

LEGISLACIÓN AUTONÓMICA SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES: MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS Y EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Ana Rosa Argüelles Blanco
Profesora Titular de Universidad
Universidad de Oviedo

1. COMPETENCIAS AUTONÓMICAS, IGUALDAD Y RELACIONES LABORALES

Las leyes autonómicas aprobadas tras promulgarse la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres han pretendido fomentar la consecución de la misma en el conjunto de relaciones laborales que se desarrollan en su territorio, tanto en las empresas como en el empleo público. Por lo que se refiere a este último es sabido que en él coexiste personal sujeto a regímenes diferenciados: el funcionarial o estatutario y el laboral. La competencia de las comunidades autónomas para intervenir en la determinación de las condiciones de trabajo es mayor, dentro del respeto a la regulación básica ofrecida por el Estado en la Ley 7/2007, de 11 de julio y sus normas complementarias. En el caso del personal en régimen laboral su capacidad de actuación debe ser más limitada por respeto al espacio reservado al convenio colectivo como fuente de derechos y obligaciones. No obstante, en todo caso la Comunidad Autónoma puede legislar asumiendo compromisos para con su propia personal, reconociendo unilateralmente determinadas ventajas a su personal tanto funcionario como laboral mediante la reforma en lo necesario de las correspondientes leyes autonómicas. Un ejemplo claro es la Ley de la Comunidad Autónoma de Galicia 2/2007, de 20 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres (en adelante, LIMGA), donde se recogen con detalle derechos y medidas para el sector público directamente exigibles, sin perjuicio de que se introduzcan también las correspondientes reformas en la Ley de Función Pública, posteriormente incorporadas en el Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2008, de 13 de marzo.

Frente a esta intervención más directa, sólo posible respecto del empleo público, en el sector privado de relaciones laborales la actuación de los poderes públicos autonómicos sólo ha podido ser más limitada, por mor de la reserva competencial a favor del Estado establecida en el artículo 149.1.7º CE. No sorprende, por ello, que al establecer los principios generales por los que deberá regirse esa actuación, se hable más bien de fomentar e impulsar las decisiones de los agentes sociales y empresas en aras de garantizar la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Es claro, en este sentido, lo establecido por la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, cuando entre sus principios recoge “*el impulso de la efectividad del principio de igualdad en las relaciones entre particulares*” (art. 4.12 LIMA), reconocido en los mismos términos por el artículo 4.11 de la más reciente Ley canaria de igualdad entre mujeres y hombres 1/2010 de 26 de febrero (en adelante, LICA). Ambas normas regulan distintas medidas destinadas a las empresas –ayudas y subvenciones, contratación pública- en capítulos rubricados como “*Promoción de la igualdad de género por la Junta de Andalucía*” (capítulo II, Título I LIMA) o “*por parte del Gobierno de Canarias*” (capítulo II, Título I LICA). No

obstante, la voluntad de implicarse activamente para favorecer los cambios necesarios en este ámbito privado queda clara cuando, de forma más rotunda, se establece también como principio el compromiso de *“adopción de las medidas”* (...) *“necesarias para permitir la compatibilidad efectiva entre responsabilidades laborales, familiares y personales de las mujeres y los hombres”* (art. 4.11 LIMA); o bien las *“que aseguren la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, promoción profesional, igualdad salarial y a las condiciones de trabajo”* (art.4.14 LIMA). En términos similares alude la Ley de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia 7/2007, de 4 de abril, a que las administraciones públicas de la Región, en el ámbito de sus competencias, *“han de promover las condiciones para una real y efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena, como en las condiciones laborales, formación, promoción, retribución y extinción del contrato, así como eliminar las barreras que impidan o dificulten el cumplimiento de ese objetivo”* (art. 16.1 LIMMU).

En último término, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones privadas, entre particulares, será preciso *“el impulso de las relaciones entre las distintas Administraciones, instituciones y agentes sociales sustentadas en los principios de colaboración, coordinación y cooperación”* (art. 4.9 LIMA), pues dichos agentes sociales serán, en último término, los responsables y artífices de los cambios necesarios en el mercado laboral y en el seno de las organizaciones productivas. De ahí la importancia de desarrollar actuaciones de sensibilización de las personas intervinientes en las relaciones de empleo, tal y como dispone la Ley Gallega (art. 6.1 LIMGA¹), que también tiene como objetivo fomentar la colaboración entre los diversos sujetos –los públicos y los privados- implicados en la igualdad de oportunidades (art. 1.3 LIMGA).

