

PONENCIA

El principio de igualdad en la negociación colectiva de las empresas industriales: Objetivos y Realidades

Por Isabel Rodero Fdez. /Responsable de Política Sindical de CCOO de Industria /5 de Junio de 2017 /Mesa debate “Análisis práctico del Principio de Igualdad en la Negociación Colectiva”.

El **III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva** estableció una serie de criterios y recomendaciones en materia de igualdad de trato y oportunidades y, de manera específica, de igualdad de género, al objeto *“de promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo para responder, tanto a la **diversidad del mercado de trabajo**, como para maximizar el impacto y los **beneficios que tienen en las empresas la presencia de plantillas heterogéneas** en términos de sexo, edad, orientación sexual, nacionalidad, origen racial o étnico, discapacidad, convicciones religiosas (...) Seguir avanzando en la **conciliación de la vida personal, laboral y familiar**, que debemos compatibilizar con una mayor competitividad de las empresas. (...) superar posibles situaciones de desigualdad en que se puedan encontrar las personas en el ámbito laboral, por estas u otras circunstancias personales y/o sociales, tiene un efecto positivo que va más allá del propio centro de trabajo y de aquellos a quienes se aplica un convenio colectivo. Un efecto que alcanza al conjunto de la sociedad porque el empleo en igualdad, es el **principal elemento de integración social de todas las personas y el motor del desarrollo y la cohesión de una sociedad**”*.

Este conjunto de orientaciones, más allá de dar cumplimiento a los mandatos que la normativa nacional e internacional realiza a la negociación colectiva para reducir la brecha existente entre igualdad formal e igualdad efectiva, responden, en mi opinión, a dos necesidades básicas para el establecimiento de un modelo social democrático, justo e igualitario. La primera, la de garantizar y defender el Derecho Fundamental de Igualdad en relación a derechos como el de Dignidad, Derecho al Trabajo o Integridad física y Moral, entre otros, y la segunda necesidad, la de recuperar en el ámbito de la negociación colectiva, aspectos que se han pretendido resolver, en demasiadas ocasiones, por medio de decisiones unilaterales y negociaciones individualizadas, situación que venía reforzada por la pretensión y deriva de las políticas públicas hacia la individualización y mercantilización de las relaciones laborales. Pero además, esta referencia dentro del AENC, refuerza el mensaje de la igualdad como elemento básico para la integración y cohesión social, así como para la competitividad y desarrollo empresarial, debiendo convertirse en *prioridad* de todas las partes en cualquier negociación.

Partir de esta realidad en la que se encuentra nuestra sociedad, es la que me va a permitir, relativamente, establecer un discurso homogéneo en materia de igualdad, en una Federación en la que existen más de 1500 Convenios Colectivos que afectan a más de 3 millones de trabajadores y trabajadoras que se distribuyen en sectores que van desde la minería, siderurgia, energía, industria agroalimentaria, el sector agrario, el textil, la química o la perfumería, entre otros, y por tanto, sectores masculinizados y feminizados en un tejido industrial en la que conviven la pequeña (principalmente) y mediana, con la gran empresa.

2. Dificultades de partida para implementar el principio de igualdad en la negociación.

Afiliada a IndustriAll European Trade Union, IndustriAll Global Union, UITA y EFFAT

Conocer la situación de los trabajadores y trabajadoras en el sector y empresa en la que se vaya a negociar, nos debe permitir establecer medidas positivas y correctoras en función de la unidad de negociación en la que nos encontremos o analizar el impacto de las mismas en determinadas áreas, personas o colectivos. Está claro que es más difícil o imposible establecerlos en otras situaciones personales, pero siguen sin ser habitual manejar datos segregados por sexo.

