medidas concretas para estimular la elaboración y aplicación de los planes de igualdad y, en general, la adopción de acciones positivas para alcanzar la igualdad real y efectiva y otras medidas de promoción de la igualdad.

Probablemente habría sido conveniente integrar en este objetivo, que forma parte de un eje prioritario, el incremento de la participación de las mujeres en puestos directivos y de responsabilidad en el ámbito de la empresa, en vez de llevarlo al eje 4, sobre participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social.

Por lo demás, expresamente se pretende fomentar, aunque con cierto matiz transversal y sin que se trasluzca después en las medidas concretas de actuación, la atención específica a las características personales de las distintas mujeres que se integran en el empresa, aprovechando la diversidad de perfiles como un importante activo social y económico.

Objetivo Específico 1.3. Combatir la brecha salarial de género.

A los efectos de la consecución de este Objetivo Específico 1.3, se plantea como línea de actuación “incrementar el conocimiento de la brecha salarial de género, favorecer la igualdad salarial entre mujeres y hombres y sensibilizar sobre el fenómeno”, amparando tres grandes grupos de medidas que se corresponden con los enunciados de la línea de actuación:

1 Las dirigidas a incrementar el conocimiento de la brecha salarial de género a través de la mejora de la investigación sobre sus causas y sobre su medición¹⁵, el análisis y evaluación de la negociación colectiva¹⁶, y la elaboración y difusión de herramientas informáticas de autodiagnóstico de brecha salarial de género¹⁷. El PEIO 2014-2016 apuesta por desarrollar un sistema de detección objetivo de las discriminaciones salariales en las empresas, lo que, hasta el momento –y aún reconociendo la existencia de importantes avances en la materia–, no ha dado todavía los frutos apetecidos dada la dificultad de valoración objetiva de puestos de trabajo.

2 Las dirigidas a sensibilizar sobre el fenómeno a la sociedad en su conjunto¹⁸, algo sumamente trascendente dada la extendida opinión de que la brecha salarial obedece a circunstancias no discriminatorias, como la tardía incorporación de las mujeres a ciertos empleos, o la existencia de decisiones voluntarias de las mujeres de abandono temporal del trabajo, olvidando tanto que esas circunstancias son, en sí mismas consideradas, consecuencia de la discriminación, como que, incluso en mujeres donde no concurren, también se aprecian diferencias salariales con sus compañeros.

3 Las dirigidas a favorecer la igualdad salarial entre hombres y mujeres a través de la vigilancia de la normativa vigente¹⁹, la formación y las competencias de los operadores jurídicos implicados²⁰, el asesoramiento de las víctimas²¹, y el impulso de medidas

12

Medida 11: “Refuerzo de la colaboración entre la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las CCAA, para facilitar y asegurar la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa aplicable”.

13

Medida 12: “Seguimiento y análisis del cumplimiento del Título IV de la LOIEMH, y resto de disposiciones legales vigentes en la materia”.

14

No está de más recordar que el art. 21 de la Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación ordena a los Estados miembros adoptar las medidas adecuadas para fomentar el diálogo social entre los interlocutores sociales a fin de promover la igualdad de trato, alentar a los interlocutores sociales a promover la igualdad, a fomentar normativas laborales flexibles con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, y a celebrar convenios que establezcan normas antidiscriminatorias, alentar también a los empresarios a que fomenten la igualdad de trato de hombres y mujeres de forma planificada y sistemática en el lugar de trabajo, presentando periódicamente a los empleados y/o a sus representantes información adecuada sobre la igualdad de trato de hombres y mujeres en la empresa.

15

Medida 13: “Mejora de la investigación sobre las causas de la brecha salarial de género y su medición, incluida la creación de un Indicador Sintético”.

16

Medida 14: “Análisis y evaluación del estado de la negociación colectiva, en materia de cláusulas retributivas y de clasificación profesional”.

17

Medida 15: “Elaboración y difusión de herramientas informáticas de autodiagnóstico de brecha salarial de género que permitan a las empresas que voluntariamente decidan utilizarlas, detectar y corregir las desigualdades salariales”.

18

Medida 16: “Información y sensibilización sobre la discriminación salarial, dirigidas a la sociedad en su conjunto”.

19

Medida 17: “Potenciación de la vigilancia del cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad salarial, reforzando la colaboración entre los distintos departamentos competentes”.

20

Medida 18: “Promoción de la formación específica y desarrollo de las competencias adecuadas en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación salarial de los principales operadores jurídicos implicados en esta materia”.

21

Medida 19: “Asesoramiento especializado a las mujeres víctimas de discriminación retributiva y divulgación de sus derechos”.



Medida 20: “Creación de un grupo especializado con participación de los agentes sociales, en el marco del Diálogo Social Tripartito, con el objetivo, entre otros, de impulsar medidas para combatir la discriminación salarial”.

23

Medida 21: “Desarrollo de programas y acciones formativas específicas para mujeres emprendedoras, así como acciones de información, asesoramiento y acompañamiento de las mismas, prestando especial atención a sectores innovadores emergentes y a la utilización avanzada de las tecnologías de la información y comunicación”.

24

Medida 22: “Apoyo e impulso de actuaciones destinadas a facilitar la creación, mantenimiento y crecimiento de las empresas de mujeres, así como al fomento de la internacionalización”.

25

Medida 23: “Facilitar el acceso a líneas de financiación y microfinanciación para la puesta en marcha y consolidación de actividades empresariales de mujeres, especialmente en sectores emergentes, innovadores y vinculados con las tecnologías”.

26

Medida 24: “Fomento del espíritu emprendedor en las etapas escolares y en el ámbito universitario para impulsar en la juventud el desarrollo de iniciativas emprendedoras con apoyo coordinado desde las diferentes instituciones”.

27

Medida 25: “Fomento y apoyo a la creación y mantenimiento de redes de mujeres emprendedoras, que sirvan de apoyo a sus iniciativas empresariales y fomenten el intercambio de experiencias”.

28

Medida 26: “Elaboración del II Plan de igualdad de la Administración General del Estado y sus organismos Públicos”.

29

Medida 27: “Desarrollo y aplicación de implantación de medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella”.

30

Medida 28: “Creación de un distintivo Igualdad en el Empleo Público que reconozca a aquellos Departamentos, organismos y otras entidades de la AGE o de otras Administraciones Públicas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, en la adopción e implantación de planes de igualdad, en la incorporación de medidas que favorezcan la conciliación, la racionalización de horarios, la adopción de buenas prácticas y otras iniciativas innovadoras en materia de igualdad”.

31

Medida 27: “Desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad”.

dentro del diálogo social tripartito para combatir la discriminación salarial²². Así como las medidas comprendidas en los dos anteriores grupos eran medidas preventivas, las medidas de este tercer grupo son medidas de tutela administrativa o judicial.

Objetivo Específico 1.4.

Fomentar el emprendimiento femenino, apoyando la creación de empresas y el autoempleo.

Este Objetivo Específico 1.4 se plantea como línea de actuación “fomentar la incorporación de las mujeres al tejido empresarial nacional”, haciendo especial hincapié en varias de las medidas en relación con sectores emergentes, innovadores y asociados a tecnologías²³. En concreto, propone cinco medidas destinadas específicamente a potenciar acciones formativas y de asesoramiento para mujeres²⁴ emprendedoras, con especial atención a sectores emergentes y de nuevas tecnologías, o para facilitar la creación, el crecimiento y la proyección internacional de empresas de mujeres, incluyendo facilidades para el acceso a programas de microfinanciación²⁵, así como al fomento del espíritu emprendedor en el ámbito escolar y universitario²⁶ y al intercambio de experiencias mediante la creación de redes de mujeres emprendedoras²⁷.

En relación con el emprendimiento femenino y el autoempleo de mujeres, que se ha incrementado aunque muy ligeramente en los últimos dos años posiblemente como consecuencia de la crisis y la dificultad de acceder a un trabajo asalariado, el PEIO 2014-2016 presta especial atención a sectores emergentes, innovadores y vinculados a las nuevas tecnologías, algo que quizás se echa de menos en las propuestas del Eje 3, para combatir la brecha salarial de género.

Una ausencia relevante, en cambio, en comparación con el PEIO 2008-2011, es el impulso de la integración

de las mujeres emprendedoras en colegios, asociaciones profesionales y, sobre todo, en organizaciones empresariales más representativas.

Objetivo Específico 1.5. Promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público.

A los efectos de la consecución de este Objetivo Específico 1.5, se plantea como línea de actuación “implantar medidas a favor de la igualdad de oportunidades en el sector público”, en especial en el ámbito de la Administración General del Estado, y que se concreta en las siguientes cuatro medidas: la elaboración del II Plan de Igualdad de la AGE y sus organismos públicos²⁸, la prevención del acoso sexual y sexista en la AGE y sus organismos autónomos²⁹, la creación de un distintivo de igualdad en el empleo público –la única medida referida a la AGE y las demás AAPP³⁰–, y la sensibilización, información y formación del personal de la AGE³¹.

Tengamos presente que el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y sus Organismos Autónomos fue aprobado por Acuerdo de 28.1.2011 del Consejo de Ministros se aprobó el –BOE de 1.6.2011–, y que el Acuerdo de 27.7.2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la AGE y los Organismos Públicos vinculados a ella, BOE de 8.8.2011.

En todo caso, el PEIO 2014-2016 apuesta –y es un dato positivo, aunque no siempre se cumple– por el principio de ejemplaridad según el cual las Administraciones Públicas deben asumir el compromiso de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres de manera ejemplar para actuar como una locomotora de arrastre del sector privado.

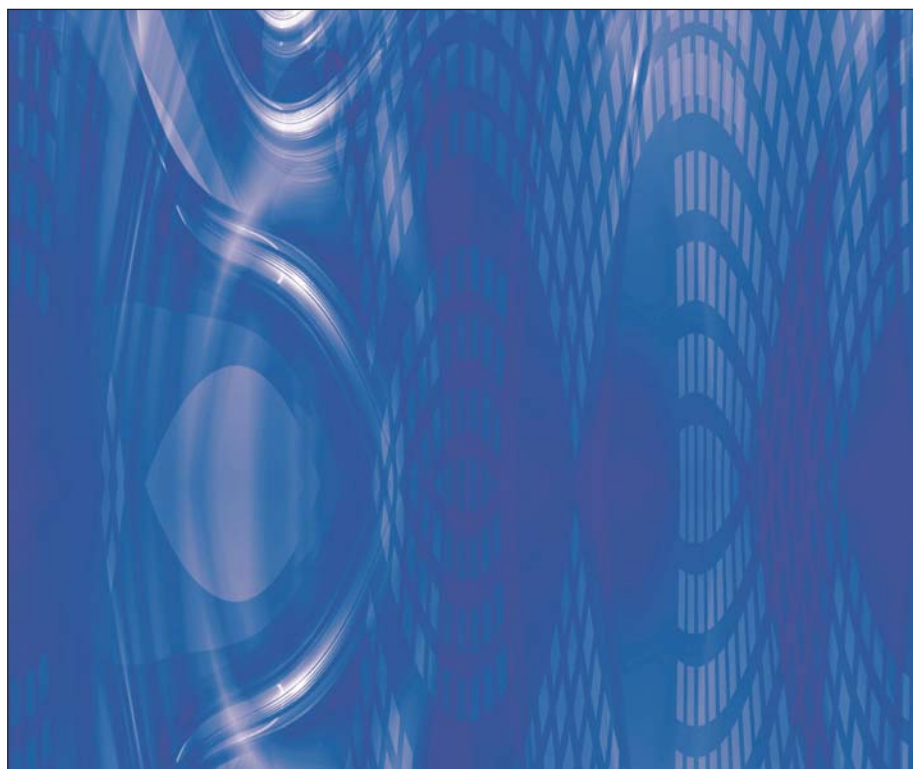


Objetivo Específico 1.6. Promover la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables.

La principal línea de actuación en relación con la consecución de este Objetivo Específico 1.6 supone “apoyar a la inserción laboral de las mujeres en riesgo o situación de exclusión social”, por tratarse de mujeres en situación de discriminación múltiple, en cuanto que a su condición de mujer añaden otros factores potencialmente discriminatorios adicionales –discapacidad, condición de víctima de violencia de género o de trata de personas, inmigrante, pertenencia a minorías étnicas, situaciones de exclusión social...– que las hacen especialmente vulnerables al generarles grandes dificultades para el acceso y permanencia en el empleo y, en consecuencia, riesgo de pobreza y exclusión.

Para apoyar su inserción laboral se proponen tres medidas: programas personalizados para mejorar su empleabilidad o el autoempleo, especialmente en relación con mujeres inmigrantes y de minorías étnicas³², coordinación de todos los agentes implicados en la defensa de la igualdad, especialmente entre las personas más vulnerables³³ e inserción sociolaboral de víctimas de violencia de género y de trata de personas³⁴.

La legislación contra la discriminación se ha enfocado tradicionalmente sobre la concurrencia de una única causa –sexo, raza, religión...–, pero la realidad es que son frecuentes los supuestos, especialmente en relación con las mujeres, en los que concurren varios factores de discriminación, originando para ellas situaciones de doble o múltiple desventaja. Aunque no existen normas que prohíban la discriminación múltiple como causa cualitativamente diferente de la discriminación por un solo motivo, se encuentran en el ámbito de la Unión Europea referencias a la necesidad de luchar contra la misma, como objetivos ligados muchas veces a políticas de igualdad de oportunidades y en el propio entramado institucional comunitario dedicado a la lucha contra la discriminación, por lo que merece una valoración



positiva su inclusión en el PEIO. Con todo, sorprende que quizás el ámbito de la discriminación múltiple en el que se puede encontrar más datos estadísticos en relación con las tasas de actividad, empleo y paro –el de las mujeres discapacitadas– no tenga una mención expresa en este Objetivo Específico 1.6.

Objetivo Específico 1.7. Estudiar la fiscalidad y el sistema de algunas prestaciones públicas desde la perspectiva de la mujer trabajadora como segundo perceptor de rentas.

A los efectos de la consecución de este Objetivo Específico 1.7, se plantea como línea de actuación “analizar la incidencia de los sistemas fiscales y de algunas prestaciones públicas”, que, como la propia denominación tanto del Objetivo Específico como de la línea de actuación para la consecución del Objetivo Específico, realmente comprende dos cuestiones diferentes, una es el análisis desde la perspectiva de género de los sistemas fiscales y de prestaciones públicas³⁵, y otra es el análisis desde la perspectiva de género del Derecho de la Seguridad Social, en particular el impacto de género de las medidas relativas al trabajo a tiempo parcial³⁶.

32

Medida 30: “Diseño y puesta en marcha de programas para mejorar la empleabilidad, el acceso y la permanencia en el empleo o autoempleo de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables, que incluyan itinerarios personalizados y medidas de acompañamiento. Se atenderá, con el objetivo de reforzar la igualdad de trato y la no discriminación, entre otras, a mujeres inmigrantes y de minorías étnicas”.

33

Medida 31: “Medidas de coordinación de todas las personas y actores implicados a todos los niveles, incluida una estrecha colaboración con entidades del Tercer Sector”.

34

Medida 32: “Actuaciones específicas para facilitar la Inserción Sociolaboral de Mujeres Víctimas de Violencia de Género y Víctimas de trata de personas con fines de explotación laboral y sexual”.

35

Medida 33: “Análisis de los sistemas fiscales y de prestaciones públicas para valorar su incidencia en el mayor o menor desarrollo de la actividad laboral de las mujeres y de sus perspectivas profesionales”.

36

Medida 34: “Analizar la aplicación de la normativa vigente en materia de Seguridad Social y, de manera particular, el impacto que las medidas relacionadas con el trabajo a tiempo parcial tengan sobre los trabajadores y trabajadoras”.



