

Índice general

Página

Prólogo	17
GERMÁN JOSÉ MARÍA BARREIRO GONZÁLEZ	

PARTE I

PROPUESTAS PARA AVANZAR EN LA IGUALDAD POR RAZÓN DE GÉNERO EN LOS DISTINTOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CAPÍTULO I

LA MUJER EN EL SINDICATO Y EN LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL ...	27
--	----

BEATRIZ AGRA VIFORCOS

I. Introducción	27
II. Factores que desalientan el sindicalismo femenino	28
1. <i>El rol doméstico/reproductivo de la mujer</i>	30
2. <i>La naturaleza del trabajo productivo femenino</i>	31
3. <i>El sindicato como organización masculina</i>	34
3.1. <i>El limitado protagonismo de la mujer y lo femenino en el sindicato</i>	35
3.2. <i>La reacción: asociacionismo femenino al margen del sindicato</i>	40
III. Medidas para fomentar el sindicalismo femenino	43
1. <i>Replanteamiento de los fines del sindicato</i>	43
2. <i>Cambios en la estructura y funcionamiento del sindicato</i>	47
3. <i>Acciones para facilitar la conciliación</i>	51
4. <i>Otras estrategias</i>	52
IV. ¿Y las asociaciones de empresarios?	53

CAPÍTULO II

LA IGUALDAD POR RAZÓN DE GÉNERO EN PROCESOS DE NEGOCIACIÓN EN EMPRESAS Y GRUPOS DE EMPRESAS TRANSNACIONALES ... 55

JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ

I.	Introducción: delimitación del estudio	55
II.	El sentido y valor jurídicos de los AMI: ¿más allá de un “autocompromiso”?	56
III.	La perspectiva de género en los AMI de las multinacionales españolas	61
	1. <i>Extensión subjetiva y efectividad de los compromisos asumidos</i>	62
	2. <i>Las cláusulas a favor de la igualdad por razón de género. El ejemplo notable de Gamesa</i>	73

CAPÍTULO III

IGUALDAD POR RAZÓN DE GÉNERO EN SUPUESTOS DE DESCUELGUE CONVENCIONAL O MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES ... 79

HENAR ÁLVAREZ CUESTA

I.	Introducción	79
II.	Supuestos de modificación de las condiciones laborales	80
	1. <i>Prioridad del convenio de empresa</i>	81
	2. <i>Inaplicación convencional o “descuelgue” del convenio</i>	82
	2.1. <i>Causas justificativas de la inaplicación</i>	83
	2.2. <i>Ámbito de aplicación</i>	86
	2.3. <i>Condiciones convencionales a inaplicar</i>	87
	2.4. <i>Procedimiento a seguir y su relación con la igualdad por razón de sexo</i>	90
	2.5. <i>Inaplicación convencional y discriminación por razón de sexo</i>	91
	3. <i>Modificación sustancial de condiciones</i>	94
	3.1. <i>Condiciones laborales susceptibles de modificación</i>	95
	3.2. <i>Causas justificativas de la modificación</i>	97
	3.3. <i>Procedimiento para modificar las condiciones laborales</i> ...	99
	3.4. <i>Discriminación y modificación de condiciones</i>	101

	<u>Página</u>
CAPÍTULO IV	
LA IGUALDAD POR RAZÓN DE GÉNERO EN LOS PLANES DE IGUALDAD ...	103
ROBERTO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ	
I. Marco legislativo general: la regulación legal de los planes de igualdad	103
II. Los planes de igualdad en la negociación colectiva de carácter estatal	105
1. <i>Procedimiento de elaboración y aspectos generales de los planes de igualdad</i>	<i>106</i>
2. <i>Contenido material de los planes de igualdad</i>	<i>117</i>
 CAPÍTULO V	
LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y LA IGUALDAD	133
RODRIGO TASCÓN LÓPEZ	
I. Hacia la “nueva empresa sostenible” en el contexto económico globalizado	133
II. Aproximación a la naturaleza jurídica de la Responsabilidad Social Corporativa	139
1. <i>La Responsabilidad Social Corporativa: un concepto todavía en construcción desde sus contenidos: la triple botton line</i>	<i>139</i>
2. <i>Dimensión interna y dimensión externa de la Responsabilidad Social Corporativa</i>	<i>140</i>
3. <i>El valor jurídico de la Responsabilidad Social de la Empresa</i>	<i>142</i>
III. La igualdad por razón de género como contenido de la Responsabilidad Social Empresarial	145
1. <i>La igualdad por razón de género entre los contenidos laborales de la Responsabilidad Social</i>	<i>145</i>
2. <i>Principales manifestaciones de la igualdad por razón de género en las empresas socialmente responsables</i>	<i>148</i>
3. <i>Manifestaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar</i>	<i>152</i>