Otra dificultad que acompaña a todo proceso negociador es la ausencia de sensibilización y formación en igualdad de las partes -factor corregido, parcialmente, en la representación sindical fruto de la formación interna y del asesoramiento directo de personas expertas en igualdad de género principalmente-. Sin embargo, la representación empresarial, sobre todo en los últimos años, no suele recibir asesoramiento y cuando lo recibe, en ocasiones, es de personas que teniendo una formación jurídica específica, no la tiene así en materia de igualdad. La perspectiva de género en los acuerdos colectivos, por tanto, no suele contemplarse, a pesar de que fruto de la negociación de los Planes de Igualdad, se establece cada vez más esta formación al conjunto de las plantillas, a cargo de las empresas y acordada con las Comisiones de Igualdad. Práctica que debería extenderse a los Convenios Colectivos.

El contexto político y socioeconómico, que influye en cualquier negociación, durante estos años, ha lastrado los posibles avances que se podían haber visualizado a raíz de la aplicación de leyes específicas como la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y otras que nunca llegaron a publicarse como el Anteproyecto de Ley Integral de Igualdad de Trato y No discriminación. Por un lado, las reformas legislativas han favorecido el incremento de las desigualdades entre la ciudadanía y por otro, empresas y patronales han adoptado una actitud muy poco comprometida, viendo las políticas de igualdad como un gasto y no como una inversión y aprovechamiento de todo el potencial de los trabajadores y trabajadoras. De ahí, que sólo la presión sindical, el miedo a un acta de infracción o a la imposibilidad de contratar con la Administración Pública, o el acceso a determinados incentivos, hayan abocado a las empresas a negociar medidas de igualdad.

Esa inacción y falta de colaboración empresarial dificulta bastante las posibilidades de alcanzar acuerdos en materia de igualdad, teniendo un efecto directo en las condiciones de trabajo de las plantillas. No deja de ser otra fórmula de devaluar las condiciones de trabajo. Nos encontramos, de manera indirecta con una limitación de la cobertura personal que se produce en determinados convenios, excluyendo a algunos colectivos de la plantilla, o no aplicando la totalidad de las condiciones de trabajo al conjunto.

Antes de entrar en el contenido de los acuerdos alcanzados en materia de igualdad en el ámbito de actuación de la Federación de Comisiones Obreras a la que represento, con ánimo no de generalizar demasiado, sino de exponer algunas realidades que nos encontramos, creo que es necesario hacer algunas consideraciones en relación al *proceso de negociación*, ya que es principalmente éste, aunque intervienen otros factores, el que condiciona el resultado final de los acuerdos.

3. Dificultades durante la negociación de medidas de Igualdad en la Negociación Colectiva.

Fruto de esas dificultades de partida, nos encontramos con varias situaciones que condicionan la incorporación de determinadas cláusulas a los acuerdos entre las partes. El principio de igualdad se considera como algo ajeno a la pretensión negociadora de las partes, a pesar de la obligación establecida en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores y otros. En el caso de la igualdad de género, se pretende trasladar este requerimiento al ámbito de los Planes de Igualdad. Esta obligación de negociar, al no existir en otros casos, como en el de la denominada gestión de la diversidad de las empresas, salvo excepciones, se trata de manera unilateral por la Dirección de las mismas y con el objetivo de trasladar determinada imagen, más que por principios.

En el caso de los Planes de Igualdad, el hecho de que las comisiones negociadoras sean más reducidas y que no se suelen corresponder con la composición de otras mesas, estando desvinculados en la mayoría de casos del Convenio Colectivo de aplicación, provoca no sólo una ausencia de transversalidad en la negociación del resto de acuerdos, sino, en ocasiones, cierta contradicción.

Esta situación también, favorece la estrategia empresarial, en el caso de los Convenios de Empresa. Se remiten materias a una u otra mesa, sin abordar finalmente ninguna de ellas, aspectos clave para el interés de las plantillas, lo que hemos detectado sobre todo en materia de conciliación. Aunque en los Convenios Sectoriales esta estrategia no se suele utilizar, aparecen otras situaciones que perjudica el resultado final de la negociación. Por un lado, la tradicional forma de negociar, centrada en aspectos como el salario o la jornada, permite, por ejemplo, que determinadas redacciones discriminatorias, se puedan perpetuar en el tiempo¹.