Los derechos fiscales y sociales se han construido tomando la familia como unidad de imputación bajo la premisa de que, en cada familia, existe un único proveedor de recursos económicos –el hombre–, y los demás miembros –esposa e hijos/as– eran dependientes. Pero esa realidad ha cambiado. El mercado de trabajo y la actividad económica considera a las personas como individuos. De ahí la oportunidad de analizar el Derecho Tributario y la Seguridad Social para verificar en qué medida, al mantener la familia como unidad de imputación, hay situaciones de discriminación contra la mujer y se mantiene su consideración como persona dependiente.

EJE 2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y CORRESPONSABILIDAD EN LA ASUNCIÓN DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES

El diagnóstico de situación que, a modo de introducción/justificación de objetivos específicos, líneas de actuación y medidas, encontramos en el Eje 2 del PEIO 2014-2016, conecta la menor participación laboral de las mujeres respecto de los hombres a una mayor dificultad para lograr la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, dado que en ellas siguen recayendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidado, lo que, agravado por las dificultades de acceso a servicios de calidad de atención a menores y dependientes, influye en su decisión sobre la elección de la trayectoria profesional, el mayor uso de contratos a tiempo parcial e interrupciones más frecuentes de la carrera profesional. Las primeras cifras que recoge el Plan en relación con la conciliación y la corresponsabilidad en el apartado previo al análisis de los ejes son precisamente el porcentaje de mujeres en edad laboral con al menos un hijo de 14

años o menos que forman parte de la población inactiva y el de mujeres ocupadas, que respectivamente excede del 24% y no alcanza el 60%, frente al porcentaje de varones en las mismas circunstancias, que es en relación con la población inactiva inferior al 4% y respecto de los hombres ocupados superior al 80%. Con ello se pretende constatar cómo afecta la maternidad a la entrada y permanencia de las mujeres en el mercado laboral.

Seguidamente –y es una conexión acertada– las justificaciones del Eje 2 conectan la conciliación con la corresponsabilidad, es decir, al equilibrio en el reparto entre mujeres y hombres de las responsabilidades domésticas y de cuidado, afirmando de manera contundente que la falta de corresponsabilidad es uno de los factores que más influye en el mantenimiento de desigualdades en los ámbitos laboral, político y social.

Igualmente se preocupa el PEIO 2014-2016 en recoger algunos datos estadísticos muy significativos. Como la última Encuesta de Empleo del Tiempo (INE), que demuestra que las mujeres dedican, diariamente, a tareas vinculadas con el hogar y la familia una media de 4 horas y 7 minutos, mientras que los hombres destinan 1 hora y 54 minutos. Las mujeres disponen de casi una hora menos de tiempo libre que los hombres.

Por su lado, los últimos datos disponibles de la Seguridad Social, en 2012, permiten verificar que casi un 95% de las personas que solicitaron una excedencia para cuidado de hijas o hijos y casi un 86% de las que lo hicieron para atender a personas dependientes fueron mujeres. Una manifestación más de que persisten roles y estereotipos sociales que hacen que las mujeres recurran más a menudo a las medidas de conciliación que los hombres. Datos que se complementan con las cifras de la EPA del año 2013 recogidas en el capítulo previo al análisis de los ejes, en relación precisamente con la conciliación y la corres-

ponsabilidad, en lo que se refiere al porcentaje de mujeres en la población inactiva que no busca empleo a causa del cuidado de niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores, que supera el 96%, y a causa de otras responsabilidades familiares o personales, que excede del 94%, siendo, por tanto, el porcentaje de hombres prácticamente inapreciable. Del mismo modo, según la última EPA, las mujeres representaban un 73,26% del total de personas ocupadas a tiempo parcial. Datos todos ellos que confluyen con el Eje 1, en cuanto que afectan al desarrollo y promoción profesional de las mujeres y a su independencia económica. Incluso potencian la baja tasa de fecundidad que existe en España, que impide un crecimiento equilibrado de la población.

En 2013, según datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, se concedieron 288.842 permisos de maternidad y 237.988 del permiso de paternidad. Sin embargo, en lo relativo a la parte de los permisos de maternidad que pueden ser disfrutados por ambos progenitores, únicamente 4.919 hombres solicitaron el disfrute del mismo (o sea, tan solo el 1,7%).

También las justificaciones del Eje 2 del PIEO 2014-2016 dejan traslucir una preocupación natalista, destacándose que en los países en los que es difícil conciliar la vida laboral y la vida privada, las tasas de empleo de las mujeres suelen ser bajas, puesto que la maternidad les hace abandonar frecuentemente el mercado laboral, y las tasas de natalidad son igualmente bajas, puesto que muchas familias consideran que no pueden permitirse tener hijos. Por el contrario, las políticas públicas más exitosas que han permitido incrementar la fecundidad en algunos países europeos, se han centrado en la satisfacción de las necesidades específicas de conciliación de la vida laboral y familiar, en un contexto social favorable a la igualdad entre mujeres y hombres que facilite la corresponsabilidad y, por tanto, a la elección sobre maternidad y empleo.



Dada la trascendencia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares, el Eje 2 del PEIO 2014-2016 se desarrollará a través de un Plan Integral de Apoyo a la Familia –que, según informan los Servicios de Prensa de la Moncloa, se está ultimando en las fechas en las cuales esto se escribe, el mes de mayo de 2014–. Con todo el PEIO 2014-2016 recoge “los principales” –y habrá que esperar al Plan Especial para conocerlos todos– objetivos específicos, líneas de actuación y medidas que contendrá tal Plan.

Objetivo Específico 2.1. Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad.

A los efectos de la consecución de este Objetivo Específico 2.1, se plantea como línea de actuación “realizar campañas institucionales de sensibilización orientadas a la sensibilización y dirigidas tanto al empresariado como a la ciudadanía”, y se establecen cinco medidas, una primera genérica sobre los beneficios de las medidas de conciliación y corresponsabilidad³⁷, y cinco específicas atendiendo a quienes se dirigen y cuál es el contenido en el que se quiere sensibilizar, a saber, el empresariado para promover valores de igualdad y conciliación en la gestión empresarial³⁸, a los progenitores en supuestos de conflictividad familiar para potenciar la mediación familiar y la corresponsabilidad³⁹, a las madres para informarlas de todas las ayudas públicas y privadas a la maternidad y para difundir el valor social de la maternidad y la corresponsabilidad de los padres⁴⁰, y a los hombres para potenciar desde los servicios sanitarios su implicación en las tareas de cuidado, afectividad, educación y crianza⁴¹.

Como el PEIO de 2008-2011, el PEIO 2014-2016 busca a través de medidas de sensibilización el cambio de los roles sociales asignados a los hombres y a las mujeres en orden al cuidado de hijos/as y personas dependientes. Pero hay una diferencia destacada. El PEIO 2014-2016 se

preocupa muy en especial por informar a las madres de todas las ayudas públicas y privadas a la maternidad y para difundir el valor social de la maternidad y la corresponsabilidad de los padres. Esto conecta con algunas leyes autonómicas aprobadas por gobiernos populares, como la Ley Gallega 5/2010, de 23 de junio, por la que se establece y regula una red de apoyo a la mujer embarazada, o la Ley Madrileña 3/2011, de 22 de marzo, por la que se establece y regula una red de apoyo a la mujer embarazada.

Objetivo Específico 2.2. Facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

A los efectos de fomentar la consecución de este Objetivo Específico 2.2 y facilitar la participación de la mujer en el empleo a través de la conciliación, se plantean tres líneas de actuación que atienden al desarrollo de servicios de calidad de apoyo a la conciliación, al fomento de políticas de conciliación en empresas y Administración y al desarrollo de permisos parentales que coadyuven a que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva, con diversas medidas de acción asociadas a cada una de ellas.

1 La primera de las líneas de actuación es “promover el desarrollo de servicios para la atención y educación de niñas y niños y personas en situación de dependencia y mejora del apoyo a la maternidad del Sistema Nacional de Salud”, que comprende cinco medidas: el estudio del impacto del sistema tributario en la conciliación⁴², el desarrollo de servicios de calidad de apoyo a la conciliación generando empleo estable y de calidad⁴³, la promoción y subvención de servicios complementarios para cubrir necesidades de conciliación y, en particular, para la atención de los menores de 3 años⁴⁴, la priorización de servicios de atención a la dependencia sobre las prestaciones económicas⁴⁵ y programas relacionados con el embarazo, puerperio, lactancia materna y corresponsabilidad⁴⁶.

37

Medida 35: “Desarrollo de acciones de sensibilización sobre los beneficios de las medidas que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para hombres y mujeres, y para fomentar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y en el cuidado de hijos e hijas y personas mayores y/o dependientes”.

38

Medida 36: “Desarrollo de acciones de información y formación que promuevan valores en la gestión empresarial basados en la igualdad y la corresponsabilidad”.

39

Medida 37: “Desarrollo de acciones de información y sensibilización para potenciar la mediación familiar y la corresponsabilidad de los progenitores en los supuestos de conflictividad familiar”.

40

Medida 38: “Creación de un sistema de información sobre la maternidad que contenga todas las ayudas estatales, autonómicas y locales de apoyo a la maternidad con información sobre los recursos tanto públicos como privados, y difunda información sobre el valor social de la maternidad y la corresponsabilidad de los padres”.

41

Medida 39: “Potenciación, desde los servicios sanitarios, de la implicación de los hombres en tareas de cuidado y desarrollo del vínculo afectivo y el apego a través de una mayor participación en la educación para la maternidad/paternidad y la crianza”.

42

Medida 40: “Estudio del impacto del sistema tributario en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres, en el marco de su reforma”.

43

Medida 41: “Incorporación al Acuerdo de Asociación de España, en el marco de la política de cohesión 2014-2020, de una línea de actuación relacionada con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que promueva el desarrollo de servicios de calidad de apoyo a la conciliación a través de la generación de empleo estable y de calidad”.

44

Medida 42: “Promoción de los servicios destinados a la atención y educación a menores de 3 años y servicios complementarios para atención a menores para cubrir necesidades de conciliación, financiando estos servicios mediante las subvenciones con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas”.

45

Medida 43: “Priorización de la utilización de servicios de atención a la dependencia, frente a las prestaciones económicas, previstas en la Ley de promoción de autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia”.

46

Medida 44: “Desarrollo e implantación de la Estrategia de Atención al Parto Normal y de Salud Reproductiva en los aspectos relacionados con el embarazo, puerperio, lactancia materna y corresponsabilidad en la crianza”.



47

Medida 45: “Análisis y difusión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de las empresas que han obtenido el distintivo “Igualdad en la Empresa”, y propuesta de mejora en el marco de la red de empresas con el distintivo”.

48

Medida 46: “Promoción de la mejora de las medidas de conciliación en el marco de los planes de igualdad en el sector público empresarial del Estado”.

49

Medida 47: “Estímulos para el incremento del número de empresas que desarrollan medidas de conciliación y corresponsabilidad, mediante la financiación de ayudas a la implantación de planes de igualdad en pequeñas y medianas empresas”.

50

Medida 48: “Estudio de medidas para favorecer el ejercicio de los derechos de conciliación por las trabajadoras y trabajadores autónomos dependientes”.

51

Medida 49: “Consideración, en las bases reguladoras de subvenciones a ONG, como criterio objetivo de valoración de las entidades solicitantes, la existencia de planes de igualdad que contemplen medidas para fomentar la conciliación y la corresponsabilidad”.

52

Medida 50: “Colaboración con las Escuelas de Negocios y con el INAP para la incorporación o la mejora del tratamiento de la conciliación y la corresponsabilidad en sus planes de formación de personas directivas”.

53

Medida 51: “Inclusión, entre los ejes prioritarios del II Plan de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, impulsando la realización de acciones concretas en esta materia y el seguimiento y evaluación de su implementación”.

54

Medida 52: “Impulso, dentro del diálogo social tripartito, de la creación de un grupo específico, con la finalidad de estudiar el impacto de género del trabajo a distancia y sus consecuencias para la conciliación, así como otras medidas alternativas de conciliación”.

55

Medida 53: “Elaboración y difusión de una ‘Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado’, para mejorar la información del personal y de los gestores de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada existentes en la AGE en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización”.

56

Medida 54: “Estudio y, en su caso, implantación de nuevas medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal empleado público disminuir, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada, en la semana o semanas subsiguientes”.

Parece importante que las políticas públicas no se limiten en materia de conciliación únicamente a la regulación de permisos, que, si son excesivamente largos comportarán efectos negativos de desprofesionalización y postergación en quienes los disfruten.

Pueden conseguirse efectos fructíferos en el empleo femenino por otros medios, evitando las consecuencias perniciosas que para la carrera profesional de la mujer puede tener el disfrute de permisos, a través de un diseño de la conciliación no sólo ni fundamentalmente como una política familiar, sino también como política de igualdad y empleo, orientada a generar empleo igualitario.

En la línea del PEIO 2008-2011, el nuevo Plan pone especial énfasis en el acceso y la calidad de los servicios de cuidado y atención de menores y personas mayores o dependientes, que puede, además, convertirse en un yacimiento de empleo estable y de calidad. Con todo, el PEIO solo contempla la financiación de los servicios a través de subvenciones con cargo a la asignación tributaria del impuesto sobre la renta de las personas físicas en relación con servicios de atención a menores de 3 años o servicios complementarios a menores para cubrir necesidades de conciliación. Sí hace un llamamiento expreso al estudio del impacto del sistema tributario en la conciliación, que, evidentemente, debería reformarse para contemplar reducciones vinculadas a los gastos que a la economía familiar le comporta la utilización de servicios destinados a la atención de menores o dependientes para materializar su derecho a la conciliación. Quizás con este estudio se pretenda reducir el impacto sobre el presupuesto de las familias causado por las políticas de austeridad en relación con los servicios públicos.

No se menciona, en cambio, el seguimiento del desarrollo de la Ley de Dependencia, tras las políticas de contención del gasto público y la fal-

ta de financiación, ni su impacto en las oportunidades de acceso al empleo y desarrollo profesional de las mujeres ni el impacto de la figura de la cuidadora familiar, que sí incluía el PEIO 2008-2011.

Por lo demás, el Plan trata de mejorar el apoyo a la maternidad del Sistema Nacional de Salud en relación con el embarazo, puerperio, lactancia materna y corresponsabilidad, pero no facilita un acceso a técnicas de reproducción asistida en la cartera de servicios básicos del sistema.

2 La segunda línea de las líneas de actuación se dirige a “fomentar políticas de conciliación en la empresa y en la Administración Pública”, a través de doce medidas de acción que afectan principalmente a análisis de buenas prácticas, a planes de igualdad, a acciones de formación e información y a medidas de flexibilidad de jornada: difusión de buenas prácticas y propuestas de mejoras en empresas con distintivo de igualdad⁴⁷, mejoras en los planes de igualdad en el sector público⁴⁸, financiación de ayudas a la implantación de planes de igualdad en las pequeñas y medianas empresas⁴⁹, estudio del fomento de derechos de conciliación por los trabajadores autónomos dependientes⁵⁰ e impulso de derechos de conciliación por ONG mediante planes de igualdad a través de su valoración frente a posibles subvenciones⁵¹, incorporación de la conciliación y corresponsabilidad en los planes de formación de personas directivas⁵² y en el II Plan de igualdad en la Administración⁵³, estudio del impacto de género del trabajo a distancia y de otras medidas de conciliación en el diálogo social tripartito⁵⁴, elaboración de una guía para facilitar la información sobre conciliación en la AGE y favorecer su utilización⁵⁵, estudio de nuevas medidas de flexibilidad horaria que permitan a los empleados públicos una distribución irregular de su jornada, compensando defectos semanales de jornada con excesos de jornada en semanas posteriores⁵⁶, implantación de pla-



nes en entidades locales⁵⁷ y análisis de buenas prácticas desarrolladas en otros países y trasladables a España⁵⁸.

