





## Presentación

### Jornadas sobre la igualdad de mujeres y hombres en el trabajo

La igualdad radical, de raíz, entre hombres y mujeres, es un reto estratégico y transversal del Gobierno Vasco. Pero es un reto democrático que debe ser asumido también por toda la sociedad. Porque son muchas las expresiones de desigualdad por razón de género, que tiene su expresión más cruel en la violencia psíquica y física. Pero en la raíz de esas expresiones en muchas ocasiones está la dependencia económica que limita a las mujeres llevar una vida plena y libre.

La brecha salarial, la diferencia de la media de lo que cobran los hombres y mujeres en el ámbito laboral, es uno de los indicadores de esa desigualdad. Aunque la discriminación salarial, el pagar menos por ser mujer, está prohibido, las circunstancias sociales, los hábitos de funcionamiento de nuestro mercado laboral, las prácticas en las empresas, los propios convenios colectivos, las costumbres sociales por las cuales las mujeres renuncian a su jornada o a su promoción profesional, llevan a diferencias que asientan esa desigualdad y que debemos acotar.

Con el fin de impulsar una reflexión compartida sobre la igualdad de mujeres y hombres en el trabajo, el Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco ha organizado estas jornadas. A lo largo de dos sesiones personas expertas en la materia debatirán sobre el tratamiento de la igualdad en la negociación colectiva, harán balance de los planes de igualdad un año después de su entrada en vigor, profundizarán en la auditoria retributiva y la transparencia salarial, y se conocerán las campañas puestas en marcha por la Inspección de Trabajo para lograr esta anhelada igualdad.

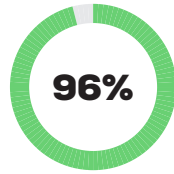
Todos los agentes laborales, además de los Gobiernos, tenemos un papel clave para garantizar la igualdad salarial, y esta constituye una buena ocasión para su debate y análisis.

**Idoia Mendia**

Vicelehendakari y consejera  
de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco

## Datos de asistencia

**357** inscritos

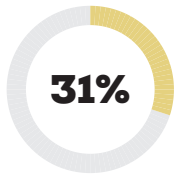


asistencia

**344** asistentes

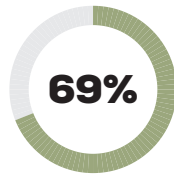
Presencial

**107**



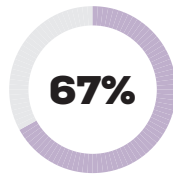
Online

**237**



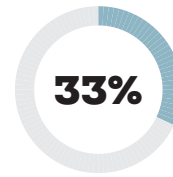
Mujeres

**251**



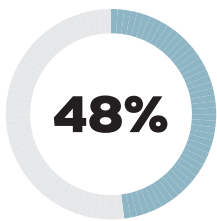
Hombres

**93**



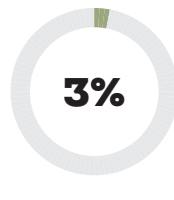
Vizcaya

**165**



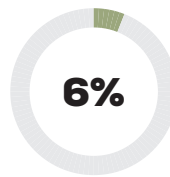
Asturias

**10**



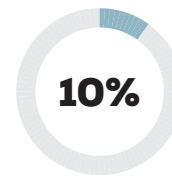
Otros\*

**20**



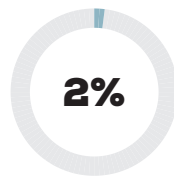
Desconocido /  
Personal Jornadas

**34**



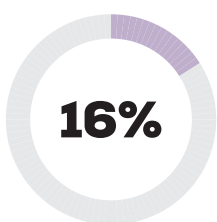
Cantabria

**6**



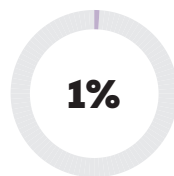
Álava

**57**



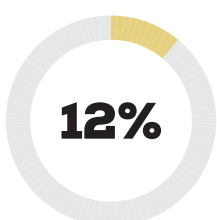
Madrid

**5**



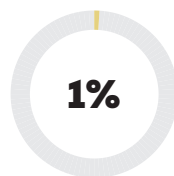
Guipúzcoa

**42**



Barcelona

**4**



(\* León (3), Navarra (2), Zaragoza (2), A Coruña (1), Badajoz (1), Burgos (1), Cáceres (1), Ciudad Real (1), Girona (1), Huesca (1), La Rioja (1), Lleida (1), Tarragona (1), Teruel (1), Toledo (1), Valencia (1))



## Comité científico



**Begoña Beristain**

Presentadora  
Periodista



**Rubén Ortiz**

NUVE Consulting



**Verónica Martínez**

Directora General de  
Trabajo del Ministerio de  
Trabajo y Economía Social



**Carolina Martínez**

Catedrática de la  
Universidad de  
Oviedo



**Tomás Arrieta**

Presidente del Consejo  
de Relaciones Laborales  
de Euskadi - CRL



**María Silvestre**

Profesora Titular de la  
Facultad de Ciencias  
Sociales y Humanas de la  
Universidad de Deusto