Esta tradicional forma de abordar la negociación, la desidia de las partes o la malintencionada utilización de las medidas de igualdad como elemento de trueque, no vinculada a un diagnóstico previo, ha obligado a buscar fórmulas que permitieran avanzar en futuras negociaciones, sentando las bases y dotando de garantías y compromiso a futuro para las partes. Así podemos evitar una incorporación precipitada y carente de contenido antes justo del cierre de un Convenio.²

¹ Así, el Convenio Estatal del sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco en su artículo 38º e) respecto al Capítulo de Seguridad y Salud en el trabajo recoge que *“las empresas se obligan a no utilizar personal femenino en las labores de carga y descarga que exijan subirse a camiones o buques”*.

² Un ejemplo es *el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM)*, y que afecta a más de un millón de trabajadores y trabajadoras. En él se ha introducido un capítulo denominado “Igualdad” que consta de dos artículos, “Igualdad de trato y oportunidades” e “igualdad efectiva entre mujeres y hombres” y en los que se recoge, además de determinadas definiciones como la de discriminación indirecta o acción positiva, el compromiso de *“desarrollar durante la negociación del próximo (...): a) Establecimiento de directrices para la negociación de medidas de gestión de la igualdad de trato y oportunidades en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación por cuestiones de orientación o identidad sexual, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. b) Establecer acciones positivas que favorezcan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de manera transversal. c) Acordar directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y planes de igualdad, que deberán negociarse en las empresas con la representación legal de los trabajadores; elaborar el diagnóstico de situación, medidas de evaluación y seguimiento, y las comisiones de igualdad, con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales. d)*

Los Planes de Igualdad, se han convertido estos años en el mejor instrumento para incorporar medidas de igualdad a la negociación colectiva y sin embargo, sigue siendo el menos valorado. De ahí que a las dificultades expuestas y que ya de por sí suponen en muchas ocasiones un bloqueo o ralentización de las negociaciones, debemos añadir otras como la ausencia de diagnóstico de situación exhaustivo y acordado con la RLT -lo que se complica cuando la empresa realiza varias actividades con un volumen de plantilla muy grande-, una representación empresarial -suele ser el departamento de Recursos Humanos- sin capacidad de adoptar decisiones que vinculen a varios departamentos de la empresa o que supongan una inversión económica, intereses empresariales -incluso ajenos a la ley- como el pretender reducir el ámbito de negociación al centro de trabajo, la intervención de otros agentes externos (como empresas donde se realiza la actividad), etc.

4. La efectividad de lo acordado

Junto a las dificultades encontradas durante las negociaciones, lo recogido a continuación, así como el insuficiente impacto de los acuerdos para las personas que sufren peores condiciones de trabajo, ha marcado y marcará en un futuro la actuación sindical en las mesas negociadoras.

La poca entidad que se le otorga a las negociaciones en materia de igualdad, provoca que en contadas ocasiones se acuda a mecanismos como la resolución extrajudicial de Conflictos (2 en todo 2016), Inspección de Trabajo o la Jurisdicción Social. Además, cuando se acude a estos mecanismos encontramos resultados muy desiguales, sobre todo, en la actuación o intervención de instrumentos sancionadores para las empresas. Tampoco suele ser motivo suficiente para movilizar a los trabajadores y trabajadoras, tanto para los casos de bloqueo como de incumplimientos o deficiente implantación de lo acordado.

A esto hay que añadir otros condicionantes que se han repetido estos años. Por ejemplo, cuando la negociación entronca con conflictos de otra índole, como los Expedientes de Regulación de Empleo, aunque además de la lógica paralización del proceso negociación o de la implantación de lo acordado, en casos excepcionales, la sensibilización de las partes se ha trasladado a la nueva mesa³.

