

# Crónica del Acto Institucional del 8 de marzo-Igualdad de las Mujeres de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (AEDTSS)

GRATIELA-FLORENTINA MORARU

*Profesora Ayudante Grado Doctor  
Universidad de Castilla-La Mancha*

Recibido: 20/03/2020

Aceptado: 26/03/2020

doi: <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5395>

El imaginario social y los acontecimientos acaecidos en una fecha tan señalada como es el 8 de marzo reflejan la necesidad de un abordaje integral de la igualdad y no discriminación en el mundo laboral. Como consecuencia de lo anterior, la AEDTSS celebra todos los años un evento institucional con el fin de conmemorar una fecha destacada para la entera sociedad y para el conjunto de relaciones laborales. El acto fue inaugurado por la presidenta de la asociación, María Emilia Casas Baamonde, junto a Julián Ariza Rico, presidente en funciones del Consejo Económico y Social (CES) de España. Este último señala que el 8 de marzo constituye una fecha con raíces para el mundo de las relaciones de trabajo e incide en que María Emilia Casas representa una persona clave para situar los derechos laborales en una perspectiva más amplia de ciudadanía. Por otro lado, el presidente en funciones del CES ha querido hacer referencia al papel del Consejo en materia de igualdad y a la iniciativa propia de los consejeros de crear una comisión de trabajo de la mujer. Lo anterior nació con vocación de aprobar varios informes que evidencian un seguimiento sistemático de la participación de las mujeres en el mundo laboral. En su intervención, Ariza se refiere a la brecha salarial como un aspecto negativo para el alcance efectivo de la igualdad y considera que los planes de igualdad sirven de medio de articulación de medidas legales y medidas negociadas por los actores sociales. Los planes de igualdad pueden servir para mostrar la capacidad de los representantes legales en la consecución de la igualdad destacando que la negociación colectiva es fundamental para la regulación de una realidad diversa.

Tras las anteriores ideas expresadas por el presidente en funciones del CES, interviene María Emilia Casas con el mismo objetivo de inaugurar el acto conmemorativo. Ce-

lebrándose por tercera vez consecutiva este acto, la presidenta de la AEDTSS insiste en la importancia del CES en el dialogo social dado que manda una importante señal a la sociedad respecto de la actividad que realiza. Destaca que el planteamiento en este acto de los planes de igualdad se justifica por su deficiente consolidación institucional y es por ello que realizar una revisita a la institución de los planes de igualdad se convierte en una necesidad imperiosa. Los Planes de igualdad se inscriben en el indispensable objetivo de lograr la igualdad efectiva y material pues la Constitución de 1978 tiene un contenido potente en materia de igualdad. Por otro lado, el Estado Social y Democrático de Derecho es inconcebible sin el principio de igualdad y no discriminación. Hay que recordar que la CE ordena a los poderes públicos remover los obstáculos para la consecución de la igualdad insistiendo la presidenta de la AEDTSS en el art. 35.2 CE y en su influencia en el ámbito laboral. Recuerda que la CE es hija de su tiempo e invita a reflexionar en torno a los posibles propósitos del constituyente hace 40 años atendiendo a la realidad tan diferente en cuyo seno se adoptó la Norma Suprema. Por otro lado, pone de relieve la fotografía masculina del Alto Interprete de la Constitución y el paso de tan sólo seis mujeres en 40 años por este órgano. María Emilia Casas insiste en la importancia de los roles de genero interiorizados por la sociedad y en la eternización de la supremacía masculina. Sus alegatos ponen de relieve que la denominada supremacía masculina se ha extendido a instituciones muy diversas, como por ejemplo el FMI, lo cual convierte el cierre de las brechas en un proceso muy lento. Es de colosal importancia la igualdad entre los que intervienen en el mercado de trabajo y no hay que olvidarse del trabajo de cuidados, el cual representa el 41 por cien y sin el cual una sociedad no puede vivir. El trabajo de cuidados es un trabajo principalmente asumido por mujeres convirtiéndose el camino de la corresponsabilidad en el único posible para fomentar una mayor y equilibrada participación de las mujeres en el mercado de trabajo y en todos los ámbitos. Ofrecer una imagen minúscula de la mujer nos distancia considerablemente de la consecución de la igualdad. El avance requiere la participación de los hombres para alcanzar la igualdad. Por último, la aproximación a la materialización de la igualdad exige no el trabajo en solitario de las universidades sino también el acompañamiento de las asociaciones y de la sociedad en su conjunto.

Tras las anteriores palabras, el primer panel del acto es inaugurado por Jaime Cabeza Pereira, que al margen de introducir a los dos primeros ponentes, señala que el tema elegido es inducido por la reforma operada por el RD 6/2019 y por la necesidad de hacer balance después de 13 años de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. El primer ponente es Carlos Alfonso Mellado, introducido por Jaime Cabeza como un experto en materia de negociación colectiva y una de las personas que más ha reflexionado sobre la Carta Social Europea y los incumplimientos de España en materia de igualdad. Por otro lado, el moderador de esta primera ronda de intervenciones presenta a Ana Domínguez Morales destacando su compromiso con la formación de los jóvenes en formación de la Sección Juvenil de la AEDTSS y su magna tesis doctoral, así como su compromiso con la investigación en materia de igualdad.

