

PLANES DE IGUALDAD Y COLECTIVO LGTBIQ+¹

RAMÓN LÓPEZ FUENTES
Universidad de Sevilla

1. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO Y ANÁLISIS DE LA MATERIA

Sí partimos del contenido del art. 2 del RD 901/2020², de 13 de Octubre, su redacción podría y debería considerarse como reiterativa o cuasi anecdótica para todas las empresas del art. 1.2 del TRET cuando establece que “...con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo...”. Pero no parece que sea así, porque en los últimos años es patente que no sólo no se ha dado un cumplimiento íntegro y efectivo al mandato general del art. 14 de nuestra CE si no que tampoco se ha realizado un trabajo pleno de implantación general del contenido de la LO 3/2007 de 22 de marzo, que tras más de una década de su aprobación aún sigue percibiéndose más como una “obligación” que cómo una necesidad, ¿o es que no lo es? En este sentido ya sabemos que surgen voces críticas, de clara vocación ideológica. ¿Pero

¹ Trabajo realizado en el marco del Proyecto de Investigación denominado Nuevas causas y perfiles de discriminación e instrumentos para la tutela antidiscriminatoria en el nuevo contexto tecnológico y social (US-1264479).

² En adelante RDI.

hay razón al respecto? ¿son necesarios dichos mecanismos? Obviamente, no es nuestra intención anticipar respuestas, por más que en este sentido si haya que hacerlo, pues no se trata de apreciaciones subjetivas si no de realidades con datos. Donde, precisamente, queda patente que aún queda mucho trabajo por hacer³, no sólo ya en razón de roles de género, sino incluso, en razones de categorizaciones de base sexual. Sí que hay que reconocer el mérito normativo de ir creando cierta cultura “de la igualdad”, o al menos de suscitar el debate sobre la materia y sacar a colación aspectos de diversa consideración en las relaciones de trabajo y empleo, dónde el RDI parece un paso necesario y justificado, de cara a un pleno desarrollo y avance sobre las previsiones de la LO 3/2007, de 22 de marzo, en cuanto norma para garantizar que la igualdad entre personas debe ser no una meta, si no una premisa, en las relaciones de trabajo. Con capital atención a la negociación colectiva, plasmada específicamente a través de Planes de Igualdad que sirvan de instrumento esencial para garantizar algo tan básico como que esa igualdad entre personas sea real y efectiva. ¿Por qué en realidad aún no es así? A lo dicho, nos remitimos: avanzamos, pero aún queda recorrido. Porque, si así fuese, sobraría todo lo dicho y escrito por diferentes autores, así como lo que a continuación se va a indicar sobre esa efectividad de los Planes de Igualdad y el análisis de una importante cantidad de los mismos.

Es cierto que se han ido dando avances sustantivos en la materia-tanto formales, como materiales-. Pero no podemos considerar que es así si tenemos en cuenta sensibilidades diferenciadas a la perspectiva de género. Por cuanto nos encontramos con que apenas un 25-30% de los Convenios presentan cláusulas específicas de atención a colectivos LGTBIQ+⁴. E incluso dicho porcentaje parece casi disolverse en los Planes de Igualdad, aunque eso no necesariamente se traduzca en menos presencia y atención a la diversidad. Tal y como intentamos analizar en este trabajo sobre la especificidad o no a dichos colectivos en los Planes de Igualdad -lo que quizás sí tenga cierto sentido si partimos de una premisa general en torno al concepto “persona”-.

³ A. SAN MARTIN. *Los planes de igualdad tras su desarrollo reglamentario: antecedentes y propuestas*. Edit. Aranzadi. 2021, p. 130.

⁴ En este sentido vid. El estudio, bajo el título: “Las personas LGTBI en la negociación colectiva. Análisis de la protección laboral de las personas LGTBI en la negociación colectiva en España”, presentado por el vicesecretario general de Política Sindical de UGT, Mariano Hoya, y el responsable del Área Confederal LGTBI, Toño Abad, donde se analizan diferentes cláusulas en materia de igualdad, prevención y eliminación de la discriminación por motivo de orientación sexual e identidad de género en la negociación colectiva. Octubre 2021

Porque consideramos que esta materia puede ser esencial para impulsar el reconocimiento de mejoras sociolaborales al colectivo LGTBIQ+⁵. Más allá incluso del desarrollo de normas previas y de alcance Internacional, como son los ODSs, por cuanto su concreto desarrollo en nuestro ordenamiento podemos sintetizarlo a través de la Resolución de 1 de septiembre de 2017, de la Secretaría de Estado de Asuntos Exteriores, por la que publica el Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos. Norma que no sólo supone un instrumento de desarrollo de la Resolución 17/4, mediante la que el Consejo de la ONU hizo suyos los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, “que figuraban en el Informe que había sometido al Consejo el Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas sobre derechos humanos y empresas (A/HRC/17/31)”⁶; si no que, y a nuestro entender, nos permite hacer una interpretación extensiva de su alcance como instrumento justificativo del propio RDI, más allá incluso de la propia LO 3/2007. Afirmación esta, que se sostiene no sólo porque el propio texto de la Resolución alude a un amplio elenco de compromisos normativos para nuestro país en la materia⁶; sino porque, además, sólo mediante la garantía de dichos principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos sería posible seguir avanzando en la consecución de los objetivos establecidos en la Agenda para el desarrollo⁷.

⁵ Por ello, hemos de advertir que se trata de un trabajo muy positivista, sobre la base del análisis de diferentes Planes y, por tanto, no tan pegado a la amplia doctrina que ha trabajado otros aspectos más centrados en la perspectiva de género aplicada a los Planes de Igualdad.

⁶ Citados en la propia Resolución, en cuanto parte esencial del primer pilar de la Resolución y que van más allá de normas ONU o de la OIT, pues alude también a los propios textos de la UE y, por extensión, a los compromisos internacionales suscritos por nuestro país, como ocurre incluso respecto a la Carta Social Europea.

⁷ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/#>. Aprobada por más de 150 países, el 25 de septiembre de 2015. Un acuerdo en el que los estados firmantes se comprometen a adoptar medidas que permitan la consecución de “objetivos globales 2030” -dando así continuidad a los denominados “Objetivos del Desarrollo del Milenio”, aprobados previamente en la Declaración de París-. Dichas medidas habrán de concretarse mediante acciones, fundamentalmente, normativas que impulsen, garanticen y den contenido concreto a intervenciones que sirvan “...de base esencial para el crecimiento y desarrollo económico y social de los próximos años, a la par que se vela por el interés del planeta”. De esa forma no sólo se da más protagonismo a la propia Asamblea de la ONU, a la hora de establecer la coordinación de acciones para avanzar en dicha agenda, si no de que haya una implicación real y efectiva de los signatarios del acuerdo para el desarrollo de cualesquiera acciones que garanticen la participación de las propias instituciones de los Estados, así como de las “empresas” y de la sociedad en su conjunto en la consecución de:

- Lucha y erradicación de la pobreza.
- Hambre cero.
- Desarrollo e impulso de los sistemas de salud y bienestar.
- Educación de calidad.
- Igualdad de Género.

Obviamente, si la implantación de los Principios Rectores de la Empresas en la garantía de Derechos Fundamentales no va en la línea programática de la ADS, pocas normas lo están. Por cuanto la garantía de los Derechos Fundamentales en el ámbito de la relación de empleo supone la integración de la mayoría de los 17 principios que integran la citada Agenda. Ya sea de forma específica, o de manera transversal, tal y como ocurre con la mayor parte de los temas centrales de dichos ODSs, y su relación con la necesaria garantía de derechos que podemos plantear en torno a la igualdad efectiva de todas las personas para garantiza aquellos.

2. PERSPECTIVA DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y EMPLEO, Y SU RELACIÓN CON LOS PLANES DE IGUALDAD

Dada la importancia que creemos aporta la Resolución de 2017, y por ende el RDI, podemos entender que al menos nos planteemos una doble perspectiva a la hora de enfocar como el cumplimiento de los principios rectores de los Derechos Fundamentales y su relación en el ámbito del empleo y el mundo del Trabajo inciden en el diseño de los Planes de Igualdad.

Y creemos que es importante hacer esa doble distinción tanto desde una perspectiva restrictiva, como extensa, siempre y cuando consideramos que los Derechos fundamentales son aquellos derechos y libertades que toda persona posee por el solo hecho de ser tal, y con independencia de que se encuentran así reconocidos y garantizados por el ordenamiento jurídico⁸.

Por tanto, sería válido considerar el derecho a la igualdad incluso si nos atenemos a una interpretación restrictiva del concepto, centrándonos sólo en el genérico derecho a la negociación colectiva, que ya gozaría de esa consideración desde el momento que estamos ante instrumentos de negociación colectiva, como prevé el RDI.

Pero, y como hemos ya señalado, no creemos que baste con esa atención reduccionista. Hay que apostar por una consideración amplia de los derechos

-
- Trabajo decente y crecimiento económico.
 - Industria, innovación e infraestructura.
 - Reducción -y erradicación- de las desigualdades.
 - Ciudades y comunidades sostenibles.
 - Paz, Justicia e instituciones sólidas.
 - Alianzas para lograr los objetivos...