Otro problema observado en los Planes de igualdad, es el de la dificultad de trasladar las medidas acordadas a cada uno de los centros de trabajo en grandes empresas, pues se da un incumplimiento sistemático del artículo 64 ET. En este caso, alguna empresa recoge la figura de los delegado/as de igualdad, o como se ha denominado en algún caso, *Focal Point*, delegados/as designadas en un ámbito territorial determinado cuya labor es la de vigilar y ayudar en la implantación del Plan de igualdad en un ámbito superior al de su centro de trabajo.

En los Planes de Igualdad, además de lo ya apuntado en los casos de bloqueo de la negociación influyen otros derivados de su contenido como la falta de designación de personas responsables

Crear la Comisión Sectorial por la Igualdad, atribuyéndole las competencias necesarias para alcanzar una igualdad efectiva en las empresas”.

³ ERE de Ericsson “Una vez terminado el período voluntario y la asignación obligatoria, se tendrán en cuenta los porcentajes de equidad de género(...) siempre que ello sea posible en función del colectivo de empleados/as afectados/as en la unidad y/o centro de trabajo (...).

de implantar las medidas, la ausencia de recursos previstos, débiles mecanismos de evaluación y seguimiento establecidos, la falta de vigencia que permita la evaluación obligatoria, la carencia de concreción de las medidas acordadas, etc.

Por último, es necesario apuntar la complicación de realizar un seguimiento de éstos Acuerdos alcanzados al margen del convenio colectivo, más allá de la transmisión de la información que realicen nuestros negociadores/as, y es que la mayoría, siguen sin registrarse por medio del Procedimiento previsto por RD 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. En ocasiones porque no se realiza el procedimiento y otras, por las dificultades que nos encontramos a la hora de realizar el registro por parte de la autoridad laboral.

5. A pesar de todo, algunos ejemplos en los Convenios Colectivos. Especial referencia a la igualdad de género.

No es extraño que nos refiramos en este apartado principalmente a las cláusulas y medidas que tratan de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, pues su recorrido y reivindicaciones sociales y sindicales vienen de lejos en el tiempo⁴. No obstante, cada vez son más, los Convenios Colectivos que introducen cláusulas, sobre todo genéricas, de respeto y garantía de igualdad a los trabajadores y trabajadoras por otras circunstancias personales o sociales.

Como ya adelanté lo regulado en el ámbito empresarial en materia de lo que se ha denominado como "Gestión de la Diversidad" se trata principalmente de acciones unilaterales por parte de la empresa o acuerdos de gestión de la diversidad acordados con la RLT al margen de los Convenios Colectivos sectoriales o de empresa. Sí que encontramos alusiones en los Planes de Igualdad, ámbito no adecuado por el objeto de los mismos⁵, o lo que cada vez está siendo más habitual, en los *Protocolos de Prevención y Actuación en los caso de Acoso*, más allá de la consideración de Falta Grave o Muy Grave en el régimen disciplinario, lo que ya se viene incorporando hace tiempo. Ejemplos tenemos en los últimos convenios del Sector de la Industria Alimentaria, como los convenios Estatales de alimentos compuestos para animales o harinas panificables y sémolas en los que además de establecer un protocolo para los casos de acoso sexual y por razón de sexo, incorporan las actuaciones constitutivas de acoso moral u otro acoso discriminatorio, haciendo una enumeración, no limitativa, de las conductas que se podrían considerar como tales, por origen racial, étnico, convicciones, enfermedad u orientación sexual entre otros. Es de agradecer que los convenios Sectoriales empiecen a recoger estos protocolos amplios, para aquellas empresas que no tengan acordado uno propio. Y decimos amplios, porque cada vez más, los Convenios Sectoriales no sólo introducen las definiciones y ejemplos de conductas, sino cómo debe ser la instrucción y resolución de los casos, medidas preventivas y medidas para resarcir a la víctima que ha sufrido ese acoso.