**Manuela Tomei**

Directora del Programa sobre  
las condiciones de trabajo y  
empleo de la OIT, experta en  
igualdad salarial

27 OCT

# La igualdad en la negociación colectiva de Euskadi

## Programa

Presenta la periodista Begoña Beristain

■ **9:30 - 10:00 h**

Inauguración

*Idoia Mendia Cueva, Vicelehendakari Segunda y Consejera de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco*

■ **10:00 - 10:30 h**

La igualdad en los convenios colectivos

*Rubén Ortiz Misas, NUVE Consulting*

■ **10:30 - 11:00 h**

Aplicación práctica de los reglamentos de igualdad: registro de planes de igualdad y herramientas de registro retributivo y de valoración de puestos de trabajo

*Verónica Martínez Barbero, Directora General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social*

■ **11:00 - 11:30 h**

Pausa - Café



27 OCT

## La igualdad en la negociación colectiva de Euskadi

### ■ 11:30 - 12:00 h

Claves sobre la nueva regulación de los planes de igualdad

*Carolina Martínez Moreno, Catedrática de la Universidad de Oviedo*

### ■ 12:00 - 12:30 h

Igualdad salarial: tendencias, retos y el papel del diálogo social

*Manuela Tomei, Directora del Programa sobre las condiciones de trabajo y empleo de la OIT, experta en igualdad salarial*

### ■ 12:30 - 13:00 h

La negociación colectiva como cauce preferente para avanzar hacia la igualdad de género: un reto complejo

*Tomás Arrieta Heras, Presidente del Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi - CRL*

### ■ 13:00 - 14:00 h

Pausa - Lunch

### ■ 14:00 - 16:00 h

Mesa redonda

#### ■ Modera:

*María Silvestre Cabrera, Profesora Titular de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad de Deusto*

#### ■ Agentes Sociales Vascos



DOÑA MENDOZA CUEVA  
MUSEO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

## EL GOBIERNO VASCO AFRONTA EL DESAFÍO DE ACABAR CON LA BRECHA SALARIAL QUE FAVORECE A LOS HOMBRES Y DISCRIMINA A LAS MUJERES

*La consejería de Trabajo y Empleo inicia una campaña  
de sensibilización que incluye diversas conferencias  
y la celebración de un Congreso*

Bajo el lema: “La igualdad en la negociación colectiva en Euskadi”, la Consejería de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco organizó el día 27 de octubre unas conferencias sobre la brecha salarial que separa a mujeres y hombres. La iniciativa forma parte de una campaña de sensibilización que según la Vicelehendakari segunda y consejera de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco, Idoia Mendía, pretende trasladar a la sociedad las desigualdades que persisten en cuestión de género en el ámbito laboral. Una de estas desigualdades, a la que durante las jornadas se dedicó especial atención, radica en la diferencia de salario que perciben mujeres y hombres por la realización un mismo trabajo.

La campaña de sensibilización del Gobierno Vasco proseguirá el 24 de noviembre con unas jornadas tituladas: “La inspección de trabajo: un instrumento para la igualdad retributiva” y pretende culminar a comienzos del próximo año con la celebración de un Congreso sobre la brecha salarial.

La encargada de presentar las jornadas sobre la igualdad de mujeres y hombres en el trabajo fue la periodista Begoña Beristain y las ponencias se inauguraron por la Vicelehendakari Idoia Medina Cueva. Participaron, como ponentes, Rubén Ortiz Misas, representante de NVE Consulting; Verónica Martínez Barbero, directora general de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social; Carolina Martínez Moreno, catedrática de la Universidad de Oviedo; Manuela Tomei, directora del programa sobre trabajo y empleo en la OIT y experta en igualdad salarial, y Tomás Arrieta Heras, presidente del Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi.

### **La brecha salarial, uno de los indicadores de la desigualdad**

Con frecuencia, cuando se habla de igualdad salarial entre hombres y mujeres surge la duda de cómo ponderar que dos trabajos son efectivamente iguales. La periodista Begoña Beristain, al inaugurar las jornadas, ponía un ejemplo concreto:





la empresa ACRENA, del sector hortofrutícola. Las envasadoras de la empresa denunciaron que ellas realizaban exactamente el mismo trabajo que sus compañeros, los mozos de almacén y, sin embargo, cobraban menos. Los tribunales dieron la razón a las envasadoras y equipararon su puesto con el de los mozos de almacén (actualmente la sentencia está recurrida). La Vicelehendakari Idoia Mendía afirmó que para afrontar el reto que supone poner fin a la brecha salarial se requiere una respuesta tanto de los gobiernos como de los agentes sociales y que la negociación colectiva es la mejor herramienta

para avanzar en la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Mendía ha recordado que la Constitución Española prohíbe que los hombres cobren más que las mujeres y se congratuló de que se hayan dado pasos correctos en la dirección adecuada. A partir de este año, señaló Mendía “habrá una Ley de Igualdad Salarial, lo cual es un paso decisivo”. La ley va a suponer que todas las empresas deban garantizar la igualdad efectiva, lo cual es un gran desafío. En palabras de Mendía: “Estamos ante uno de los mayores desafíos democráticos, el de la plena igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos, un desafío mundial que forma parte de los objetivos de desarrollo sostenible de la ONU y del pilar social europeo”.

