

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. UN ANTES Y UN DESPUÉS TRAS LA REFORMA LABORAL DE 2012

Consuelo Chacartegui Jávega

Grup de Recerca en Dret del Treball i la Seguretat Social (GREDTiSS),
Universitat Pompeu Fabra
chelo.chacartegui@upf.edu



Resumen

La reforma laboral aprobada por el gobierno del Partido Popular en 2012 ha supuesto un importante descenso en la adopción de planes de igualdad en las empresas. El artículo pasa revista a los contenidos de igualdad en la negociación colectiva que se pusieron en marcha como consecuencia del impulso dado por la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y explica cuáles son las diferentes medidas adoptadas para avanzar en el camino de la igualdad (acciones positivas, eliminación de discriminaciones indirectas, protocolos contra el acoso, medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, etc.). Concluye con la necesidad de plantear un cambio de rumbo en la política laboral que permite avanzar hacia la senda de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Palabras clave: igualdad, negociación colectiva, planes de igualdad, medidas de acción positivas.

Abstract

The labor reform approved by the Popular Party government in 2012 resulted in a major decline in the adoption of equal opportunity plans in companies. This article reviews the contents of equality in collective bargaining, which were launched as a result of the impetus given by the adoption of the Organic Law 3/2007 on effective equality between women and men. This article also explains the different measures taken to advance the road to equality: positive actions, eliminating indirect discrimination, harassment protocols, measures to improve work-life balance, etc. This article concludes putting forward the need to propose a shift in labor policy that advances towards the path of equality between women and men.

Keywords: equality, collective bargaining, equality plans, positive action measures.

Sumario

1. El importante descenso en la adopción de planes de igualdad en las empresas tras la reforma laboral de 2012
2. Contenidos de igualdad en la negociación colectiva: el impulso llevado a cabo por la Ley Orgánica 3/2007
3. Perspectivas de futuro después de la reforma laboral de 2012: un panorama desolador
4. Reflexión final: es necesario un cambio de rumbo hacia la senda de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. UN ANTES Y UN DESPUÉS TRAS LA REFORMA LABORAL DE 2012

Consuelo Chacartegui Jávega,
Universitat Pompeu Fabra

1. El importante descenso en la adopción de planes de igualdad en las empresas tras la reforma laboral de 2012

La promoción de las políticas de igualdad en las empresas pasa por uno de sus peores momentos, especialmente a partir del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y, posteriormente, por la Ley 3/2012, de 6 de julio, que sustituye al anterior. Puede constatarse que la negociación de los planes de igualdad ha ido descendiendo sustancialmente si tomamos como marco de referencia los datos de los que disponemos tras los diez primeros meses transcurridos desde la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012.

En este sentido, puede afirmarse que los planes de igualdad habrían descendido en un 25%, una vez analizados los que se han publicado en los distintos boletines oficiales. Aunque la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, no establece la obligatoriedad de crear un registro de planes de igualdad, algunas empresas han

optado por darles fuerza vinculante, registrándolos y publicándolos como si se tratase de convenios colectivos en el boletín oficial correspondiente. Ello no quiere decir que únicamente se hayan negociado estos planes de igualdad, pero sí que es un dato significativo a tener en cuenta que, de los veinticuatro planes de igualdad que se publicaron en los diez meses anteriores a la entrada en vigor de la reforma laboral¹, hemos pasado a la publicación de dieciocho planes de igualdad tomando como referencia el mismo período de tiempo (es decir,