⁴ Un ejemplo de incorporación de la perspectiva de género en acuerdos distintos al Convenio Colectivo es el Plan de Pensiones de la empresa Thales que establece "*En caso de reducción de jornada por cuidado de hijos, el salario a considerar como base de cálculo para la aportación, será la del salario pensionable total, es decir, sin considerar la minoración aplicable por la reducción de jornada*".

⁵ Hay que recordar que los Planes de Igualdad tienen su base legal en la Ley de Igualdad 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Fruto de la práctica de anteriores negociaciones, se ha producido la tendencia a una *mayor concreción* en el contenido sobre igualdad de los Acuerdos Colectivos. Así, aunque siguen recogándose, en todos los ámbitos, un clausulado genérico, de denuncia de actitudes discriminatorias o en defensa del principio de igualdad y no discriminación, o realizar remisiones a los ámbitos inferiores de desarrollo de las obligaciones normativas o convencionales, cada vez es más habitual encontrar en los Convenios Colectivos *acciones positivas* concretas, mejoras de los derechos de información, consulta y participación de la RLT en materia de igualdad, mejora en los derechos de conciliación y medidas que favorecen la corresponsabilidad, desarrollo de los términos de negociación de los Planes de Igualdad, incluso reduciendo el número en que es obligatorio negociar los Planes de Igualdad en las empresas⁶, o mecanismos que permiten seguir trabajando por la igualdad en la empresa o sector determinado, como son las *Comisiones de Igualdad*, en la mayoría de casos, vinculadas a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo. Comisiones que como en el caso del Convenio General de la Industria Química (CGIQ), se están encargando de modificar el lenguaje del Convenio o estudiando fórmulas para fomentar la elección de las estudiantes de estudios relacionados con el Sector. Sin embargo, es cierto que muchas, ni siquiera se han puesto en marcha.

El CGIQ es el paradigma de Convenio Sectorial Estatal Industrial que aplica la *transversalidad de género* al conjunto de su articulado, recogiendo acciones positivas y desarrollando las remisiones que otras normas realizan a la negociación colectiva⁷.

Aunque nada impide que las medidas acordadas en los Planes de Igualdad, se incorporen a la negociación del Convenio Colectivo, los de Empresa, tienden a remitirse éstos, no incorporándose siempre posteriores Planes negociados al cuerpo del convenio.

6. El contenido de los planes de igualdad.

Lógicamente, el contenido de los planes, varía en función de que nos encontremos en una empresa masculinizada o feminizada, grande o pequeña, con representación o sin representación sindical. Sin embargo, sí que encontramos elementos comunes prácticamente en el conjunto de las negociaciones, empezando, debido al déficit que encontramos en los

⁶ El Convenio del Sector de la Industria Transformadora del plástico de la Provincia de Valencia recoge la obligación de negociar Planes de Igualdad en las empresas de más de 100 personas en plantilla.

⁷ Algunos ejemplos los encontramos en su artículo 11 “(...)Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, o por cualquier otro contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial, contrato para la formación y el aprendizaje, y, contrato en prácticas. Tendrán igual derecho quienes estén en posesión de la titulación oficial o certificado de profesionalidad requeridos para el puesto de trabajo a cubrir, así como haber realizado previamente cursos de formación profesional relacionados con el mismo. Para hacer efectivo el principio de acción positiva señalado en el artículo 18 del presente Convenio deberán establecerse en la empresa exclusiones, reservas y preferencias en las condiciones de contratación de forma que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate. (...)”, el 13.9. “(...) Las medidas de flexibilidad aquí pactadas no serán de aplicación a trabajadores que tengan limitada su presencia en el centro de trabajo por razones de seguridad y salud o discapacidad o se encuentren en alguna de las situaciones contempladas en el artículo 50 del presente Convenio (lactancia y reducción de jornada por guarda legal o cuidado directo de familiares), o el 27.3.-“(...)En los procesos de traslado tendrán prioridad de permanencia en sus puestos los trabajadores con cargas familiares que se encuentren ejerciendo algún derecho relacionado con la conciliación de la vida familiar, los trabajadores mayores de 60 años, las personas con discapacidad, y las trabajadoras que ocuparan un puesto de trabajo como consecuencia de lo previsto en el artículo 28.2 del presente Convenio.”Para más información, consultar <http://www.industria.ccoo.es/cms/g/public/o/0/o114832.pdf>