La brecha salarial, la diferencia de la media de lo que cobran mujeres y hombres en el ámbito laboral, es uno de los indicadores de la desigualdad.

### Cifras de la brecha salarial

El indicador de referencia de la brecha muestra que, pese al notable avance alcanzado en las últimas décadas, las des-

igualdades entre mujeres y hombres siguen estando vigentes en nuestra sociedad. En el año 2019, la brecha salarial según la ganancia media anual por persona trabajadora en la CAE es del 19,5% (Datos INE. Encuesta de Estructura Salarial 2019) y en el año 2016 rondaba el 24,4%, lo que supone una reducción de 5 puntos porcentuales. Concretamente, las mujeres perciben 26.197,62 € de media al año mientras que los hombres reciben 32.529,17 €. La brecha salarial por hora normal de trabajo en la CAE en 2016 se situó en 14,3% y, de acuerdo con los datos de 2019, actualmente rondaría el 9,5% lo que significa

que se ha reducido 4,8 puntos porcentuales. El precio hora de las mujeres ronda los 18,46 € mientras que el de los hombres es de 20,4 €.

Si se analiza la ganancia por hora, tal y como lo hace la Unión Europea, la brecha salarial ha descendido del 17,6% en 2009 al 14,3% en 2016.

El gobierno vasco lucha contra estas cifras con actos que fomentan el interés de las jóvenes en carreras científicas, el impulso de contratación de mujeres en sectores masculinizados o proyectos como el denominado ‘Morrokotudoak’ en recuerdo a las mujeres que trabajaron casi como esclavas en las minas de Vizcaya, un trabajo que fue indispensable para el desarrollo económico de Euskadi, pero que a ellas, sus protagonistas, las condenó al ostracismo. Ahora, según la vice lehendakari “las mujeres deben dejar el rincón del ostracismo y situarse en la sala de máquinas y en la cabina de mando”.

## La brecha salarial en el ámbito laboral es uno de los indicadores de la desigualdad

## La igualdad en los convenios colectivos

Rubén Ortiz Misas, representante de NUVE Consulting, resultó adjudicatario de un concurso convocado por el gobierno vasco para analizar la igualdad en los convenios colectivos. El estudio analiza los convenios que fueron aprobados a partir del día 3 de junio del año 2021, que ya han entrado en vigor. Aunque también se estudian los convenios posteriores, las conclusiones del informe se refieren exclusivamente a los que ya están aprobados puesto que cualquier sugerencia sobre los que se hallan en proceso de aprobación pervertiría el objetivo final del proyecto.

De los 329 convenios vigentes se realizó un filtrado que incluía aquellos que afectan a los sectores profesionales más masculinizados. En total se analizaron 198 convenios que incluían 1473 cláusulas en materia de igualdad. De todas ellas, 498 son cláusulas de mejora, es decir, mejoran la normativa vigente. Se desprende de este dato que solo una minoría de los convenios va más allá del mínimo exigido por la ley.

Entre los aspectos más negociados en los convenios figuran las bajas de paternidad y maternidad, pero solo un convenio de cada cinco de los analizados beneficia a las trabajadoras que son madres.

En lo referente a la violencia contra las mujeres, únicamente un 0,02% la contempla y en los convenios sectoriales la cifra se reduce hasta el 0,00%.

## Aplicación práctica de los reglamentos de igualdad: registro de planes e igualdad y herramientas de registro retributivo y de valoración de puestos de trabajo

Verónica Martínez Barbero, directora general de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social, centró su intervención en los aspectos puramente prácticos de los reglamentos. Los reales decretos 901 y el 902 comparten, en palabras de la directora general, un triple objetivo: reducir la brecha salarial, garantizar la igualdad de trato e impedir la discriminación indirecta. La redacción del real decreto 902 es la más innovadora y su análisis permitió vislumbrar diversos aspectos que son problemáticos para avanzar. Entre otros, la falta de mecanismos probatorios, la opacidad —a veces buscada— de estructuras retributivas y la falta de seguridad jurídica

en lo que se refiere a un trabajo igual.

La diferencia entre reglamento de planes de igualdad y el tratamiento de la igualdad retributiva no

persigue disminuir la brecha, sino conocer toda la información para valorarla; si la desconocemos, no hallaremos soluciones para atajarla. Después, se han de adquirir compromisos para alcanzar la igualdad.

Para garantizar la transparencia el real decreto profundiza en los conceptos de igual valor y transparencia, registro retributivo, auditoría retributiva e información; de este modo, consigue acceder a la información real y exigir la igualdad.