⁸ Concepto muy sintético, y que, desde luego, puede y debe ser entendido con un carácter instrumental al hilo de la temática que nos ocupa. Por cuanto el concepto, obviamente, es mucho más complejo y amplio, cit. J. Cruz villalón. "Oportunidades y Desafíos de los Derechos Fundamentales Laborales en las Relaciones Laborales". *RIC de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Adapt. N 4/2016, p. 17 a 19.

fundamentales, por el hecho de serlo, siguen presentándose como tales en cualesquiera de las esferas en las que el sujeto opere. Esto es, donde la tradicional enumeración de los derechos a la intimidad, igualdad, honor, integridad y salud... etc., seguirán siendo objeto de protección y garantía en las relaciones de empleo en las que el titular de dichos derechos puede verse afectados, con una especial protección en el caso de las relaciones de trabajo⁹ y, muy especialmente, si de la igualdad efectiva entre personas hablamos.

Por todo lo anterior, y como ha puesto de relieve una parte importante de la doctrina laboralista de nuestro país, la evolución en la protección de los derechos fundamentales ha permitido una importante creatividad conceptual en torno a si hay una eficacia “pluridimensional” de los Derechos fundamentales; o si hay derechos fundamentales específicos e inespecíficos; o si hay una ampliación de los mismos por la irrupción de nuevos derechos fundamentales; que hay nuevos planteamientos en torno a la virtualidad y efectiva de los derechos o que, incluso, hay un marco diferenciado de los mismos en función del origen normativo de los mismos... Cuestiones que nos pueden llevar a encontrar casi tantas construcciones doctrinales sobre la materia como autores, y todo para justificar que junto a una tradicional protección de los denominados derechos fundamentales “generales o específicos” (por más que aplicados al ámbito de las relaciones de empleo y trabajo), hoy por hoy se postulan nuevas referencias a lo que son verdaderos derechos fundamentales en el reconocimiento de condiciones de trabajo y protección social decentes e igualitarias¹⁰.

En consecuencia, no parecería necesario que la legislación laboral profundice con una legislación prolífica y pormenorizada para resolver cuestiones en torno a la necesaria igualdad, salvo por el hecho fáctico de que la misma, y pese a ese mandato general, sigue sin cumplirse plenamente, sobre todo cuando se habla de medidas para “integrar” a determinados sectores de población activa¹¹. Luego, parece obvio que, y más allá de otros mandatos generales, ha de darse la bienvenida a cualesquiera mecanismos de autorregulación que a través de la negociación colectiva y del contenido de la misma nos permitan avanzar en esa

⁹ Como no sólo han indicado nuestros tribunales nacionales, si no a nivel internacional y como, por supuesto han reiterado autores como Cruz Villalón, J; Fernández Lopez, M.F, Ballester Pastor, M.A... o Valdés del Re, F.

¹⁰ En este sentido creemos de referencia la línea de actuación extensa que viene desarrollando la OIT, con diversas publicaciones en la materia, alguna incluso de referencia expresa a nuestro país, de la que no sale muy bien parado al respecto, todo sea dicho. cit. *España: Crecimiento con Empleo*. 2014.

¹¹ De ahí, el incidir sobre el concepto de Brecha...VVAA. *Brecha de Género: planes de igualdad, registro y auditoría salarial, conciliación, compliance y tutela jurisdiccional*. Claves práctica Francis Lefebvre. Edit. Baker McKenzie. 2ª Edición. 2021, p.35.

construcción¹². Luchando así, también contra cuestiones como la cronificación de la pobreza laboral; la segmentación de relaciones de trabajo; y polarización de las condiciones sociolaborales, sobre todo ante una falta de adecuación a las nuevas realidades de la e-economy y economía colaborativa; del uso indebido de datos; de una mayoritaria contratación precaria de colectivos concretos; de uso fraudulento de trabajo autónomo; del papel de los intermediados de empleo y de las prácticas de acceso al empleo; de infracotizaciones y condiciones salariales; de desprotección familiar; de la falta de recursos para atender a la dependencia o sobre la inestabilidad del futuro del modelo del Estado del Bienestar... y tantos otros temas que están en la agenda para luchar contra la desigualdad y el garantizar el bienestar de las personas¹³. En cuanto ejemplos de múltiples aspectos que, interconectados en mayor o menor medida, nos dibujan un lienzo bastante pesimista al que ya no es ajeno ningún segmento de población, más allá de lo que parece una estricta interpretación de la igualdad en función de los roles de género, que bien han de completarse desde el estricto sentido del hecho de ser persona. Desde esas posiciones tienen cabida las constantes críticas a las reformas laborales de los últimos ejercicios, y la reclamación para considerar urgente que la implantación de adaptación de los principios rectores de los Derechos Fundamentales a las Empresas sea una realidad, pues sólo así es posible garantizar una protección máxima a una pérdida constante de garantías sociolaborales y donde cada vez es más frecuente encontramos la presencia de bolsas de colectivos profesionales especialmente sensibles y vulnerables, que van quedando o fuera del Sistema, o en una peores condiciones de garantía de derecho; por lo que parece lo más acertado que las partes que reconocen que hay un problema, decidan actuar sobre él¹⁴.

¹² Donde a base integrar conceptos en torno a “techo de cristal” o “paredes de hormigón_” casi podemos considerar que estamos en medio de una obra a concluir, o bien de un programa de reformas a desarrollar.

¹³ M.J. Romero Rodena. Planes de Igualdad, Ed. Bomarzo, 2017.

¹⁴ En términos tales a los que se plantea la Nueva Reforma Laboral, y el papel secundario que parece pasa a tener la negociación colectiva de Empresa, en favor de la Sectorial. Lo que puede llevarnos a negociar materias propias de los Planes de Igualdad en fórmulas negociales de dimensión supraempresarial, o al contrario, en cuánto instrumentalizar los Planes de igualdad para seguir mantenido estándares diferenciados a nivel empresarial. Sobre todo, cuando muchas de las medidas avanzan en garantizar un sesgo de género, pero sin atender a las discriminaciones estrictamente sexuales, y ello, pese a los teóricos avances que se supone deben aportar los Planes Nacionales y Autonómicos en materia de Empleo, por cuanto la falta del propio abre esa vía, cit. STS de 26 de noviembre de 2019, ref. STS 778/2019.

3. TRABAJADORES POBRES Y TRABAJO DECENTE COMO PARADIGMAS A MEJORAR MEDIANTE LOS PLANES DE IGUALDAD: ¿UNA QUIEBRA DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON ESPECIAL REPERCUSIÓN EN EL COLECTIVO LGTBIQ+?

Según datos de la OCDE, nuestro país ocupaba en los últimos años la séptima posición en cuanto al mayor crecimiento de los denominados “trabajadores pobres”. Y, en concreto, el primer puesto dentro del selecto club de los denominados países desarrollados. Precisamente es esa una de las bases sobre las que se tratan de justificar parte de las medidas de la nueva Reforma Laboral, amén de estar presente en la mayor parte de las normas que sobre empleo y condiciones de trabajo ha ido apareciendo desde 2020, y que podemos situar en esa línea de lucha contra la exclusión, la precariedad y la recuperación de posibles derechos.

Aunque la definición de lo que entendemos como trabajador pobre es compleja, y admite diversas perspectivas; en nuestro caso nos parece que ese honor que nos atribuye la OCDE -junto a numerosos informes de ONGs, las publicaciones de la OIT, o la propia UE...- pone de relieve que algo no se está haciendo de forma correcta en términos actuaciones concretas, por más que haya crecido en volumen de empleo y contratación, con carácter general¹⁵, y donde los colectivos LGTBIQ+, desgraciadamente cobran un papel protagonista. Tanto en lo que supone su acceso al mercado de empleo, como en el desarrollo de desempeño concreto¹⁶.

Un drama que, más allá de si hay un problema de vulneración de derechos fundamentales¹⁷ -como también reiteran las diversas centrales sindicales y algunas asociaciones de trabajadores autónomos- es de gravedad real¹⁸: por cuanto afecta a aspectos esenciales como la retribución de las personas, y la incapacidad de atender con esas percepciones a sus necesidades y las de su familia. Quizás, y para hacernos una idea, haya que plantearlo en términos de similitud con lo que ocurre respecto al colectivo de personas con discapacidad, cuya realidad nadie discute y que, en términos cuantitativos puede ser similar. Sobre todo, por las dificultades que nos encontramos a la hora de cuantificar objetivamente las personas LGTBIQ+

¹⁵ Y es así, porque la calidad y condiciones no superan en muchos casos ni los estándares mínimos que marca la OIT.

¹⁶ Ejemplos cotidianos, que abarcan ejemplos sobre situaciones de acoso o discriminación, que incluso llevan a la extinción del contrato por el hecho de cambiar de sexo.

¹⁷ Y que está especialmente presente tras la ratificación por parte de nuestro país de la Redacción de la Carta Social Europea de 1996, y la aplicación de los protocolos colectivos de reclamación.