Se trata, en definitiva, de una batería de medidas dirigidas a la difusión y apoyo a modelos de conciliación y flexibilidad laboral en empresas y administraciones que no deben perder de vista el marco del empleo de calidad: buenas prácticas, impulso de planes de igualdad, campañas informativas, estudios de horarios flexibles en cómputo semanal que favorezcan la conciliación, estudios sobre sistemas de jornada laboral como el trabajo a distancia que no exijan presencia física en el centro de trabajo o que exijan menos horas de presencia... El PEIO 2008-2011 contemplaba ya varias de estas medidas en relación con las empresas, impulsando incluso el conocimiento de medidas de corresponsabilidad para la conciliación del empleo público para convertirlas en referente para el sector privado. En algunos ámbitos, el nuevo plan concreta algo más las medidas al asociarlas a la financiación de ayudas o a medidas concretas de flexibilidad horaria, aunque enunciando la medida en este último caso como “estudio y, en su caso, implantación”.

3 La tercera de las líneas de actuación es “promover el desarrollo de los permisos parentales atendiendo al principio de igualdad entre mujeres y hombres”, y comprende únicamente dos medidas: continuar avanzando en el desarrollo de medidas de conciliación y corresponsabilidad, en particular, en relación con permisos parentales⁵⁹ y ampliar a los supuestos de acogimiento el permiso laboral de reducción de jornada y la prestación de Seguridad Social por menores afectados por cáncer o enfermedad grave⁶⁰.

No concreta el Plan cómo se pretende seguir avanzando en el desarrollo de las medidas de apoyo a la conciliación y corresponsabilidad con especial atención a los permisos parentales. El actual sistema de permisos consolida la división sexual del trabajo e influye negativamente en la tasa de natalidad. Para lograr la corresponsabilidad parece necesario que los permisos sean iguales e

intransferibles. La mayoría de los expertos abogan por la creación de permisos cortos, con cuota masculina, fomentando el blindaje laboral posterior de quienes hayan ejercido esos derechos, y profundizando en las fórmulas de “*keep in touch*”, para mantenerse en contacto con el puesto de trabajo y evitar, así, la desprofesionalización. Pero quizás la omisión más notoria sea en relación con el permiso de paternidad, sin que se contemple su ampliación a cuatro semanas, tal y como estaba previsto en la LOIEHM y se materializó en la Ley 9/2009, cuya entrada en vigor se ha ido posponiendo por períodos anuales. Ni siquiera supeditando la ampliación a que la situación económica lo permita. El incremento de la duración del permiso puede constituir un primer paso hacia la equiparación progresiva y la implantación de permisos parentales igualitarios e intransferibles, que posibilitan, además, una vinculación emocional de los padres con sus hijos e hijas recién nacidos y fomentan su corresponsabilidad.

Opinión positiva merece la ampliación a los supuestos de acogimiento de la reducción de jornada para cuidado de menores afectados por cáncer o enfermedad grave y la prestación correspondiente, aunque supe- ditada a las pautas que marque el Diálogo Social y el Pacto de Toledo.

Objetivo Específico 2.3.

Promover la corresponsabilidad y cambio en los usos del tiempo.

A los efectos de la consecución de este Objetivo Específico 2.3, se plantea como línea de actuación “promover la corresponsabilidad, el cambio cultural en los usos del tiempo y la racionalización de horarios”, y, entre otras medidas, el fomento del reparto equilibrado en los usos del tiempo promovidas por las autoridades educativas⁶¹, la racionalización de horarios en cooperación con los medios de comunicación⁶², el apoyo de buenas prácticas en organizaciones y empresas⁶³, las experiencias piloto de trabajo en red mediante la utilización de nuevas tecnologías en la Administración Gene-

57

Medida 55: “Impulso de la implantación de planes de conciliación en entidades locales, en colaboración con la Federación Española de Municipios y Provincias, que puedan servir como ejemplo de buenas prácticas de cara a su difusión a nivel nacional”.

58

Medida 56: “Análisis de las buenas prácticas desarrolladas por otros países, e implantación cuando sean aplicables a la realidad de nuestro país”.

59

Medida 57: “Seguir avanzando en el desarrollo de medidas que apoyen la conciliación y corresponsabilidad con especial atención a los permisos parentales”.

60

Medida 58: “Ampliación a los supuestos de acogimiento familiar simple y acogida familiar provisional, establecidas en el Código Civil o, en su caso, en las leyes civiles de las Comunidades Autónomas, del derecho a la reducción de jornada por la persona trabajadora, en el caso de menores afectados por cáncer o por cualquiera otra enfermedad grave, así como de la protección de Seguridad Social, dentro de las pautas que se marquen en el marco del Diálogo Social y en el Pacto de Toledo”.

61

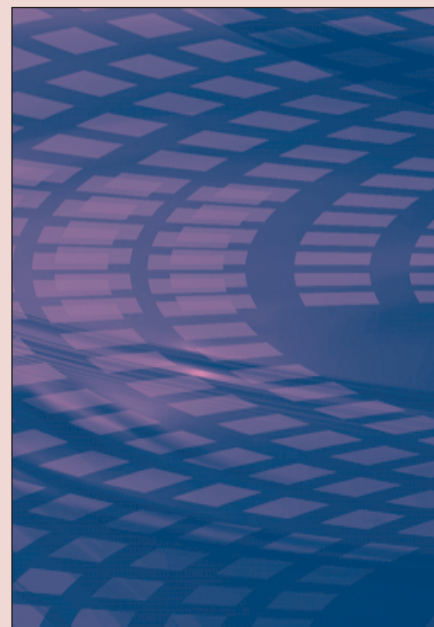
Medida 59: “Desarrollo de acciones para fomentar un reparto más equilibrado de los usos del tiempo y la corresponsabilidad, en el marco de los programas de educación para la igualdad de oportunidades promovidos por las autoridades educativas y de igualdad”.

62

Medida 60: “Trabajar por la racionalización de horarios en cooperación con los medios de comunicación para ajustar su programación con el fin de que contribuya a ello”.

63

Medida 61: “Apoyo a la difusión pública de buenas prácticas de organizaciones, empresas, cargos políticos, económicos y sociales que hacen un uso racional, armónico y corresponsable del tiempo”.





Medida 62: “Desarrollo de experiencias piloto de trabajo en red mediante la utilización de las nuevas tecnologías, en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo”.

65

Medida 63: “Identificación y difusión de buenas prácticas de planificación urbanística y movilidad urbana y rural, que tengan una incidencia favorable para facilitar la conciliación y la corresponsabilidad y la autonomía de las personas”.

66

Medida 64: “Actuaciones dirigidas a la difusión, sensibilización y fomento de la parentalidad positiva y de programas de apoyo a la crianza de las hijas e hijos, orientados a fortalecer la capacidad y la responsabilidad familiar y comunitaria, facilitando a las personas para que ejerzan responsabilidades parentales, pautas de crianza positivas de los niños, niñas y adolescentes a su cargo, atendiendo a su interés superior, en un entorno no violento”.

67

Medida 65: “Impulso de la adopción de medidas legislativas en materia de derecho civil, para fomentar la corresponsabilidad, tanto durante la convivencia de los progenitores como cuando esta ya no exista”.

68

Medida 66: “Realización de un estudio sobre la situación y las necesidades existentes en relación a los usos del tiempo, los horarios, las guarderías y otros servicios de cuidados, que tenga en cuenta, entre otras, las singularidades de las necesidades en infraestructura y organizativas derivadas de aplicar el principio de conciliación a diferentes medios territoriales, sean estos rurales o urbanos”.

ral del Estado⁶⁴, el apoyo de buenas prácticas de planificación y movilidad urbana y rural⁶⁵, la parentalidad positiva⁶⁶, y la adopción de medidas legislativas civiles para fomentar la corresponsabilidad tanto si los progenitores conviven como si no lo hacen⁶⁷.

En primer lugar, el Objetivo Específico 2.3 contempla medidas referidas a usos del tiempo y racionalización de horarios. De entre ellas, los medios de comunicación se han hecho eco de las gestiones llevadas a cabo por la Ministra de Sanidad en relación con la relativa a la racionalización de horarios en cooperación con los medios de comunicación, en concreto con las televisiones, y con la conveniencia de adelantar el prime time. Convirtiéndose de este modo en la medida más mediática del PEIO 2014-2016, lo que –sin desconocer la trascendencia de la medida– demuestra una injusta amortización mediática del resto de medidas del PEIO 2014-2016.

En segundo lugar, el Objetivo Específico 2.3 contempla medidas referidas a la corresponsabilidad, integrando el concepto de parentalidad positiva que suena más propio de un plan para la familia que de un plan para la igualdad. La parentalidad positiva se refiere a un comportamiento respetuoso con el interés superior del niño y sus derechos. Un padre positivo es el que atiende, potencia, guía y reconoce a sus hijos como personas de pleno derecho, no es permisivo y conlleva el establecimiento de los límites necesarios para que los niños

desarrollen sus potencialidades, todo dentro de un entorno de educación sin violencia física o psicológica.

Hay dos ausencias importantes dentro este Objetivo Específico. La primera ausencia son las medidas de política pública del tiempo, como programación del horario de las ciudades o bancos de tiempo, medidas a las cuales se alude en el artículo 24 de la LOIEMH. Aunque es verdad que en la medida 55, dentro del Objetivo Específico 2.3, se alude a los planes locales de conciliación, dentro de los cuales se deberían desarrollar estas medidas de política pública del tiempo, la cuestión merece una mejor visibilización. Y la segunda ausencia es la reforma de las normas laborales dirigida a una mejor corresponsabilidad, cuando la primera de las conclusiones del Informe de la Subcomisión creada en el seno de la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados para el estudio de la racionalización de horarios, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad, de 26.9.2013, publicado el 10.10.2013 en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, precisamente contempla la necesidad de una nueva ley de conciliación y corresponsabilidad, añadiendo al respecto que, “en cualquier caso, esta Subcomisión entiende que el Gobierno deberá incorporar las recomendaciones que se derivan de las consideraciones de este Informe en los Planes de Igualdad y Conciliación que se desarrollen”.

Objetivo Específico 2.4.

Incrementar el conocimiento sobre conciliación y corresponsabilidad.

A los efectos de la consecución de este Objetivo Específico 2.4, se plantea como línea de actuación “diagnosticar la evolución de las necesidades existentes”, y, cuando menos, la realización de un estudio sobre situación y necesidades existentes en relación a tiempos y horarios, en especial considerando la conciliación en entornos rurales y urbanos⁶⁸. Se trata de una medida que, siendo una sola y por su contenido, no justifica, desde una perspectiva sistemática, su separación en un Objetivo Específico.

D E R E C H O E S P A Ñ O L

**CRÓNICA DE LA
JURISPRUDENCIA
DEL TRIBUNAL
CONSTITUCIONAL SOBRE
IGUALDAD DE GÉNERO
(año 2013)**

CHRONICLE OF THE SPANISH
CONSTITUTIONAL COURT CASE ON
GENDER EQUALITY (YEAR 2013)

RICARDO PEDRO RON LATAS

Catedrático E.U. de Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Universidade da Coruña

Magistrado Suplente. Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

CARMEN NÚÑEZ FIAÑO

Magistrada Suplente

Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.



RESUMEN

Este estudio aborda el análisis de las sentencias dictadas en aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres por el Tribunal Constitucional el año 2013. El estudio se centra en el estudio de las dos sentencias más relevantes en este terreno que ha producido el Tribunal Constitucional en el año 2013.

Palabras clave: Tribunal Constitucional-Principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

ABSTRACT

This study tackle the analysis of judgments dictated in application of the principle of equal treatment and opportunities between women and men by the Constitutional Court of Justice of Spain during the year 2013. The article will centre in the study of the most notable sentences in this terrain that has produced the Constitutional Court during the year 2103.

Keywords: Constitutional Court of Justice of Spain-Principle of equal treatment and opportunities between women and men.

1

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional dictada en aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres durante el año 2013 presenta únicamente dos resoluciones realmente reseñables. La primera de ellas, aunque no aborda directamente el tema de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, entendemos que resulta interesante desde el punto de vista más amplio de la no discriminación, en esta ocasión por motivo de orientación sexual.

2

Esta primera sentencia de nuestro Tribunal Constitucional, dictada con el núm. 41/2013, en fecha (curiosamente) 14 de febrero, tuvo por objeto la interpretación de la disposición adicional 3^a de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre de medidas en materia de seguridad social, por entender el Juzgado de lo Social núm. 33 de los de Barcelona –mediante, lógicamente, cuestión de inconstitucionalidad– que la misma podría ser contraria al art. 14 CE, en concreto –ya se dejó escrito–, si resultaba o no discriminatoria por causa de orientación sexual.

3

Como es bien sabido, la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, supuso la plasmación normativa del Acuerdo sobre Medidas en materia de Seguridad Social, suscrito el 13 de julio de 2006 por el Gobierno español, la Unión General de Trabajadores, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y la

Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, que, a su vez, traía causa de la Declaración para el Diálogo Social firmada por los mismos interlocutores el 8 de julio de 2004. Entre los fines que impulsaron dicha ley se encontraba el propósito de modernización del sistema, abordando situaciones creadas por las nuevas realidades familiares. Entre esas nuevas realidades sociales el legislador otorgó especial consideración a las parejas de hecho, reconociendo su derecho al acceso a la pensión de viudedad, hasta entonces proscrito tanto judicial como normativamente.

La normativa de Seguridad Social, en efecto, venía exigiendo la presencia de vínculo matrimonial en la pareja para poder acceder a las pensiones de viudedad del sistema de Seguridad Social. Ya en una antigua sentencia del Tribunal Constitucional 184/1990, de 15 de noviembre se declaraba que la exigencia del vínculo matrimonial como presupuesto para acceder a la pensión de viudedad establecida dentro del sistema público de Seguridad Social no pugnaba con el art. 14 CE, por cuanto que “el matrimonio y la convivencia extramatrimonial no son realidades equivalentes. El matrimonio es una institución social garantizada por la Constitución, y el derecho del hombre y de la mujer a contraerlo es un derecho constitucional (art. 32.1)... Nada de ello ocurre con la unión de hecho *more uxorio*, que ni es una institución jurídicamente garantizada ni hay un derecho constitucional expreso a su establecimiento”.

Por consiguiente, nada se oponía constitucionalmente a que el legislador, dentro de su amplísima libertad de decisión, dedujese razonablemente consecuencias de esa diferente situación de partida, por lo que no serían



necesariamente incompatibles con el art. 39.1 CE, ni tampoco con el principio de igualdad, las medidas de los poderes públicos que otorgasen un trato distinto y más favorable a la unión familiar que a otras unidades de convivencia, ni aquellas otras medidas que favorecían el ejercicio del derecho constitucional a contraer matrimonio. Así pues, siendo el derecho a contraer matrimonio un derecho constitucional, el legislador podía establecer diferencias de tratamiento entre la unión matrimonial y la puramente fáctica, concluyéndose –insistimos, por el propio Tribunal Constitucional– que la diferencia de trato en la pensión de viudedad entre cónyuges y quienes convivían de hecho sin que nada les impidiese contraer matrimonio no resultaba arbitraria o carente de fundamento, ni resultaba discriminatoria desde la perspectiva del art. 14 CE, pues la exigencia del vínculo matrimonial para tener derecho a la pensión de viudedad no se encontraba por aquel entonces privada de justificación objetiva y razonable.