El registro retributivo es una guía de uso. En el registro debe figurar toda la plantilla, tanto personal directivo como altos cargos. Se valoran la media aritmética y la media salarial, así como los complementos

## Solo un convenio de cada cinco de los analizados beneficia a las madres

▶ realmente percibidos. Es un registro similar al registro de jornada, es decir, refleja la realidad. En él aparece lo que cada trabajador tiene derecho a cobrar en un año natural y además se analiza la realidad de lo que se cobra.

Se trata de una herramienta que además de los importes recoge los efectivos y equiparados, por lo que requiere de una tarea informática en medianas y promedios y normalizarlos como si se hubiera trabajado a tiempo competo. La herramienta anualiza el periodo y permite comparar desde el punto de vista de la igualdad si existirían o no diferencias retributivas en el supuesto de que la jornada fuese completa y el contrato de trabajo indefinido.

El segundo instrumento que se contempla es la valoración de puestos de trabajo por factores, un método que permite prevenir riesgos discriminatorios. La herramienta de la valoración del puesto de trabajo facilita comprobar que cualquier mecanismo de evaluación cumple los criterios de adecuación, totalidad, y objetividad, lo que posibilita utilizar los factores sin estereotipos de género. Es una herramienta que parte del principio de la perspectiva de género porque es correctiva y a la hora de valorar nos permite enfocar la centralidad de la valoración

En cuanto al Real Decreto 901 la evaluación de registro obligatorio y el plan y convenio son parecidos, existen personas con legitimación para negociarlos y en ningún caso caben comisiones “ad hoc”. La diferencia con los convenios colectivos consiste en que en caso de que no se consideren aptos, no existe la opción de acudir a los tribunales. En la práctica

se acude a inspección general de trabajo que emite un informe y si es negativo, el registro no se efectúa.

## Claves sobre la nueva regulación de los planes de igualdad

Carolina Martínez Moreno, catedrática de la Universidad de Oviedo, al referirse a la nueva regulación matizó que no es tan nueva, se remonta a la ley orgánica de 2007 que no se modifica hasta 2019 y se desarrolla en los reglamentos del 13 de octubre. Según Carolina Martínez no se trata de legislación sino de desarrollo reglamentario. Carolina Martínez explicó que el modo de computar la plantilla para aplicar la nueva norma es como el

cómputo que se realiza cuando se convocan elecciones sindicales, pero se computa todo, también trabajadores temporales con contratos de seis meses, aunque los contratos estén ya extinguidos. En cuanto al plazo de adopción del plan es de un máximo de un año. La comisión negociadora la conforman sujetos legitimados para negociar el convenio colectivo. Los planes de igualdad, según la catedrática, son “espejos del convenio colectivo”. La novedad del reglamento es que introduce un modelo de negociación que pretende huir de las negociaciones ‘ad hoc’. El problema se plantea cuando no hay una respuesta en los plazos estipulados. Por ejemplo, las Pymes pueden mostrar reticencias ante la presencia en sus centros de trabajo de representantes sindicales a quienes desconocen. Al no tener convenio propio, se acogen al convenio sectorial y puede aparecer la desconfianza.

### La novedad del reglamento es que introduce un modelo de negociación que pretende huir de las negociaciones ‘ad hoc’

La solución está en un cambio de cultura. En cuanto al alcance del deber de negociar el plan de igualdad, existe la obligación de negociar igual que en un convenio colectivo y hacerlo conforme al modelo del Título III del Estatuto de los Trabajadores. Pero podría darse un escenario de imposibilidad total de acuerdo y se debe tener en cuenta que negociar un plan de igualdad es como negociar un plan de prevención, es algo que interesa a todos. La negociación del plan de igualdad es comparable a la del plan de prevención, a todos atañe y se deben evitar conflictos de intereses.

### **Conductas obstruccionistas e implantación de los planes**

La conducta obstruccionista de la empresa constituye una lesión de la actividad sindical y existe ya jurisprudencia que establece que, agotadas todas las posibilidades de resolución por la vía de la mediación o el arbitraje, el empresario podrá promover un procedimiento de conflicto colectivo (en el caso de que fueran los trabajadores quienes obstruyen la resolución). La solución judicial a estos conflictos no es la deseada, pero alguna sentencia apunta a que podría implantarse un plan de igualdad de manera unilateral

La sanción, en el supuesto de que no se alcance un acuerdo, recaería en el empresario, que es el responsable último. Dos sentencias, una de 2018 y otra de enero del presente año, difieren sobre la posibilidad de actuar de manera unilateral. La de 2018 establece que será posible en supuestos excepcionalísimos mientras que la de enero niega esta posibilidad.

La comisión negociadora es un instrumento muy eficiente porque fomenta una actitud proactiva, es una herramienta de transparencia y este tipo de herramientas no proporcionan únicamente información de la empresa, sino que, además, detectan ineficiencias que interesa corregir. Aparte de conseguir una empresa igualitaria, proporciona muchas más ventajas. En cuanto al diagnóstico, en ocasiones se plantea la pregunta de si puede negociar. La respuesta es que no. Los datos y su análisis no se pueden negociar. Los representantes legales de los trabajadores, en caso de que se contrate a una consultora externa para realizar la tarea, sí podrán preguntar cómo esa consultora ha obtenido los datos que maneja. Pero el diagnóstico no es negociable.