La breve introducción iniciada por Jaime Cabeza es seguida por la ponencia de Carlos Alfonso Mellado, catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universi-

dad de Valencia, que dedica sus siguientes palabras a “La configuración jurídica de los planes de igualdad: alcance y contenido”. En este sentido, el ponente manifiesta que en una sociedad democrática el papel de las mujeres es imprescindible siendo la igualdad una pieza fundamental para la construcción de una sociedad libre e igualitaria. La desigualdad está muy asentada en nuestra sociedad y, por ello, la Ley Orgánica 3/2007 fue aprobada con vocación de convertirse en una norma integral que diera respuesta a las insuficiencias derivadas de las deficiencias jurídicas. Esta ley ha sido calificada como una ley de desarrollo constitucional destinada a reforzar las medidas de acción positiva. El camino hacia la igualdad ha sido complejo: se empezó con su consagración en la CE, donde se contemplan las discriminaciones directas, pero sin proteger las desigualdades históricas, y luego se avanzaron medidas de acción positiva a través de la doctrina del TC promoviendo esta misma roles de género (medidas de guardería para las mujeres). No obstante lo anterior, la igualdad en el mundo laboral no se ha alcanzado y la Ley Orgánica 3/2007 pretende contribuir a través de los planes de igualdad a la materialización de la misma en la empresa. El RD 6/2019 ha servido para mejorar el tratamiento de los planes de igualdad como instrumento negociado en contra de los espacios unilaterales de decisión del empresario que se configuran como origen de desigualdades. Las novedades incorporadas por este RD suponen una revalorización del diagnóstico y la expansión de los planes a más empresas y trabajadores beneficiados. El plan de igualdad no es un conjunto aislado de medidas, sino que tiene carácter integrador en la empresa. Por último, señala el catedrático que con la reforma actual el plan de igualdad se sitúa en un escenario de conflicto y la negociación es un potente instrumento para avanzar en la igualdad.

La disertación del profesor Alfonso Mellado es completada por la posterior intervención de Ana Domínguez Morales, profesora de la Universidad de Sevilla, cuya temática versa sobre “El diagnóstico en la elaboración de los planes de igualdad”. La ponente insiste en la relevancia constitucional del tema y, en cuanto al concepto de plan de igualdad, pone de relieve la indefinición contenida en la Ley Orgánica 3/2007. Para la elaboración del plan de igualdad es fundamental una descripción real de la situación de la empresa en materia de género dado que el diagnóstico sirve de fundamento para el establecimiento de las medidas para asegurar la igualdad. En su ponencia, Ana Domínguez alude a varios aspectos esenciales como los sujetos legitimados, sujetos externos, contenido del diagnóstico, herramientas para su elaboración, objetivos y resolución de controversias durante el diagnóstico. Para la elaboración del diagnóstico, hay que obtener información cuantitativa (datos registrados por la empresa, encuestas a trabajadores, encuestas a la dirección, etc.) e información cualitativa (estudio de convenios y acuerdos de empresa aplicables, análisis del contexto empresarial, condiciones de trabajo). El principal propósito estriba en obtener información detallada de la empresa con perspectiva de género, gestionar los recursos humanos y su incidencia en la igualdad de oportunidades y, por último, detectar las principales discriminaciones.

Después del enmarque exhaustivo sobre el diagnóstico en el plan de igualdad, Alejandra Selma Penalva, profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia, retrata la problemática derivada de la “Aplicación y gestión de

los planes de igualdad” poniendo énfasis en la necesidad de articular un periodo de re-evaluación del plan dado que este entraña un proceso dinámico. Respecto al cumplimiento de las disposiciones contenidas en el plan de igualdad, hay una diferencia muy sutil entre las sanciones por infracciones graves y muy graves pues es importante detenerse en las consecuencias que puede generar a la empresa no cumplir con lo dispuesto en el plan de igualdad. Se destaca la notable importancia de las comisiones de igualdad y también de las cláusulas de responsabilidad corporativa en las cuales se potencie la igualdad de género. La mera tenencia de un plan de igualdad no ha de confundirse con su cumplimiento ya que existen medidas que nunca se han cumplido en la empresa o planes de igualdad no actualizados. La profesora Selma Penalva plantea distintas interrogantes en torno a varias cuestiones aplicativas de los planes de igualdad y sobre aspectos que obstaculizan el seguimiento del plan de igualdad (descuelgue del plan).

La última intervención corresponde a Héctor Maravall, presidente de la Comisión de Trabajo de Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social del CES, y versa sobre la “Negociación colectiva y buenas prácticas en materia de planes de igualdad”. Antes de comenzar su discurso, el ponente incide en la dificultad de hacer una valoración sobre este tema dado que las Administraciones Públicas no han estado a la altura a la hora de elaborar estadísticas y datos sobre este aspecto. Destaca que la implantación de los planes de igualdad no ha sido una medida bien recibida por el sector empresarial debida a que su aprobación coincide con la crisis económica y no hubo entusiasmo por parte de las empresas. Héctor Maravall señala que hacer una valoración de los planes de igualdad existentes en la actualidad requiere remitir a la exposición de motivos del RD 6/2019, dónde se incide en los resultados tímidos e insignificantes. El presidente de la Comisión de Trabajo de Relaciones Laborales del CES ha manifestado que hay que ser crítico con la participación de las consultoras en la elaboración del diagnóstico y de los planes de igualdad. Por último, advierte que en las relaciones laborales no se alcanzará la igualdad mientras en las estructuras de poder exista infrarrepresentación.

El acto concluyó con la entrega del Tercer Premio “8 de Marzo. Igualdad de las mujeres” a la profesora Carmen Grau Pineda por el trabajo titulado “Los enemigos que amenazan la efectividad real de los planes de igualdad” siendo entregado por el vicepresidente de la AEDTSS y Beatriz Quintanilla, integrante de la Comisión de Igualdad de la AEDTSS.