¹⁸ C. MARTÍNEZ “Brecha salarial de género y discriminación distributiva: causas y vías para combatirlas”. *Revista Femeris*, 2020. p. 278.

afectadas. Porque más allá de la falta de datos estrictamente objetivos¹⁹, hay diferencias cualitativas sobre la caracterización subjetiva del propio colectivo que no hay que obviar: estereotipos, grupos, variedad de personas incluidas, desconocimiento de realidades, planteamientos de ideológicos, referencias a la marginalidad...etc. Luego, y sin obviar otras consideraciones específicas de índole sociológico, es una realidad que, aunque a veces la encontramos reflejada en la negociación colectiva, ésta es escasa, como se ha indicado. Y es ahí, donde entendemos que los Planes de Igualdad se dotan de un valor adicional, siempre y cuando los consideremos como instrumentos necesarios y esenciales para la Igualdad efectiva personal; con independencia de que puedan estar también más o menos centrados en materia de género. Perspectiva que, y a falta de otras previsiones concretas sobre colectivos determinados, sí que suele ser prevalente en los actuales Planes de Igualdad. Quizás en una línea más o menos restrictiva de interpretación de las previsiones de la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 establece los objetivos estratégicos y las acciones clave de la Comisión Europea, para 2020-2025 en materia de igualdad entre hombres y mujeres, entre las que se encuentra garantizar la igualdad de participación y de oportunidades en el mercado laboral, incluyendo la eliminación de la brecha retributiva de género. Todo ello siguiendo la lógica subyacente a las directivas y precursoras de esta estrategia, por tanto, el desarrollo de políticas de igualdad y de empleo en las empresas son los instrumentos que permiten integrar estos principios más allá y, por tanto, también incluir expresamente, o bien hacer planteamiento no excluyentes, de cualesquiera otras diferencias personales en torno a la condición, prácticas preferencias orientación o sentimiento sexual de la personas y su incidencia en el ámbito laboral.

Así queremos entenderlo del análisis de numerosos Planes de Igualdad (en algunos casos, ya incluso de los que podríamos llamar de Tercera Generación). Pues lo contrario nos daría una versión reduccionista de los Planes, al centrarse sólo en la perspectiva de género, sin perjuicio de que eso no signifique que las entidades que los desarrollen vayan a diferentes velocidades, y con diversas garantías. Lo que es claro es que los objetivos²⁰ de un plan de Igualdad suponen o

¹⁹ Si nos atenemos a los datos que se pueden obtener del propio Ministerio de Empleo, y del cruce con los informes de la Agencia Tributaria, ese panorama, incluso puede interpretarse de una forma aún más negativa. Ya que de forma muy sintética ponen de relieve no sólo que cada vez hay más sujetos en situación de exclusión social, sino que incluso el propio fenómeno de “trabajador pobre” sigue creciendo y va más allá de una única caracterización subjetiva, si no que se ceba en hogares monoparentales y en personas con discapacidad, del colectivo LGTBIQ+..., o de cualesquiera otra perspectiva que en los que el género o el sexo pueda estar presente pero fuera de los estándares “comunes”, sobre todo cuando se conjuga con factores formativos, de desarrollo social, medio geográfico, etc.

²⁰ Y que de forma muy sintética podemos resumir en los que marca el Plan de Igualdad de Lidl, que casi suponen la premisa básica:

implican la garantía de un trabajo decente, en cuanto que sólo desde la igualdad es posible trabajar de manera digna.

4. CLAUSULADO DE LOS PLANES DE IGUALDAD COMO ELEMENTO A CONSIDERAR EN LA IGUALDAD EFECTIVA DE LAS PERSONAS EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

4.1. La instrumentalidad de los Planes de Igualdad para la mejora del Derecho fundamental de Igualdad

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral. A nuestro entender, dicha afirmación no supone el reconocimiento del Derecho

Promover la defensa de aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa

Garantizar las mismas oportunidades de acceso, formación, desarrollo y promoción profesional a mujeres y hombres.

Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios, que pudieran darse en la empresa

Prevenir el acoso sexual y la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación.

Reforzar el compromiso de la empresa con el equilibrio vida profesional y personal de sus trabajadores.

La igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Aspectos sobre los que también sintetiza el Plan de Igualdad de IKEA, al señalar *De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluso de manera más general, y a modo de resumen, los objetivos fundamentales de este plan son los siguientes:*

1. Avanzar en la Igualdad de Oportunidades y trato entre hombres y mujeres en IKEA.
2. Integrar aún más la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en IKEA y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Bien recogido en el artículo 44 del mismo. *Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.*
4. Garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual valor. Art 28 ET. *El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.*

Fundamental a la igualdad en el ámbito de las relaciones de trabajo, si no que supone el paso siguiente para que ese derecho ya existente se garantice y concrete en acciones concretas que recogen esos instrumentos normativos. Luego no es rellenar un papel o proponer ideas, si no que, y partiendo de una realidad concreta, se acuerden las medidas necesarias para garantizar la igualdad efectiva y real. Así se constata cuando, a continuación, el propio precepto, comienza a matizar el alcance de las medidas a considerar, y cuando proceda negociar Planes de igualdad, tanto con carácter voluntario²¹, como de manera forzosa, ya sea en función de sus dimensiones de plantilla²², y/o considerando también la caracterización de aquellas.

Indicando también, como hemos señalado, que la elaboración y aplicación de un plan de igualdad deberá ser, asimismo, objeto de negociación. En la forma que se determine en la legislación laboral, incluyendo en su caso la extensión del mismo, incluso a los trabajadores de ETTs y, por ende, entendemos que a otras fórmulas de colaboración o cesión de trabajo²³. Esto es, estamos ante una norma que se ha cuestionado por reflejar cierta indefinición de cómo exactamente había de negociarse, y si había de llegarse a un contenido concreto, pero que parece que ahora, y tras la aprobación de los denominados Decretos de Igualdad, queda bastante más diáfano en su desarrollo. Por ello, a nuestro juicio, ya no cabe alegar

²¹ Ya que se indica que esa obligación de negociar Planes de igualdad se puede ampliar, en aquellas empresas afectadas por Convenios Colectivos donde así se establezca, y en los términos previstos en el mismo. Por lo que la elaboración e implantación de planes de igualdad, por tanto, será voluntaria para las demás empresas no expresamente obligadas, previa consulta a la representación legal de la plantilla -si la hubiese, como al respecto se planteó el PI en ASDE-. Un voluntariedad que dada la situación de nuestro sistema de negociación colectiva podemos afirmar, que salvo honrosas excepciones, escasa incidencia práctica ha tenido, más allá de incorporar algunas de las posibles medidas en algún acuerdo de empresa o, a lo sumo, y aprovechando, otra vía, a través de planes estratégicos, atendiendo a actuaciones vinculadas a la RSC y, por tanto, al margen de la instrumentalidad y garantía que supone la negociación colectiva.

²² En este sentido es de agradecer la concreción que hace el RDI 2, en su párrafo 2 y 3, cuando establece la obligación en el caso de empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido previsto en este real decreto. A las empresas incluidas en el artículo 45.3 y 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, les será de aplicación lo establecido en este real decreto, salvo en lo que expresamente se prevea en el convenio colectivo que establezca su adopción o en el acuerdo sancionador, respectivamente.

²³ STS de 26 de noviembre de 2019, ref. STS 778/2019, ya cit. y que podemos incluso ya encontrar incorporada a ciertos Planes y Convenios. Vid Convenio COPSA S.L. art. 23.1 d) Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.”

uno de los principales límites del porqué los resultados que nos encontrábamos en los Registros de dichos acuerdos eran tan bajos, porque ahora queda claro con las medidas sobre las que sí ha legislado el RDI, y que han obligado y siguen forzando a replantear, e incluso renegociar, dichos Planes (amén de la presencia de algún pronunciamiento jurisprudencial del impacto al respecto)²⁴, además de dar un paso más en la efectiva aplicación de criterios de Igualdad material.

Aunque el Art. 46 de la mencionada Ley, sí que abundaba, en qué integra los planes de igualdad de las empresas, solía interpretarse que lo hacía de una forma más o menos general, en cuanto que son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Donde 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. O lo que es lo mismo, que deben implicar una fase previa de diagnóstico, más o menos personalizado, en la que se determinen factores a remover que impidan la igualdad efectiva por razón de sexo que, de hacerse adecuadamente, supone la garantía en el cumplimiento de los estándares mínimos de derechos humanos, a los que aluden no sólo la normativa internacional, si no expresamente el art. 14 de la CE. Ahora bien, sin mayor delimitación y, por tanto, y con cierta lógica, en una primera fase ha provocado que proliferen los Planes de Igualdad con clara vocación de avanzar sobre la perspectiva de género. Aunque, entendemos, que sin olvidar ésta, también debiese existir un mayor trabajo para garantizar igualdad efectiva para que no quepa hacer cualquier otra consideración excluyente basada en cuestiones de índole política, religiosa o sexual.

La falta de mayor concreción puede parecer hasta incluso interesada. En primer lugar, por dejar campo a la propia capacidad de las partes, como recoge a posteriori el propio RDI, al concretar materias y aspectos formales y materiales. Pero, y sobre todo, entendemos que también por su vinculación a otros instrumentos y garantías de nuestro sistema de negociación colectiva, ya que no podemos olvidar que el Plan de Igualdad puede estar recogido o vinculado en el propio Convenio de Empresa, y no necesariamente desarrollarse de forma autónoma a éste.

Pero hay incluso un tercer factor a considerar, a nuestro entender. El hecho de que, para su impulso, y más allá de otras muchas cuestiones en torno a los aspectos personales de los responsables de los Planes, se establezca la necesidad

²⁴ En este sentido nos parece muy interesante la STS 2092/2017, de 9 de mayo de 2017, sobre el contenido y papel de la Comisión del Plan de Igualdad de Ayesa.

de crear y formar a profesionales especializados en la materia²⁵. Especialmente en lo que compete a tener la formación precisa para ser responsables de los mismos. Una situación que, y dadas ciertas carencias formativas de las partes responsables de los Planes, han permitido la proliferación de múltiples cursos, másteres, seminarios y cualquiera otra forma de formar al respecto, sobre las que quizás es hora de hacer alguna precisión en torno a su verdadera adecuación. Ya sea porque se ha estigmatizado sobre la centralidad en la formación sobre discriminación de género, o por ser insuficiente en su diseño²⁶. ¿Resultado? Que en algunos casos se hacen responsables de la negociación, aplicación y seguimiento de los Planes, a personas no formadas adecuadamente, por más que sobradamente “voluntaristas”. Aunque, ello también ha implicado la proliferación, siquiera sea a posteriori, de una mejora exponencial en el número y calidad de profesionales.