En cuanto a la obligación de registrar y publicar los planes, supone un gran logro porque facilita mucho realizar el análisis y conocer con exactitud qué se está haciendo en las empresas. El acta debe documentar con precisión los contenidos, lo que facilita realizar una evaluación y,

si hubiera conflicto, saber si se ha negociado o no.

Uno de los problemas que la norma ha planteado desde el inicio es el hecho de que exista un plazo taxativo de cuatro años a partir del cual se debe reactivar su revisión.

El plazo previene que el plan envejezca y se convierta en un documento vetusto que ya no resulte de utilidad.

**La negociación del plan de igualdad es comparable a la del plan de prevención, a todos atañe y se deben evitar conflictos de intereses**



## Igualdad salarial: tendencias, retos y el papel del diálogo social

Manuela Tomei, directora del programa sobre las conductas de trabajo y empleo de la OIT y experta en igualdad salarial, señaló en su intervención que la igualdad es un acto de justicia y que no cabe esperar mejoras para la mujer si a ellas no se les paga lo mismo que se pagaría a un hombre por realizar un trabajo de igual valor.

La igualdad retributiva genera efectos muy positivos porque se ha comprobado que las mujeres destinan una parte mayor de sus ingresos a aspectos como la educación o la salud de los hijos que se benefician de la medida. La

igualdad salarial aparece recogida en el convenio 100 de la OIT ratificado por España. El convenio establece que el género no es admisible en la determinación de los salarios y este precepto es válido tanto para los trabajos iguales como para los que son de igual valor. Con el término “trabajos de igual valor” se hace referencia a puestos de trabajo que difieren en su naturaleza, pero valen lo mismo partiendo de criterios objetivos. Se incluye en la remuneración tanto el salario básico mínimo como cualquier otro pago en dinero o especies. Así lo recoge la directiva europea de igualdad salarial y en la agenda 20/30 de desarrollo de la ONU.

Según el informe mundial de salarios elaborado por la OIT en 2018, la brecha salarial en el mundo se sitúa alrededor del 20%, aunque existen importantes variaciones por región y país. El 70% de esta diferencia se explica por distintos grados de educación entre hombres y mujeres y también por los diferentes sectores en lo

que estén insertos. También por tipo de contrato o el tamaño de la empresa en la que prestan sus servicios. Pero existe otro 30% que carece de explicación y suele atribuirse total o parcialmente a discriminación salarial. En España la diferencia “inexplicada” alcanza el 15%, de ahí la importancia de la nueva normativa.

Existe una discriminación retributiva indirecta que incluye un bono que se asigna al trabajador para realizar un curso fuera de las horas laborales y esa medida, aparentemente neutral, perjudica a las mujeres porque sobre ellas recae el cuidado de la casa y reduce sus posibilidades de acceder a esos beneficios. Otra discriminación es la invisibilidad de esfuerzos asociados

a ocupaciones femeninas, se valora más la fuerza física que la destreza manual.

La feminización de las empresas (aquellas en las que trabajan fundamentalmente mujeres), se acompaña

de una reducción gradual de los salarios y se observa lo mismo si miramos a la composición de género de las empresas, cuanto más elevada es la proporción de mujeres el nivel salarial de esa empresa es menor si se compara con empresas similares, pero con mayor cantidad de hombres. La brecha entre empresas altamente feminizadas puede llegar hasta el 15%.

### Trabajo de igual valor

El concepto trabajo de igual valor resulta difícil de entender. Manuela Tomei puso un ejemplo: “comparar manzanas y peras”. Alguien diría que su forma no se parece en nada, pero su valor nutritivo sí es equivalente. Tomei recalca que al hablar de dos trabajos de igual valor no se tiene en cuenta si alguna de las perso-

**“Trabajos de igual valor”  
hace referencia a puestos  
de trabajo que difieren  
en su naturaleza, pero  
valen lo mismo**

nas rinde más o menos que la otra, sino al valor del puesto en sí.

En los últimos años se ha producido una importante dinamización legislativa. Ahora se traslada al empleador la carga de la prueba, le incumbe a él demostrar que no hay discriminación. Así ha sucedido en Canadá donde en enero de 2020 entró en vigor una ley que elimina en las empresas la brecha salarial, de este modo se corri-

gen las diferencias antes de que las perjudicadas reclamen. Alemania, Francia y España han introducido también legislación para eliminar la brecha salarial.

En lo que se refiere a las pequeñas empresas, el gobierno suizo ha creado una herramienta de autoevaluación, se trata de un software que ofrece servicios para valorar la brecha salarial, es un software gratuito para empresas de menos de 50 personas y su uso se somete a evaluaciones periódicas.

