

LOS DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE IGUALDAD, TRAS LA LEY ORGÁNICA 3/2007 DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

1. Introducción

Que *la unión hace la fuerza* es algo sobradamente conocido, y que la representación legal de los trabajadores (en adelante RLT) supone una clara limitación a la acción unilateral de los empresarios y a la negociación individual con el trabajador o trabajadora sin fuerza ni capacidad para negociar mejores condiciones de trabajo ni vigilar las adquiridas, también.

La experiencia nos ha demostrado que la RLT es la prolongación del brazo de esta organización en la empresa. Y es que ha trasladado a sus empresas una acción basada en los principios que inspira nuestro sindicalismo: reivindicativo y de clase, unitario, democrático e independiente, participativo y de masas, **de hombres y mujeres**, sociopolítico, internacionalista, pluriétnico y multicultural.

Los derechos recogidos en este artículo constituyen un requisito imprescindible para que la RLT pueda desarrollar de manera adecuada y eficiente sus funciones. Su desconocimiento limita a día de hoy la acción sindical e impide que se pueda hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres que recogen las distintas legislaciones nacionales e internacionales y todos los programas de acción de nuestra organización.

Este documento pretende servir de herramienta reivindicativa para el trabajo diario de la representación unitaria y sindical en los centros de trabajo, en cualquier ámbito pero principalmente en el de igualdad, por lo debe ser conocido por:

- Miembros de comités de empresa, como organismo colegiado de los trabajadores y trabajadoras de la empresa o centro de trabajo de 50 o más personas;
- Delegados/as de personal, esto es, trabajadores y trabajadoras en empresas o centros de trabajo de entre 6 y 49 personas.
- Miembros de los comités intercentros, en los supuestos en los que haya sido creado por convenio colectivo.
- Miembros de secciones sindicales de empresa.
- Delegados sindicales.

Remitiendo en lo no recogido en estas páginas a la *Guía de los Representantes de los Trabajadores de CCOO* y a los respectivos Convenio Colectivos que sean de aplicación - aunque se hará alguna alusión a ellos-, me centraré principalmente en los nuevos instrumentos y posibilidades de participación de los Trabajadores en la ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, teniendo en cuenta que tanto la publicación de la guía de los Representantes de los Trabajadores de CCOO como la publicación del Convenio Colectivo de la Industria del Metal de Alicante fue anterior a la entrada en vigor de la Ley, y que las Plataformas del de Castellón y Valencia se elaboraron antes de la publicación de la misma.

Tanto en el articulado como en las Disposiciones adicionales de la ley antes referenciada, se recogen modificaciones de diferentes leyes en lo referente a los derechos de información, audiencia, consulta, vigilancia y control de la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras como requisito necesario para conseguir el objetivo que se marca en el artículo 1 *“hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (...)”*. Intentaré organizar esta información de manera adecuada teniendo en cuenta la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores mediante la Ley 38/2007, de 16 de Noviembre, además de introducir comentarios a los artículos que faciliten la labor adecuada de la Representación unitaria y sindical.

No debe extrañar las continuas alusiones a los Planes de Igualdad en las distintas disposiciones legales, y es que éstos se establecen como mecanismo fundamental para erradicar las desigualdades que diariamente se dan en los centros de trabajo. Por ello, se elaborará un artículo monográfico sobre ellos en el que destacaremos las competencias de la RLT en la negociación de los mismos, aunque algo ya se podrá intuir después de la lectura de

este artículo.

2. Derechos de Información de la RLT

En este apartado, hay que tener en cuenta que ninguno de los Convenios provinciales de Industria Metal de nuestro territorio recoge cláusula alguna en la que se haga referencia a derechos de información en materia de igualdad y no discriminación, por lo que nos referiremos principalmente a lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores (en adelante ET) tras la Disposición Adicional undécima¹² de la LOI, ap. 15 y 16 (tras Ley 38/2007).

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

Art 73 LOI *“Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social. (...) Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos (...)”.*

Aunque son de agradecer estas referencias a los derechos de información en materia de Igualdad, dándole la importancia que se merece al regularlas en apartados distintos a otras materias, lo que **debemos de preguntarnos es hasta qué punto lo recogido en estos artículos nos permiten cumplir con el objetivo de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres** en nuestra empresa o centro de trabajo.