En definitiva, manifiestan las normas autonómicas aprobadas en materia de igualdad la voluntad de corregir los desequilibrios existentes entre las biografías profesionales y personales de las mujeres y los hombres, sorteando las dificultades que pudiera representar su limitación competencial mediante todas las herramientas que tienen a su disposición, indirectas en todo caso, para influir en la regulación y desarrollo del trabajo asalariado: la sensibilización y formación de las personas partícipes en las relaciones laborales, la orientación de las decisiones empresariales facilitando el acceso a ayudas, subvenciones y contratos, o el control administrativo del efectivo cumplimiento de la normativa vigente.

2. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD MEDIANTE EL ACCESO A CONTRATOS, SUBVENCIONES Y AYUDAS. ESPECIAL REFERENCIA, A LAS POLÍTICAS DE EMPLEO

Algunas normas autonómicas se han decidido a regular la contratación pública como instrumento para promover la existencia de buenas prácticas en las empresas en

¹ Estas actuaciones –que realizará el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, en coordinación con el departamento competente en materia de igualdad- tendrán como finalidad difundir el derecho de las trabajadoras y trabajadores a un tratamiento en igualdad de oportunidades, contrarias al acoso y el acoso sexual, fomentando una actitud solidaria con las víctimas y de rechazo moral a los agresores (art. 6.2 LIMGA)

materia de igualdad². Así, se señala que la Administración de la Junta de Andalucía, a través de sus órganos de contratación, podrá establecer condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que se celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. De hecho, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares señalará *“la preferencia de la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan la marca de excelencia o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, y las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan”* (art. 12 LIMA). Reproduciendo lo anterior, matiza acertadamente la Ley Canaria que esta preferencia se aplicará *“siempre que dichas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas, desde el punto de vista de criterios objetivos, que sirvan de base para la adjudicación”* (art. 13.2 LICA), salvando así posibles reproches que, sin esa salvedad, pudieran hacerse a dicho mecanismo desde el punto de vista del respeto a lo establecido en la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público. Salvedad ésta, que había incorporado con anterioridad la Ley gallega 2/2007, concretando que *“a estos efectos, los órganos de contratación advertirán de esa preferencia en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, aunque la ausencia de advertencia no privará del derecho a la preferencia en la adjudicación, sin perjuicio de las responsabilidades en que pudiera incurrirse”*.

Por otra parte, de manera terminante se declara en la Ley 12/2007 que la Junta de Andalucía *“no formalizará contratos (...) a aquellas empresas sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente”* (art. 13.2 LIMA).

Las normas autonómicas analizadas persiguen estimular también las buenas prácticas empresariales como cabía esperar, mediante medidas de fomento del empleo. La Ley murciana sintetiza perfectamente las actuaciones que podrán desarrollar las administraciones públicas competentes (art. 18 LIMMU): Desarrollar programas de empleo estable, que permitan elevar su cuota de participación en el mercado laboral; establecer ayudas dirigidas a empresas para fomentar la contratación femenina; y promover la generación de nuevos yacimientos de empleo. Esta última es una medida que también serviría para el autoempleo, junto con otras dos relacionadas en el mismo precepto: promover ayudas a iniciativas emprendidas por mujeres, en especial en sectores en que estén infrarrepresentadas; y suscribir convenios con entidades financieras para constituir y consolidar iniciativas promovidas mayoritariamente por mujeres.

La Ley andaluza declara que será un objetivo prioritario de la actuación de la Administración autonómica la igualdad de oportunidades en el empleo y que, a tal efecto, se desarrollarán políticas de fomento del empleo y actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres en el mercado de trabajo con un empleo de calidad y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal (art. 22.1 LIMA). En el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de todas las políticas de empleo

² Recuérdese que la LO 3/2007, de 22 de marzo, dispone en su artículo 33 que *“Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público”*.

autonómicas será necesario transversalizar e integrar la perspectiva de género, a los efectos de incluir las medidas específicas y necesarias (art. 23.1 LIMA). En esa línea se regula un Plan Gallego de empleo femenino (art. 37 LIMGA), como documento único destinado a promover la inserción laboral efectiva de las mujeres, con consideración especial de las del medio rural y el sector marítimo-pesquero, cuyas medidas de fomento del empleo se establecerán procurando la complementariedad con las estatales. Se declara que contendrá medidas de formación y orientación profesional que coordinará el Departamento autonómico competente en materia de trabajo con los municipios de la Comunidad Autónoma.

