

CONVENIO COLECTIVO CRTVE

PLAN DE IGUALDAD

La Disposición transitoria cuarta de la **Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres**, establece que “lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad, será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denunciadle convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la misma”

Además, *el Art. 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad* de la citada ley, regula la obligación de las empresas 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. Estableciendo en su punto dos la obligación de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores.

Con este fin, el punto diecisiete de la Disposición adicional décimo primera, de la *ley de igualdad* modifica el apartado 1 del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores incluyendo un nuevo párrafo con el siguiente texto:

“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 Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

El punto dieciocho de la Disposición adicional décimo primera, añade un nuevo párrafo al apartado 2 del artículo 85 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en relación al modo en que se articulará el deber de negociar planes de igualdad, con la redacción siguiente:

“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.

La elaboración del plan de igualdad debe producirse a lo largo del proceso de negociación del convenio colectivo y concluir con el cierre del mismo, pasando en su integridad a formar parte del cuerpo normativo del mismo. Para facilitar

este objetivo sería conveniente que la representación sindical contara con un informe de aproximación a la situación en relación a la igualdad entre trabajadores y trabajadoras, así como con propuestas de las posibles medidas y objetivos que podrían conformar el plan de igualdad.

Para la negociación de esta materia, la comisión negociadora podría, si así lo considera, conformar una comisión específica que trabaje, de forma paralela, en el diagnóstico, así como en la elaboración de los objetivos y contenidos del plan. En este caso, los resultados deberán ser posteriormente ratificados por la comisión negociadora del convenio, incluyendo el plan de igualdad en el acuerdo de firma del convenio.

Así mismo el contenido de los planes de igualdad está regulado en la Ley Orgánica 3/2007, artículo 46:

1. Los planes de Igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
2. Para la consecución de los objetivos finales, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.
4. Asimismo, se debe articular todo lo relativo a flexibilidad horaria, permisos retribuidos, lactancia, reducción de jornada, vacaciones, excedencias voluntarias, excedencia por cuidado de familiares e hijos, permisos de maternidad, permisos de paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.... y cualquier otra materia referida en la Ley 3/2007 que haya modificado el estatuto de los trabajadores y la Ley de conciliación de 1999, debiendo modificarlo, incluirlo y mejorarlo, según el caso, en el Convenio de la CRTVE.