Por todo lo anterior, es muy frecuente que los Planes se hayan ido sucediendo, modificando y hasta apareciendo con cierto retraso. Siendo, por ello, muchos de esos Planes poco más que una reiteración y/o, a lo sumo, concreción de materias ya reguladas en la negociación colectiva de referencia en las empresas obligadas a implantar el Plan. Esto es, se hacía una interpretación pegada a la letra del precepto, cuando se indica “...que para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo; clasificación profesional; promoción y formación; retribuciones; ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”²⁷. Siendo, por tanto, la realidad, de que dicha referencia se haya tomado más cómo referente o guía de actuación, que como ejemplo y fórmula a enriquecer. Eso ha facilitado la proliferación de guías

²⁵ Ilustrativo, en este sentido vid. Plan Igualdad Bloque 0 Plan de Igualdad empresa Bidafarma cuando establece los criterios para designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro de la empresa, que además participe en la implementación del plan de igualdad.

²⁶ Ya que las prisas en algunas empresas por la necesidad de nombrar responsables en la materia abrieron una puerta a formaciones de difícil clasificación, ya que, y sin llegar a la eclosión de las técnicas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, si que fueron utilizadas por diversas entidades dónde los alumnos y alumnas no siempre recibían o tenían la formación adecuada, ya que siquiera conocían de manera clara el contenido de los Planes y su instrumentalidad a la hora, no sólo de negociarlos, si no, incluso, de aplicarlos.

²⁷ Donde las acciones de sensibilizando y formando a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto mutuo. Además, también se busca elaborar, aprobar y difundir un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, y por orientación sexual o identidad de género son esenciales, como señala el Plan de Igualdad empresa Biofarma, a lo largo de todo el bloque 6 de medidas.

más o menos técnicas, y hasta manuales de referencia, en torno a qué y cómo negociar un plan de igualdad²⁸.

A nuestro juicio, no cabe confundir esa enumeración con una guía cerrada²⁹. Pues, salvo las medidas específicas para prevenir el acoso sexual, que creemos que hay que separar del acoso por razón de sexo en el trabajo³⁰ (en cuanto que la Ley establece que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo), el resto de su contenido y estructura se trata de dejar al buen entender y criterio de las partes, en todo aquello que consideren que puede contribuir a mejorar y garantizar la Igualdad efectiva de personas. Eso sí, estableciendo al menos una doble garantía:

En primer lugar, en torno a su extensión. Al establecer que los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo y, su extensión, incluso, a otras empresas vinculadas a la misma, tal y como ya hemos

²⁸ En este sentido, vid. con carácter general vid. VVAA, *Implantación de un plan de igualdad. Paso a Paso: Guía paso a paso de cómo implementar un plan de igualdad en la empresa*, Ed. Colex, 2019; y P. NIETO ROJAS y C. ARACÓN GÓMEZ. *Planes de igualdad en las empresas. Procedimiento de elaboración e implantación*, Ed. Dykinson, 2021.

²⁹ Como podemos observar, hay situaciones en las que el convenio deja toda una batería de aspectos en manos del Plan de Igualdad, sin establecer unos criterios mínimos, pues solo menciona las materias que se deben desarrollar y explicando, en cada caso, el área a desarrollar, diagnóstico y plan de acción. Ejemplo de lo anterior es el art. 63 del Convenio Colectivo del Grupo Ilunium Outsourcing S.A, que expresamente *la igualdad y establece* que: “El plan de igualdad fijará 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. (...) Las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, la violencia de género, sensibilización y comunicación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”. Pasando, a continuación, a definir y tipificar diferentes formas de acoso, indicando, además, cómo proceder en caso de sentirnos víctimas del mismo, mencionando que la Comisión de Igualdad ha considerado necesaria la creación de una Comisión Anti-acoso y la figura del Mediador/a.

Por su parte, el Plan de Igualdad determina a grandes rasgos:

- Refuerzo de la comunicación e información del protocolo.
- Campaña para dar a conocer a las personas que forman el Comité Anti-acoso.
- Revisión de los protocolos con el fin de unificarlos.

Finalmente, es el convenio el que determina que a la persona denunciada, le comunicará el inicio del procedimiento la Dirección de RR.HH.; quedando en manos de la autoridad competente la resolución del mismo (con las consecuencias que se estimen oportunas para ambas partes).

³⁰ Donde parece patente que las actuaciones contra cualquier persona LGTBIQ+ debiesen estar recogidas, no parece ser así (al menos en la Planes consultados, que no quiere decir que no estén, si no que, a lo sumo se remiten a Protocolos de la empresa de forma diferenciada).

señalado que expresamente ha resuelto el Tribunal Supremo e incluso, como veremos, ya incorporan algunos Planes de Igualdad³¹.

Y una segunda, de publicidad y acceso. Por cuanto se garantiza el acceso de la representación legal de la plantilla de la empresa o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos, sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias. Una cuestión que, si ya es compleja en materia de negociación colectiva, aquí cobra especial sentido, en mayor medida si cabe, cuando hablamos de personas LGTBIQ+ y, en su caso, si tenemos en cuenta la lo que supone disponer de información sobre esas personas. Lo que, a nuestro juicio, debe implicar una garantía reforzada de las medidas sobre protección de datos de carácter personal.

4.2. Contenido de los Planes de Igualdad: una mirada práctica a ejemplos concretos

Aún a riesgo de adelantarnos a unas futuras consideraciones futuras, vaya por delante, que el contenido de este apartado no es cerrado, siquiera exhaustivo, si no fruto del análisis de diferentes planes de igualdad, unos elegidos de manera aleatoria, y otros vinculados a las empresas del IBEX 35³², de manera que hemos hecho una amplia cata sobre el contenido de los mismos y sus conexiones con las denominadas cláusulas de aplicación específica al colectivo LGTBIQ+, o de afectación a los diversos colectivos integrados bajo esa denominación, cuya referencia, vaya por anticipado, que expresamente es cuasi testimonial o remite al propio Convenio de referencia³³. Circunstancia ésta, que creemos está motivada, o es salvada, porque la mayoría de los convenios hablan de las trabajadoras/trabajadores o de “personas trabajadoras” -pero sin dejar de hacer una genérica “referencia a cualquier consideración sexual” o perspectivas similar-.

Ahora bien, esa intencionalidad aglutinadora puede quedar en entredicho, desde el momento que, o bien el Plan de Igualdad se interpreta desde una única

³¹ Cit. COPSA S.L.

³² En cuanto objeto de un trabajo adicional que está en proceso de elaboración.

³³ Normalmente, además, porque hay una remisión concreta a lo que establece el Convenio de referencia, como podemos observar en distintas empresas afectas por el Convenio Colectivo Para Comercio del Metal de la CA de Madrid, cuando en su Art 21, hace referencia a las Políticas de igualdad: “El Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso al trabajo”. Donde, en su apartado b), establece que “Las empresas asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal”.

perspectiva de género; o bien, hacemos alguna consideración crítica a que las referencias sean sólo personas que se encuadran en clasificaciones sexuales binarias.

No obstante, y partiendo de esa premisa de concepción integral de las personas, es necesario destacar que, aunque así no fuese, siempre hay aspectos concretos, que, afectando a diversas materias, tienen, a nuestro entender, interés general sobre cualquier persona (partiendo de que muchos Planes hacen declaraciones generales sobre la Igualdad, ya sea porque en su contenido y/o su forma, permiten considerarse aplicables a cualquiera que pueda estar referenciado por los Planes objeto de análisis)³⁴, por más que esa percepción pueda ser objeto de discrepancia y matización según el prisma de las partes que consideren que pueden estar excluidas de dicha regulación integral.