La norma, en un intento de acercarse a las nuevas realidades sociales, otorgó nueva redacción al art. 174 de la Ley General de la Seguridad Social, permitiendo que las parejas de hecho pudieran acceder a las pensiones de viudedad, siempre y cuando acreditasen, además de los requisitos establecidos para las situaciones de matrimonio, una convivencia estable y notoria durante al menos cinco años, así como dependencia económica del conviviente sobreviviente en un porcentaje variable en función de la existencia o no de hijos comunes con derecho a pensión de orfandad. Excepcionalmente, la norma también otorgaba la posibilidad de obtener la pensión de viudedad cuando el hecho causante se hubiera producido con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 40/2007, esto es, cuando el deceso del causante se hubiera producido con anterioridad al 1 de enero de 2008.

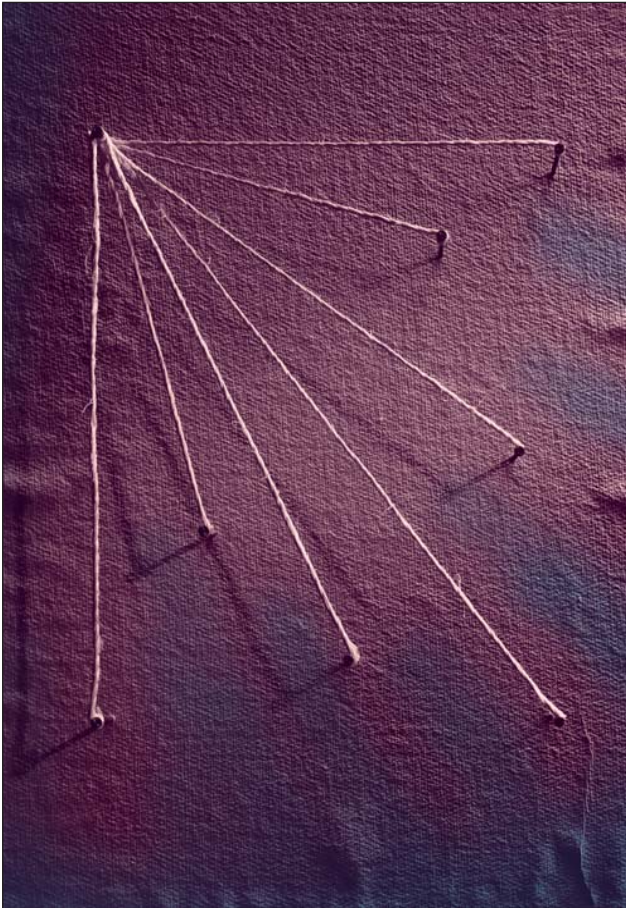
En efecto, la disposición adicional 3ª de la Ley 40/2007 –rubricada justamente “pensión de viudedad en supuestos especiales”– permitía reconocer al derecho a pensión de viudedad en tales ocasiones cuando, por lo que aquí interesa, concurrieran las siguientes circunstancias: **a** que a la muerte del causante, reuniendo éste los requisitos de alta y cotización a que se refiere el apartado 1 del artículo 174 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, no se hubiera podido causar derecho a pensión de viudedad; **b** que el beneficiario hubiera mantenido convivencia ininterrumpida, como pareja de hecho en los términos establecidos en el primer inciso, párrafo cuarto, artículo 174.3 de la Ley General de la Seguridad Social, durante, al menos, los seis años anteriores al fallecimiento de éste; **c** que el causante y el beneficiario hubieran tenido hijos comunes; y **d** que el beneficiario no tenga reconocido derecho a pensión contributiva de la Seguridad Social.

4

Así las cosas, el Juzgado de lo Social núm. 33 de Barcelona, atendiendo a la previsión normativa, planteó en su momento cuestión de inconstitucionalidad respecto de esa disposición adicional 3ª, por entender que podría ser contraria al art. 14 CE. La razón era sencilla: la norma podría comportar un trato desfavorable por causa de la orientación sexual, ya que el requisito de haber tenido hijos en común, entendía el órgano judicial, puede resultar de muy difícil o imposible cumplimiento para las parejas de hecho homosexuales. Y ello porque, además de la imposibilidad biológica, en aquel momento el derecho de las parejas del mismo sexo a la adopción sólo había sido reconocido únicamente en algunas Comunidades Autónomas. De este modo, la exigencia del referido requisito, aparentemente neutral, podría suponer, siempre según el Juzgado de Barcelona, un trato discriminatorio para las parejas de hecho del mismo sexo, por su efecto excluyente de la pensión de viudedad.

Como planteamiento previo (y necesario) de lo que se dirá más adelante, conviene poner de manifiesto que el Tribunal Constitucional, frente a la invocación del Juzgado promotor de la cuestión –con el fin de reforzar sus argumentos sobre la posible inconstitucionalidad de la norma– de la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo, y de la sentencia del Tribunal de Justicia de la UE, de 1 de abril de 2008 (C-267/2006), dictada en relación con el principio de igualdad de trato e interdicción de discriminación del Derecho de la Unión Europea, decidió (de manera más que discutible) que tanto la norma comunitaria como la sentencia no resultaban relevantes para resolver el pleito.

De un lado –así lo entendió el Tribunal Constitucional– porque resulta ajeno a la jurisdicción del Tribunal Constitucional controlar la compatibilidad de un precepto legal con el Derecho de la Unión Europea, toda vez que este ordenamiento no integra en sí mismo el canon de constitucionalidad bajo el que hayan de examinarse las Leyes del Estado español, ni siquiera en el caso de que la supuesta contradicción sirviera para fundamentar la pretensión de inconstitucionalidad de una Ley por oposición a un derecho fundamental, atendiendo a lo dispuesto en el art. 10.2 CE (a cuyo tenor las normas constitucionales que reconocen los derechos y libertades han de interpretarse “de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”), pues en tal supuesto la medida de la constitucionalidad de la Ley enjuiciada seguiría estando integrada por el precepto constitucional definidor del



derecho o libertad, si bien interpretado, en cuanto a los perfiles exactos de su contenido, de conformidad con los tratados o acuerdos internacionales de que se trate, incluidos, en su caso, los Tratados de la Unión Europea y la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea, que tiene la misma eficacia jurídica vinculante que los Tratados. Y del otro, porque las prestaciones de la Seguridad Social no están comprendidas en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78/CE, como lo confirma la propia sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 1 de abril de 2008, asunto C-267/2006.

5

Sobre esta base, el Tribunal Constitucional comienza reconociendo el avance social que supone la Ley 40/2007, extendiendo los beneficios de la pensión de viudedad a las parejas de hecho estables (tanto heterosexuales como homosexuales), aunque (de ahí que se trate de un mero avance) sin llegar a la plena equiparación en el régimen jurídico de las prestaciones de viudedad entre los matrimonios y las parejas de hecho. Y así, teniendo presente que la configuración legal de las pensiones de viudedad presenta como fin primordial el de compensar frente a un daño, cual es la falta o minoración de unos ingresos de los que participaba el cónyuge supérstite, no es menos cierto que

ello no impide que el legislador pueda configurarla legítimamente, condicionando su reconocimiento o su cuantía a la existencia de un estado real de necesidad del supérstite o de dependencia económica del causante, así como, en su caso, a la existencia de cargas familiares, que es justo lo que sucede con la ordenación de la pensión de viudedad en el caso de parejas de hecho estables que introduce la Ley 40/2007, de tal suerte que su reconocimiento se fundamenta en la concurrencia de una situación real de necesidad del supérstite, en función de su nivel de ingresos propios y de la existencia o no de cargas familiares.

Sin embargo, esa necesidad de hijos comunes para el acceso a la pensión, entendía el Juzgado promotor, podría encajar en la discriminación por causa de orientación sexual, que aparece en el art. 14 CE como uno de los concretos supuestos en que queda prohibido un trato discriminatorio, circunstancia incluida en la cláusula “cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Por contra, el Tribunal Constitucional entendió que el enjuiciamiento sobre la constitucionalidad del precepto legal cuestionado debía comenzar por su escrutinio desde la perspectiva de la cláusula general de igualdad del primer inciso del art. 14 CE, toda vez que el requisito legal no tiene en cuenta la orientación sexual de la pareja de hecho como factor determinante del excepcional acceso retroactivo a la pensión, sino la existencia o inexistencia de descendencia común, biológica o adoptiva. Y ello por una sencilla razón: el requisito normativo se exige a todas las parejas de hecho, con independencia de que sus componentes sean de distinto o del mismo sexo. De este modo, la determinación de si la diferencia de trato que el referido requisito legal contenido en la letra c) de la disposición adicional 3^a de la Ley 40/2007 establece entre parejas de hecho con hijos en común y parejas de hecho que no hubiesen tenido hijos comunes, debía centrarse en si (atendiendo a la doctrina general en material de igualdad de trato) la misma respondía a una finalidad objetivamente justificada, razonable y proporcionada.

6

Y la respuesta del Tribunal Constitucional no pudo ser más rotunda: el precepto legal cuestionado establece una diferencia de trato entre parejas de hecho que no responde a una justificación objetiva y razonable en función del objetivo perseguido. En primer lugar, porque el requisito legal no puede ser entendido como un indicador inequívoco de la existencia efectiva de la relación de convivencia *more uxorio* que se pretende proteger, pues ni la circunstancia de haber tenido hijos en común acredita una mayor estabilidad o solidez de la unión de hecho, ni dicha circunstancia constituye el único medio de prueba posible sobre la estabilidad de la pareja.



En segundo término, aunque la libertad de configuración legal del sistema de Seguridad Social permite al legislador considerar como merecedoras de mayor protección aquellas situaciones de necesidad en las que existan cargas familiares para el superviviente, porque entienda que en tales supuestos se acrecienta el daño económico que para el sobreviviente resulta de la disminución de ingresos producida por el fallecimiento del causante, y aunque además la mayor situación de dependencia económica que puede suponer, al menos en hipótesis, la existencia de hijos en común de la pareja de hecho a cargo del miembro superviviente (cuando los hijos sean menores de edad o discapacitados) podría considerarse como justificación objetiva y razonable del requisito legal cuestionado; a pesar de todo ello, decimos, el Tribunal Constitucional entiende que los propios términos en que dicho requisito aparece formulado en la disposición adicional 3ª de la Ley 40/2007 privan de fundamento a semejante conclusión.

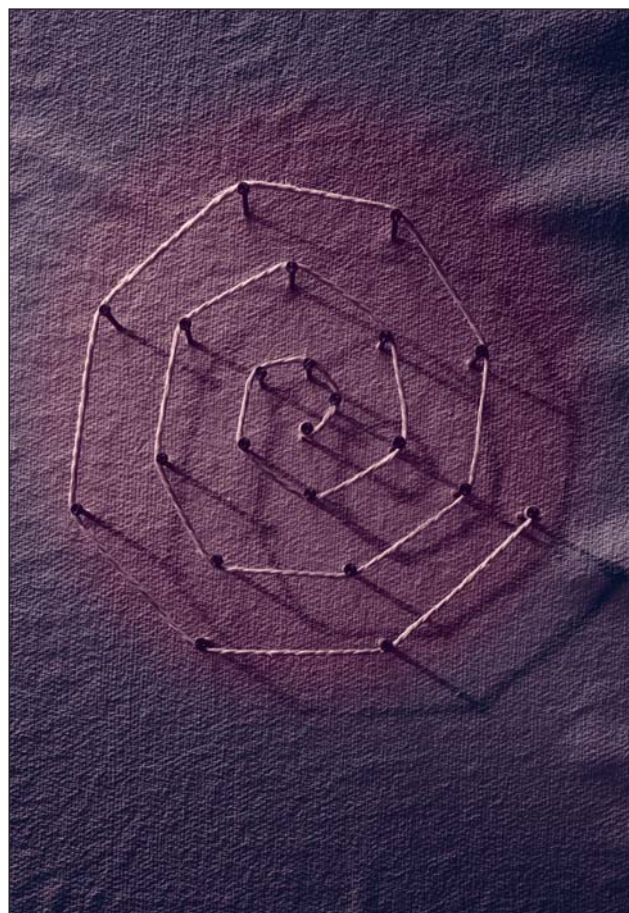
Y es que, en efecto, que el precepto cuestionado exija únicamente que “el causante y el beneficiario hubieran tenido hijos comunes”, ello significa que, cumplidos los restantes requisitos que señala el legislador, se puede acceder a la pensión de viudedad tanto si existen hijos comunes como si los mismos no han sobrevivido al causante o no se encuentran ya a cargo del superviviente por ser mayores de edad. Es decir, que cumplida la exigencia de que la pareja de hecho hubiese tenido hijos en común, resulta indiferente para el acceso a la pensión su convivencia o no con sus progenitores, su dependencia económica del superviviente, o incluso si sobreviven al causante o han fallecido. De este modo, lo relevante para el legislador en el precepto cuestionado no es que sobrevivan hijos comunes de la pareja de hecho, que dependan económicamente del progenitor superviviente, sino, exclusivamente, que la pareja de hecho haya tenido descendencia en común.

En consecuencia, la diferencia de trato que establece el requisito legal cuestionado, entiende el Tribunal Constitucional, se revela así carente de una justificación objetiva y razonable, porque no responde a la finalidad de la pensión de viudedad, cual es resarcir frente al daño que se produce al actualizarse la contingencia (la muerte del causante) por la falta o minoración de ingresos de los que participaba el superviviente. No sólo eso, dicho requisito, además de carecer de justificación, resulta de imposible cumplimiento, por razones biológicas, tanto para las parejas de hecho formadas por personas del mismo sexo como para las parejas de hecho de distinto sexo que no pudieron tener hijos por causa de infertilidad, a lo que ha de añadirse que la posibilidad de adopción de niños por las parejas de hecho ha estado vetada en nuestro ordenamiento jurídico hasta fechas relativamente recientes, lo que significa que el requisito cuestionado tampoco

podía ser cumplido por vía de adopción en el caso de aquellas parejas de hecho en las que el fallecimiento de uno de sus miembros se produjo antes de la entrada en vigor de la normativa legal autonómica aplicable en cada caso que permite la adopción conjunta a las parejas de hecho, del mismo o de distinto sexo.

7

Con todo, no puede dejar de mencionarse que la sentencia 41/2013 cuenta con un extenso voto particular, formulado por el actual presidente del Tribunal Constitucional, al que se adhirieron tres Magistrados más. En él, se discrepa del parecer mayoritario del Pleno del Tribunal Constitucional, en atención a que el requisito de haber tenido hijos comunes era un requisito legal razonable, atendidos los limitados recursos económicos del sistema de Seguridad Social. Y es que, entiende el voto particular, haber tenido hijos en común implica la existencia de mayores cargas familiares, anteriores y/o posteriores al hecho causante, cuya atención incide en todo caso sobre la capacidad económica del superviviente, y su valoración por el legislador. Por tanto, encaja perfectamente en la lógica de esta prestación dirigida a compensar el daño que la muerte del causante produce en el beneficiario por la falta o minoración de ingresos de los que participaba, sin que resulte desprovisto de sentido pre-





sumir que este daño es mayor cuando han existido hijos comunes. Además, finaliza el voto particular, el requisito cuestionado desplegaba una segunda virtualidad: constituir un indicio probatorio concluyente de la existencia de la pareja de hecho

8

La segunda de las sentencias del Tribunal Constitucional objeto aquí de comentario es la número 173/2013, de 10 de octubre. En ella, al contrario de lo que sucedía con la anterior, sí que se aborda el tema del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. El tema objeto de enjuiciamiento en ella resulta ser un tema ya tradicional en nuestra legislación laboral. Me estoy refiriendo al período de prueba, vetusta institución incluida en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores, que mantiene en esencia su regulación desde la primera redacción del citado Estatuto allá por los años ochenta del siglo pasado.