¹ Las resoluciones de los planes de igualdad publicados en los diez meses posteriores a la reforma laboral son: Resolución de 23 de noviembre de 2012 que dispone la publicación del Plan de Igualdad de Evobus Ibérica (BO. Cantabria 3 diciembre 2012); Resolución de 16 de noviembre de que dispone la publicación del Plan de Igualdad de Cepsa Química, SA (BOE 1 diciembre 2012); Acuerdo de 4 de septiembre de 2012 que dispone la publicación del Plan de Igualdad del Centro Tecnológico de Automoción de Galicia-CTAG (BO. Pontevedra 17 septiembre 2012); Resolución de 28 de agosto de 2012 que dispone la publicación del Plan de Igualdad de la empresa Cobega, SA (BO. Illes Balears 8 septiembre 2012); Resolución de 3 de agosto de 2012 que dispone la publicación del Plan de Igualdad de Viza Automoción, SAU (BO. Pontevedra 12 noviembre 2012); Resolución de 12 de julio de 2012 que dispone la publicación del Plan de Igualdad de la Corporación RTVE (BOE 27 julio 2012); Resolución de 27 de junio de 2012 que dispone la publicación del Plan de Igualdad de Girbau, SA (BO. Barcelona 25 septiembre 2012); Resolución de 25 de junio de 2012 que dispone la publicación del Plan de Igualdad de Orenes, SLU (BOE 9 julio 2012); Resolución de 13 de junio de 2012 que dispone la publicación del Plan de Igualdad de Provienda (BOE 25 junio 2012); Resolución de 30 de mayo de 2012 que dispone la publicación del Plan de Igualdad de Salica Alimentos Congelados (BO. A Coruña 14 junio 2012); Resolución de 9 de mayo de 2012 que dispone la publicación del Plan de Igualdad de Atlas España, SA (BO. Comunidad de Madrid 16 junio 2012); Resolución de 4 de mayo de 2012 que dispone la publicación del Plan de Igualdad del Grupo de empresas UINIDE-Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa, Grupo Técnico, S.A, Trípode, S.A. y COIDEC, S.A., (BOE 23 mayo 2012); Resolución de 23 de abril de 2012 que constituye la comisión de igualdad para la negociación del primer plan de igualdad en la empresa Gestevisión Telecinco, SA (BO. Comunidad de Madrid 25 mayo 2012); Resolución de 21 de marzo de 2012 que dispone la publicación del Plan de Igualdad de Telefónica Móviles SAU (BOE 4 abril 2012); Resolución de 13 de marzo de 2012 que dispone la publicación del Plan de Igualdad de ZT Hoteles & Resorts, SL (BOE 28 marzo 2012); Acuerdo de 6 de marzo de 2012 que dispone la publicación del Plan de Igualdad de Peugeot Citroën Automóviles España SA (BO. Pontevedra 23 agosto 2012); Resolución de 27 de febrero de 2012 que dispone la publicación del Plan de Igualdad de Martínez Oriente SA (BOE 14 marzo 2012); Resolución de 27 de febrero de 2012 que dispone la publicación del Plan de Igualdad de Cobega SA, Aragón (BO. Aragón 25 abril 2012).

los diez meses posteriores a la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012)².