CAPÍTULO VI

IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CONTEXTO EMPRESARIAL PORTUGUÉS Y LA APLICACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD 159

ANA LUISA MARTINHO

I. Introducción	159
II. Breve contextualización de la igualdad de género en Portugal	160
1. <i>Marco</i>	160
2. <i>La conquista por la igualdad de los derechos</i>	161
III. La situación portuguesa en la actualidad en el mundo laboral	164
1. <i>Feminización de la economía y respectiva segregación</i>	164
2. <i>Desempleo</i>	169
3. <i>Salarios y ganancias</i>	170
IV. Medidas de política pública para la igualdad de género	174
1. <i>Planes nacionales y programas</i>	174
2. <i>Premio Igualdad es Calidad</i>	175
3. <i>Planes para la Igualdad</i>	177
4. <i>Planes para la Igualdad</i>	178
V. Conclusiones finales	182
VI. Bibliografía	183

PARTE II

PROPUESTAS PARA AVANZAR EN IGUALDAD POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL RESULTADO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CAPÍTULO VII

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS 187

JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ / BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSÚA

I. Estudio general sobre la función de la negociación colectiva en la garantía efectiva del principio de igualdad y no discriminación por razón de género: Introducción. El principio de igualdad y no discriminación por razón de género	188
--	-----

	Página
1. <i>El principio de igualdad y no discriminación por razón de género</i>	189
1.1. <i>Apunte sobre el marco jurídico internacional y europeo</i> ...	189
1.2. <i>Situación en España sobre la igualdad y no discriminación por razón Género. Igualdad de género y LO 3/2007: Significación político-jurídica</i>	192
2. <i>El principio de igualdad y no discriminación por razón de género en la negociación colectiva y su expresión formal en los convenios colectivos. Negociación colectiva e igualdad por razón de género tras la aprobación de la LO 3/2007</i>	204
3. <i>Valoración de conjunto sobre la experiencia negociadora en materia de igualdad y no discriminación por razón género tras varios años de vigencia de la LO 3/2007 y de las reformas acometidas en el ET</i>	209
3.1. <i>Sobre la aportación de la LOIEMH respecto a la negociación colectiva de igualdad y los espacios de regulación autónoma disponibles por la autonomía colectiva negocial</i>	211
3.2. <i>Líneas maestras de su tratamiento convencional: aportaciones y carencias</i>	212
II. Estudio analítico del tratamiento del principio de igualdad y no discriminación por razón de género en los convenios colectivos	215
1. <i>Problemática general en la proyección del principio de igualdad y no discriminación por razón de género en la práctica negocial convencional</i>	215
1.1. <i>Las deficiencias del sistema legal tras la aprobación de la LO 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres: el deber de negociar y adoptar medidas de igualdad (art. 85.1 del ET)</i>	218
1.2. <i>La negociación colectiva como instrumento de garantía de los derechos laborales: contenido, medidas y cláusulas antidiscriminatorias</i>	220
2. <i>Tratamiento convencional del principio de igualdad y no discriminación por razón de género</i>	223
2.1. <i>Concreción de la experiencia negocial por materias y algunas reflexiones críticas</i>	227
2.2. <i>Los planes de igualdad y las medidas de igualdad en la negociación colectiva sectorial y de empresa</i>	235
III. Bibliografía	238

CAPÍTULO VIII

EL INICIO DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES: MECANISMOS DE ACCESO AL EMPLEO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 243