Lo primero de lo que debemos ser conscientes es que mientras para otros aspectos como la evolución del sector económico, situación económica de la empresa, etc. se establece una

Plaza Nápoles y Sicilia 5 – 1ª Planta. 46003 Valencia
¹ La disposición adicional undécima de la LOI retoca las competencias del comité de empresa pero recordamos que el artículo 10.3.1 LOL ordena que los representantes sindicales que no formen parte del mismo tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición de dicho órgano (MENDOZA, N. “Nuevos instrumentos y espacios para la participación de los trabajadores en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, Para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres”). Este precepto viene recogido de una u otra forma en los Convenios Colectivos de Industria Metal de Valencia, Castellón y Alicante.

obligación para la empresa de información trimestral al comité de empresa, para la información sobre la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se exige que al menos ésta sea anual. Este plazo es excesivo, y más en un contexto donde la estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo brillan por su ausencia.

Lo segundo a discutir es si la empresa cumple su obligación en materia de información entregando datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, medidas adoptadas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y aplicación del plan de Igualdad si se hubiera adoptado el mismo.

Está claro que estos aspectos resultarían insuficientes para elaborar una radiografía de la realidad de la empresa en materia de Igualdad y más cuando las empresas son reacias a entregar cualquier tipo de dato y más aún cuando debe estar segregado por sexo. Por tanto, nos podríamos encontrar con un conjunto de datos genéricos que no nos llevarían a ninguna parte.

Ante esto, tanto la LOI como el ET nos ofrecen algunas herramientas:

En la nueva redacción del art. 64 del Estatuto de los trabajadores se define lo que se entiende por información.

64.1. párr. 2º: *“Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen”.*

Pero también establece cuándo y cómo se debe facilitar por la empresa la información al comité de empresa, sin distinción de materia:

64.6. *“La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe”.*

Pero en mi opinión, la fundamental, se recoge en el art. 64.9 del ET: *“Respetando lo establecido legal o reglamentariamente, en los convenios colectivos se podrán establecer disposiciones*

específicas relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como al nivel de representación más adecuados para ejercerlos”.

Por tanto, **la negociación colectiva no sólo podrá, sino que deberá regir el modo, tiempo y contenido del derecho de información de la RLT en materia de igualdad sin perjuicio de que ésta deba ser en todo caso apropiada** (art. 64.6 ET). Algunos Planes de Igualdad y Convenios Colectivos de otros territorios ya recogen estos aspectos reduciendo el período de entrega de esta información, creando unos cuadros específicos a completar por la empresa o en todo caso, estableciendo claramente los datos que debe aportar la misma.

En este último aspecto hago extensivo aquí, aunque adaptado al período que necesitemos y a la situación en que nos encontremos -ya que se prevé para la realización de un diagnóstico previo a la elaboración de un Plan de Igualdad-, lo recogido en la *Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de Medidas y Planes de Igualdad*, editada por la Secretaría confederal de la Mujer de CCOO, como petición de datos necesaria para obtener una información –siempre desagregada por sexo- que permita elaborar un diagnóstico de la realidad en la empresa en materia de igualdad.

Sirva todo lo anterior para el tratamiento de la Información que se debe dar a la representación de los trabajadores y trabajadoras en cuanto a los **Planes de Igualdad**. No obstante, estimo necesario plasmar aquí un artículo de la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el que se garantiza el derecho a la información, tanto de la RLT como de los propios trabajadores y trabajadoras.

Art. 47 LOI “Se garantizará el acceso de los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias”.

3. Derechos de audiencia: emisión de informes.

Se ha abierto aquí un apartado específico para un derecho en materia de igualdad que no se otorga ni en el Estatuto de los Trabajadores ni en la Ley de Igualdad. Y es que a pesar de ello, mediante la negociación colectiva se ha conseguido que en la mayoría de Comisiones de Igualdad o seguimiento (como se llama en algunos Planes de Igualdad y convenios Sectoriales) se recoja como una de sus funciones la emisión de informes, aunque en la mayoría de los casos no vinculantes, en los que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas propuestas.