## La negociación colectiva como cauce preferente para avanzar hacia la igualdad de género: un reto complejo

Tomás Arrieta, presidente del Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi destacó que la negociación colectiva es el cauce preferente para avanzar en la igualdad de género. La complejidad del reto, según Arrieta no debe arredrar.

El ponente contextualizó la situación remitiéndose a la ley orgánica de 2007, y señaló que la Ley de Igualdad de Género pudo ser una de las grandes víctimas de la crisis de 2008 al quedar relegada. Entonces, con el advenimiento e la crisis, lo importante quedó relegado en favor

de lo urgente. El siguiente paso en materia legislativa es el último de los decretos leyes de los viernes sociales que retoma el tema de la igualdad e incorpora novedades significativas que tiene que ver con la enorme movilización de la huelga

feminista frente a la brecha salarial que se produjo en 2017. Se incorporan herramientas dirigidas a combatir la brecha salarial que pivotan sobre dos ejes: el con-

cepto de trabajo de igual valor, y el conjunto de medidas destinadas a definir los modelos de clasificación profesional. Se desarrollan entonces los decretos 901 y 902.

Tomás Arrieta destacó que todas las obligaciones contenidas en el cuerpo normativo tienen alcance universal y afectan a todas las empresas. La falta de cumplimiento de las medidas establecidas es una infracción laboral y generará la correspondiente sanción. Aunque el alcance de la norma es universal la respuesta legal diferirá en función del tamaño de la empresa y será progresivamente más intensa en función de la plantilla. En empresas de hasta 50 trabajadores se implantarán medidas genéricas cuya función es luchar o prevenir la discriminación. A partir de los 50 trabajadores regirán los planes de igualdad. En cuanto a las auditorías retributivas, serán aplicables solo a las empresas de más de 50 personas trabajadoras.

Resalta el ponente que nos hallamos ante un giro con respecto a las normas anteriores. Ya no se contempla únicamente que la empresa que discrimine será sancionada, sino que se va más allá. Se establece una barrera de protección para que la discriminación no pueda llegar a producirse. Se obliga a introducir medidas que eviten

## La falta de cumplimiento de las medidas es una infracción laboral con correspondiente sanción

la discriminación por razón de género, se trata de “hacer” algo para lograr la consecución efectiva de la igualdad.

### **Materia en la que concurren los intereses de todos los trabajadores**

La cooperación se establece bajo el principio de que esta sí es una materia en la que concurren los intereses de trabajadores y empresarios; es un campo para la colaboración, porque va a beneficiar a todos y a todas.

Otra característica esencial de la norma es la llamada a implementar todas las medidas a través de la negociación colectiva. Tomás Arrieta subrayó que este modelo tiene desajustes que en ocasiones va a ser difícil solventar. Hay retos cuantitativos y cualitativos. Entre los cuantitativos figuran las medidas genéricas de igualdad. Solo en Euskadi estas medidas obligan a más de 300.000 personas, lo que supone más del 40% de la población trabajadora y afecta a más de 56000 empresas.

En lo referente al reto cualitativo las medidas genéricas incluyen protocolos para prevenir y tratar el acoso sexual y en la concepción teórica de la ley orgánica todas las empresas tienen representación colectiva y negocian convenios. Esta idea contrasta muy intensamente con la realidad, porque las empresas de menos de 6 trabajadores no eligen representantes lo que las excluye. Además, la elección de representantes en empresas de más de seis trabajadores tampoco es frecuente, aun cuando tienen potestad para elegir. En la práctica 13% de trabajadores queda excluido de los procesos electorales y a ello hemos de sumar el 25% que pudiendo elegir representantes no promueve el proceso de elección.

### **Otra característica esencial es la llamada a implementar todas las medidas a través de la negociación colectiva**

La negociación de los planes de igualdad es parecida a la de los convenios colectivos, pero no es igual. Existen más obligaciones como la de negociación o diagnóstico, además, la implantación de los planes es una obligación a término y cuando el plazo concluya el plan debe existir. Consciente de que la negociación colectiva en algunas ocasiones es prácticamente imposible, el legislador en el decreto 901 creó la comisión negociadora del plan de igualdad que replica al comité de empresa, pero todavía más al órgano paritario de seguridad y salud.

### **Disfunciones más relevantes**

El presidente del Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi cree que son tres las disfunciones más relevantes que presenta la nueva normativa.

La primera es la que obliga a implementar a empresas sin convenio las medidas genéricas de igualdad, gran reto que deberá

asumirse desde la negociación colectiva o sectorial. La segunda, la necesidad de trabajar en un consenso básico para estudiar cómo se negocian los planes de igualdad. Este consenso

no podrá ser sustituido por el Tribunal Supremo en el caso de que deba pronunciarse y establezca que el desarrollo reglamentario no tiene apoyo en la ley que desarrolla. Formalmente es un real decreto, pero materialmente es una ley. En este terreno la negociación sectorial tiene mucho que aportar. Además, desde la perspectiva del empresario, la imposibilidad de negociar le coloca ante un incumplimiento de la legalidad que acabará en sanción, luego necesitamos un consenso básico. Por último, se llevan los planes de igualdad a la legislación colectiva, pero hay empre-

sas que no negocian el convenio colectivo. El legislador dice que en esos casos en el seno de la empresa se negociará un acuerdo de empresa para implementar el plan de igualdad; pero la ley establece que habrán de aplicarse las normas de complementariedad en la negociación sectorial, esas normas en nuestro país no existen y si existen son una anécdota.