² Las resoluciones de los planes de igualdad publicados en los diez meses anteriores a la reforma laboral son: Resolución de 8 de febrero de 2012 que dispone la publicación del Plan de Igualdad de Asispa (BOE 24 febrero 2012); Resolución de 1 de febrero de 2012 que dispone la publicación del Plan de Igualdad de Segur Ibérica SA (BOE 16 febrero 2012); Anuncio de 1 de enero de 2012 que dispone la publicación del Plan de Igualdad de Empresa Municipal de Transportes de Valencia, SA - EMT (BO. Valencia 23 marzo 2012); Anuncio de 1 de enero de 2012 que dispone la publicación del Plan de Igualdad de Cobega, SA Las Palmas (BO. Las Palmas 20 abril 2012); Acuerdo de 1 de enero de 2012 que dispone la publicación del Plan de Igualdad de Puertas Artevi, SA (BO. Toledo 26 marzo 2012); Anuncio de 1 de enero de 2012 que dispone la publicación del Plan de Igualdad de Cobega, SA, Santa Cruz de Tenerife (BO. Tenerife 25 mayo 2012); Resolución de 16 de noviembre de 2011 que dispone la publicación del Plan de Igualdad de Hidroeléctrica del Cantábrico SA (BOE 30 noviembre 2011); Resolución de 15 de noviembre de 2011 que dispone la publicación del Plan de Igualdad de HC Explotación de Redes, SAU (BOE 30 noviembre 2011); Resolución de 15 de noviembre de 2011 que dispone la publicación del Plan de Igualdad de HC Energía SAU (BOE 30 noviembre 2011); Resolución de 15 de noviembre de 2011 que dispone la publicación del Plan de Igualdad de HC Distribución Eléctrica SAU (BOE 30 noviembre 2011); Resolución de 15 de noviembre de 2011 que dispone la publicación del Plan de Igualdad de Docks Logistics Spain, SA (BOE 30 noviembre 2011); Resolución de 14 de noviembre de 2011 que dispone la publicación del Plan de Igualdad de HC Soluciones Comerciales SAU (BOE 30 noviembre 2011); Resolución de 14 de noviembre de 2011 que dispone la publicación del Plan de Igualdad de HC Servicios SAU (BOE 30 noviembre 2011); Resolución de 14 de noviembre de 2011 que dispone la publicación del Plan de Igualdad de HC Gestión de la Energía SLU (BOE 29 noviembre 2011); Resolución de 14 de noviembre de 2011 que dispone la publicación del Plan de Igualdad de HC Eléctrica Ribera del Ebro, SA (BOE 29 noviembre 2011); Resolución de 14 de noviembre de 2011 que dispone la publicación del Plan de Igualdad de HC Cogeneración, SAU (BOE 29 noviembre 2011); Resolución de 17 de octubre de 2011 que dispone la publicación del Plan de Igualdad de FIATC (BOE 4 noviembre 2011); Resolución de 23 de agosto de 2011 que dispone la publicación del Plan de Igualdad de Compañía Española de Petróleos - CEPESA, SA (BOE 5 septiembre 2011); Acuerdo de 16 de agosto de 2011 que dispone la publicación del Plan de Igualdad de Helados y Postres, SA (BOE 26 agosto 2011); Resolución de 26 de julio de 2011 que dispone la publicación del Plan de Igualdad de Iberia, LAE (BOE 10 agosto 2011); Acuerdo de 18 de julio de 2011 que dispone la publicación del Plan de Igualdad de El Progreso de Lugo, SL (BO. Lugo 3 agosto 2011); Acuerdo de 16 de mayo de 2011 que dispone la publicación del Plan de Igualdad de Calzados Pablo, SL (BO. Toledo 13 junio 2011); Resolución de 26 de abril de 2011 que dispone la publicación del Plan de Igualdad de UTISA Tableros del Mediterráneo, SLU (BOE 11 mayo 2011).

2. Contenidos de igualdad en la negociación colectiva: el impulso llevado a cabo por la Ley Orgánica 3/2007

La negociación de contenidos relativos a la igualdad en las empresas no se agota en los planes de igualdad. Junto con la negociación de éstos, la inclusión de diversos contenidos sobre igualdad de género pactados en los convenios colectivos ha de ser un ámbito en el que se avance hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, por expreso mandato de la Ley Orgánica 3/2007. En este sentido, el art. 43 de dicha norma dispone que “mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”. Antes de la reforma laboral de 2012, los avances en materia de igualdad a través de la negociación colectiva habían experimentado un avance significativo, después de la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007 y fruto del diálogo social entre los interlocutores sociales. Dichos contenidos negociables se centraban en diferentes áreas sobre las que se expondrán a continuación algunos ejemplos:

a.- Medidas relativas a las acciones positivas. Dichas medidas suelen fijar unos resultados y compromisos concretos, estableciendo porcentajes o metas específicas a favor del colectivo desfavorecido siempre que las personas candidatas se encuentren en igualdad de condiciones. En definitiva, persiguen reequilibrar las desigualdades entre hombres y mujeres con vistas a la igualdad real de oportunidades. En algunos convenios colectivos se definen lo que ha de entenderse por dichas medidas³.

b.- Medidas tendentes a la eliminación de discriminaciones indirectas, como por ejemplo aquellas cláusulas que se destinan a la reducción y eliminación del lenguaje sexista⁴, ya que la utilización de este tipo de

³ Como es el caso del Convenio Colectivo de la Madera, aprobado por Resolución de 2 de noviembre de 2012 (BOE 27 noviembre 2012) o del XV Convenio Colectivo de la Industria Química, aprobado por Resolución de 9 de agosto de 2007 (BOE 29 agosto 2007).