No olvidan las normas autonómicas declarar que *“se establecerán incentivos a la contratación estable de las mujeres, atendiendo con carácter prioritario a aquellos sectores y categorías laborales en los que se encuentren subrepresentadas, así como a sus situaciones singulares”* (art. 24 LIMA), que deberán concretarse en los correspondientes planes y programas de fomento del empleo. Referencias similares se recogen también en el artículo 26 LICA, sin demasiada concreción, y en el art. 12.7 LIMGA³. Se declara que la Administración de la Junta de Andalucía desarrollará medidas de acción positiva destinadas a garantizar la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas (art. 22.2 LIMA) y, en cuanto al desarrollo de los programas de políticas activas de empleo, que se prestará especial atención a los colectivos en los que se unan varias causas de discriminación (art. 23 apartados 2 y 3 LIMA).

Se contemplan también en las normas autonómicas otras ayudas de contenido y finalidad diversa, que también conviene dejar apuntadas por cuanto promueven un estado de las relaciones laborales más sensible con los problemas de género, igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Es el caso de la subvención de las cotizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cuando la empresa haya adoptado medidas de prevención y sanción de las situaciones de acoso (art. 19.2 LIMGA)⁴; la concesión preferente de ayudas a los planes de formación de empresas que incorporen la perspectiva de género a su política de recursos humanos (art. 19.1 LIMMU); la subvención por la contratación de profesorado para impartir módulos de formación en igualdad de oportunidades (art. 33.2 LIMGA); la implantación de mecanismos y servicios de apoyo que garanticen la participación de las mujeres en las acciones formativas desarrolladas por las empresas privadas (art. 19.2 LIMMU); el apoyo económico a los centros privados acreditados para la formación que hayan puesto en marcha las condiciones materiales (guardería, sala de lactación) y personales necesarias para facilitar la asistencia de personas con menores de tres años a cargo (art. 34.1 párrafo 2º LIMGA); y, en general, la incorporación a las bases reguladoras de las subvenciones públicas de la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las empresas solicitantes, salvo en aquellos casos en que, por la naturaleza de la subvención o de las entidades solicitantes, esté justificada su no incorporación (art. 13.1 LIMA y art. 14.1 LICA)⁵.

³ Se precisa, en el precepto arriba mencionado, que las empresas solicitantes contarán en el momento de la solicitud, como máximo, con un 10% de mujeres en su plantilla, debiendo asumir el compromiso de incrementar ese porcentaje. La convocatoria de estas ayudas corresponderá al departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo.

⁴ Esta subvención, que se determinará reglamentariamente en proporción inversa al tamaño de la plantilla de la empresa, será como máximo del 5% y se reserva para las empresas que obtengan la Marca Gallega de Excelencia.

De manera rotunda, se afirma que la Administración autonómica no subvencionará, bonificará o prestará ayudas públicas a aquellas empresas sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente (art. 13.2 LIMA y art. 14.2 LICA).

3. APOYO A LAS EMPRESAS EN LA IMPLANTACIÓN DE PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD. LA MARCA DE EXCELENCIA EN IGUALDAD

En la negociación, elaboración y aplicación por parte de las empresas de medidas y planes de igualdad la labor de la Administración pública ha de ser informar, formar y acompañar en ese proceso, proporcionando el soporte necesario sobre todo a las PYMES⁶. La Ley Gallega regula tanto el apoyo económico como técnico para la implantación voluntaria de planes de igualdad. Declara la Ley 2/2007 que el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo convocará anualmente ayudas para las empresas, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas con limitados recursos económicos, cuando implanten de manera voluntaria un plan; también cuando lo haga en cumplimiento de la obligación establecida en un convenio colectivo supraempresarial, en los términos legalmente exigidos para los obligatorios (art. 12.2 LIMGA). Es importante precisar que la norma aclara que entiende como voluntaria la implantación cuando el Plan haya sido pactado con la representación legal de trabajadores y trabajadoras. Asimismo, podrán convocarse ayudas, en los dos supuestos mencionados, para la implantación de medidas concretas de promoción de la igualdad, incluidas las acciones de responsabilidad social. En especial, se apoyarán las que tengan que ver con la vigilancia de la valoración de puestos de trabajo y de la estructura salarial y extra salarial (art. 12.3 LIMGA). También se favorece que las empresas abran líneas de investigación orientadas a adaptar los tiempos y horarios laborales, convocando ayudas al efecto (art. 12.8 LIMGA).

En cuanto al apoyo técnico, se facilita de manera directa o indirecta. Será prestado por la unidad administrativa de igualdad de oportunidades del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, incluido el asesoramiento jurídico (art. 12. 6 LIMGA). Pero además se prevén subvenciones a la contratación de personal especializado para asesorar en la elaboración de los planes de igualdad, que sufragará el departamento autonómico competente en materia de trabajo (art. 12.1 LIMGA).

⁵ Téngase en cuenta lo previsto por el artículo 35 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, según el cual *“Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.// A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley”*.