El período de prueba se configura desde la primera norma estatutaria laboral como un pacto típico del contrato de trabajo, que permite su revocación *ad nutum*, esto es, en cualquier momento por cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa, pagar indemnización o someterse a requisito de forma alguno. Se trata, por lo tanto, de un auténtico supuesto de “despido libre”, que como tal legitima al empresario para extinguir libremente la relación contractual mientras se mantenga viva. No obstante, esta posibilidad de solución libérrima por parte del empleador no es omnímoda, se encuentra limitada, y uno de esos límites es precisamente el desistimiento empresarial durante el período de prueba mediando discriminación o vulneración de algún derecho fundamental.

Y es que, si bien la causa del desistimiento empresarial no resulta por regla general indagable, dicha regla quiebra si, desde la perspectiva constitucional, la facultad de resolución del contrato se demuestra ilícita. El libre desistimiento se encuentra así limitado en el sentido de que no se puede hacer valer en contra de un derecho fundamental o basada en motivos discriminatorios; lo cual, dicho de otro modo, supone que la indagación que quiera mostrar la presencia de una discriminación o vulneración de algún derecho fundamental estará plenamente ajustada a Derecho. Esto, que es ya consolidada jurisprudencia, permite al trabajador que haya visto resuelta su relación laboral atacar frontalmente (demandando por despido, claro está) la decisión empresarial extintiva, pero siempre que en el pleito alegue, eso sí, que aquélla fue realizada mediando causa discriminatoria o atentatoria de derechos fundamentales. Pero para traer a discusión en el proceso esa presunta vulneración constitucional no basta para que el juzgador acepte

rastrear la causa cierta de la extinción, es necesario, además, que se aporten indicios suficientes que hagan presumir que el empleador actuó motivado por represalia o discriminación. De este modo, si el juzgador encuentra suficientes esos indicios, se invertirá el *onus probandi* y deberá ser el empresario el encargado de demostrar que ha habido una causa no discriminatoria para despedir.

9

Sobre esta base, el problema que se le planteó al Tribunal Constitucional fue si, ante una afirmación consistente y coherente de discriminación o vulneración de algún derecho fundamental por parte del trabajador en pleito, sigue resultando necesario que genere una razonable sospecha o presunción en su favor con el fin de que tenga que ser el empresario el que deba referir con probanza la concurrencia de razones convincentes de naturaleza laboral que excluyan cualquier otra intención, al efecto de impedir que la decisión extintiva sea calificada como un despido nulo. Esto, que podría parecer un cambio repentino de una doctrina ya consolidada, se entiende si uno presta atención a la reforma operada en el Estatuto de los Trabajadores por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Y es que, desde la entrada en vigor de esta última norma, el art. 55.5 de la norma estatutaria considera nulo todo despido de trabajadoras embarazadas (tenga o no conocimiento el empresario), salvo que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo. Es decir, que la norma ahora configura un supuesto de nulidad objetiva, y que actúa en toda situación de embarazo, al margen de que existan o no indicios de tratamiento discriminatorio o, incluso, de que concurra o no un móvil de discriminación, al ser la finalidad esencial de la norma la de combatir los despidos discriminatorios por razón de embarazo, utilizando para ello el legislador una garantía objetiva y automática, que otorga la protección al margen de cualquier necesidad de prueba del móvil discriminatorio.

10

El Tribunal Constitucional, pues, lo que debía decidir en ésta su sentencia 173/2013, de 10 de octubre, era si esa garantía objetiva y automática debía actuar también en los supuestos de desistimiento empresarial durante el período de prueba. Pues bien, la respuesta que dio el Tribunal Constitucional a dicho interrogante resulta, a nuestro modo de ver, sorprendente. Sobre todo si se presta atención al hecho de que el propio Tribunal Constitucional (por todas, sentencia 92/2008, de 21 de julio) ha afirmado que



ese mecanismo de garantía reforzada en la tutela de las trabajadoras embarazadas posee una clara relevancia constitucional, por cuanto que dispensa a la trabajadora de una prueba que en ocasiones puede ser enormemente complicada y cuya exigencia limitaría la eficacia del derecho fundamental; es más, el Tribunal Constitucional concluye incluso que con relación a todo ello no puede el órgano judicial efectuar una interpretación restrictiva y ajena a las reglas hermenéuticas en vigor que prive al precepto legal de aquellas garantías establecidas por el legislador y con las que la trabajadora podía razonablemente entenderse amparada en su determinación personal, pues con ello se estaría impidiendo la efectividad del derecho fundamental de acuerdo con su contenido previamente definido. En suma, si la finalidad de la norma es proporcionar a la trabajadora embarazada una tutela más enérgica que la ordinaria que se venía ofreciendo frente a la discriminación, dispensándola de la carga de acreditar indicio alguno sobre la conculcación del derecho fundamental cuando se produce la extinción de su contrato, no se acaba de entender que el intérprete constitucional distinga según se trate o no de contratos sometidos a período de prueba.

Como no podía ser de otro modo, lo primero que hace la sentencia que nos ocupa es descartar sin rubor la aplicabilidad de esa su doctrina a supuestos de trabajadoras sometidas a período de prueba, estimando que se trata de casos “sustancialmente” diferentes. La razón que da para ello es que el supuesto del art. 55.5 del Estatuto de los Trabajadores se refiere a un despido, y no a una extinción del contrato laboral durante el período de prueba. Y este razonamiento, según el Tribunal Constitucional, satisface plenamente las exigencias del canon de razonabilidad y motivación reforzadas del derecho fundamental del derecho a la tutela judicial efectiva, que impone la afectación del derecho a la no discriminación por razón de sexo.

En efecto, para el Tribunal Constitucional la normativa sobre despido de la trabajadora embarazada no resulta aplicable a las extinciones del contrato en el período de prueba, pues entre ambas instituciones existen suficientes diferencias sustantivas como para justificar un tratamiento diferenciado, reforzado en el caso del despido, en cuanto decisión necesariamente causal y motivada y cuya trascendencia para la efectividad del derecho a la no discriminación por razón de sexo de las trabajadoras embarazadas resulta indudablemente mayor. Y esta interpretación, continúa afirmando, no resulta constitucionalmente reprochable, dado que no priva de las necesarias garantías antidiscriminatorias a las extinciones del contrato de trabajo durante el período de prueba, que, pese a no exigir siquiera causa ni motivación de ningún tipo

(pudiendo responder, por su propia naturaleza, a la pura voluntad empresarial) no pueden, claro está, vulnerar derechos fundamentales. De este modo, en los supuestos de desistimiento empresarial de trabajadoras embarazadas durante el período de prueba, sigue exigiéndose a la trabajadora aportar indicios de discriminación suficientes y, en tal supuesto, como consecuencia de la inversión de la carga de la prueba, corresponderá a la empleadora rebatirlos justificando que su actuación fue absolutamente ajena a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales.

11

Por último, mencionar que la sentencia cuenta con dos extensos votos particulares. Sin embargo, de ellos sólo suscita especial interés el segundo de ellos, formulado por cuatro magistrados del Tribunal. En él se discrepa de la sentencia sugiriéndose que el canon utilizable en los supuestos de ceses contractuales de mujeres embarazadas no debiera ser el del art. 24.1, reforzado con el art. 14 CE, sino el canon propio del derecho sustantivo, ya que el uso recurrente de este canon, el reforzado del art. 24 CE, dota de un exceso de protagonismo a la intermediación judicial no reparadora frente a la infracción del derecho sustantivo concernido, cuya vulneración originaria reside en el acto empresarial no anulado en el proceso. Las claves del canon constitucional deberían de haber sido esta vez, por lo tanto, las propias del art. 14 CE: concurrencia del perjuicio, afectación del factor protegido a un miembro del colectivo tutelado, equiparación de la protección en todas las situaciones asimilables en el que aquel factor se presente y, en fin, generalización de una idéntica cobertura a lesiones objetivas o intencionales. Concluye el voto afirmando que el art. 14 CE no consagra la promoción de la maternidad o de la natalidad; pero no es menos verdad que sí excluye toda distinción o trato peyorativo a la mujer en la relación laboral fundado en dichas circunstancias. Las determinaciones normativas, los actos empresariales o las interpretaciones que diferencien la tutela antidiscriminatoria entre situaciones que precisen, por razón de embarazo, la misma protección, serán, en suma, contrarias al art. 14 CE por imperativo constitucional. Solo así se asegura el contenido esencial del derecho en la máxima irradiación que exige una norma de sistema, como es la interdicción de discriminación, cuyos presupuestos conceptuales se entrelazan de manera inescindible con la noción de igualdad sustancial, al responder a un propósito de reequilibrio y superación en nuestro Estado Social de Derecho de ciertos tratamientos peyorativos que sufren grupos o colectivos en razón de un elemento que los caracteriza, y cuya vulneración atenta contra los valores de la dignidad de la persona y los derechos inviolables que le son inherentes.

FORO DE DEBATE

El mercado de trabajo femenino en Andalucía: La visión de la Cámara andaluza a lo largo de nueve legislaturas

RAFAEL CANO SILVA

Funcionario del Cuerpo Técnico del Parlamento de Andalucía.



RESUMEN

El mercado de trabajo femenino es un tema de permanente actualidad por la desigualdad existente respecto al mercado de trabajo masculino; actualidad y desigualdad que se han visto aumentadas por la actual crisis económica. Este trabajo se centra en una de las Instituciones fundamentales de la sociedad andaluza, que ha de impulsar la igualdad y la eliminación de la discriminación de la mujer respecto al mundo laboral, como es el Parlamento de Andalucía.

Concretamente, se estudia, en primer lugar las competencias de la Comunidad Autónoma, para centrarse posteriormente en la Cámara andaluza. Se realiza un análisis de los discursos de investidura de los Presidentes de la Junta de Andalucía, como expresión de la voluntad política del ejecutivo ante el legislativo, para continuar con un examen de todas las iniciativas parlamentarias presentadas en el Parlamento de Andalucía relativo al mercado de trabajo femenino.

Palabras clave: Mercado de trabajo femenino, empleo, discriminación, iniciativas parlamentarias, igualdad, Parlamento de Andalucía.

ABSTRACT

The female labour market is currently a highly topical question because of the inequality that exists in comparison with the labour market of men, currently and inequality that have been increased by the current economic crisis. This article is focused on one of the fundamental institutions of the Andalusian society, which is responsible for promoting equality and eliminating discrimination against women in the labour market, such as the Andalusian Parliament.

Specifically, it begins with the study of the competences of the Autonomous Region of Andalusia, to focus subsequently on the Andalusian Parliament. It takes an analysis of the investiture speeches of the Presidents of the Andalusian Regional Government, as an expression of the political will of the Executive to the Legislature, to continue with a review of all the parliamentary initiatives presented in the Parliament of Andalusia relative to the female labour market.

Keywords: Female labour market, employment, discrimination, parliamentary initiatives, equality, Parliament of Andalusia.

I. CONSIDERACIONES GENERALES

1

Competencias.

Es de máxima importancia la concreción de los límites competenciales, puesto que ellas configurarán el cuadro normativo bajo el cual se hará posible el principio de igualdad de hombres y mujeres en cualquier ámbito, y específicamente, en el que aquí atañe, el mercado de trabajo femenino.

Es necesario constatar que, en relación al mercado de trabajo femenino, se afectan varias competencias a las que aludo sucintamente. En primer lugar, el apartado 1º del artículo 73 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, bajo la rúbrica “*Políticas de género*”, establece que corresponde a la Comunidad Autónoma de Andalucía, la competencia exclusiva en materia de políticas de género, respetando lo establecido por el Estado en el ejercicio de la competencia que le atribuye el artículo 149.1.1 de la Constitución. Dicha competencia incluye, en todo caso:

1 La promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos, y se atribuye expresamente a la Comunidad Autónoma la facultad de dictar normativas propias o de desarrollo en esta materia.

2 La planificación y ejecución de normas y planes en materia de políticas para la mujer, así como el establecimiento de acciones positivas para erradicar la discriminación por razón de sexo.

3 La promoción del asociacionismo de mujeres.

En segundo lugar, la Comunidad Autónoma de Andalucía tiene competencias en materia de actividad económica y de empleo, relaciones laborales y seguridad social, tal como establecen los artículos 58 y 63 de su Estatuto de Autonomía, respectivamente¹.

Todo ello, podríamos sintetizarlo bajo la denominación de fomento respecto al mercado de trabajo, sin perjuicio de la competencia estatal, al

1

Véase el apartado 2º del artículo 58 y el 1º del artículo 63.1 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, Estatuto de Autonomía para Andalucía.

2

El empleo no es contemplado como competencia específica en la Constitución española, a diferencia de lo establecido en el Estatuto de Autonomía para Andalucía que si lo contempla como título competencial específico, tal como prevé el artículo 63 del mismo.

3

Véase art. 149.1.7º de la Constitución por el cual, “el Estado tiene competencia exclusiva sobre (...) [la] Legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas”.

4

Véase el art. 149.1.13 CE.

5

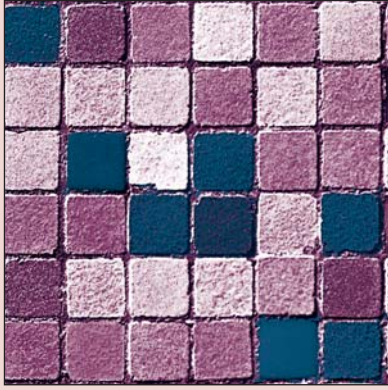
Respetando lo establecido por el Estado en el ejercicio de la competencia que le atribuye el artículo 149.1.1 de la Constitución.

6

El artículo 73 EAA atribuye expresamente a la Comunidad Autónoma la facultad de dictar normativas propias o de desarrollo en esta materia.

7

Véanse los artículos 1 y 4.1 in fine del Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías. (BOJA núm. 177 de 10/09/2013, págs. 6 y 7).


8

Artículo 1.1 CE.: “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.”

9

Artículo 9.2 CE.: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”

10

Artículo 14 CE.: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

11

Artículo 35.1 CE.: “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”

12

Artículo 169 EAA. [Políticas de empleo] “**1.** Los poderes públicos fomentarán el acceso al empleo de los jóvenes y orientarán sus políticas a la creación de empleo estable y de calidad para todos los andaluces y andaluzas. A tales efectos, establecerán políticas específicas de inserción laboral, formación y promoción profesional, estabilidad en el empleo y reducción de la precariedad laboral. **2.** Los poderes públicos establecerán políticas específicas para la inserción laboral de las personas con discapacidad, y velarán por el cumplimiento de las reservas previstas en la legislación aplicable. **3.** Los poderes públicos diseñarán y establecerán políticas concretas para la inserción laboral de los colectivos con especial dificultad en el acceso al empleo, prestando especial atención a los colectivos en situación de riesgo de exclusión social.”

13

Realmente, las mujeres han aportado al trabajo productivo desde muy antiguo, pero su aportación había sido invisibilizada por no ser tenida en cuenta. Como dice María Pazos, “Una de las características que hace la desigualdad de género más difícil de erradicar es su invisibilidad” (Pazos, 2007).

amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.13 de la Constitución, en cuanto a planificación económica.

Por tanto, en lo que se refiere a la distribución de competencias, en materia de fomento del empleo, entre el Estado y las Comunidades Autónomas, el empleo no se contempla como un título competencial específico², sin embargo, guarda estrecha relación con la materia laboral³, así como con el “fomento del desarrollo económico de la Comunidad Autónoma dentro de los objetivos marcados por la política económica general”⁴.