⁴ VI Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, aprobado por resolución de 9 de agosto de

términos puede llegar a ser realmente perjudicial para las personas afectadas en términos de su autoestima y dignidad, al generar un estigma social que más tarde o más temprano puede abocar en conductas discriminatorias.

c.- En relación al ámbito de la contratación, se han establecido medidas relativas a la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) sobre las trabajadoras. Así, en algunos convenios colectivos, se prevé la necesidad de revisar el impacto de dichas modalidades de contratación en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores, y, una vez realizado el diagnóstico de la situación, adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia de tales formas de contratación sobre las trabajadoras⁵. También se establecen medidas en cuanto a los sistemas de clasificación profesional y promoción, dando atribuciones a los comités o comisiones de igualdad para que en los procesos de selección de personal se respete el principio de igualdad y no discriminación por razón de género⁶.

d.- Para favorecer la conciliación de la vida personal y laboral, así como la correcta aplicación del convenio en las cuestiones relativas a este punto, en algunos convenios colectivos se ha acordado la creación de órganos o comisiones integradas por las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del mismo, para la promoción de la igualdad de oportunidades, estableciendo, por ejemplo, las bases de una nueva cultura en la organización de organización del tiempo trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres

2012 (BOE 18 mayo 2012); IX Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, aprobado por Resolución de 9 de mayo de 2011 (BOE 26 mayo 2011).

⁵ Convenio colectivo para las empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, droguería, perfumería y afines, aprobado por Resolución de 23 de noviembre 2011 (BOE 15 diciembre 2011); VII Convenio Colectivo Nacional para las Industrias de Pastas Alimenticias (2011-2012-2013), aprobado por Resolución de 18 de junio de 2012 (BOE 5 julio 2012); XVI Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, aprobado por Resolución de 18 de marzo de 2009 (BOE 4 abril 2009).

⁶ Convenio Colectivo para 2012 y 2013 de las empresas y trabajadores de perfumería y afines, aprobado por Resolución de 20 de septiembre de 2012 (BOE 8 de octubre 2012); Convenio colectivo estatal del personal de salas de fiesta, baile y discotecas, aprobado por Resolución de 26 de abril de 2012 (BOE 18 mayo 2012).

y hombres, y que posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral⁷.

e.- En relación a los procedimientos de acoso sexual y por razón de sexo, destacan especialmente aquellos instrumentos que prevén reglas concretas de procedimiento. Por ejemplo, aquellos que fijan que el procedimiento sea ágil y rápido, que otorgue credibilidad y seguridad jurídica, que tiendan a proteger la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas –por ejemplo, manteniendo el anonimato asignando códigos numéricos a las partes afectadas-. Asimismo, es importante procurar la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y estableciendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias –tanto físicas como psicológicas– que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodean a la persona que haya podido ser víctima del acoso, en lugar de penalizarla cambiándola, por ejemplo, de su lugar de trabajo⁸.

3. Perspectivas de futuro después de la reforma laboral de 2012: un panorama desolador

La reforma laboral de 2012 ha supuesto crear las bases legales para un crecimiento exponencial de las desigualdades entre mujeres y hombres, al reforzar las desigualdades ya existentes –incluso entre las personas que trabajan en el mismo sector– y también al sacrificar los derechos de conciliación⁹. Como premisa de partida, hay que decir que la Ley Orgánica 3/2007 establece, en su artículo 19, que los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros, deberán

⁷ IV Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, aprobado por Resolución de 23 de noviembre 2011 (BOE 10 diciembre 2011).

⁸ IV Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, aprobado por Resolución de 23 de noviembre 2011 (BOE 10 diciembre 2011).

⁹ Fundació Maria Aurelia Campmany, “Les dones primer... finiquitant els drets laborals”, febrero 2012. Disponible en http://www.donesenxarxa.cat/IMG/pdf/informe_Les_dones_primer.pdf

incorporar un informe sobre su impacto por razón de género. Respecto al Real Decreto 3/2012, este informe no se hizo público, y, por tanto, resulta muy complicado poder acceder a su contenido y valorar el impacto que para el Gobierno tienen sus medidas desde la perspectiva de género¹⁰.