⁶ El apoyo a las PYMES sería complementario de las ayudas que puedan arbitrarse en aplicación de lo dispuesto en el artículo 49 de la LO 3/2007, conforme el cual *“Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.”*

Como garantía del buen funcionamiento del sistema de promoción instaurado, se advierte que, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se ejercerá una labor de vigilancia sobre las empresas con ayudas públicas para verificar la implantación del plan o de las medidas de igualdad; servirá a este fin la obligación de que elaboren anualmente un informe sobre la evolución de esa implantación. En el caso de no haber cumplido los compromisos contraídos, se propondrá la revocación y reintegro de las ayudas recibidas. (art. 12.5 LIMGA).

En la misma línea se incardina el compromiso de la Administración de la Junta de Andalucía de fomentar la elaboración de planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la LO 3/2007, prestándoles apoyo y asesoramiento (art. 27.1 LIMA). Nada más se concreta sobre en qué consistirá ese apoyo, incluyendo, eso sí, a renglón seguido una referencia a los contenidos y medidas que se deberán incluir en dichos planes, que, en lo básico, son iguales a los establecidos en el artículo 46 de la norma estatal. La principal novedad, y referencia más concreta, reside en señalar que los programas de formación incluidos en los planes de igualdad priorizarán las acciones formativas cuyo objetivo sea la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la organización (art. 27.4 LIMA). La Ley andaluza, en otro punto, alude a que la Junta podrá incentivar a las empresas para que proporcionen servicios y medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, mediante la creación de centros infantiles en el ámbito laboral, infraestructuras y servicios adecuados (art. 38.2 LIMA); sin perjuicio del compromiso de impulsar su creación en polígonos industriales y parques tecnológicos (art. 38.3 LIMGA).

Es obligado remarcar que La Ley de igualdad gallega no sólo establece las medidas para favorecer la elaboración voluntaria de los planes y controlar su implantación, sino que reitera su concepto y regula su implantación, recordando los supuestos en que ésta resulta obligatoria⁷. Por lo que al concepto de planes de igualdad se refiere, se establece en términos similares a los del artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, se encuentran algunas diferencias muy interesantes. Así, se precisa que los objetivos se fijarán para unos plazos de tiempo razonables, especificando los indicadores de cumplimiento e identificando a los órganos o personas responsables. El plan requiere la adopción de un código e buenas prácticas necesarias o convenientes para alcanzar los objetivos asumidos a través de la integración de la dimensión de igualdad en la organización del trabajo y la gestión empresarial⁸. Y se hace referencia a mecanismos de control interno, de evaluación externa, y de readaptación de los objetivos en función de los resultados obtenidos (art. 9 LIMGA). En cuanto a la implantación del plan, se insiste en la necesaria transparencia en la propia rúbrica del precepto aplicable (art. 10 LIMGA). Ésta se garantiza mediante el acceso de trabajadoras y trabajadores de la empresa –no se refiere la norma autonómica a su representación legal- y de los organismos públicos con competencias en materia de igualdad y materia laboral al contenido de los objetivos y su grado de cumplimiento, siempre preservando, en cuanto a los datos proporcionados, los derechos fundamentales.

⁷ Dejando al margen los supuestos de obligatoriedad para la administración y sus organismos autónomos, sociedades públicas, fundaciones del sector público autonómico, etc. (art. 11.1 LIMGA), en lo que al sector privado de las relaciones laborales se refiere, lo será cuando se establezca en un convenio colectivo supraempresarial con respecto a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación o en un convenio de empresa de cualquier ámbito. Para las demás empresas tendrán carácter voluntario (art. 11.2 y 3 LIMGA).

⁸ Igual que se ha exigido la integración en el sistema general de gestión de la empresa de la prevención de riesgos laborales, por aplicación del artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, modificado en este punto por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre.

Como se señaló en otro punto, la implantación del plan de igualdad supondrá la preferencia en la adjudicación de los contratos de la Comunidad Autónoma (art. 11.4 LIMGA), en los términos ya comentados.