A todo ello, debemos añadir las competencias de la Comunidad Autónoma en materia de políticas de género, recogidas en el artículo 73 de la norma estatutaria, correspondiéndole a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de políticas de género⁵.

Dichas competencias incluyen, en todo caso la promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos⁶, la planificación y ejecución de normas y planes en materia de políticas para la mujer, así como el establecimiento de acciones positivas para erradicar la discriminación por razón de sexo, así como la promoción del asociacionismo de mujeres. Por último, indicar que la lucha contra la violencia de género, la planificación de actuaciones y la capacidad de evaluación constituye competencia compartida con la Administración central.

2

Situación actual en la Comunidad autónoma de Andalucía.

La Consejería competente en materia de igualdad es la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, cuyas atribuciones relativas a este punto son las de impulso y coordinación de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres⁷.

Por todo lo expuesto anteriormente, queda patente la importancia e incidencia del papel que debe desempeñar

la Cámara andaluza como representante de la sociedad andaluza como órgano impulsor de políticas y controlador de la acción gubernamental así como creador de normas legales; esferas que podrán abarcar programas educativos, paridad de género, lenguajes no sexista, fomento en el mercado de trabajo femenino, discriminación positiva en general, etc. y todo ello, con el objetivo de la consecución de una igualdad efectiva en base a los artículos 1.1⁸, 9.2⁹, 14¹⁰ y 35.1¹¹ CE. Pero también el nuevo Estatuto de Autonomía para Andalucía alude a colectivos desprotegidos en relación a las políticas de empleo, como concretamente establece su artículo 169¹².

Al amparo de este cuadro normativo, se han conseguido algunos logros en el mercado laboral, aunque la igualdad en el mercado de trabajo, violencia contra las mujeres y en los trabajos domésticos aún no es efectiva, a pesar de que exista una aceptación social en relación al derecho a la igualdad de las mujeres en lo concerniente al mercado laboral. Las mujeres, aunque representan la mitad de la población mundial, se ha invisibilizado su aporte al desarrollo de la sociedad. A lo largo del pasado siglo, las mujeres se han ido incorporando al mundo público, hasta entonces reservado a los hombres, y se han ido insertando de manera acelerada en el trabajo productivo¹³ y en la acción comunitaria y social. Pese a ello, la discriminación y subordinación de las mujeres persiste hoy en día, y se reproduce configurando un freno para el desarrollo individual y de la sociedad en su conjunto. Baste para concretar cuantitativamente la situación actual de Andalucía, que la misma es una de las 17 Comunidades Autónomas que forman parte del Estado español, siendo la más poblada de España (según el Padrón Municipal de Habitantes correspondiente a 1 de enero de 2013, su población es de 8.449.985 habitantes, el 17,88% del total español) y la segunda por extensión. Si hablamos de mercado de trabajo femenino en Andalucía, nos referimos a una población de mujeres que asciende a 4.269.700 habitantes.



Resultando que el valor del trabajo no está en función del género de la persona trabajadora, es necesario e indispensable realizar una política que propugne la igualdad real y efectiva de hombres y mujeres, y eliminar la discriminación.

Esta labor es la que tienen encomendadas los parlamentos, en general, y es a la vez la que acredita las atribuciones que el ordenamiento jurídico les otorga, como constituyen las iniciativas parlamentarias que este estudio refleja.

II. DISCURSOS DE INVESTIDURA DE LOS PRESIDENTES DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

El candidato a la Presidencia de la Junta de Andalucía debe presentar su programa al Parlamento “discurso de investidura”, en el que expondrá las líneas de su política para el mandato legislativo correspondiente; en el mismo, se reflejarán las actuaciones que el futuro Presidente y su equipo de gobierno tienen intención de realizar durante su mandato. Por tanto, como línea directriz de los temas fundamentales a los que los Presidentes de los diferentes Ejecutivos quieren dedicarle su máxima dedicación, constituyen los discursos de investidura, el instrumento vehicular que sirve de apoyo para ello, de hecho, así lo establece el apartado 3º del artículo 138 del Reglamento de la Cámara¹⁴.

A pesar de lo expuesto anteriormente, de las cinco personas que han sido titulares de la Presidencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía, Rafael Rodríguez Escuredo (I Legislatura), José Rodríguez de la Borbolla y Camoyán (I y II Legislaturas), Manuel Chaves González (III a VIII Legislaturas), José Antonio Griñán Martínez (VIII y IX Legislaturas) y Susana Díaz Pacheco (IX Legislatura), y analizados los programas de gobierno contenidos en los discursos de investidura de las nueve legislaturas mencionadas con las que cuenta la Cámara andaluza¹⁵, es necesario destacar claramente, que en las dos primeras no hay ni una sola mención a las mujeres, ni a discriminación salarial, ni empleo, en definitiva, al mercado de trabajo femenino, ni tampoco

en otros sectores, como constituye en sí la desigualdad de género en general, ni maltrato o violencia de género...

Estas ausencias tan significativas pueden ser perfectamente imputables con que la composición del Parlamento de Andalucía estaba compuesto aplastantemente por hombres; la mujer apenas constituye un número testimonial¹⁶.

De igual forma, coincide igualmente estos datos con el número de iniciativas parlamentarias presentadas en estas legislaturas, o mejor habría que decir, iniciativas no presentadas en estas legislaturas, pues en la primera de ellas, no hay ninguna iniciativa parlamentaria que de forma concreta sea relativa al mercado de trabajo femenino, apareciendo una iniciativa en relación a la mujer, pero de forma genérica; es la constituida por la pregunta número 411/84, con ruego de respuesta escrita, formulada por don José Rodríguez Fernández del Grupo Parlamentario de Alianza Popular, sobre el programa de actividades del Consejo de Gobierno a corto y medio plazo, sobre sectores marginados. En el mismo sentido, hay que hacer mención a la inexistencia de una Comisión específica competente del tema. Respecto a la segunda de las legislaturas citadas, solamente se presentaron 16 iniciativas.

En contraposición con lo anterior, en las últimas legislaturas aparecen discursos de los portavoces de los Grupos parlamentarios en contestación a los candidatos y candidata a la Presidencia de la Comunidad autónoma en relación a políticas en materia de mujer, y en concreto al mercado de trabajo femenino.

1

I y II Legislaturas.

Los discursos de investidura, del candidato a la Presidencia del Gobierno de la Junta de Andalucía, Sr. Escuredo Rodríguez (candidato a la Presidencia, por el G.p. Socialista), realizado en la sesión de investidura celebrada el día 14 de julio de 1982 (I Legislatura)¹⁷, y del candidato a la Presidencia del Gobierno de la Junta de Andalucía, Sr. Rodríguez de la

14

Artículo 138.3 RPA: “A continuación, el candidato o candidata propuesto expondrá, sin limitación de tiempo, el programa político del Gobierno que pretende formar y solicitará la confianza de la Cámara”.

15

Véase los DSPA núm. 3, de 14 de julio de 1982 (I Legislatura), núm. 45, de 7 de marzo de 1984 (I Legislatura), núm. 2, de 24 de julio de 1986 (II Legislatura), núm. 2, de 23 de julio de 1994 (III Legislatura), núm. 2, de 19 de julio de 1994 (IV Legislatura), núm. 2, de 10 de abril de 1996 (V Legislatura), núm. 2, de 24 de abril de 2000 (VI Legislatura), núm. 2, de 20 de abril de 2004 (VII Legislatura), núm. 2, de 16 de abril de 2008 (VIII Legislatura), núm. 43, de 21 de abril de 2009 (VIII Legislatura) y núm. 2, de 2 de mayo de 2012 (IX Legislatura).

16

En la I Legislatura el colectivo de diputadas electas únicamente representaban el 5,50% del Parlamento de Andalucía, en la II Legislatura, solo el 4,59%, lo que suponen 6 y 5 diputadas, respectivamente, de un total de 109 escaños.

17

DSPA núm. 3, de 14 de julio de 1982 (I Legislatura).

18

DSPA núm. 45, de 7 de marzo de 1984 (I Legislatura) y núm. 2, de 24 de julio de 1986 (II Legislatura).

19

DSPA núm. 2, de 23 de julio de 1994 (III Legislatura), pág. 23.

20

DSPA núm. 2, de 19 de julio de 1994 (IV Legislatura), pág. 20.

21

DSPA núm. 2, de 10 de abril de 1996 (V Legislatura), pág. 17.

22

DSPA núm. 2, de 24 de abril de 2000 (VI Legislatura), pág. 23.

23

DSPA núm. 2, de 20 de abril de 2004 (VII Legislatura), pág. 20.

24

DSPA núm. 2, de 16 de abril de 2008 (VIII Legislatura), págs. 3, 6 y 10.

25

DSPA núm. 43, de 21 de abril de 2009 (VIII Legislatura), págs. 3 y 10.

26

DSPA núm. 2, de 2 de mayo de 2012 (IX Legislatura), pág. 10.



Borbolla y Camoyán (candidato a la Presidencia, por el G.p. Socialista), en las sesiones de investidura celebradas los días 7 de marzo de 1984 (I Legislatura) 24 de julio de 1986 (II Legislatura)¹⁸, carecen de mención a políticas de mujeres, no ya referente al mercado de trabajo femenino, sino a cualquier otra problemática ya sea singular o general de esta parte del pueblo andaluz.

2

III Legislatura.

El discurso de investidura, del candidato a la Presidencia del Gobierno de la Junta de Andalucía, Sr. Chaves González (candidato a la Presidencia, por el G.p. Socialista), realizado en la sesión de investidura celebrada el día 23 de julio de 1990¹⁹, fue el primero que abordó el problema al reconocer la inexistencia de igualdad de oportunidad entre el hombre y la mujer.

3

IV Legislatura.

Si el discurso de investidura realizado en la III Legislatura fue el primero que abordó el problema de inexistencia de igualdad de oportunidad entre el hombre y la mujer, el discurso, del candidato a la Presidencia del Gobierno de la Junta de Andalucía, Sr. Chaves González (candidato a la Presidencia, por el G.p. Socialista), realizado en la sesión de investidura celebrada el día 19 de julio de 1994²⁰, en la IV Legislatura, fue el primero que se ocupó del mercado de trabajo femenino y lo hacía en relación al artículo 12 del antiguo Estatuto de Autonomía para Andalucía, al recordar que la libertad, la igualdad y la participación son las claves de la vida política y social de los ciudadanos, de su incorporación a la actividad económica y cultural.

4

V Legislatura.

El discurso de investidura, del candidato a la Presidencia del Gobierno de la Junta de Andalucía, Sr. Chaves

González (candidato a la Presidencia, por el G.p. Socialista), realizado en la sesión de investidura celebrada el día 10 de abril de 1996²¹, establecía que se había avanzado en el trabajo como cuestión primordial para la sociedad andaluza, si bien, reconocía que la mujer seguía encontrando dificultades para su equiparación y pleno reconocimiento. Hizo alusión al II Plan de Igualdad de Oportunidades, que ya estaba aprobado, como medio para afrontar esta problemática.

5

VI Legislatura.

El discurso de investidura, del candidato a la Presidencia del Gobierno de la Junta de Andalucía, Sr. Chaves González (candidato a la Presidencia, por el G.p. Socialista), realizado en la sesión de investidura celebrada el día 24 de abril de 2000²², aludía a la posición cada vez más influyente en la sociedad andaluza de las mujeres y, respecto a la población activa femenina, concretaba que la misma había crecido siete puntos porcentuales y las mujeres habían ocupado el 65% de los puestos de trabajo generados en la última década. Propiciaba el aprovechamiento, cada vez más del capital de formación, de creatividad y la capacidad emprendedora de las mujeres.

6

VII Legislatura.

El discurso de investidura, del candidato a la Presidencia del Gobierno de la Junta de Andalucía, Sr. Chaves González (candidato a la Presidencia, por el G.p. Socialista), realizado en la sesión de investidura celebrada el día 20 de abril de 2004²³, establecía el diálogo para avanzar en la paridad. A tales efectos, el Gobierno andaluz se proponía un objetivo ciertamente ambicioso: que, en el horizonte de dos legislaturas, la tasa de actividad de las mujeres andaluzas se equiparara a la de la media de la zona euro. Para ello, debía garantizar que ninguna empresa en la que se practique la discriminación

hacia la mujer pudiera recibir ayudas públicas de la Junta de Andalucía o se le retirará en el caso de que se las hubieran concedido.

7

VIII Legislatura.

El discurso de investidura, del candidato a la Presidencia del Gobierno de la Junta de Andalucía, Sr. Chaves González (candidato a la Presidencia, por el G.p. Socialista), realizado en la sesión de investidura celebrada el día 17 de abril de 2008²⁴, planteaba alcanzar una tasa de empleo femenino del 60%, en 2013; conciliación de la vida laboral y familiar, con medidas en las empresas y en el sistema educativo; elaboración de un plan estratégico para la igualdad de hombres y mujeres. De igual manera, tenía como intención la erradicación de cualquier fórmula de discriminación salarial y laboral de las mujeres en las empresas.

En esta Legislatura, tiene lugar también el discurso de investidura, del candidato a la Presidencia del Gobierno de la Junta de Andalucía, Sr. Griñán Martínez (candidato a la Presidencia, por el G.p. Socialista), realizado en la sesión de investidura celebrada el día 21 de abril de 2009²⁵. El mismo destaca la importancia de la igualdad de la mujer y el hombre y su mayor participación en el mercado de trabajo, así como su potenciación en la incorporación en la actividad empresarial.

8

IX Legislatura.

El discurso de investidura, del candidato a la Presidencia del Gobierno de la Junta de Andalucía, Sr. Griñán Martínez (candidato a la Presidencia, por el G.p. Socialista), realizado en la sesión de investidura celebrada el día 2 de mayo de 2012²⁶, proponía la reforma de las actuales leyes de Igualdad y contra la Violencia de Género, para seguir profundizando en esas políticas de igualdad, y aludía a que la crisis no podía arruinar el largo camino an-



dado por las mujeres andaluzas ni dificultar más todavía el camino que tienen por delante.

Por otra parte, también tiene lugar en esta Legislatura, el discurso de investidura, de la candidata a la Presidencia del Gobierno de la Junta de Andalucía, Sra. Díaz Pacheco (candidata a la Presidencia, por el G.p. Socialista), realizado en la sesión de investidura celebrada el día 4 de septiembre de 2013²⁷. La candidata realiza varias afirmaciones en la que cabe destacar las siguientes, habida cuenta de la incidencia que hace respecto a que era la primera vez que una mujer se presentaba en la Cámara como candidata en un procedimiento de investidura.

“...las mujeres hemos ocupado un lugar secundario, muchas veces olvidado, o simplemente invisible, en la política y en otros muchos ámbitos de decisión. Esta misma Cámara ha sido testigo de esa discriminación histórica. Cuando se constituyó por primera vez, en 1982, apenas seis diputadas ocupaban un lugar entre los 109 escaños del Parlamento de Andalucía. Es decir, más del 50% de la población, que es el que representan las mujeres, ocupaba apenas el 5% de la representación política de esta institución. Con la ayuda de hombres y mujeres de toda condición, esa discriminación, una auténtica segregación política por razón del género, ha ido disminuyendo con el tiempo...”

“Ninguna sociedad, y mucho menos la que aspire a un modelo avanzado de convivencia, puede permitirse no contar con el enorme caudal de empuje, capacidad de trabajo y valía de la mitad de la población...”