Además del tema procedimental, la Ley 3/2012 supone una regresión clara de objetivos ya cumplidos -o en vías de cumplirse- desde la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007. Así, desde la perspectiva de la igualdad material que los poderes públicos están obligados a garantizar según el art. 9.2 CE¹¹, la reforma laboral contiene un gran número de preceptos que dificultan el acceso a esa igualdad efectiva y, por tanto, en este sentido, podría mantenerse que la Ley 3/2012 no superaría el test de transversalidad por razón de género. Algunos ejemplos podrían ilustrar esta afirmación.

Así, el art. 12 ET experimenta una modificación, pues abre la posibilidad de realizar horas extraordinarias para los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial. Del conjunto de los trabajos a tiempo parcial, casi un 70% están ocupados actualmente por mujeres¹². Ello implica que la flexibilidad que se proporciona a las empresas por parte de la Ley 3/2012 -en materia de tiempo de trabajo y trabajo a tiempo parcial-, no posee unos efectos neutros si dicha situación se analiza desde la perspectiva de género, constituyendo un ejemplo de discriminación indirecta por los efectos negativos que ello puede representar para las mujeres¹³.

¹⁰ Según consta en la respuesta dada por el Ministerio al ciudadano D. Marco A. Velasco y solicitada a través del portal Meys, “la Memoria de Análisis de Impacto Normativo que acompaña las normas o proyectos de normas aprobadas por el Consejo de Ministros, no constituye un documento de público acceso, por lo que no es posible atender su solicitud”, tal como puede verse en [http://www.tuderechoasaber.es/es/request/impacto de gnero r eforma general](http://www.tuderechoasaber.es/es/request/impacto_de_gnero_r eforma_general)

[último acceso el 9 de noviembre de 2012, a las 11.43 hs.]

¹¹ LÓPEZ LÓPEZ, J., “Los principios rectores de la LO 3/2007 sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres a la luz de las estrategias de Gender Mainstreaming y Empowerment”, Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, extra sobre Igualdad, 2007, pág. 53 a 67.

¹² Según el Boletín de Estadísticas Laborales (datos de noviembre de 2012), de los 2.422.400 contratos a tiempo parcial contabilizados en el segundo trimestre de 2012, 746.800 los ocuparon hombres, mientras que 1.675.600 mujeres, lo que representa el 69,17%.

¹³ Sobre esta cuestión, véase la STC 253/2004, de 22 de diciembre, según la cual el contrato a tiempo parcial es una

En definitiva, hay que traer aquí a colación la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea respecto al contrato a tiempo parcial en España y la discriminación indirecta que se deriva a la hora de acceder a las prestaciones de Seguridad Social, en particular respecto a la jubilación y a la incapacidad permanente, tal como en su momento ya destacara el Tribunal Constitucional en su STC 49/2005 y STC 50/2005, de 14 de marzo¹⁴. Esta situación ha sido también constatada por el TJCE en la sentencia de 22 de noviembre de 2012¹⁵.

Otra de las cuestiones por las que el legislador se ha decantado en la reforma de 2012, es por limitar el ejercicio del derecho a la concreción horaria de quienes reducen su jornada y su salario por razones de guarda

institución que afecta de hecho predominantemente al sexo femenino, lo que obliga, a la luz de la doctrina antes expuesta, a examinar con mayor cautela el impacto de la regla sobre cómputo de períodos de carencia contenida en la norma cuestionada, pues, acreditada estadísticamente la realidad sociológica indicada, esto es, que la medida afecta a una proporción mucho mayor de mujeres que de hombres (“disparate effect”), para descartar la existencia de una discriminación indirecta prohibida por el art. 14 CE, habría que constatar que esa medida se explica por razones objetivamente justificadas de política social sin carácter discriminatorio.