Muy relacionadas con la planificación de la igualdad en las empresas están las disposiciones referidas a las marcas o distintivos de excelencia que pretenden reconocer y difundir las mejores prácticas. Así, se establece tanto en la Ley andaluza como en la Gallega y la canaria –no así en la murciana, que sólo regula un “distintivo de igualdad” para premiar las políticas que favorezcan la conciliación (art. 23.3 LIMMU)- la concesión de una Marca de excelencia en igualdad, como reconocimiento para distinguir a aquellas empresas comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, que destaquen en la aplicación de políticas igualitarias. La finalidad declarada es la de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo femenino (art. 35.1 LIMA). Recuérdese que también el artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, regula un distintivo para las empresas en materia de igualdad. Para la concesión de la Marca –sin perjuicio de considerar otras variables como la propia implantación de un plan de igualdad, la adopción de acciones positivas o la prevención y sanción del acoso, es muy interesante la atención que se presta a la presencia equilibrada de mujeres en todos los grupos profesionales, incluida la alta dirección, la garantía efectiva de la igualdad retributiva la habilitación de lugares de reposo para embarazadas, salas de lactación y guarderías, así como el establecimiento de medidas que garanticen la prevención de riesgos laborales propios de las mujeres (art. 35.1 LIMA; art. 18.1 LIMGA; art. 39 LICA).

Obviamente, la regulación de la Marca de Excelencia debe incluir algún procedimiento de control de que se mantienen los parámetros de igualdad y se ejecutan efectivamente las medidas valoradas para su concesión. De nuevo, la Ley gallega nos parece el mejor modelo regulativo (art. 20 LIMGA). Los principales beneficios que se obtendrían serían, en el año siguiente a la obtención, sin perjuicio de otras ayudas públicas, tres derechos y facultades (art. 19 LIMGA): a) la utilización del logotipo de la Marca de Excelencia en Igualdad en el tráfico comercial de la empresa, incluida su utilización con fines publicitarios; b) la subvención, hasta un máximo de un 5%, de las cotizaciones sociales por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cuando se hayan adoptado, específicamente, medidas de prevención y sanción del acoso; y c) la preferencia en la adjudicación de contratos de la Comunidad Autónoma, en los términos que han sido ya comentados en el subepígrafe dedicado a esta concreta medida de promoción de la igualdad de oportunidades en el sector privado de las relaciones laborales.

Como corolario del sistema, se fija la prohibición de obtención de la marca por parte de la empresa que haya sido sancionada por resolución administrativa o condenada por sentencia judicial, en los dos años anteriores a la solicitud, por motivos de discriminación en el empleo o por publicidad sexista (art. 17.1 LIMGA). Motivos que, lógicamente, también lo serán para la retirada de la marca previamente obtenida (art. 17.2 LIMGA). Mientras la resolución administrativa o sentencia judicial no sean firmes, se contempla la suspensión necesaria del procedimiento de concesión o de los derechos y facultades inherentes a la Marca de Excelencia en Igualdad (art. 17.2 párrafo 2º LIMGA).

4. LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN Y RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

En cuanto a la igualdad en las relaciones colectivas, es obligado destacar nuevamente la regulación ofrecida por la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres en Galicia, que dedica a esta materia su Título III (arts. 22-27). Frente a ella, las normas andaluza, murciana y canaria sólo dedican un precepto a reglas exclusivamente sobre negociación colectiva, principalmente pensado para la realizada con su propio personal en el caso de la segunda (art. 28 LIMA; art. 21 LIMMU; y art. 31 LICA).

Declarando el respeto al principio constitucional de la autonomía en la negociación colectiva, la Ley andaluza prevé que la Administración autonómica fomentará la inclusión de cláusulas destinadas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género (art. 28.1 LIMA). Más aún, dicha Administración garantizará que los convenios colectivos no contengan discriminaciones directas ni indirectas y, específicamente, que no establezcan diferencias retributivas por razón de género (art. 28.3.a LIMA). En términos similares se expresa la Ley canaria (art. 31.3 LICA). Si bien su términos resultan menos rotundos, también la norma autonómica de la Región de Murcia declara que fomentará el diálogo entre las partes negociadoras en el sector privado, en especial para la realización de actuaciones dirigidas a eliminar la discriminación retributiva (art. 21.2 LIMMU). En relación con esta preocupante manifestación de la desigualdad entre mujeres y hombres esta norma declara que les se garantizará la igualdad retributiva, para igual puesto y responsabilidad, en la Administración pública regional y las empresas participadas mayoritariamente con capital público (art. 21.3 LIMMU)⁹.

Como instrumento al servicio de la inclusión de cláusulas igualitarias en los convenios, se menciona la elaboración de recomendaciones o cláusulas-tipo en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género, así como en la de conciliación de la vida laboral, familiar y personal (art. 28.1 LIMA). Igualmente, se promoverá que los convenios colectivos incluyan un análisis del impacto de género (art. 28.5 LIMA). En relación con el texto de los convenios, se declara también que la Administración autonómica garantizará que hagan un uso no sexista del lenguaje (art. 28.3.b LIMA).

Mención aparte merece la necesidad de negociar con los representantes de trabajadoras y trabajadores códigos de buenas prácticas y protocolos de actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, en el marco de las reglas sobre salud laboral.