Advertimos, por tanto, que no vamos a realizar una enumeración cerrada de materias y/o colectivos afectados. Si no, que en aras de entender aplicables a las personas LGTBIQ+ el contenido de los Planes de Igualdad, es nuestra intención centrar una clasificación aleatoria de materias que no tienen por qué excluir a nadie. Estructura que bien puede ser diversa y, por supuesto, ampliable y ordenada de cualquier otra forma, según el propio Plan de Igualdad disponga específicamente alguna previsión para determinados colectivos. Ya sea en relación al Convenio de referencia, o ya sea porque el mismo se integra en dicho Convenio. Y consideramos que ello es así porque hay frecuentes referencias genéricas a otras normas de referencia superiores a la negociación colectiva, bajo el referente de “establecer una igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el

³⁴ Ya sea en la propia justificación del Plan, o en preceptos del mismo cuando se “...comprometen a respetar el principio de igualdad, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Una cláusula genérica que enlaza con la idea general de “una especial atención a la igualdad entre hombres y mujeres, en todo lo referente al acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor. Se obliga a la colaboración entre empresa y representantes de los trabajadores con el fin de implantar políticas que lleguen a todos los niveles de la organización, garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso. En estas políticas se debe respetar la dignidad del trabajador y facilitar el desarrollo de las personas. Por último, las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad”. Eso sí, se hace en términos neutros, o lo que llamaríamos un prisma tradicional, o de división binaria por sexos, de igualdad efectiva entre hombres y mujeres. En esa línea, también va todo el bloque 8 del Plan de Igualdad de Biofarma, cuando establece la necesidad de acciones que promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles. Para ello, se basa fundamentalmente en 2 acciones

1. Dar a conocer que Bidafarma tiene un plan de Igualdad, tanto a los propios empleados como al resto de la población mediante campañas, publicidad...
2. Optar a la obtención del distintivo de Igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

trabajo, en seguimiento con la normativa de los art. 14 y 9.2 de la CE, así como acuerdos internacionales y de la ONU, y también reflejado en el ET, ... además de cumplir con el acceso al empleo libre de discriminaciones directas o indirectas³⁵, donde el Plan establezca criterios para la selección y contratación del personal sin discriminaciones, con criterios objetivos³⁶. Siendo así, podemos, a su vez, encontrarnos con diferentes materias reguladas en torno a los siguientes bloques, a partir de la enumeración recogida en la propia Ley y el RDI sobre materias a considerar como contenido mínimo:

a) Cláusulas de acceso y creación, calidad y mantenimiento del empleo

En este campo, es posible encontrar desde preceptos en los que se establece que se podrán realizar pruebas de aptitud para el acceso, o incluso garantías de contratación en firme de un número concreto de personas³⁷.

³⁵ En aras a garantizar que en todos los procesos de selección y contratación se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades efectivas entre hombres y mujeres, donde incluso se prevé la utilización de informes estadísticos como instrumento de comprobación de cumplimiento, y se comprometen a dar preferencia a las mujeres en todas las profesiones con el objetivo de conseguir un equilibrio profesional e incluso ampliando esa cláusula en caso de ser mujer para establecer una preferencia, que no se hace para otros colectivos, cit. P.e. II Plan Igualdad de Huawei 2020-2024.

³⁶ En este sentido vid. II Plan de Igualdad Huawei 2020-2024, donde es de destacar referencias generales en el sentido de continuar en el desarrollo de una "...cultura de la empresa, de igualdad de trato y oportunidades, en los procesos de promoción se guiará por el principio de igualdad de trato y oportunidades, sin discriminaciones directas o indirectas. Para ello también será necesario fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad ("compromiso de aumentar hasta el 25% la media de las mujeres"). Además de establecer la presencia equilibrada en puestos de responsabilidad, se fomentará la misma en los distintos grupos y categorías de la empresa. En esta línea, se fomenta la incorporación de la mujer a puestos que están masculinizados, con medidas que incluso establecen que "en condiciones de igualdad de méritos, tendrá preferencia. Además, en materia de Formación, se comprometen a desarrollar programas en habilidades y competencias directivas y de mando", tal y como señala el Plan de Igualdad de Endesa, en su sección I.

³⁷ En el artículo 30 del Plan de Igualdad de Endesa se recoge el compromiso de la empresa de contratar durante la vigencia del CC a 1000 trabajadores de los cuales, al menos 200 serán de los Niveles Competenciales II, III y IV, y 100 de contrato de relevo. Teniendo en cuenta que el Convenio Colectivo de Endesa La Estructura profesional de la empresa se encuentra en el Capítulo IV, en concreto los artículos 13-18 recogiendo información determinante para comprender correctamente las cláusulas específicas de empleo. Lo más importante son los Niveles Competenciales (0 Responsable, I Técnico Superior, II Técnico Gestor, III Especialistas, IV Profesionales) que vienen determinados por diferentes factores y criterios de adecuación profesional. Por lo que resulta lógico el art 31.2 d. "Formación profesional: principios y objetivos; La garantía de la empleabilidad del personal." En la cobertura de vacantes los trabajadores afectados por operaciones de reordenación tendrán preferencia absoluta siempre que cumplieran los requisitos y capacidades requeridas. Además, tendrán preferencia los trabajadores que retomen la vida laboral después de una incapacidad permanente, los casos en los que se facilite la reunificación y conciliación familiar. En las vacantes de Nivel Competencial 0 regirá un sistema de libre designación.

Pero es llamativo que en algunos casos el Plan de Igualdad, añada todo un listado de acciones sobre el epígrafe³⁸, e incluso matice “la prohibición del uso de imágenes y lenguaje sexista, así como la preferencia por la contratación de mujeres de más de 45 años, con referencias a establecer un registro desagregado por sexos de las personas que se presentan al proceso de selección y las que son finalmente contratadas”³⁹ Eso sí, en muchos casos matizando que esas acciones están condicionadas a las correspondientes circunstancias de idoneidad e igualdad⁴⁰.

En otro sentido, incluso hemos visto referencias directas al Convenio Colectivo desde el Plan de Igualdad, sobre todo en la concreción de medidas destinadas a ciertos colectivos que permitan “rejuvenecer” plantillas;⁴¹ o establecer criterios preferenciales de sustitución; así como a establecer observatorios de mejora en el desarrollo de sus plantillas⁴².

³⁸ Bloque 1 del Plan Igualdad Bidafarma: Se centra en los aspectos de acceso al empleo y contratación. Es decir, el objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades tanto de hombres como de mujeres desde el reclutamiento hasta la contratación. Con medidas entre las que se encuentran:

- Destacar en cada oferta de trabajo el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades y la existencia del plan de igualdad.
- Revisar que no hay descripciones de puestos de trabajos sesgadas hacia un género u otro.
- No utilizar lenguaje sexista.
- Priorizar el reclutamiento interno a la contratación externa.
- Segregar los datos por sexo.
- Aumentar las posibilidades de reclutamiento de mujeres en puestos masculinizados (mediante acuerdos con colegios profesionales por ejemplo).
- Preferencia de contratación para el puesto del género menos representado.
- Equilibrio entre el % de indefinidos mujeres y hombres y equilibrio en la tasa de temporalidad de mujeres y hombres.

³⁹ Ejemplo del Plan de Igualdad de empresa EMTESPORTS S.L, para Madrid.

⁴⁰ En términos similares se recoge el Convenio del grupo Ilunium, y su referencia al Plan de Igualdad en la preferencia de contratación de mujeres cuando estén menos representadas y existan igualdad de condiciones

⁴¹ Al establecer jubilaciones obligatorias por edad, conforme al RD 28/2018. con el fin de garantizar la adecuada renovación y el rejuvenecimiento de las plantillas de las empresas del sector con preferencia al uso de contrato de relevo y que, sin duda, habrán de reactualizarse a la luz de la nueva normativa en la materia. Medidas que tratan de vincularse a la mejora de la estabilidad en el empleo, entendiéndose por tal cuando de forma simultánea a la extinción del contrato por jubilación obligatoria se produzca la transformación de un contrato temporal en indefinido o la contratación de un nuevo trabajador o la transformación de un contrato a tiempo parcial en un contrato a tiempo completo.

⁴² En concreto, el Plan de Igualdad de Mercadona establece la creación de un observatorio de carácter paritario con integrantes de todas las partes firmantes para dotar de mayor flexibilidad y eficiencia a la compañía a la hora de introducir mejoras relacionadas con las jornadas laborales y su distribución.

b) Cláusulas sobre condiciones laborales

Parece existir una regla no escrita sobre establecer pocas variaciones o nula referencia a especificaciones diferenciadas. Y, si acaso, alguna remisión al Convenio de referencia en cuanto a condiciones laborales, sobre todo en materia de salario, por lo que hemos considerado que cada persona cobrará en función del grupo profesional al que pertenezca, con independencia de la condición sexual que tenga, al igual que en situaciones de ineptitud sobrevenida (probada debidamente) podrán ser aplicados en otra actividad distinta de la de su grupo profesional.

En otro orden de cosas, y aunque a veces se recogen como cláusulas sobre conciliación, es muy frecuente encontrar diferentes opciones de adaptación y cambio en materia de contratos a tiempo completo y tiempo parcial⁴³.

c) Cláusulas sobre formación⁴⁴ y promoción profesional

En esta materia es frecuente no encontrar referencias tanto a la consecución de la igualdad entre personas, como sí al hecho de que no se diferencie entre trabajadores indefinidos y temporales. Donde, en función de colectivos concretos, se fomenta la transformación en contratos indefinidos, o la reducción de jornada. Especialmente en supuestos de aumento de plantilla o vacante a cubrir; o ya sea porque a los trabajadores a tiempo parcial se les reconozca preferencia para ocupar puestos a tiempo completo.

También hay cláusulas que señalan que hay que garantizar un reparto equitativo del ofrecimiento de la realización de horas complementarias, por lo que la empresa dará cuenta de ello a los representantes y, en su caso, también se reconoce la obligación de informar al personal que encuentra suspendida su relación laboral por nacimiento y cuidado de menores, de procesos formativos y

⁴³ Sobre todo, en referencia a las madres, cit. Plan Igualdad de Mercadona La paridad en la contratación y la puesta en marcha de mujeres en puestos que han sido masculinizados y hombres en puestos que han sido más feminizados. Para los contratos a tiempo parcial se podrá pasar a un contrato a tiempo total, cuando haya vacantes o puestos de nueva creación, previo acuerdo entre las partes. Jornada laboral que no exceda de 40 horas semanales, pudiendo ser reducidas a media jornada para el cuidado del menor hasta los 15 años, teniendo la posibilidad de luego volver a tiempo total, si así lo desean. En similares términos, Planes de Igualdad de compañías aéreas y AVE, dadas la alta tasa de presencia femenina en sus plantillas.