## Mesa redonda

La mesa redonda, que se celebró después de las conferencias, estuvo moderada por María Silvestre Cabrera, profesora titular de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad de Deusto. En la mesa participaron Xuria Arza, del sindicato UGT, Elisabeth Montero, de CCOO y Mikel Anderer de la Confederación empresarial de Bizkaia.

Xuria Arza reivindicó el valor de la ley vasca de 2005, pionera en su momento porque la ley estatal no apareció hasta dos años después, en 2007. Hasta entonces no existían leyes específicas de igualdad. Arza recordó que ya en 1988 se creó el institu-

to vasco de la mujer y se vio la necesidad de adoptar medidas para luchar contra la discriminación. Así, se adoptaron diversos planes con líneas básicas de intervención. En aquel escenario se percibía que la mujer estaba entrando más en el mercado laboral, la educación, la cultura o los ámbitos de decisión. Se generaban cambios sociales para abordar la igualdad y aparecían movimientos asociativos, pero existía una jerarquización en la posición de hombres y mujeres.

Xuria Arza calificó la ley vasca de igualdad como la gran desconocida, a pesar de

ser el germen de la normativa de igualdad estatal. Existen disposiciones generales donde las administraciones vascas se comprometieron a promover las condiciones para que la igualdad de oportunidades fuese real y efectiva. Se establecen condiciones de trabajo, formación, retribución, y se habla ya de planes de igualdad. Se crearon entonces ayudas para los diferentes planes y a día de hoy Emakunde sigue proporcionando ayudas. La ley hablaba de la negociación colectiva y pedía la adopción de medidas para promover la igualdad en el empleo público y fomentar el diálogo en el sector privado. Además, tenía en cuenta que el registro de los convenios colectivos que no podían tener cláusulas que atentasen contra la igualdad ni utilizar un lenguaje sexista.

Pero ni la ley ni el trabajo desarrollado desde entonces han logrado poner fin a las discriminaciones en el ámbito laboral. En cuanto a la ley estatal de 2007 fue un gran hito para la igualdad por ser un

acuerdo básico para abordar de forma transversal la igualdad de género y fue una mejora normativa en el ámbito laboral. Determinó qué es un plan de igualdad, que

no es un mero trámite ni una declaración de intenciones.

Estibaeth Montero, de CCOO, señaló en su intervención que ella no es jurista, pero sí historiadora, lo que le permite elaborar la genealogía de todo el proceso. Recordó a aquellas mujeres que han trabajado en organizaciones sindicales y han logrado que el fruto de su trabajo se recoja en las leyes. El aspecto positivo es que la igualdad se ha trasladado a los centros de trabajo. Montero recomendó “ponernos las gafas que se utilizaban en 2005”, verlo desde la óptica de entonces. Se comprueba

**El aspecto positivo es que la igualdad se ha trasladado a los centros de trabajo**





así que el avance ha sido importante. Las grandes olvidadas de este proceso han sido las medidas de igualdad en las pequeñas empresas, se han obviado. La ley mandata que todas las empresas de más de 200 personas tuvieran un plan de igualdad. Si se evalúa ahora, se ve que la norma no se cumplió, pero sí se pudo comprobar la evidencia de la desigualdad en los centros de trabajo. Esa evidencia la han facilitado las leyes de 2005 y 2007.

