

## Primeros pasos de una ley

**Ya podemos hacer una primera aproximación a cómo se está abordando en los convenios colectivos tanto la incorporación de los derechos individuales como las medidas y planes de igualdad**  
**Rita Moreno y Esmeralda Sanz**

La negociación de medidas para evitar la discriminación laboral de las mujeres y para promover la igualdad es una materia que ha ido tomando cuerpo en muchos convenios colectivos en estos últimos años, aunque aún de forma poco generalizada.

Comisiones Obreras ha adoptado este objetivo como uno de los ejes prioritarios y transversales de la actividad sindical: en el diálogo social, en la negociación colectiva, en la formación sindical, en la información interna y externa. Esto se tradujo en una intensa implicación en el proceso de elaboración de la ley de igualdad en materia de derechos laborales y, fundamentalmente, en torno al deber de negociar medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva.

A partir del trabajo precedente, y a pesar del poco tiempo transcurrido desde la entrada en vigor de la ley, ya podemos hacer una primera aproximación a cómo se está abordando en los convenios colectivos tanto la incorporación de los derechos individuales como las medidas y planes de igualdad.

### Situación de la negociación

La Confederación Sindical de Comisiones Obreras dedicó un amplio capítulo de los Criterios para la Negociación Colectiva de 2007 a las medidas y planes de igualdad, con indicaciones específicas de cómo abordar la negociación de estas materias. Además, las organizaciones del sindicato, que han aprobado criterios propios para la negociación colectiva en su ámbito, también incluían como aspecto prioritario la igualdad de género en el trabajo y, en concreto, aquellas medidas dirigidas a incorporar a los convenios los derechos y obligaciones que en materia laboral iba a establecer la ley de igualdad, así como las incluidas en la ley contra la violencia de género.

Este año se negocian un número importante de convenios sectoriales, grupos de empresa y empresas de ámbito estatal, algunos de ellos de gran importancia por el número de personas incluidas en su ámbito de aplicación y porque suelen ser referencia para otros convenios sectoriales o de empresa.

Entre las plataformas sindicales que han recogido propuestas de medidas y planes de igualdad podemos citar, a modo de ejemplo, las siguientes: cajas de ahorro; banca; mediación de empresas de seguros; químicas; pieles y curtido; perfumería y afines; industrias extractivas, del vidrio y cerámica; telemarketing; cooperativas de crédito; Santander Consumer; centros de jardinería; Aldeasa; Leroy Merlin; Euro Depot España; consultoras de planificación; reforma juvenil y protección de menores; entidades de financiación; metal de Barcelona; metal de Tarragona; metal de Valencia?

La negociación de estos convenios permanece abierta en la mayoría de los casos, sin embargo ya se han alcanzado bastantes preacuerdos parciales o totales, pendientes de la ratificación final.

En los que ya están firmados o han alcanzado preacuerdos destacan las mejoras conseguidas en relación a la adecuación y mejora de los permisos y medidas para la conciliación reguladas por la ley de igualdad; la regulación del acoso sexual y por razón de género; los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género; la creación de comisiones de igualdad o la atribución de competencias sobre esta materia a la comisión paritaria del convenio; el compromiso de negociar un plan de igualdad sectorial o, en su caso, de empresa, y en algunos casos, la inclusión de una cláusula que establece la obligación de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras afectadas por el convenio sectorial.

### El trabajo de las comisiones de igualdad

El compromiso de creación de comisiones de igualdad en los convenios colectivos no es algo reciente, pero sí lo es el

que estas comisiones se constituyan y trabajen en las funciones que le fueron encomendadas.

En el estudio realizado por la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras, Informe sobre comisiones de igualdad en convenios colectivos, publicado en enero de 2007 (1), se han recopilado y analizado las cláusulas de 66 convenios que hacen referencia a la creación de comisiones de igualdad o con atribuciones en materia de igualdad, en algunos casos dependientes de la comisión paritaria del convenio. Si a ellas sumamos las recogidas en acuerdos de empresa negociados, al margen del convenio, se eleva a 90 el número de comisiones identificadas con atribución de funciones encaminadas al logro de la igualdad de oportunidades.