En los preceptos que se ocupan de regular la igualdad en la negociación colectiva se encuentran previsiones que se refieren a la presencia femenina en las comisiones negociadoras e, incluso, en los propios sindicatos y asociaciones empresariales. Así, se promete que se realizarán actividades de sensibilización destinadas a fomentar la participación de las mujeres en la negociación colectiva, determinándose que los estudios sobre la misma incluirán mención al papel de la mujer (art. 28.2 LIMA). Se entiende que este precepto alude, directamente, a la inclusión de más mujeres en la constitución de las comisiones negociadoras.

⁹ Cabe dejar apuntado que la referencia a “igual puesto y responsabilidad” sería deseable que se sustituyera por la de “trabajo de igual valor” (art. 38 ET), más acorde con los postulados del artículo 141 del Tratado de la Comunidad Europea y la doctrina establecida en su aplicación por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, aplicable también en el seno de las administraciones públicas.

La Ley Gallega se refiere a la composición equilibrada entre ambos sexos en la representación legal del personal –delegados/as, miembros del Comité de Empresa- de las empresas radicadas en Galicia, señalando que será fomentada por la Xunta, sin vulnerar la libertad sindical (art. 27.1 KIMGA). Con ese objeto, amén de las precitadas actuaciones de sensibilización, prevé la elaboración de recomendaciones generales, con ocasión de cualquier proceso electoral, sobre el nivel más adecuado de representación de mujeres y hombres, atendiendo al número de unas y otros en el censo de cada unidad electoral (art. 27.2 LIMGA).

Va más allá de la representación unitaria del personal la Ley Andaluza, pues establece que las organizaciones sindicales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección (art. 28.4 LIMA). La norma gallega, por su parte, señala que cada sindicato o asociación empresarial ejercerá sus derechos de participación institucional en cualquier organismo de la Comunidad Autónoma de Galicia conforme a criterios de equilibrio entre ambos sexos (art. 28 LIMGA).

Como ya se ha indicado, la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres en Galicia es, sin duda, la norma autonómica más ambiciosa en la materia comentada y que ofrece soluciones más atractivas e innovadoras. Entre ellas está la constitución de una Comisión Consultiva para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva. Esta comisión, sin perjuicio de las competencias que le sean conferidas por los departamentos de la Administración autonómica competentes en materia de trabajo o de igualdad, o de las atribuidas a través del acuerdo marco interprofesional sobre igualdad de oportunidades, tendrá los siguientes cometidos (art. 22 LIMGA)¹⁰:

- Asesorar a los sujetos legitimados para la negociación colectiva –tanto asociaciones empresariales y empresas, como sindicatos y órganos de representación unitaria del personal- sobre la redacción y aplicación de cláusulas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres o que remuevan las discriminaciones directas o indirectas por razón de género.
- Promover actividades de formación en igualdad de género para esos sujetos, en coordinación con la unidad de igualdad del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo.
- Elaborar, con ocasión de cualquier procedimiento electoral para la constitución de órganos de representación unitaria del personal, las recomendaciones anteriormente comentadas sobre el nivel adecuado de representación equilibrada de mujeres y hombres, visto el correspondiente censo.
- Controlar el contenido de los convenios colectivos, analizando la totalidad de los que se depositen en la Administración laboral e informando, en su caso, sobre la existencia de cláusulas discriminatorias.

¹⁰ Formarán parte de la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva tanto las organizaciones sindicales como las organizaciones empresariales más representativas que cuenten con implantación en Galicia, correspondiéndole la Presidencia al Consejo Gallego de Relaciones Laborales. Concretamente, integrarán la comisión tres personas en representación de las organizaciones sindicales y otras tres por las organizaciones empresariales que cumplan, en ambos casos, los dos requisitos arriba indicados (art. 23 LIMGA). En ella actuarán con voz pero sin voto tres personas de reconocido prestigio en materia de igualdad por razón de género, cuya designación será consensuada por la propia Comisión, a propuesta de la Presidencia y oído el departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad (art. 23 LIMGA).

Un muy interesante instrumento para la consecución de la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres podrá ser la negociación de un acuerdo marco interprofesional en la materia de ámbito autonómico. Con este objetivo, se establece que el Consejo Gallego de Relaciones Laborales promoverá la convocatoria, por parte del departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, de las asociaciones empresariales y de los sindicatos más representativos a nivel de la Comunidad Autónoma de Galicia (art. 25.1 LIMGA). Tal y como advierte la Ley 2/2007, de 28 de marzo, la naturaleza de este pacto no es otra que la prevista en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores. Así pues, se tratará de uno de los acuerdos sobre materias concretas que pueden alcanzar las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, no sólo a nivel de Comunidad Autónoma –que no encontraríamos en el supuesto del Principado de Asturias- sino también de ámbito estatal. Conseguido este acuerdo sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se prevé un mecanismo para mejorar su contenido, adaptarlo a la nueva situación laboral y verificar su ejecución, mediante la celebración de una reunión anual (art. 25.2 LIMGA)¹¹.