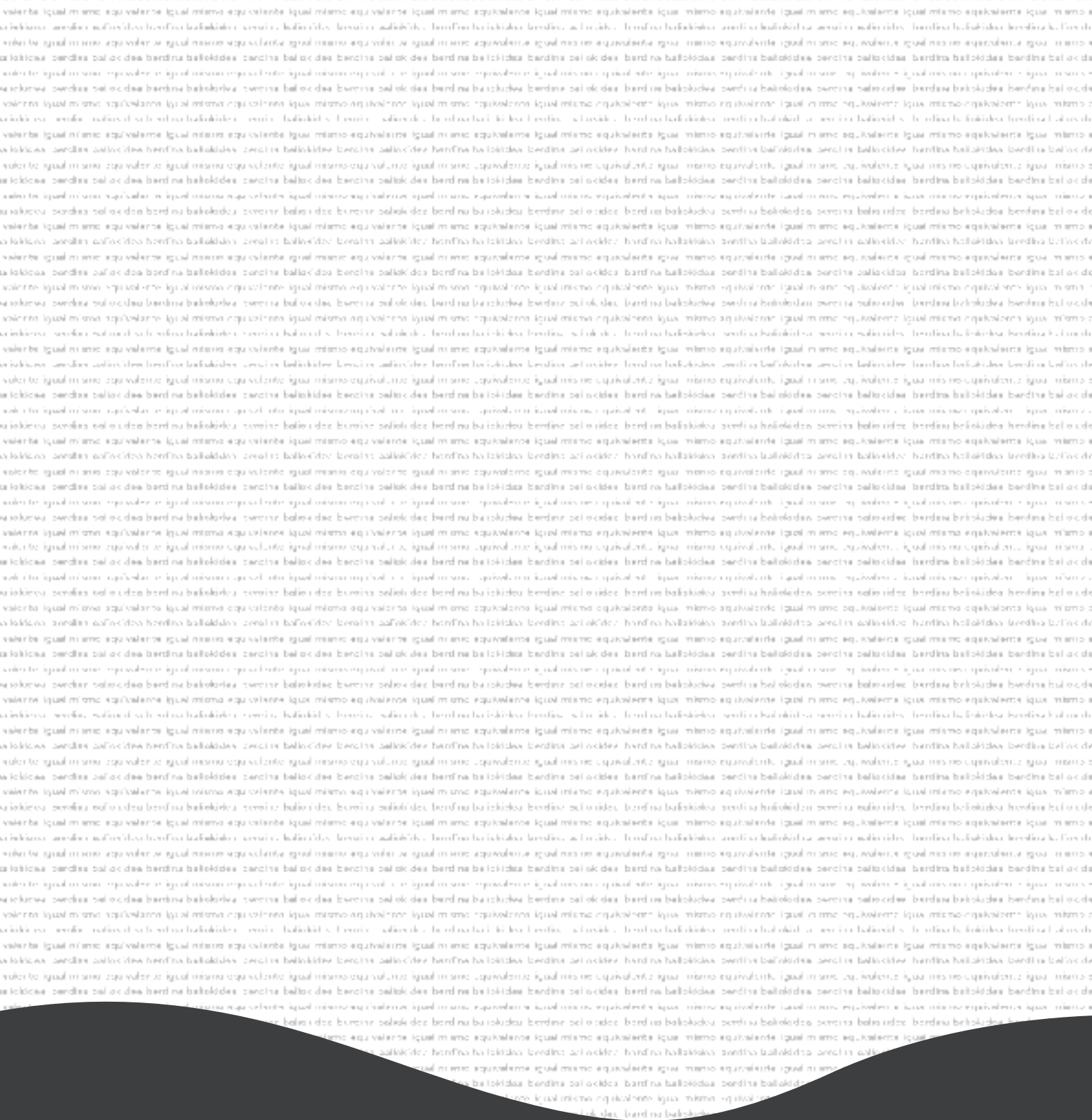
Un sector que debía haber sido ejemplarizante, la administración, ha sido remisa al llevar a la práctica lo que ella misma dictaminaba. Le ha costado su tiempo y eso se comprueba al constatar que los planes de igualdad vascos tienen menos de 15 años que tiene la ley. Pero incluso así, nos hemos puesto en marcha. Un elemento muy positivo son los protocolos de acoso que han servido para acompañar a compañeras en los procesos sufridos de violencias machistas. Ha sido un primer paso y hay que continuar trabajando en ello.

Mikel Anderrez, de la Confederación Empresarial de Bizkaia, destacó al comienzo de su intervención que él no es un experto en materia de igualdad y defendió que la formación y sensibilización son elementos fundamentales que tenemos que trabajar. Sí se calificó como un experto en negociación colectiva porque lleva 21 años negociando convenios. Anderrez, dijo, comparte el deseo de que a través de la negociación colectiva se aborden distintas cuestiones, pero hay que ser

consciente de lo que sí es posible obtener y de aquello que resulta más complejo. La negociación colectiva puede ser un elemento fundamental para trabajar en igualdad de oportunidades, sí, pero a día de hoy todavía no es posible; es algo que habrá que trabajar.

Anderrez señaló que la ley del gobierno vasco de 2005 tuvo una importancia capital en diversas cuestiones. Por ejemplo, se instrumentalizó un uso correcto del lenguaje, algo que ahora algunos intentan banalizar, pero que tiene una gran importancia. En la actualidad, en los convenios que se redactan, se hace un gran esfuerzo que antes no se hacía en impedir que el lenguaje sea sexista. Además, se han incrementado las citas a la igualdad en los convenios colectivos. En 2009 en Vizcaya se firmaron convenios donde se establecían protocolos contra el acoso sexual en el trabajo, pero luego no se ha proseguido con esta dinámica. Tal vez sea por anomalías en el sistema de negociación colectivas. Un ejemplo claro de anomalía es que una parte de los trabajadores, voluntariamente, no está en el diálogo social. Negociar un convenio colectivo es difícil, por ejemplo la clasificación profesional, resulta enormemente compleja. Pero debemos olvidar el modelo basado en la confrontación pura y dura porque en igualdad hay que tener visión compartida y aprender a trabajar de otra forma.





# Euskadi, auzolana, bien común

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

LAN ETA ENPLEGU  
SAILA

DEPARTAMENTO DE TRABAJO  
Y EMPLEO