¹⁴ Así, para la STC 50/2005, de 14 de marzo, “por lo que se refiere a la discriminación indirecta por razón de sexo, tras constatar que el contrato a tiempo parcial es una institución que afecta de hecho predominantemente al sexo femenino y que, en consecuencia, la medida enjuiciada afecta a una proporción mucho mayor de mujeres que de hombres, hemos declarado que no aparece justificado «que se establezca una diferencia de trato entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial en cuanto al cumplimiento del requisito de carencia para el acceso a las prestaciones contributivas de Seguridad Social, diferenciación, por tanto, arbitraria y que además conduce a un resultado desproporcionado, al dificultar el acceso a la protección de la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, situación ésta que afecta predominantemente a las mujeres trabajadoras, como revelan los datos estadísticos, por lo que también desde esta perspectiva ha de concluirse que el párrafo segundo del art. 12.4 ET, en la redacción dada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, lesiona el art. 14 CE, al provocar una discriminación indirecta por razón de sexo» (STC 253/2004, de 22 de diciembre, F. 8)”.

¹⁵ La Sentencia del TJCE de 22 de noviembre de 2012, Asunto C-385/11, Isabel Elbal Moreno contra el INSS y la TGSS, señala que “el artículo 4 de la Directiva 79/7 debe interpretarse en el sentido de que se opone, en circunstancias como las del litigio principal, a una normativa de un Estado miembro que exija a los trabajadores a tiempo parcial, en su inmensa mayoría mujeres, en comparación con los trabajadores a tiempo completo, un período de cotización proporcionalmente mayor para acceder, en su caso, a una pensión de jubilación contributiva en cuantía proporcionalmente reducida a la parcialidad de su jornada”.

legal o cuidado de familiares. Con anterioridad al Real Decreto-Ley 3/2012, era posible una fórmula de reducción de la jornada que se situara entre un octavo y la mitad de la misma. Sin embargo, tras el RD 3/2012, y posteriormente con la Ley 3/2012, se modifica el párrafo primero del apartado 5 del art. 37 ET para exigir al trabajador que la reducción tenga como punto de referencia la jornada diaria. De esta manera, se apartan otras posibilidades de concretar la reducción de jornada, apartándose así de la jurisprudencia del Tribunal Supremo¹⁶, que abría la posibilidad a tener en cuenta todos los intereses en juego, teniendo en cuenta que estamos en presencia del ejercicio de un derecho individual.

Por tanto, con la reforma de 2012 se elimina la posibilidad de otra forma de ejercicio del derecho que pueda adaptarse mejor a las necesidades personales o familiares del titular del mismo, como por ejemplo, la de aquellos trabajadores que, en un arco temporal semanal, acumulen el trabajo en algunos días o que, en un cómputo anual, liberen períodos coincidentes con las vacaciones escolares¹⁷. A ello se añade que el nuevo apartado 6 del art. 37 ET establece que la negociación colectiva pueda fijar criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, atendiendo tanto a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador, como a “las necesidades productivas y organizativas de las empresas”.

Por su parte, antes del Real Decreto-Ley 3/2012, el art. 37.4 ET establecía que el permiso por lactancia podía ser disfrutado indistintamente por el padre y la madre en el caso de trabajar ambos. A partir del Real Decreto-Ley 3/2012 y la Ley 3/2012, el permiso por lactancia “sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen”. Con ello, se pasa por alto la

doctrina que se contiene en la sentencia del TJCE de 30 de septiembre de 2010, según la cual “el artículo 2, apartados 1, 3 y 4, y el artículo 5 de la Directiva 76/207 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una medida nacional como la controvertida en el litigio principal, que prevé que las mujeres, madres de un niño y que tengan la condición de trabajadoras por cuenta ajena, pueden disfrutar de un permiso, según varias modalidades, durante los nueve primeros meses siguientes al nacimiento de ese hijo, en tanto que los hombres, padres de un niño y que tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena, sólo pueden disfrutar del citado permiso cuando la madre de ese niño también tiene la condición de trabajadora por cuenta ajena”¹⁸. Así pues, con la regulación llevada a cabo por la Ley 3/2012, pierde intensidad el camino hacia la corresponsabilidad que había abierto dicha jurisprudencia, al establecer claramente que el derecho sólo podrá ejercerse en el caso de que ambos trabajen.