Como complemento del acuerdo se prevé también la elaboración de un código orientativo de buenas prácticas, cuya elaboración podrá encomendarse, a instancias de la Presidencia de la Comisión, a los miembros sin voto de la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva (art. 25.3 LIMGA); esto es, el que antes denominamos “comité de expertos”. El asesoramiento de la Comisión Consultiva podrá, de hecho, solicitarse en cualquier momento de la negociación del Acuerdo Interprofesional o de sus revisiones, sin perjuicio de las competencias de interpretación y aplicación propias de su comisión paritaria (art. 25.4 LIMGA).

5. OTRAS MEDIDAS Y GARANTÍA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

También se han preocupado las normas autonómicas por la integración de la igualdad en la política preventiva de las empresas, siendo, quizá, la Ley Gallega la que muestra especial interés en esta cuestión¹². Con ese fin, se fomentan en ella medidas como el estudio multidisciplinar de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se manifiestan de manera exclusiva o predominante sobre uno de los sexos; estudios estadísticos con datos desglosados por sexos; la investigación de la influencia en enfermedades y accidentes de la diferente situación de mujeres y hombres en la unidad de convivencia, la violencia de género y la asunción de la carga de trabajo doméstico, comunitario y laboral; los programas de formación específica en materia de salud laboral y prevención de riesgos con perspectiva de género; y la adaptación de los equipos de protección individual, mobiliario y equipos de trabajo, así como de las características del puesto y las circunstancias de ejecución a las condicionantes

¹¹ Para la que serán convocados por el Consejo Gallego de Relaciones Laborales, dentro del primer trimestre de cada año, las asociaciones empresariales y sindicatos más representativos (art. 25.2 LIMGA).

¹² La Andaluza señala que “*las Administraciones públicas de Andalucía promoverán una concepción integral de la salud que tenga en cuenta tanto los riesgos físicos como psicosociales, atendiendo a las diferencias de las mujeres y de los hombres*” (art. 29.1 LIMA), limitándose sólo a realizar una breve consideración adicional, que luego se comentará, sobre las situaciones de embarazo, parto reciente y lactancia.

anatómicas y fisiológicas de las mujeres (art. 39.2 LIMGA). También se prevén actuaciones especiales en los sectores laborales feminizados, incluyendo estudios, acciones de información y asesoramiento, así como la vigilancia y control a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (art. 41 LIMGA).

En la Ley Andaluza merecen consideración singular las situaciones de embarazo, parto y lactancia natural. El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo fomentará la formación, información y sensibilización de las empresas, trabajadoras y trabajadores con la finalidad de combatir los riesgos en su origen y evitar, en lo posible, las medidas de cambio de puesto y suspensión del contrato de trabajo (art. 40 LIMGA). También se encuentra en la norma andaluza el compromiso de que se adoptarán las medidas adecuadas para la protección de aquellas situaciones, aunque sin concretar ningún tipo de acción (art. 29.2 LIMA). También señala que tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, por lo que su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad –penal, laboral y/o civil- que derive de esos actos. También declara que las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias para que exista un entorno laboral libre de esos comportamientos. Con esa finalidad se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de trabajadores y trabajadoras, tales como códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación (art. 30.1 LIMA)¹³.

Bien al contrario, la Ley de Igualdad de la Región de Murcia regula exclusivamente la mejora de la salud de las mujeres desde la perspectiva de la actuación de la administración sanitaria (art. 25 LIMMU), pero no desde la consideración de la prevención de los riesgos laborales en las empresas, sobre la que no establece ninguna previsión.