diagnósticos de situación, por la fijación de *indicadores* que permitan medir la brecha existente entre géneros. Éste condicionante lastra principalmente la negociación de medidas tendentes a corregir la brecha salarial en los Planes de igualdad, en los que el apartado de retribuciones se dirige principalmente a la búsqueda de fórmulas de estudio o creación de comisiones específicas que trabajen estos aspectos.

Nos vamos a centrar aquí, en las principales medidas negociadas en los planes de Igualdad destinadas a la eliminación segregación horizontal y vertical y el desigual reparto de los tiempos de vida y trabajo, barreras derivadas de las distintas atribuciones de los roles de género y de la división sexual del trabajo y que condicionan el resto de discriminaciones y desigualdades a las que se ven abocadas las mujeres en el trabajo:

Medidas recogidas en el Acceso al empleo

Adaptación de instalaciones como aseos o vestuarios, objetivación de los procedimientos de selección: requisitos, entrevistas de trabajo, formación en igualdad para responsables, ofertas de empleo, descripciones de los puestos de trabajo e intervención de la RLT, acción positiva a favor de las trabajadoras/sexo menos representado, Convenios de colaboración con institutos, centros de FP y Universidades, contratación de mujeres víctimas de violencia de género, Formación complementaria en el acceso o el establecimiento de porcentajes concretos de incremento, contratación de personal para sustitución de mujeres en excedencia, maternidad o reducciones de jornada, son algunas de ellas.

Medidas de Promoción, Formación y Desarrollo Profesional

Objetivar el procedimiento de promoción, en ocasiones con intervención de la RLT. Revisión de las evaluaciones de puestos de trabajo, requisitos, formación de las personas responsables, etc; eliminar el criterio de disponibilidad horaria; Favorecer la publicación de los procedimientos; Acción positiva en las promociones; Establecimiento de un porcentaje mínimo de mujeres en la formación en la empresa especialmente en las formaciones que favorecen la promoción, favoreciendo que sea en horario laboral; compromiso de incorporar mujeres en puestos de dirección y otros puestos de responsabilidad; formación y reciclaje de personas que se han ausentado por motivos de conciliación; compromisos de porcentaje en la promoción.

Ordenar los tiempos de trabajo para favorecer la conciliación personal, laboral y familiar.

Adaptación de la jornada a solicitud del trabajador/a, estableciendo supuestos concretos, motivación de la negativa en otros casos, etc. Medidas que favorezcan la corresponsabilidad. Ampliación del permiso por nacimiento. Regulación de la acumulación de la lactancia en una hora o estableciendo días fijos. Limitar las reuniones al horario establecido. Seguimiento de ceses, promociones y derechos de conciliación. Comisiones de trabajo y buzón de sugerencias, etc. Homogeneización de los derechos de conciliación y su ejercicio. Difusión de los mismos haciendo hincapié en que lo pueden utilizar tanto mujeres como hombres. Ampliar derechos de conciliación, regulando incluso los que se disfrutaban discrecionalmente, etc.

7. Conclusiones.

El III AENC establece como principio básico, que el empleo en igualdad de condiciones, es el principal elemento de integración social y motor del desarrollo y cohesión de una sociedad. A pesar de ello, en la práctica negociadora observamos cómo esa máxima no llega a ser asumida por todas las partes, encontrando múltiples dificultades, con mayor o menor justificación, que impiden la reducción sustancial de la brecha existente entre igualdad formal e igualdad efectiva en el ámbito laboral.