La constitución y funcionamiento efectivo de estas comisiones es fundamental para que, en aquellos convenios que se negociaron antes de la entrada en vigor de la ley de igualdad, puedan abordar la adecuación de los cambios normativos y la aplicación del deber de negociar medidas y planes de igualdad.

Entre las comisiones que vienen desarrollando un trabajo desde hace tiempo podemos citar las siguientes: grandes almacenes; industrias lácteas y sus derivados; harinas, panificables y sémolas; fabricación de conservas vegetales; conservas de pescados y mariscos; Grupo Repsol YPF; Banco SCH; BBVA; Banesto, Banco Sabadell; El Corte Inglés; Caprabo; Caja El Monte; Caja San Fernando (2). A estas debemos añadir otras de más reciente constitución: Banco de Valencia; supermercados Eroski; industria siderometalúrgica de Zaragoza; industrias de turrónes y mazapanes.

Para concluir, vamos a poner el acento en dos ejemplos contrapuestos que reflejan, de forma muy clara, la diferente actitud de dos grandes empresas, líderes en su sector de actividad: El Corte Inglés y el Banco SCH.

El Corte Inglés firmó en su día un acuerdo de bases para la conformación de un plan de igualdad, en un intento de frenar las denuncias de discriminación laboral hacia las mujeres que Comisiones Obreras interpuso en Inspección de Trabajo y Juzgados de lo Social de distintas provincias. Las resoluciones de las inspecciones de trabajo, tras comprobar las situaciones de discriminación, han sido taxativas al instar a la empresa a la adopción de medidas para corregir la situación.

A pesar de ello, queremos significar la actitud negativa y obstruccionista de la representación empresarial de El Corte Inglés en la comisión negociadora para la elaboración de un plan de igualdad, creada hace ya un año, y que tras muchas reuniones a lo largo de más de seis meses, se ha limitado a entregar a las representaciones sindicales información insuficiente, dispersa y confusa, de forma que hace prácticamente inviable la realización de un diagnóstico de situación en relación a la igualdad entre hombres y mujeres. Ante esta actitud, y tras más de cuatro meses de inactividad, hay pocas esperanzas de alcanzar consensos en el diagnóstico y aún menos en los objetivos y medidas que deben conformar el plan de igualdad.

Bien distinta es la situación en el Grupo SCH, donde se parte de un amplio Acuerdo de conciliación de la vida laboral y familiar que también regula aspectos sobre violencia de género, acoso sexual y la creación de una comisión de igualdad, alcanzado en 2005.

El pasado 25 de abril, la comisión de seguimiento del acuerdo de conciliación, a propuesta de COMFIA-CC.OO., acordó superar este marco regulador para avanzar en la negociación de un plan de igualdad, aplicando la recién aprobada ley, constituyendo, con la participación del resto de sindicatos, una comisión negociadora que se encargará de concretar el contenido, objetivos y plazos del plan, tras la realización de un diagnóstico de situación. En esta reunión, la empresa presentó un primer estudio sobre la situación de las mujeres: distribución por niveles y medias de antigüedad, porcentajes de ingreso en plantilla, presencia de mujeres en puestos de dirección, etc. y ha manifestado su disposición para facilitar cuanta información adicional soliciten los sindicatos para la elaboración de un diagnóstico lo más objetivo posible.

Hay más ejemplos positivos y esperamos que sean estos los que proliferen en el futuro y que la acción sindical y las instituciones públicas consigan modificar las posiciones más hostiles e inmovilistas de algunas empresas y organizaciones patronales.

Rita Moreno (rmoreno@ccoo.es) trabaja en la Secretaría Confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de Comisiones Obreras y Esmeralda Sanz (esanz@ccoo.es) es socióloga y trabaja en la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

(1) Para acceder al informe <http://www.ccoo.es/webCCOO/temp/recursos/1/2193.pdf>.

(2) Estas dos cajas se han fusionado conformando una nueva entidad, Cajasol.

[Trabajadora](#)

Fecha artículo: jue 05 jul 2007 07:00:01 CEST

Cristino Martos, 4  
28015 Madrid

Tel 91 540 92 82 Fax 91 548 28 10  
comfia@comfia.ccoo.es