A ello hay que añadir que la posibilidad de que el empresario –en defecto de pacto– pueda distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo también posee consecuencias negativas respecto a las mujeres trabajadoras. En este sentido, la OIT ha reiterado que el establecimiento de jornadas irregulares acaba expulsando del mercado laboral a las mujeres, pues este tipo de jornadas son mayoritariamente realizadas por los trabajadores masculinos¹⁹. En esta misma línea, se pronuncia la Comisión Europea²⁰, que destaca el hecho de que sólo con jornadas de trabajo flexibles puede asegurarse una carrera laboral a las mujeres que tienen familiares a su cargo.

¹⁶ Así, en la STS de 21 de marzo de 2011 (Ar. 3555) se señala que “las anteriores consideraciones no suponen que se prive a la negociación colectiva de la posibilidad de establecer la forma de efectuar la concreción horaria de la reducción de jornada, pero ha de tenerse presente que dicha concreción ha de realizarse ponderando los intereses en juego, no limitando de forma genérica el derecho del trabajador a la determinación de la citada concreción pues ha de tenerse en cuenta que estamos ante el ejercicio de un derecho individual y toda limitación del mismo ha de obedecer a razones suficientemente justificadas”.

¹⁷ Tal como señala TATAY PUCHADES, C., “La concreción horaria en supuestos de reducción de jornada por guarda legal”, *Aranzadi Social*, núm. 6, 2012, “En fin, se trata de modificaciones que suponen un paso atrás en el camino avanzado para garantizar los derechos de las trabajadoras y los trabajadores en materia de conciliación de responsabilidades”.

¹⁸ Sentencia del TJCE de 30 de septiembre de 2010, Asunto C-104/09, Pedro Manuel Roca Álvarez contra Sesa Start España ETT, SA.

¹⁹ Decent Work for Women, an ILO Proposal to accelerate the implementation of the Beijing Platform of Action, 2000, pág. 5.

²⁰ Según el informe de la Comisión Europea-EUROSTAT (2008), *The life of Women and Men in Europe. A Statistical Portrait*, OHce for OHcial Publications of the European Communities, págs. 88 y ss.

4. Reflexión final: es necesario un cambio de rumbo hacia la senda de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

A partir de la promulgación de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las organizaciones firmantes de los convenios colectivos habían asumido progresivamente la obligación de ir estableciendo un marco negocial de intervención –bien a nivel sectorial o de empresa- para garantizar que la igualdad de trato y de oportunidades en las empresas sea real y efectiva, tal como dispone el art. 9.3 CE. Sin embargo, con la reforma laboral de 2012 se ha producido una importante regresión en materia de igualdad de género que ha tenido su plasmación a nivel legislativo en la Ley 3/2012, de 6 de julio, y que se ha dejado notar rápidamente en la negociación colectiva y, muy especialmente, en la disminución progresiva de los planes de igualdad en las empresas.

Según los últimos datos de que disponemos -a través de la publicación en los diferentes diarios oficiales-, los planes de igualdad habrían descendido aproximadamente en un 25% tras la promulgación de la reforma laboral de 2012. Así pues, con la regulación llevada a cabo por la Ley 3/2012, se desacelera de manera alarmante la vía de progreso hacia la igualdad efectiva y el camino hacia la corresponsabilidad que había abierto la Ley Orgánica 3/2007, y que, a través de la autonomía colectiva, se había intentado paulatinamente implementar en las empresas. Ello va en contra de la hoja de ruta que las organizaciones internacionales marcan y, por tanto, se aparta de las constantes recomendaciones de la Comisión Europea a España. En este sentido, se hacen oídos sordos a las reiteradas advertencias europeas a España en relación a que la igualdad conlleva un mayor crecimiento económico, como lo pone de manifiesto la Estrategia Europea para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015²¹, y, además, se da la espalda a las políticas que han permitido mejorar las vidas de muchos ciudadanos europeos y sentar las bases sobre las que deberíamos de cimentar una sociedad igualitaria más

justa, en la línea que establece la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea²². Invertir recursos en igualdad, en este sentido, es invertir en productividad y en progreso social y económico, además de cumplir con los compromisos y normas internacionales.

²¹ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de 21 de septiembre de 2010, Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 COM (2010) 491 final.

²² DO C 303 de 14.12.2007, p. 1, artículo 23.