Una vez más, **mediante la negociación colectiva se deben articular mecanismos para un mayor control de la empresa en sus obligaciones en materia de igualdad y no discriminación.**

4. Derechos de consulta.

Por consulta se debe entender *“el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo”* (Art. 64.1 ET).

Como en los dos apartados anteriores, nuestros convenios provinciales de Industria del Metal tampoco recogen nada específico en cuanto a la consulta a la RLT en materia de Igualdad, por lo que volveremos a hacer referencia a lo establecido legalmente.

Tampoco el Estatuto de los trabajadores alude a la necesaria consulta previa a los RLT en la materia que estamos tratando, pero sí la LO 3/2007, en lo referente a los Planes de Igualdad.

Art. 45. 4 y 5 LOI *“Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.*

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras”.

Estos apartados se refieren a dos de los casos en los que la negociación de Planes de Igualdad en principio no es obligatoria por ser empresas de menos de 250 trabajadores: en caso de que se hubiese acordado la sustitución de sanciones accesoria por la adopción del Plan de Igualdad y cuando el Plan de Igualdad se adopta voluntariamente por la empresa. Estos apartados, además, se deben relacionar con el resto del artículo 45, principalmente en su apartado 1, y sobre todo, con su Disposición Adicional Décimo primera, en la que se añade un nuevo párrafo al apartado 1 y 2 del artículo 85 del ET.

“Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la LOI”.

“Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de oportunas reglas de complementariedad”.

De esto se deriva, que en todos los casos el plan de Igualdad se deba adoptar vía Convenio Colectivo ó pacto de empresa. No me extenderé en cuanto al lugar en que debe llevarse a cabo esta negociación, ya que aludiré a ello en el artículo futuro referente a los Planes de Igualdad.

45.1 LOI “1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”.

Este artículo sin embargo no legitimaría al empresario para poder adoptar cualquier medida unilateralmente.

En cualquier caso, la participación de la RLT será necesaria mediante el período de consultas establecido en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores³.

4. Derechos de vigilancia.

En este caso sí que vamos a partir de lo recogido en los convenios Colectivos de Industria Metal de nuestras provincias y que contempla la misma redacción en los tres.

Art. 61 G) CC IM Alicante, Art. 64 G) CC IM Valencia y art. 35 G) CC IM Castellón *“El comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo”*.

Como se puede ver el artículo, ahora 64.7 n 3 del ET, lo que se hace es reiterar lo ya recogido en la negociación colectiva. Hace hincapié en la labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres al igual que en el caso de la labor de vigilancia en prevención de riesgos laborales, independientemente de que en el primer punto del art. 64.7 se establezca la labor general de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes.

En cuanto a las competencias e la RLT en materia de ejercicio de acciones administrativas y judiciales, remito como he expuesto al inicio a la *Guía de los representantes de los trabajadores de CCOO* y a otros manuales editados por este sindicato así como a la legislación vigente.

³ Art. 41 ET “La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias: a) jornada de trabajo. B) horario; c) régimen de trabajo a turnos. D) sistema de remuneración; e) sistema de trabajo y rendimiento; f) funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley. (...) La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y respecto de las materias a las que se refieren los apartados b), c) d) y e) del apartado anterior. (...) 4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días (...) Durante el período de consultas las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo (...)”.

5. Derechos de colaboración en el establecimiento de medidas de conciliación.

Art. 64.7 d), antiguo 64.13 ET. El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:
“Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento en marcha de medidas de conciliación”.

Debemos ser conscientes que la igualdad efectiva entre mujeres y hombres no se consigue exclusivamente mejorando o aplicando medidas de conciliación, independientemente de la importancia que tienen para poder conseguir la igualdad plena entre mujeres y hombres, por lo que la LOI introduce la modificación de algunas de estas medidas. Próximamente, se hará un estudio de ellas que seguirá la misma línea de éste mismo.

El tratamiento en ocasiones erróneo que se da a las Políticas de conciliación puede llevar a favorecer la precariedad laboral en la que se encuentran las mujeres metalúrgicas. Estas políticas se han concebido para que las mujeres tengan la posibilidad de conciliar el trabajo productivo en el mercado laboral con el trabajo reproductivo en el ámbito doméstico. Son por tanto las mujeres las que en gran parte de su vida deben renunciar a parte del trabajo remunerado. Son ellas las que más se acogen a esos derechos independientemente que los puedan coger tanto trabajadores como trabajadoras. De la misma manera los permisos que sólo tienen los trabajadores (hombres), son escasos y en ocasiones desconocidos para ellos.