III. INICIATIVAS PARLAMENTARIAS PRESENTADAS EN EL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA RELATIVAS AL MERCADO DE TRABAJO FEMENINO

Si el Parlamento de Andalucía representa al pueblo andaluz²⁸ y le corresponde, entre otras funciones, el ejercicio de la potestad legislativa propia de la Comunidad Autónoma, la orientación

y el impulso de la acción del Consejo de Gobierno, y el control sobre el mismo, así como el control sobre la acción de la Administración situada bajo su autoridad²⁹, constituye una obligación y un derecho de los diputados y diputadas, la presentación de las iniciativas parlamentarias que estimen adecuadas en cumplimiento de su función. Consecuentemente con lo anterior, si analizamos las iniciativas parlamentarias que nuestros representantes elaboran y presentan en la Cámara, obtendremos un análisis de sus preocupaciones políticas.

En conclusión, estas iniciativas nos muestran la evolución del mercado de trabajo femenino desde el prisma parlamentario, como reflejo de la sociedad a través de una cronología que abarca desde el año 1982 hasta la actualidad.

En la I Legislatura no hubo ni una sola iniciativa relativa a la mujer en relación con el mercado de trabajo en el Parlamento de Andalucía que haya presentado algún Diputado o Diputada, ni Grupo parlamentario, ni Consejo de Gobierno. Únicamente podríamos citar una única iniciativa, presentada por el Grupo parlamentario de Alianza Popular, referida de forma genérica a “sectores marginados”, en la cual, si ahondamos en el cuerpo de la propia iniciativa parlamentaria, descubrimos que uno de esos sectores a los que alude es el colectivo de las mujeres.

En la II Legislatura, hay un aumento significativo de las iniciativas presentadas en relación al mercado de trabajo femenino respecto a la legislatura anterior, denotándose cierta preocupación de los Grupos parlamentarios en general por este tema, al igual que del Consejo de Gobierno, siendo el número de iniciativas presentadas por todos ellos más o menos aproximada, salvo el Grupo parlamentario Andalucista que sigue siendo el único Grupo parlamentario que aún, después de ocho años de vida del Parlamento de Andalucía, no presentó iniciativa alguna en esta materia. No obstante lo anterior, el número de iniciativas continuó siendo extremadamente bajo, lo que denota que esta materia no constituía un problema para el representante andaluz. El



27

DSPA núm. 47, de 4 de septiembre de 2013 (IX Legislatura), pág. 4.

28

Vid art. 100.1 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, Estatuto de Autonomía para Andalucía.

29

Vid arts. 106.1º, 2º y 3º de la Ley Orgánica 2/2007.



número total presentadas asciende a 14, siendo por tipología: Legislativas, 1; proposiciones no de ley en Pleno, 2; preguntas orales en Pleno, 4; preguntas escritas, 2; comparecencias en Comisión, 2; interpelaciones, 1; resoluciones en Pleno, 1 y planes del Consejo de Gobierno, 1.

Sin lugar a dudas, es necesario resaltar por su contenido e innovación, la Proposición de Ley por la que se aprueba y regula el programa de reintegración y de integración profesional tardía de las mujeres, presentada en 1989, por el Grupo parlamentario Popular de Andalucía. A pesar de que la citada Proposición de Ley fue rechazada por el Pleno de la Asamblea parlamentaria, la misma constituía el primer intento legislativo de llevar a cabo una regulación en el mercado laboral andaluz. La propia Exposición de Motivos de dicha Proposición establecía, de conformidad con lo dispuesto en el art. 12.2 del Estatuto de Autonomía para Andalucía (antiguo Estatuto, Ley Orgánica 6/1981, de 30 de diciembre, Estatuto de Autonomía para Andalucía), que *“la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la plena incorporación de ésta en la vida social y superando cualquier discriminación laboral-cultural, económica o política”*.

Realmente, las acciones que debían promoverse por la Junta de Andalucía sobre la reintegración y la integración profesional tardía de las mujeres se desarrollaría a través del Programa que se contenía en la que pretendía ser Ley. Dicho programa contenía los objetivos que debía alcanzar en 1990 según enumeración realizada por el art. 1.2. del Capítulo I. Como todo programa, éste necesitaba de una financiación, que inicialmente debía disponer de créditos en una cifra global de 10.000 millones de pesetas. No obstante, el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma no pudo oponerse a la tramitación de la misma por las razones tasadas en el párrafo 4º del art. 124 del Reglamen-

to de la Cámara, pues se trataba de ejercicios presupuestarios diferentes, en base a lo cual, el Consejo de Gobierno, en su reunión del día 31 de mayo de 1989, adoptó el Acuerdo por el que manifestaba su criterio contrario a la toma en consideración de la citada iniciativa parlamentaria.

En la III Legislatura, en consonancia con la legislatura anterior, ésta no muestra gran interés por la cuestión de la igualdad de la mujer en el mercado de trabajo y así refleja un número de iniciativas presentadas similar a la II Legislatura. En la IV Legislatura, hay un cambio sustancial en la preocupación expresada en la Cámara andaluza por la mujer y el mercado de trabajo, pasando de 17 iniciativas presentadas en la III Legislatura a 39 iniciativas parlamentarias presentadas en la IV Legislatura, lo que supone un aumento de un 129'41% respecto al periodo anterior, siendo aún así todavía un número bajo.

Las iniciativas objeto de esta legislatura son en su totalidad de control de la acción gubernativa, como pueden ser la interpelación y moción presentada por el G.p. Izquierda Unida relativas a política de empleo para mujeres, o preguntas relativas a relativa a la explicación de la inversión de 50.000 millones de pesetas (300.506.052,19 euros) en políticas de igualdad de la mujer y fundamentalmente comparecencias en Comisión, como la realizada por la Ilma. Sra. Directora General del Instituto Andaluz de la Mujer, con el fin de evaluar los resultados obtenidos en el vivero de empresas para mujeres del Parque Tecnológico de Málaga.

En la V Legislatura, el número de iniciativas parlamentarias relativa a este tema sigue creciendo hasta alcanzar las 73, si bien todas ellas siguen siendo iniciativas de control al Poder Ejecutivo y carentes, por tanto, de parte dispositiva de generar cumplimiento para la ciudadanía.

La VI Legislatura, sin embargo, se caracteriza por dos cuestiones concretas:

La primera es de tipo cuantitativo y es que se realiza un gran despegue respecto al número de iniciativas parlamentarias presentadas, alcanzando la cúspide en esta legislatura, contabilizando 211.

La segunda, de tipo cualitativo, y es que a pesar de que el gran número de iniciativas presentadas son preguntas escritas, que políticamente constituyen “menor rango” que las normativas, son fundamentales al objeto de que por parte de los Grupos parlamentarios de la oposición adquieran gran información del Consejo de Gobierno, lo que les permitirá desarrollar sus tareas y realizar determinadas actuaciones.

No obstante lo anterior, y acorde con la importancia cualitativa que conllevan, destaca el gran número de proposiciones no de ley presentadas por los Grupos parlamentarios Socialista y Popular de Andalucía, lo que constituyen, directrices al Consejo de Gobierno en orden a realizar determinada política o actuaciones encomendadas por el Parlamento de Andalucía, destacando la Proposición no de Ley en Comisión, presentada por el G.p. Popular de Andalucía, relativa a discriminación salarial de la mujer, en la que se instaba al Gobierno central a que realizara las gestiones para que se ampliara el control a través de inspecciones, impidiendo con ello que se sigan produciendo circunstancias en las que se producía discriminación salarial de la mujer. Igualmente se debía erradicar el problema de la discriminación laboral y salarial de la mujer con la financiación necesaria reflejada en los presupuestos generales del año 2001.

Citar también la Proposición no de Ley en Comisión, presentada por el G.p. Socialista, relativa a conciliación de horarios, en la que se instaba a la constitución de un foro de debate para la redefinición de los horarios laborales, escolares y públicos, con objeto de conciliar la vida laboral, familiar y social de hombres y mujeres, con la participación de las organizaciones políticas, sociales y sindicales.



De vital importancia fue la Proposición no de Ley en Pleno, presentada por el G.p. Socialista, relativa a reforma de la Ley Electoral de Andalucía para impulsar la democracia paritaria, y que se materializó en iniciativa legislativa en el siguiente periodo parlamentario de sesiones. En la parte dispositiva de la Proposición se instaba la presentación de un proyecto de ley de modificación de la Ley Electoral de Andalucía para que, mediante los mecanismos de financiación electoral oportunos, se incentivara la democracia paritaria en las elecciones al Parlamento de Andalucía, propiciando que ninguno de los sexos pudiera alcanzar una representación superior al 60%.

Por último, las proposiciones no de Ley en Comisión, presentadas por el G.p. Socialista, relativa a feria de mujeres empresarias y la relativa a información a mujeres en el ámbito rural, o la presentada por el G.p. Popular de Andalucía, relativa a transversalidad de género en las políticas de empleo, contribuyen a esta política más selectiva en la materia que abordamos.

Fuera de la órbita parlamentaria, pero digno de mención, es necesario mencionar la aprobación del Decreto 93/2004 sobre evaluación del impacto de género en Proyectos de Ley y Reglamentos aprobados por el Consejo de Gobierno andaluz. La citada norma tenía como finalidad esta tipología de normas jurídicas cuya aprobación correspondiera a dicho órgano colegiado, a los efectos de tener en cuenta de forma efectiva la igualdad por razón de género⁵⁰.

En la VII Legislatura, el número de iniciativas cae, especialmente las preguntas escritas, aumentando otras de mayor calado político como las de pleno, preguntas orales en pleno y proposiciones no de ley en pleno. A mayor concreción de lo anterior, aumentan las de tipo legislativo; de este modo, se aprueban entre otras, dos leyes en esta legislatura, tan importantes a los efectos del objeto del presente estudio como son la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para

la promoción de la igualdad de género en Andalucía y la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

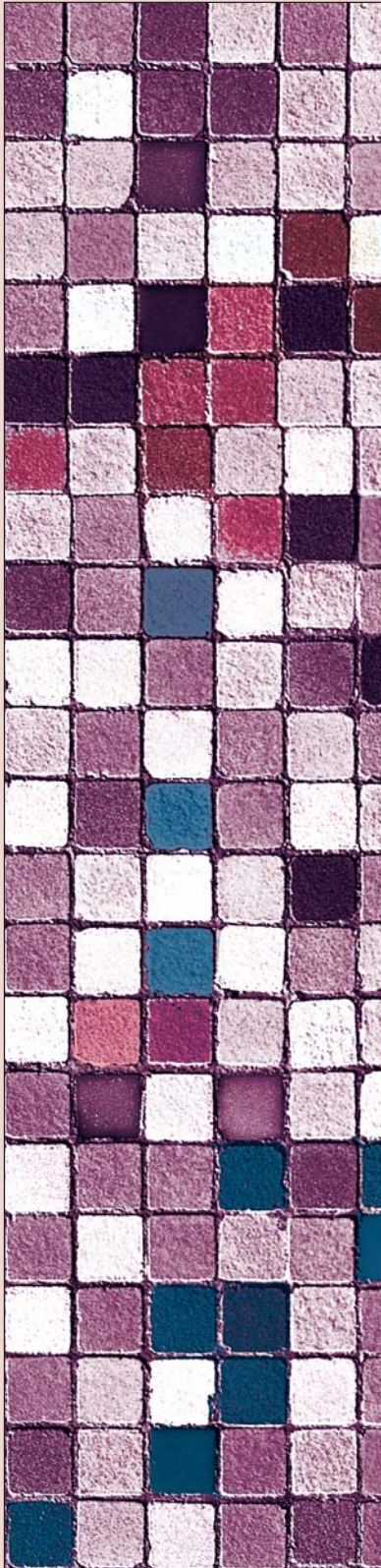
Ambas tienen incidencia directa en el mercado laboral femenino, especialmente la primera. No obstante, respecto a la segunda, la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, dedica el Capítulo III, bajo la signatura “Medidas en el ámbito laboral” del Título III por el que se establecen las medidas para la recuperación integral, concretamente 6 artículos, los comprendidos entre el 51 y el 56, ambos inclusive, regulando programas de inserción laboral y de formación para el empleo, fomento del empleo y del trabajo autónomo, derechos de las trabajadoras, negociación colectiva, concienciación en el ámbito laboral y medidas de responsabilidad social corporativa y derechos de las empleadas públicas de la Junta de Andalucía.

Si bien, es la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía la que tiene un carácter innovador. Es la primera Ley, desde la constitución de la Asamblea parlamentaria andaluza en 1982, que regula el mercado laboral femenino en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Tiene como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres para “seguir avanzando hacia una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”⁵¹. E intenta conseguir este propósito a través del cuerpo legislativo en el que se estructura: Políticas públicas para la promoción de la igualdad de género, Medidas para la promoción de esa igualdad, (como son medidas en educación, en el empleo, conciliación de la vida laboral, familiar, personal, políticas de promoción y protección de la salud y de bienestar social, de promoción y atención a las mujeres, participación social, política y económica e imagen y medios

de comunicación), Organización institucional y coordinación entre las distintas Administraciones públicas para la igualdad de género y Garantías para la igualdad de género.

A mayor concreción de lo anterior, son los capítulos II y III, cuyos epígrafes son “De la igualdad en el empleo” y “Conciliación de la vida laboral, familiar y personal”, respectivamente, los que profundizan y regulan el mercado laboral femenino. Utiliza para conseguir la igualdad laboral, un doble enfoque, como es la clásica división del ámbito laboral en el sector privado y en el sector público. Dentro del primero, se ocupa de las políticas de empleo, incentivos a la contratación de mujeres, promoción empresarial, calidad en el empleo, planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial, negociación colectiva, seguridad y salud laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, mientras que para alcanzar la igualdad en el sector público, realiza una regulación del empleo en dicho sector, planes de igualdad en la Administración pública y protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Llama la atención la regulación realizada en los artículos 30 y 33 de la Ley estudiada, pues dicha regulación es perfectamente aplicable a ambos sectores (privado y público), sin embargo, el legislador ha optado por separar la regulación continuando con una división estricta basada en la titularidad de los medios de producción, y que no siempre tiene sentido en cuanto al objeto perseguido, como es la igualdad de género en el ámbito laboral según la regulación realizada en esta norma, y que desde mi punto de vista, sin gran acierto, pues el contenido de dichos preceptos sería, no solo posible, sino recomendable, en una disposición común para ambos sectores, ya que de una lectura literal podríamos preguntarnos si la regulación realizada en el artículo 30, cuya ubicación está referida a las empresas privadas, no sería aplicable a la Administración



pública. Por otra parte, mientras el artículo 33 está inmerso en la estructura relativa al sector público, se está refiriendo, a tenor de su literalidad, a ambos sectores, como de facto afirma “*ámbito de la Administración pública como en el de las empresas privadas*”.

Igualmente podría ser objeto de crítica, la división que aparece en el Capítulo III, puesto que al realizar la regulación relativa a “*Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*”, extiende bajo su cobertura legal a aquellas personas que prestan sus servicios en empresas privadas y por otra parte, aquellas que lo hacen en la Función pública andaluza, lo que nos lleva a preguntarnos ¿qué ocurre con aquellas personas que trabajan en la Administración pública andaluza y no son funcionarios, como es el caso del personal laboral? Es necesario una lectura pausada para comprender que el cuerpo del artículo 39 no coincide con la denominación de la sección donde se encuadra, pues el mismo alude a empleada y empleado públicos, mientras que el título de la sección es relativo a la función pública. De un modo similar sucede con el artículo 38 y la sección donde se encuadra, pues mientras el primero regula la conciliación en las empresas, la sección se refiere a las empresas privadas, lo que plantea la cuestión de ¿qué situación tienen las personas que trabajan en empresas públicas? Dicha regulación no es en absoluto paladina.