⁴⁴ Donde hay que diferenciar los criterios específicos de formación, de Formación concreta en materia de Igualdad, generalmente centrada en acciones para sensibilizar y formar a los trabajadores en la igualdad de oportunidades. Se forma además a los trabajadores en aspectos tales como el acoso sexual. Este bloque también se centra en garantizar la igualdad de oportunidades para formarse. Cabe destacar cómo la empresa pone a disposición de las personas con excedencia por cuidado de hijos o situaciones de IT prolongadas también la formación existente en la empresa, cit. Plan igualdad Bidafarma.

de ascenso⁴⁵, en aras, entendemos a garantizar su efectivo derecho también a promocionar.

Hemos encontrado cláusulas dónde se apuesta porque se elabore un programa de detección del talento, registrando mujeres con potencial de desarrollo en la empresa en cada departamento y desarrollando un programa de actuación para dotar a las participantes de competencias de impulso a su carrera profesional, amén de que se haga un seguimiento de la proporción de mujeres que ocupan altos cargos⁴⁶.

Por otro lado, también es muy frecuente encontrar actuaciones para contratar a trabajadores con menos representación en la empresa -si bien, con escasas o nulas referencias al cómo y al quiénes, salvo cuando se motiva la contratación de mujeres para la promoción laboral-, e incluso, en algún caso se hace referencia a tener en cuenta la variable sexo y género subrepresentado⁴⁷, así como que su disfrute no podrá alterar las condiciones de equilibrio con la conciliación familiar del resto de empleados, como hemos indicado.

Sobre ascensos, la casuística es muy variable, si bien suele ser común la remisión expresa a la libre designación de la empresa, previa evaluación continuada del desarrollo profesional por el ejercicio de la práctica, amén de fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales de la empresa. Además de elegir a los mejores profesionales, independientemente de su sexo, por medio de la selección basada en el mérito, capacidades y en el desempeño del trabajo tal y como puntualiza el plan de igualdad de la empresa⁴⁸.

Desde el punto de vista de la formación, también encontramos referencias a la creación de una comisión paritaria de formación continua, así como el compromiso de poner en marcha planes de formación de interés general⁴⁹, y que

⁴⁵ Según Plan Igualdad Grupo Ilunion, los trabajadores deben tener las mismas condiciones de acceso a la promoción. Centrándonos en las mujeres trabajadoras, tendrán preferencia aquellas que en condiciones equivalentes de idoneidad estén infrarrepresentadas en el nivel jerárquico, área o departamento del puesto. Además, se debe informar a las personas trabajadoras de baja por nacimiento y cuidado de menor o lactancia o excedencia por cuidado de menos o familiar, de los procesos de promoción.

⁴⁶ Plan Igualdad Bidafarma.

⁴⁷ Plan de Igualdad de empresa EMTESPORTS S.L.

⁴⁸ Plan Igualdad de Mercadona, que concreta como acción positiva adoptar una cuota del 50% de participación de mujeres en la formación para la promoción al curso de «aspirantes a personal directivo GC», garantizando que realizará un seguimiento anual de la referida cuota.

⁴⁹ El Plan de Igualdad de Mercadona plantea hacer el seguimiento del Plan de Formación anual desde la perspectiva de género para evitar discriminaciones por razón de sexo dentro de los módulos de formación de cualquier ámbito inherente a la actividad de la empresa y que sea considerado como mejora de conocimientos y empleabilidad del trabajador/a.

el plan de formación actúe sobre las segregaciones (tanto en sentido horizontal, como vertical), así como a promover una jornada de sensibilización en género al personal directivo y la comunicación de los cursos a las personas que se encuentren en excedencia por cuidado familiar, por más que a veces se haya excluido a ciertas trabajadoras de dichos procesos. Siendo esas Comisiones las responsables del diseño estratégico, planificación, programación y difusión de la oferta formativa, que pueda realizarse acogiéndose a lo establecido en materia de formación continua. Por más que dicha formación vaya más allá de la específica del puesto de trabajo, por cuanto se incluya "... la formación para la integración de la igualdad en la gestión de recursos humanos y la formación básica en materia de igualdad. Por ejemplo, a través de la formación y/o sensibilización sobre el uso de lenguaje inclusivo, prevención de acoso sexual y por razón de sexo y corresponsabilidad. Esta formación está dirigida a toda la plantilla, incluidas las personas de nuevo ingreso, con una duración mínima de 6 horas⁵⁰.

d) Cláusulas sobre representatividad y comunicación entre las partes

Bajo este epígrafe, podemos encontrar desde temas relacionados con la designación de posibles comisiones "ad hoc", y la prohibición de las mismas⁵¹, a cuestiones relacionadas con las formas de comunicación entre las partes⁵², y o los

⁵⁰ El Plan de Igualdad de COPSA S.L. va más allá de lo que establece en el Convenio, que se centra en materia de Formación para el desempeño en el puesto de trabajo

⁵¹ STS rec. 50/2020, de 26 de enero de 2021, "...no es factible sustituir a los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores por una comisión *ad hoc*, que es una fórmula negociadora excepcional habilitada por el legislador cuando no hay representación legal de los trabajadores para acometer la negociación de determinadas modalidades de negociación colectiva anudadas a medidas de flexibilidad interna y externa, como los periodos de consulta de la movilidad geográfica (art. 40 ET) y las modificaciones sustanciales colectivas (art. 41 ET), la suspensión de contratos y la reducción de jornada (art. 47 ET), el despido colectivo (art. 51 ET) y la inaplicación de convenio (art. 82.3 ET), sin que dicha representación *ad hoc* pueda utilizarse para la negociación de los convenios colectivos", matizando, además, el verdadero sentido de la STS rec. 213/2017, de 13 de septiembre de 2018.

⁵² Incluso que no siempre están en el articulado del Plan, si no, que aparecen en la propia Exposición del mismo y, por tanto, con carácter transversal como ocurre en el caso de EMTERSPORTES S.L. cuando señala que "la comunicación entre trabajadores en el convenio colectivo no se hace referencia en ningún artículo, pero en las disposición primera se hace una aclaración sobre el uso del lenguaje en el convenio, en el texto se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja. pero el plan de igualdad tiene como medidas las siguientes: Se tendrá un especial cuidado en la utilización de un lenguaje no sexista en todas aquellas comunicaciones, tanto internas como externas"., donde la empresa también: " velará por trasladar una imagen corporativa libre de imágenes sexistas generando en todo momento la inclusión de mujeres y hombres en el mundo laboral y social; se facilitará un «buzón» de sugerencias para que la plantilla pueda realizar sus aportaciones y expresar opiniones. Con el fin de lograr este objetivo se crea la cuenta de correo electrónico que se dará a conocer a toda la plantilla..."; "se e introducirá en la página web...un apartado específico sobre «igualdad de género» en el que se colgará el Plan de Igualdad y todas las medidas que la empresa genere para el logro de la igualdad (...)

derechos de información, participación e implantación, donde la promoción, como veremos en otro apartado sigue sometida a criterios de discrecionalidad⁵³, que bien admiten amplios poderes de acción⁵⁴.

e) Cláusulas sobre salud laboral

En aras a velar por la salud y seguridad laboral de toda la plantilla adoptando las medidas necesarias para mantener un ambiente seguro y saludable, así como “tratar de introducir la dimensión de género en la política de salud laboral”⁵⁵.

Pese a que hay todo un elenco de cláusulas en torno a las cuestiones de acoso, es curioso, como en algunos casos la cita a esta materia es doble, por cuanto se reconoce en el Plan de Igualdad la necesidad de “establecer mecanismos que las empresas deberán de implementar para detectar posibles riesgos psicosociales, además de la promoción de la detección precoz de estos mismos, con atención especial a las cuestiones relacionadas con el acoso”⁵⁶. No obstante, los temas estrella podemos encontrarlos en tono a asegurar una protección eficaz a las

dentro de la empresa. Asimismo, se colgarán las medidas que se vayan generando para la ejecución de este Plan de Igualdad”, así como a “...realizar una campaña de difusión de la existencia de este Plan de Igualdad”.

⁵³ Como ejemplo cit Plan de Igualdad se pretende favorecer el acceso y promoción de mujeres y hombres en puestos y niveles en igualdad de condiciones, en los términos del Convenio Colectivo de COPSA S.L, en sus art. 35 “1.- El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza, será de libre designación y revocación por la empresa”. “2.- Para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional superior, se establecerán por la empresa sistemas de carácter objetivo, teniendo en cuenta la formación, méritos y permanencia del trabajador en la empresa...”.

⁵⁴ Sirva de ejemplo el artículo 19 del convenio Colectivo y Plan de Igualdad de Ilunion Outsourcing, S. A, relativo a los ascensos y provisión de vacantes. En él se determina que, si la vacante llevase adjunto a las mismas funciones de mando o de especial confianza, será potestad de la dirección de la empresa cubrir dicha vacante como libre designación, estando los puestos de especial confianza determinados en el propio convenio. Para el resto de casos, se atenderá a una serie de normas, siendo la que nos interesa: “a) Se atenderán los criterios de no discriminación por sexo descritos en el E.T. y se atenderá a los criterios relativos a la promoción establecidos en el Plan de Igualdad. Se tendrá presentes para la ocupación de los puestos de trabajo, tanto por contratación como por promoción, las medidas de fomento de la igualdad real entre hombres y mujeres, en base a garantizar la ocupación, en igualdad de condiciones de idoneidad, de personal del sexo menos representado en el grupo profesional al que corresponda el puesto en cuestión”.