Este apartado del artículo 64 del ET no hace más que reflejar lo que ha sido de manera generalizada la realidad de la negociación colectiva en materia de igualdad. Hasta ahora, la negociación en esta materia se ha centrado en las medidas de conciliación, es donde más mejoras se ha contemplado respecto a lo establecido legalmente.

Por tanto la Representación Legal de los trabajadores tiene el importante papel de conseguir en la Negociación Colectiva mejoras sobre esta normativa, pero de manera adecuada, para que mediante éstas no se contribuya a incrementar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres.

6. Derechos en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

Art. 48 LOI “1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

2. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

3. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos”.

Este artículo dota de la **capacidad de intervención a la RLT en los procesos de prevención y eliminación del acoso sexual y por razón de sexo**, para evitar de esta manera que la resolución de estos problemas sea potestad exclusiva de la Dirección de la Empresa y en esa línea debe ir la negociación y elaboración de los mismos.

Para no extenderme demasiado -teniendo en cuenta que en otro artículo monográfico trataré este asunto- remito a la bibliografía aportada al final en la que se recoge materia al respecto, así como modelos de protocolos a aplicar y a los distintos materiales que se puedan editar desde la Federación de Industria de CCOO o desde la Confederación.

7. Algunas recomendaciones respecto a las garantías de la RLT: el crédito horario.

Me centraré en esta garantía, indicando que otras recomendaciones en materia de igualdad se pueden ver en los Criterios de Negociación Colectiva 2010 de la Federación de Industria y que están disponibles en www.industria.ccoo.es.

Como dice Natividad Mendoza en el artículo ya referenciado, “si el objetivo de la LOI es, tal y como aclara su artículo 1, hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, singularmente en la esfera laboral, será necesario dotar a los representantes de los trabajadores de ciertos instrumentos que aseguren la correcta y completa realización de dicho mandato. Nos referimos en primer término, al catálogo de garantías contenido en el artículo 68 ET, y de ellas al crédito horario. Y asimismo sería conveniente articular programas formativos que refuercen la preparación de los representantes de los trabajadores en este campo.

Como la LOI no se pronuncia sobre este punto, será la negociación colectiva el vehículo a través del cual podrán formularse estas iniciativas”.

Cabe decir aquí, que ya se han firmado planes de Igualdad y Convenios Colectivos que siguen esa línea “equiparando” -y lo entrecomillo porque ha sido bastante parcialmente- las Comisiones de Igualdad a los Comités de Seguridad y Salud. Así, se otorga crédito horario y formación en materia de igualdad, pero en ningún caso con las mismas horas de las que goza el delegado de prevención y por supuesto, sin los mismos privilegios para la formación en esta materia.

Ante este déficit, no se puede más que hacer el llamamiento, una vez más, a la fuerza de la negociación colectiva, pero para ello es necesario que las personas que integren esas mesas negociadoras sean conscientes en primer lugar, de que todavía hoy se siguen dando discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo, y en segundo lugar, de que esta recomendación debe hacerse efectiva para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los centros de trabajo.

8. Bibliografía...

- GEMMA FABREGAT MONFORT: Los planes de igualdad como obligación empresarial.
- NATIVIDAD MENDOZA NAVAS: Nuevos Instrumentos y espacios para la participación de los trabajadores en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Publicado en *Relaciones laborales*, núm. 4

(2008).

- CCOO: Guía de los Representantes de los trabajadores de CCOO.
- Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO. Manual para delegadas y delegados. Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad.
- protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso laboral, editado por la Federación de Industria de CCOO Madrid.
- Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO. Guía sindical frente al acoso sexual.
- Criterios para la Negociación Colectiva de la FI para 2010.

- Estatuto de los trabajadores.
- LO 3/2007, de 22 de Marzo, de Igualdad Efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 3/2007, de 16 de noviembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Y otros muchos....

*Isabel Rodero Fdez.
Secretaria de la Dona
de la FI CCOO PV.*