Visto lo anterior, a pesar de ser la ley más importante desde el punto de vista de este estudio, su técnica legislativa, a mi juicio, podría ser manifiestamente mejorable, todo ello, teniendo en cuenta que la Cámara parlamentaria ha necesitado veinticinco años, desde 1982 hasta 2007, para aprobar lo que es la primera ley que se ocupa del mercado laboral femenino en Andalucía.

En la VIII Legislatura, y en línea con las anteriores, las iniciativas presentadas por los Grupos parlamentarios y sus diputados y diputadas reflejan una fuerte disminución que podría ser entendida como una clara reducción de los problemas en relación al mercado

de trabajo femenino, lo que ocasionaría una despreocupación correlativa por parte de los representantes andaluces, o bien, un foco distinto de preocupación por parte de los componentes del Parlamento. Parece evidente que es esta segunda argumentación la más idónea para explicar el gran descenso en la presentación de este tipo de iniciativas parlamentarias, dado el estancamiento que sufre la mujer en relación al mercado de trabajo respecto al hombre, desde todos los puntos de vista enunciados anteriormente, como acceso al trabajo, discriminación salarial, jornadas, despidos, etc.

Por último, respecto a la actual Legislatura, IX, si bien no son valorables los datos de la misma al no haber finalizado, refuerza la tendencia iniciada anteriormente en cuanto a escasez de actividad parlamentaria respecto al mercado de trabajo femenino y nula existencia de iniciativas legislativas, pese a los problemas existentes en dicho mercado de trabajo en Andalucía y pese a que en el discurso de investidura, el candidato, posteriormente investido Presidente de la Comunidad andaluza, Sr. Griñán Martínez, propusiera la reforma de las actuales leyes de Igualdad y contra la Violencia de Género, para seguir profundizando en esas políticas de igualdad.

IV. CONCLUSIONES

El Parlamento de Andalucía es una Institución joven, habiendo sido el inicio de su primera legislatura en el año 1982; no obstante, a pesar de su juventud y haberse incorporado tarde al “tren de las Instituciones”, ha apretado el acelerador en un doble sentido:

En primer lugar, la composición del Parlamento de Andalucía ha sido cada vez más proporcionada, evolucionando a pasos agigantados, pasando de 6 diputadas electas en la I Legislatura a 52 diputadas electas en la actual (IX Legislatura), es decir, pasando de un 5,50% la representación de la mujer respecto a la composición total de la Cámara a un 47,71% en tan solo nueve legislaturas y constituyendo la plena paridad el Grupo parlamentario Socialista, el 50%, en la

30

Este Decreto ha sido derogado por la Disposición Derogatoria Única del Decreto 17/2012, de 7 de febrero.

31

Art. 1 Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.



VIII Legislatura, o el de Izquierda Unida Los Verdes-Convocatoria por Andalucía en la IX Legislatura.

En segundo lugar, ha habido una preocupación mayor por el Parlamento de Andalucía respecto al mercado de trabajo femenino; preocupación que se refleja en un aumento en las iniciativas parlamentarias presentadas por los Diputados y Diputadas así como por los Grupos parlamentarios, si bien, en la VI Legislatura tuvo su punto de inflexión.

A pesar de lo anterior, esas iniciativas parlamentarias tienen su incidencia básicamente en la actividad de control e impulso al Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma, teniendo un escaso reflejo en la ciudadanía, en tanto que únicamente son dos las leyes que tratan el tema del mercado laboral femenino, e incluso éstas, lo tratan parcialmente y de modo deficitario.

Aunque el Estado tiene competencia exclusiva, entre otras materias sobre la legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, Andalucía otorga, jurídicamente, al menos, gran importancia a la materia de empleo que se traduce en que su Estatuto de Autonomía contempla como título competencial específico dicha materia, recogiendo, además, en varios

preceptos normativos del mismo, la competencia en materia de fomento del desarrollo económico de la Comunidad Autónoma dentro de los objetivos marcados por la política económica general, así como las políticas de género, siendo competente, en consecuencia, de la promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos, la planificación y ejecución de normas y planes en materia de políticas para la mujer, así como el establecimiento de acciones positivas para erradicar la discriminación por razón de sexo. En consecuencia, podríamos afirmar, sin ningún tipo de dudas, que la Comunidad autónoma dispone de los medios necesarios para conseguir esa igualdad en el mercado de trabajo femenino.

Aún hay mucho por hacer, al igual que en otros parlamentos autonómicos, porque hay que ahondar en las normas y, en su contenido, para intensificar la verdadera igualdad entre géneros. No podemos quedarnos en solo una paridad de género en la representación de la Cámara o, en determinadas medidas parlamentarias, que a veces la sociedad andaluza desconoce si es un verdadero objetivo o es sólo una cuestión política. Es necesario pues, que las Instituciones, y aún más las de representación popular como es

el Parlamento de Andalucía, realice políticas que tengan la complicidad y la confianza del pueblo al que representan, debe existir una plena comunicación con los andaluces y que éstos sean copartícipes de su política, de sus planes, de sus fines y a partir de aquí se establezcan unas líneas generales (planes), que traducidas a líneas normativas y programas, se consiga la plena igualdad de las personas y de los grupos en que se integran.

El Parlamento de Andalucía, debe, de forma efectiva, realizar la promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos, porque el valor del trabajo no está en función de si es realizado por hombres o mujeres, siendo necesario e indispensable realizar una política que propugne la igualdad real y efectiva, y eliminar la discriminación por razón de género, a la vez que realizar una promoción de la integración de mujeres e igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida, especialmente en el empleo. Y en esa línea, el Parlamento de Andalucía, y sus integrantes, diputadas y diputados, justifican la existencia de los instrumentos que tienen a su alcance, y en concreto de las iniciativas parlamentarias, que elaboran y presentan en la Cámara andaluza.

VII. BIBLIOGRAFÍA

ALBA, A. (2000): *La riqueza de las familias. Mujer y mercado de trabajo en la España democrática*, Ariel Sociedad.

BUSTELO, M. y LOMBARDO, E. (2007): *Políticas de igualdad en España y en Europa. Afinando la mirada*. Ediciones Cátedra. Instituto de la Mujer. Universidad de Valencia.

CAMPOS RUBIO, A. (2011), "La igualdad de mujeres y hombres: 30 años de Parlamento Vasco. La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres", en CORTS: *Anuario de derecho parlamentario*, Valencia, Cortes Valencianas, núm. 23, págs.19-45.

PAZOS MORÁN, M. (2007). *Roles de género: comportamientos privados y políticas públicas*. Instituto de Estudios Fiscales, septiembre de 2007.

SAN JOSÉ, B. (1986): *Democracia e igualdad de derechos laborales de la mujer*, Instituto de la Mujer.

VALIENTE, C. (1997): *Las políticas públicas de género en perspectiva comparada: la mujer trabajadora en Italia y España, 1900-1996*, Madrid, Universidad Autónoma de Madrid.

<https://www.http://www.parlamentodeandalucia.es/webdinamica/portal-web-parlamento/recursosdeinformacion/bopa.do> [Consulta: 5 de diciembre de 2013]

HUESCA E-mail: iamhu@aragon.es

- **ALTO GÁLLEGO**
Secorum, 35. Teléfono 974 480 376 – 974 483 311. Sabiñánigo.
- **BAJO CINCA/BAIX CINCA**
Avda. de Navarra, 1. Teléfono 974 472 147. Fraga.
- **CINCA MEDIO**
Avda. del Pilar, 47. Teléfono 974 415 973 – 974 403 593. Monzón.
- **HOYA DE HUESCA**
Ricardo del Arco, 6. Teléfono 974 293 031. Huesca.
- **LA JACETANIA**
Ferrocarriil, s/n. Teléfono 974 356 980. Jaca.
- **LA LITERA/LA LLITERA**
Doctor Fleming, 1. Teléfono 974 431 022. Binéfar.
- **LOS MONEGROS**
Avda. Huesca, 24 (pasaje comercial). Teléfono 974 570 701. Sariñena.
- **RIBAGORZA**
Ángel San Blacat, 6. Teléfono 974 541 183. Graus.
- **SOBRARBE**
La Solana, s/n. Teléfono 974 518 026. Aínsa.
- **SOMONTANO DE BARBASTRO**
P.º de la Constitución, 2. Teléfono 974 310 150. Barbastro.

TERUEL E-mail: iamteruel@aragon.es

- **ANDORRA-SIERRA DE ARCOS**
Pº de las Minas, esquina C/ Ariño, 1. Teléfono 978 843 853. Andorra.
- **BAJO ARAGÓN**
Ciudad Deportiva, 1 bajos. Teléfono 978 871 217. Alcañiz.
- **BAJO MARTÍN**
Lorente, 45. Teléfono 978 820 126. La Puebla de Híjar.
- **CUENCAS MINERAS**
Escucha, s/n. Teléfono 978 756 795. Utrillas.
- **GÚDAR-JAVALAMBRE**
Hispanoamérica, 5. Teléfono 978 800 008. Mora de Rubielos.
- **JILOCA**
Avda. de Valencia, 3. Teléfono 978 731 618. Calamocho.
- **MAESTRAZGO**
Ctra. del Pantano, s/n. Teléfono 978 887 574 – 978 887 526. Castellote.
- **MATARRAÑA/MATARRANYA**
Avda. Cortes de Aragón, 7. Teléfono 978 890 882. Valderrobres.
- **SIERRA DE ALBARRACÍN**
Catedral, 5. Teléfono 978 704 024. Albarracín.
- **TERUEL**
San Francisco, 1, planta baja. Teléfono 978 641 050. Teruel.

ZARAGOZA E-mail: iam@aragon.es

- **ARANDA**
Castillo de Illueca. Teléfono 976 548 090. Illueca.
- **BAJO ARAGÓN-CASPE/BAIX ARAGÓ-CASP**
Plaza Compromiso, 89. Teléfono 976 639 078. Caspe.
- **CAMPO DE BELCHITE**
Ronda de Zaragoza, s/n. C. S. La Granja. Teléfono 976 830 175. Belchite.
- **CAMPO DE BORJA**
Mayor, 17. Teléfonos 976 852 028 – 976 852 858. Borja.
- **CAMPO DE CARIÑENA**
Avda. Goya, 23. Teléfono 976 622 101. Cariñena.
- **CAMPO DE DAROCA**
Mayor, 60-62. Teléfono 976 545 030. Daroca.
- **CINCO VILLAS**
Justicia Mayor de Aragón, 20, 1º. Teléfono 976 677 559. Ejea de los Caballeros.
- **COMUNIDAD DE CALATAYUD**
San Juan El Real, 6. Teléfono 976 881 018. Calatayud.
- **RIBERA ALTA DEL EBRO**
Arco del Marqués, 10. Teléfono 976 612 329. Alagón.
- **RIBERA BAJA DEL EBRO**
Plaza de España, 1 bajos. Teléfono 976 165 506. Quinto.
- **TARAZONA Y EL MONCAYO**
Avda. de la Paz, 31 bajos. Teléfono 976 641 033. Tarazona.
- **VALDEJALÓN**
Plaza de España, 1. Teléfono 976 811 759. La Almunia de Doña Godina.
- **ZARAGOZA**
Paseo María Agustín, 16, 5ª planta. Teléfono 976 716 720. Zaragoza.
www.aragon.es/iam

EL IAM ofrece Asesorías y Servicios gratuitos que trabajan de forma coordinada para conseguir una asistencia personalizada, integral y eficaz. Funcionan con cita previa.

ASESORÍA JURÍDICA

En principio se orientó el servicio a la atención a mujeres maltratadas y agredidas sexualmente, pero actualmente se atiende todo lo relativo a la discriminación de la mujer en todos los campos de actuación jurídica.

ASESORÍA PSICOLÓGICA

La atención y el trabajo se desarrolla de forma individualizada, ofreciendo ayuda a las mujeres, proporcionándoles tanto información como apoyo psicológico y dotándolas de recursos que les permitan afrontar los conflictos cotidianos.

El trabajo de prevención lo realiza fundamentalmente con la asistencia a reuniones de asociaciones de mujeres, charlas a las mismas sobre temas psicológicos y el desarrollo de cursos y seminarios específicos sobre autoestima, asertividad, habilidades sociales, etc.

ASESORÍA LABORAL iamlaboral@aragon.es

El servicio se presta de manera presencial en las sedes del IAM de Huesca, Teruel y Zaragoza mediante:

- Asesoramiento sobre el mercado de trabajo para la inserción laboral.
- Información sobre la formación para el empleo.
- Asesoramiento jurídico-laboral.
- Jornadas y talleres para la mejora del empleo.
- Servicio de videoexperto: videoconferencia con las oficinas delegadas del Gobierno de Aragón en: Calatayud, Ejea de los Caballeros, Jaca, Calamocho y Alcañiz, para atender las consultas de las personas que viven en el medio rural.
- Boletín electrónico emple@aragon de difusión trimestral a mujeres desempleadas.

ASESORÍA EMPRESARIAL iamza@aragon.es

El servicio se presta de manera presencial en las sedes del IAM de Huesca, Teruel y Zaragoza mediante:

- Asesoramiento empresarial para la creación y el mantenimiento de empresas en Aragón.
- Asesoramiento Planes de Igualdad en Empresas.
- Boletín electrónico inf@empresarias de difusión semanal de noticias de interés empresarial.
- Acciones de motivación: jornadas, talleres y eventos de interés empresarial.
- Servicio de videoexperto: videoconferencia con las oficinas delegadas del Gobierno de Aragón en: Calatayud, Ejea de los Caballeros, Jaca, Calamocho y Alcañiz para atender consultas de las personas que viven en el medio rural.

ASESORÍA SOCIAL

Ofrece información y asesoramiento en los aspectos sociales y coordinación con las diferentes asesorías del IAM y con otras Instituciones. Este servicio se presta en todas las Comarcas del territorio aragonés.

E SPACIO SERVICIO DE ATENCIÓN PSICOLÓGICA A HOMBRES CON PROBLEMAS DE CONTROL Y VIOLENCIA EN EL HOGAR

Atiende hombres residentes en la Comunidad Autónoma de Aragón, que hayan sido actores de malos tratos a mujeres y niños/as, en el marco de las relaciones familiares o similares, desarrollando con ellos un tratamiento psicológico adecuado. El objetivo es asegurar el bienestar psicológico de las mujeres víctimas de maltrato tanto en caso de separación como de mantenimiento de la relación y prevenir posteriores situaciones violentas.

C O N T E N I D O

Editorial	5
-----------------	---

DERECHO ESPAÑOL

Legislación

Aspectos dinámicos de los planes de igualdad (Diagnóstico de situación; adopción e implantación; seguimiento y evaluación; comisiones de igualdad; solución extrajudicial de conflictos).

Por José Fernando Lousada Arochena.

Magistrado especialista del Tribunal Superior de Justicia de Galicia

6

EL PEIO 2014-2016: Igualdad en el trabajo y discriminación salarial (eje 1) y conciliación y corresponsabilidad (eje 2).

Por Marta Fernández Prieto.

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Vigo.

José Fernando Lousada Arochena

Magistrado especialista del Tribunal Superior de Justicia de Galicia

15

Jurisprudencia

Crónica de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre igualdad de género (año 2013).

Por Ricardo Ron Latas.

Catedrático E.U. de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidade da Coruña, Magistrado Suplente, Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

Carmen Núñez Fiaño.

Magistrada Suplente, Sala de lo Social

del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.....

26

FORO DE DEBATE

El mercado de trabajo femenino en Andalucía: La visión de la Cámara andaluza a lo largo de nueve legislaturas.

Por Rafael Cano Silva.

Funcionario del Cuerpo Técnico del Parlamento de Andalucía

33