Para CCOO de Industria, es básico adecuar la realidad social a la forma y el fondo de lo negociado. Por ello deben darse dos circunstancias previas, por un lado, conocer la situación sociolaboral de los trabajadores y trabajadoras del ámbito de negociación y el impacto que las negociaciones previas tenían en trabajadores/as más vulnerables, y por otro, las comisiones negociadoras debe estar sensibilizadas y formadas en igualdad o tener el asesoramiento que permita realizar avances en la negociación, para que la misma recoja transversalmente cláusulas que garanticen la igualdad de trato y oportunidades y la ausencia de discriminación por la razón que sea en los centros de trabajo. Las empresas, por tanto, deben invertir en igualdad.

En la negociación de Acuerdos Sectoriales y de Empresa, se debe realizar un trabajo de adecuación de redacciones que se arrastran durante años y resultan discriminatorias, recoger cláusulas que contengan compromisos y obligaciones de aplicar el principio de igualdad, garantizar la participación conjunta de la empresa y la RLT en los planes de igualdad y gestión de la diversidad en todas sus fases y mejorar los derechos que repercuten en la calidad de vida y trabajo de determinados trabajadores y trabajadoras como permisos, derechos de conciliación, etc.

Los convenios sectoriales, que son los que afectan a más trabajadores y trabajadoras, deben establecer cláusulas que garanticen no sólo el acceso, sino la estabilidad y calidad del empleo de las personas que tienen mayores dificultades: estableciendo límites a la contratación parcial, temporal, etc. estableciendo acciones positivas en el acceso, contratación, etc. Por otro lado, son los que primero deben desarrollar las remisiones que la legislación realiza a la negociación colectiva en materia de contratación, promoción, traslados o despidos colectivos, derechos de conciliación, etc. Deben reforzar a su vez, la complementariedad entre el Convenio y el plan de igualdad, garantizar el registro de éstos, mejorar los derechos contemplados en la Legislación y establecer claramente los criterios de negociación en ámbito inferior de los planes de igualdad – reduciendo el número mínimo de plantilla y mejorando la participación sindical en el diagnóstico y negociación- y de los protocolos de prevención y actuación en caso de acoso, estableciendo uno de mínimos en el ámbito superior. En definitiva, los convenios Sectoriales deben establecer *medidas para actuar como cobertura de vacíos en materia de igualdad*, para aquellas empresas que por su tamaño o falta de representación sindical no puedan acordar medidas que garanticen la aplicación del principio de igualdad.

Por su parte los Planes de Igualdad, negociados por comisiones que garanticen la capacidad de alcanzar acuerdos de las partes, que deberán dotarse de presupuesto de implantación y estar basados en adecuados diagnósticos de situación, deben tender a medidas más concretas, que se puedan seguir a través de los indicadores establecidos y con una vigencia limitada en el tiempo que obligue a las partes a realizar una evaluación final y a adaptar su contenido.

En cualquier caso, las dificultades a abordar no sólo surgen en la negociación, sino también en la aplicación de lo acordado. Por ello, además de establecer desarrollar y establecer nuevas legislaciones en materia de igualdad, es necesario reforzar los mecanismos de incentivos, pero también coercitivos a las empresas, una mejor y mayor utilización de los mecanismos de

solución extrajudicial de conflictos y garantizar una acción coordinada de la Inspección de Trabajo.

Por tanto, es el conjunto de dificultades encontradas durante la negociación, así como los resultados arrojados por los acuerdos, no sólo en cuanto a su contenido, sino a la implantación e impacto de los mismos, lo que ha marcado y marcará la actuación sindical en materia de igualdad, que debe tender a un mayor endurecimiento y exigencia, y más en un contexto en el que habiendo dejado atrás la recesión, la ciudadanía y la clase trabajadora sigue sufriendo la precariedad y pobreza de manera sistemática.