Todo el sistema de promoción de la igualdad en las empresas sería imperfecto si, por último, no se previeran adecuados mecanismos de garantía. La responsabilidad de la Administración autonómica en este punto es aplicar efectivamente su facultad de controlar el contenido de los convenios colectivos ante ella depositados, velando por el respeto al principio de igualdad y no discriminación, tal y como establece actualmente el artículo 90.6 del Estatuto de los Trabajadores. También es primordial que en los planes de actuación de la Inspección de Trabajo se recojan como objetivo prioritario las acciones contra la discriminación laboral directa e indirecta, lo que está de acuerdo con la Instrucción 2/2008 de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En ambas garantías insisten, acertadamente, algunas de las leyes comentadas. Absolutamente necesaria será la implicación activa en la aplicación de la ley de la

¹³ Tras declarar que se consideran discriminatorios ambos tipos de acoso, señala la ley andaluza que las administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares. Corresponderá a la Consejería competente en materia de igualdad impulsar la elaboración de dichos protocolos, realizar su seguimiento y evaluación. Asimismo, se establece que las Administraciones públicas andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las víctimas (art. 30, apartados 2 a 5, LIMA). Reitera que la Administración de la Junta de Andalucía adoptará las medidas necesarias para una protección eficaz frente al acoso sexual y por razón de sexo, tanto en el ámbito de la Administración Pública como en el de las empresas privadas el art. 33 LIMA. Sobre las situaciones de acoso, su consideración como falta disciplinaria hasta muy grave para el personal funcionario (¿no para el laboral?), la actuación de oficio y el impulso de medidas para su prevención y erradicación, así como sobre la asistencia a las víctimas, vid. también el artículo 22 LIMMU).

Consejería con competencias en materia de trabajo, pues de otro modo la norma autonómica no surtiría el efecto deseado en buena parte de sus contenidos esenciales.

Así, por lo que se refiere al control de los convenios se señala que la Administración de la Junta de Andalucía “*garantizará que los convenios colectivos a) No contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad de oportunidades (...); b) Hagan un uso no sexista del lenguaje*” (art. 28.3 LIMA). Destaca de nuevo la norma gallega que, con mención expresa del artículo 90 ET, señala que el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo solicitará un informe a la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva (art. 26 LIMGA). También reitera la previsión de la norma estatal en cuanto a la impugnación de oficio de los convenios que contengan cláusulas discriminatorias o atenten contra el principio de igualdad, señalándose que los resultados de la actuación se comunicarán al departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad.

Por lo que a la actuación inspectora se refiere, recuerda la Ley Andaluza que, en el marco de la legislación del Estado y del estatuto de autonomía, corresponde a la Junta de Andalucía garantizar que en la elaboración de los Planes de Actuación de la Inspección de Trabajo se recoja como objetivo prioritario la actuación contra la discriminación laboral directa e indirecta. Para tal fin, señala, se la dotará de los recursos necesarios para la eficacia de sus actuaciones (art. 23.7 LIMA). La misma Ley reitera después, en relación con la calidad en el empleo, que la Administración de la Junta garantizará la igualdad de oportunidades en todas las facetas de la relación laboral y, en especial, en relación con la estabilidad, la calidad y la igualdad de retribución por trabajo de igual valor, fomentando asimismo la igualdad en la promoción profesional, en la participación en los procesos de formación continua, en el desarrollo de la trayectoria profesional, y velando por la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. A renglón seguido menciona que servirá como instrumento para esa garantía, precisamente, que sea objetivo prioritario en los planes de actuación de la Inspección el cumplimiento de principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y del empleo (art. 26.2 LIMA). Más escuetamente, la ley murciana también proclama que la Administración regional dentro de sus competencias impulsará la labor inspectora con relación al control y erradicación de las discriminaciones por razón de sexo en la negociación colectiva (art. 21.5 LIMMU).

La Ley Gallega recuerda en relación con la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad por parte de la Unidad Administrativa de Igualdad del Departamento competente en materia de trabajo que, para la propuesta de concesión, se utilizarán las facultades recogidas en el artículo 27 de la Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres, vigente aún en parte de su articulado (art. 8 LIMGA). Esta remisión se refiere a las atribuciones sobre infracciones y sanciones del orden social. Así, “*La Administración pública gallega, en el ejercicio de las atribuciones reguladas en la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, buscará, en el campo de las relaciones laborales, la mejora en el cumplimiento efectivo de la normativa sobre tutela antidiscriminatoria, y, en especial, atenderá a esa finalidad mediante su participación y su colaboración, establecidas en los artículos 16 y 17 de esa Ley, en la Conferencia sectorial de asuntos laborales y en la Comisión Territorial de Galicia, y mediante el ejercicio de la dependencia funcional, establecida en el apartado 2 del artículo 18 y en el apartado 2 del artículo 19 de esa Ley, sobre las inspecciones de trabajo y Seguridad Social de Galicia*”.

Por último, téngase en cuenta lo apuntado al examinar las medidas de apoyo a la implantación voluntaria de planes de igualdad, sobre la actuación de la Inspección con el fin de vigilar a las empresas con ayudas públicas para verificar la implantación del plan o las medidas de igualdad (art. 12.5 LIMGA).