⁵⁵ Plan de Igualdad de Lidl.

⁵⁶ Ejemplo de ello es el Plan Igualdad de Ikea, que entre otras acciones considera trabajar no sólo con respecto a su propio personal, sino también con cualesquiera que lo hagan en la empresa respecto a “...la difusión del protocolo de acoso a todos los niveles por los canales que suelen ser los más habituales de la empresa para mantener un buen ambiente laboral”. “También incluir una formación obligatoria además de la de PRL, en la que se trate el tema del acoso sexual”. “Informe a la Comisión de Seguimiento sobre procesos iniciados por acoso según el protocolo aprobado en la empresa, así como el número de denuncias formalizadas en cada centro y las medidas adoptadas en cada situación en la que se detecte acoso”.

situaciones de embarazo y lactancia, pues raro es el Plan que no contemple criterios vinculados a la protección de la maternidad, con medidas que abarcan el establecimiento de una evaluación de riesgos para la trabajadora y el feto, y la adaptación del puesto de trabajo a la situación de la progenitora y, si no es posible la adaptación de su puesto de trabajo, se podrá cambiar su puesto de trabajo, siguiendo las reglas de movilidad funcional de la empresa como alternativa previa al acceso a la prestación de Riesgo durante el embarazo. Para ello, entre otras cuestiones se plantean:

- Revisiones médicas y pruebas complementarias para estudiar y analizar el estado de salud del personal, realizando evaluaciones de riesgos que incluyan los factores psicosociales.
- Elaborar una campaña de divulgación del protocolo de los riesgos psicosociales.
- Elaborar un protocolo de actuación para situación de embarazo, riesgo de embarazo y lactancia.

f) Sobre violencia de género

Hemos de diferenciar entre preceptos que hacen referencia a prohibir toda violencia de género⁵⁷, donde se reconocen aspectos que van desde la posible

⁵⁷ A destacar, por su extensión, el artículo 64, del Plan de Igualdad de Ilunium, relativo a la *protección contra la violencia de género*. De este artículo son destacables muchísimos aspectos que, a continuación, se enumeran:

1. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.
2. El traslado o cambio de centro tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo, podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo.
3. Las ausencias o falta de puntualidad al trabajo, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.
4. En el supuesto de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo, el período de suspensión tendrá una duración inicial de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. El juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.
5. La trabajadora víctima tendrá derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos establecidos en este Convenio o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora.
6. Para lo no previsto en este artículo, se recurrirá a lo establecido en la Ley 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

reducción de jornada de trabajadoras objeto de ella, amén de mantener la absoluta confidencialidad, y facilitar el cambio de centro si con ello se garantiza la integridad física y moral de la víctima, en aras a “mejorar lo establecido en la Ley otorgando diferentes derechos y facilidades, siempre y cuando la persona afectada lo justifique con la debida documentación”⁵⁸, con los consiguientes problemas que pueden establecerse sobre la garantía de dicha información. Por tanto, es fácil encontrar referencias a que a las víctimas de violencia de género, se les facilitarán el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario o aplicación del horario flexible, incluso el traslado de centro, -por periodos más o menos concretos, van desde los seis meses aun tiempo indefinido-; incluso se reconoce la complementariedad de ayudas directas⁵⁹; la posibilidad de optar a excedencias de hasta tres años⁶⁰; se ofrece la recolocación en la empresa y la concesión de días para las distintas gestiones que esta tenga que llevar a cabo⁶¹; o facilitar el derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo.

Por otro lado, vemos un tratamiento complementario en el caso de situaciones de Acoso Sexual o por razón de sexo. Esto es, afirmando el compromiso de la empresa con la erradicación del acoso sexual, introduciendo medidas como la elaboración de Protocolos, decálogos o fijando definiciones para identificar comportamientos en lo relativo a este tema, acompañados de procedimientos de actuación y/o planes de formación y concienciación, casi siempre a negociar con el banco social y/o a desarrollar a través de planes integrales de Desarrollo y/o Responsabilidad Social.

En este caso, la función del Plan de Igualdad es facilitar a las trabajadoras el conocimiento de sus posibilidades en el caso de sufrir violencia de género; su plan de acción se puede resumir en:

- Elaborar un dossier que recoja todas las medidas y recursos que la empresa tiene a disposición de las trabajadoras víctimas.
- Elaborar una base de datos con los casos atendidos en el seno de la empresa.
- Revisar las medidas adoptadas por la empresa en esta materia.
- En los casos de movilidad geográfica, abonar un mes de salario para ayudar a la mujer a sufragar sus necesidades vitales.

⁵⁸ Plan Igualdad Huawei cit.

⁵⁹ Art. 56, Plan Igualdad Endesa.

⁶⁰ Plan Igualdad Mercadona.

⁶¹ Plan Igualdad Bidafarma.

g) Cláusulas sobre corresponsabilidad⁶² y conciliación

Otra materia dónde quizás más novedades podemos apreciar, por cuanto se suele hacer referencia a la creación de medidas “para la igualdad de condiciones para la conciliación para el cuidado de un menor, un menor discapacitado o familiar enfermo, igualando las condiciones tanto para mujeres como hombres”⁶³, donde el plan de igualdad visibiliza la necesidad de reparto de responsabilidades, información a los hombres sobre sus derechos como padres, reconocimiento de todos los derechos para las parejas de hechos⁶⁴, sin distinción de sexo, acreditando la unión de hecho, amén de presentar campañas a favor de las madres para reparto de responsabilidades con el otro progenitor.

A considerar, por tanto, un conjunto de medidas que aunque suelen centrarse en acciones para la reordenación del tiempo de trabajo⁶⁵, a través de la adaptación del horario o aplicación del horario flexible, ya sea por adaptación de

⁶² En este sentido hay que entender medidas que podemos denominar “de preferencia inversa”, por cuanto, y a diferencia de lo que suele ser habitual de atender preferente a mujeres, se trata de extender las medidas de conciliación a los hombres trabajadores de la empresa y así equiparar a que también soliciten la mejora en situaciones de excedencia por cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad, la cual pasa del máximo de 2 años establecido en el CC (art 28B) a los 3 años o la mejora en caso de hospitalización de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, las cuales permiten que el disfrute de los días se pueda hacer de manera no continuada, cit. Plan Igualdad Bidafarma.

⁶³ Plan de Igualdad de empresa EMTESPORTS S.L

⁶⁴ Incluido en caso de excedencias, *“Los trabajadores y trabajadoras en situación de excedencia por razón de cuidado de hijos volverán a la situación de activo, además de en los supuestos previstos en la legislación vigente, en la misma plaza de origen, dentro del mes siguiente a solicitarlo, cuando el retorno se funde en la apertura formal de proceso de separación, nulidad o divorcio o en haberse inscrito la baja en el Registro Oficial de Parejas de Hecho”*. *“Las vacantes producidas por la solicitud de las excedencias anteriores podrán ser cubiertas por interinos. El así contratado podrá cubrir directamente la vacante producida por el excedente o la que se derive de la cobertura temporal de aquélla por algún trabajador o trabajadora de la empresa. El reingreso del excedente producirá la extinción del contrato del interino y, en su caso, la vuelta del suplente a su puesto de origen”*.

⁶⁵ Con relación a la conciliación vida personal con vida laboral, ambos dictan la necesidad de *“adoptar medidas para poder facilitar esta conciliación, de manera que se favorezca un equilibrio adecuado entre las necesidades personales, familiares y el desarrollo profesional dentro de la Empresa”*. En especial, ambos garantizar la atención a los menores y/o familiares a cargo, tanto desde establecer las condiciones para excedencias por razón de cuidado de hijos, a otras medidas a tomar en situaciones especiales, como son los permisos de hospitalización, acompañamiento menores a consultas médicas, permisos por asuntos propios sin exceder de 30 días laborales cada dos años, facilitación de periodos vacacionales, flexibilización horario entrada y salida o jornadas adaptadas a sus necesidades, mediante, normalmente, reducciones de jornada, que afecta incluso en el caso de acumulación de lactancia, se prevé la posibilidad de que los trabajadores puedan sustituir el derecho de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor hasta que éste cumpla nueve meses, por la acumulación correspondiente en jornadas completas y fracciones correspondientes, siendo éste ejercido únicamente por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. Cit. Plan Igualdad Huawei ya cit.

la jornada, cambios de turno, flexibilidad horaria, así como considerar las faltas de puntualidad como justificadas, no se agotan en esas materias. Y van más allá, pues el Plan puede establecer “como objetivo la identificación de las necesidades de la plantilla para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Para ello, se elaborará y distribuirá un cuestionario a toda la plantilla, a través del cual se formalizará un procedimiento, que recoja las necesidades que la plantilla pueda tener en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal⁶⁶. Y después, a partir de las necesidades detectadas, se estudiará la viabilidad de incorporar nuevas medidas de conciliación a las actualmente disponibles⁶⁷. Por eso mismo es posible encontrar cláusulas relacionadas con el teletrabajo⁶⁸, aunque las referencias a posibles derechos de desconexión digital aún sean escasos⁶⁹.

Es más, en algún caso concreto se procede a una enumeración tan prolífica en la materia que roza la exhaustividad⁷⁰, sobre todo a la hora de enumerar la

⁶⁶ En este sentido puede ser interesante lo previsto en el Plan respecto a ejemplos concretos en torno a:

- Celebración de las reuniones de trabajo durante el horario laboral.
- Impartir la formación, en la medida de lo posible, en horario laboral o en su defecto con una fórmula mixta (parte en horario laboral y parte fuera del mismo) para facilitar la asistencia a personas con responsabilidades familiares.
- Permitir la adaptación de la jornada para la asistencia a los cursos de formación

⁶⁷ Plan Igualdad COPSA S.L.

⁶⁸ Se establece la posibilidad organizativa de pactar tiempos de teletrabajo durante la semana en los puestos y centros de trabajo que lo posibiliten, como medida general de numerosos Convenios Colectivos, dónde las condiciones del teletrabajo se negociarán con cada trabajador afectado, siendo el mismo acordado con carácter voluntario y previo acuerdo entre empleado y empresa, en los términos de la normativa al respecto. El artículo 44 del Plan de Igualdad de Corte Inglés, EFC, SA, vigente desde abril de 2021, establece una regulación sobre teletrabajo estableciendo lo como una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral pudiendo ser más productivo en la jornada laboral, dando la opción de adoptar esta modalidad y poder conciliar la vida laboral y familiar. Además, como política de integración se facilitarán ordenadores, tablets o similares a aquellos trabajadores que lo necesiten. El teletrabajo se fomenta con una dotación de 23 euros mensuales adicionales

⁶⁹ A destacar el art. 45 del Plan de igualdad de El Corte Inglés, que regula ese derecho “*para paliar los efectos adversos del uso excesivo de la tecnología, tales como la fatiga tecnológica o el estrés y mejorando de esta manera el clima laboral y calidad del trabajo*”.

⁷⁰ Como ej. La enumeración que hace el Plan de Igualdad de El Corte Inglés, que va desde reconocer que la trabajadora percibirá el 100 % de su salario gracias a la prestación de Seguridad Social. Además, por cuidado del menor, se otorga un posible permiso no retribuido de 1 a 3 meses durante el cual la empresa mantendrá la cotización. Se establecen distintas situaciones familiares ante las que se prevé la concesión de licencia. Existe una licencia para acompañar a consultas médicas al hijo menor de 15 años, también se podrá solicitar una licencia no retribuida de tres meses para atención al menor en caso de encontrarse hospitalizado. En caso de hospitalización o necesidad de atención domiciliaria existe una excedencia especial con reserva del puesto con una duración de 1 a 6 meses. El trabajador víctima de violencia de género o con menores afectados con cáncer u otra enfermedad grave, tienen derecho a una reducción de la jornada y/ o adaptación del horario en función de sus necesidades. Se prevé, así mismo, una reducción de jornada para trabajadores con (...)

protección social de los progenitores⁷¹, por más que en la mayoría de los casos en realidad sea una ordenación del marco de referencia de Seguridad Social⁷².

5. PROPUESTAS DE MEJORA A CONSIDERAR EN LA APLICACIÓN DE LA MATERIA

Pese a las dificultades para afrontar este trabajo, es cierto que hemos encontrado algunas previsiones concretas sobre colectivos LGTBIQ+, más en grandes empresas que en medianas o pequeñas y, eso sí, en la mayoría de los casos enmarcados sobre cláusulas genéricas de igualdad o con remisiones al Convenio de referencia. Pero poco más.

A raíz de ello, nos parece, que hay varios factores que, más allá de otras premisas normativas, son precisas para el impulso de la igualdad efectiva en las relaciones laborales en nuestro país, incluido la expresión mención a colectivos LGTBIQ+.

La primera, en torno al modelo educativo y a la integración de intervenciones concretas sobre planes de estudio para la implantación de modelos de coeducación y corresponsabilidad. Una tarea que no parece tan compleja y dónde, las nuevas generaciones tienen mucho que decir, en colaboración con el Ministerio de Igualdad y las diversas acciones que ya tiene en funcionamiento, como “Abraza la diversidad, una responsabilidad educativa”.

La segunda, crear y apostar por la inversión y desarrollo de una “cultura de la igualdad”. En términos parecidos a como ya se planteó en torno a la implantación de las previsiones sobre seguridad en las empresas.

Obviamente eso supondría no sólo el mantenimiento de muchas de las partidas económicas actuales para difusión y concienciación, pero también para el desarrollo profesional formativo de nuevas figuras y fórmulas que permitan la aparición de cada vez más profesionales que velen, incrementen y mejoren las condiciones sociolaborales de los colectivos más desfavorecidos y, en especial, a destacar colectivos como empleo femenino, las personas con discapacidad y la atención a colectivos LGTBIQ+.

En tercer lugar, el impulso de un programa nacional e integral de apoyo familiar, que bien puede también integrarse en la revisión y desarrollo de los

hijos de doce y trece años de edad e incluso que los trabajadores con hijos de hasta tres años, la concesión de una ayuda de guardería por importe de 180 euros brutos anuales, en el artículo 38.

⁷¹ El plan de igualdad de Mercadona es paradigma de una cláusula frecuente sobre garantía de no discriminación en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo y lactancia respecto a la retribución

⁷² En este sentido vid todo capítulo de conciliación del Plan de Igualdad de Endesa, si bien con relación directa a condiciones de trabajo decente.

Planes de Igualdad, como demuestra la importante relación de posibles mejoras a la acción protectora de la Seguridad Social por parte de muchas empresas.

Y para todo lo anterior, quizás también creemos que podría ser adecuada la extensión obligatoria de los Planes empresas de sectores con altas tasas de ocupación femenina o presencia de personas LGTBIQ+⁷³, más allá de otras necesarias consideraciones sobre dimensiones de plantillas o de reservas de plantilla⁷⁴.

Concretando de forma clara qué debe ir en el Plan y sus diferencias o anexión a otros instrumentos de la negociación colectiva. En esa línea habría que dotar de valor añadido a la presencia de “verdaderos” responsables de seguimiento y aplicación de los Planes, en términos similares a cómo ocurre con otros ámbitos, como el de la Prevención de Riesgos y la creación de especialidades técnicas en la materia.

Impulso de medidas contra la precariedad y el fraude laboral, limitando los supuestos de descuelgue salarial y la discriminación sexual. En esa línea parece que, y sin entrar en otras valoraciones políticas y económicas, podemos decir que el momento actual parece más proclive a que haya una mejora e impulso de nuevas medidas para la consagración efectiva de un derecho a igualdad en la aplicación de condiciones de trabajo y en el acceso al empleo, en cuanto garantía de un Derecho Fundamental de igualdad.

Y ello, por al menos en tres aspectos:

1. El hecho de que cada vez hay una mayor presencia y visibilidad de diversos colectivos como demuestran las movilizaciones sociales al respecto.
2. Aprobación de unos presupuestos en los que se mantiene y amplían las partidas no sólo con sesgo de género, si no que atiendan a la diversidad, tanto para el impulso de campañas, como para medidas concretas en la contratación de personas con diversa concepción sexual, más allá de la propia Ley nacional de los derechos de personas LGTBIQ+, pues la mayor parte de las propias CCAA tienen ya normativa al respecto. Consideraciones que, además, en nuestro caso concreto podrían verse mejoradas por la propia estructuración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma

⁷³ Según datos de UGT, hasta más de un 85% de las personas LGTBIQ+ pueden estar en desempleo.

⁷⁴ Como por ejemplo se hace en materia de discapacidad a través de figuras de empleo protegido y que creemos que es el referente que desde alguna institución pública se ha hecho para reservar puestos concretos a personas LGTBIQ+, cit BOE 1 de febrero de 2021, vid. reserva puesto de auxiliar administrativo, sobre una convocatoria de diez plazas para la Diputación de Huesca, sobre la base de la normativa de la propia Comunidad Autónoma.

Andaluza, por más que precisamente las cuestiones sobre género y diversidad causen discrepancias importantes en materia de apoyo al Gobierno por parte de algunos grupos políticos. Y, por ende, plantear para futuros ejercicios una reforma tributaria y fiscal más solidaria, dado que tres aspectos esenciales en el impulso de la igualdad forman parte de las grandes competencias de las CCAA: Servicios Sociales, Educación y Sanidad.

3. Prioridad en la configuración del ejecutivo a las cuestiones de igualdad. No sólo por la propia estructura del ejecutivo, sino por la importancia que igualdad toma en el propio ejecutivo. Por eso mismo, esperamos y deseamos que en fechas próximas vayan apareciendo otros referentes normativos laborales y de protección social, donde definitivamente los Planes de Igualdad puedan cobrar un protagonismo mayor al que actualmente tienen. Tanto desde un punto de vista cualitativo, como cuantitativo, ya sea por incluir una mayor cantidad de clausulado referente a colectivos diversos, como, por el hecho de establecer en caso contrario Planes específicos para la igualdad efectiva de personas a las que se tiende a clasificar como diversas o en la diversidad⁷⁵.

⁷⁵ En este sentido quizás sería conveniente reforzar el contenido del art. 14 del anteproyecto de Ley de para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+, sin perjuicio de su conexión con el art. 7. Por cuanto, nos parece, a expensas de su redacción definitiva, que no deja de ser una norma excesivamente programática e indeterminada.