M^º. DE LOS REYES MARTÍNEZ BARROSO

I.	La discriminación en el acceso al empleo y sus efectos colaterales, en especial en el reclutamiento online	243
II.	La negociación colectiva como herramienta capaz de promover condiciones de igualdad en el acceso al mercado de trabajo	251
III.	El discreto papel de la negociación colectiva en el fomento del acceso de las mujeres al empleo en condiciones de igualdad	253
	1. <i>Mandatos de alcance general prohibiendo las discriminaciones en la contratación</i>	255
	2. <i>Formulación de ofertas de empleo en clave de igualdad</i>	259
	3. <i>Criterios objetivos e imparciales a seguir en los procesos de selección</i>	261
	4. <i>Orientaciones a propósito del acto de contratación</i>	267
IV.	Medidas concretas de acción positiva dirigidas a favorecer el acceso de las mujeres a puestos de los que han venido siendo excluidas de manera sistemática	271
V.	Propuestas de mejora a nivel convencional con vistas a la consecución de una igualdad real y efectiva	273

CAPÍTULO IX

LA PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 275

SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO

I.	Planteamiento	275
II.	La tutela de la violencia de género desde el ordenamiento jurídico-laboral. La importancia de la negociación colectiva	277
III.	La ubicación formal del maltrato sexista en el clausulado convencional	278
IV.	Sobre el concepto de víctima de violencia de género	280
V.	Modificaciones en cuanto al tiempo de trabajo	281
	1. <i>Reducción o reordenación de la jornada</i>	281
	1.1. <i>Minoración</i>	282
	1.2. <i>Reajuste</i>	284

	<u>Página</u>
1.3. Aspectos comunes	285
2. <i>Justificación de las faltas de asistencia o puntualidad</i>	287
3. <i>Suspensión de la relación laboral</i>	290
VI. Novación del lugar de la prestación	294
VII. Sistema reforzado de protección ante la conclusión del contrato	298
1. <i>Extinción del contrato a instancia de la trabajadora</i>	298
2. <i>Nulidad de los despidos</i>	299
3. <i>Terminación indemnizada</i>	302
4. <i>Posibilidades de extinción del contrato del agresor-compañero de trabajo de la víctima</i>	303
VIII. Listado de convenios analizados	305
CAPÍTULO X	
SALUD Y MUJER EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	309
JAVIER FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ	
I. La protección de la procreación	310
II. Los riesgos durante el embarazo. La protección de las trabajadoras embarazadas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales	312
III. La baja por maternidad del Estatuto de los Trabajadores y la protección en la Ley General de la Seguridad Social	324
IV. Riesgo durante la lactancia natural	329
V. Mujer, salud y negociación colectiva	330
VI. Bibliografía	332
CAPÍTULO XI	
TIEMPO DE TRABAJO, FLEXIBILIDAD INTERNA E IGUALDAD POR RAZÓN DE GÉNERO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS	335
ANA ROSA ARGÜELLES BLANCO	
I. Flexibilidad horaria, adaptación de la jornada y otras reglas sobre tiempo de trabajo	336
II. Las reducciones de la jornada laboral por motivos familiares	344
III. Permisos y licencias	355

CAPÍTULO XII

EL TRATAMIENTO CONVENCIONAL DEL DERECHO DE ADAPTACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA POR CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	363
--	------------

ÁNGEL BLASCO PELLICER

I. Introducción	363
II. Supuestos específicos con régimen legal expreso y llamadas a la negociación colectiva	368
1. <i>Previsiones legales expresas de reducción o adaptación de jornada para facilitar la conciliación laboral y familiar</i>	<i>368</i>
2. <i>Concreción del disfrute y utilización de algunos derechos de adaptación y reducción de jornada por conciliación de la vida laboral y familiar</i>	<i>371</i>
3. <i>La intervención real de la negociación colectiva sobre los derechos de conciliación reconocidos legalmente</i>	<i>374</i>
III. El supuesto general del artículo 34.8 ET	376
1. <i>El derecho a la adaptación de la jornada y el papel del convenio colectivo</i>	<i>377</i>
2. <i>La tradicional desatención de la negociación colectiva</i>	<i>383</i>

CAPÍTULO XIII

LA IGUALDAD POR RAZÓN DE GÉNERO EN LOS CONVENIOS RESPECTO A LA CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONALES	385
---	------------

GUILLERMO L. BARRIOS BAUDOR

I. Presentación	385
II. Clasificación profesional	389
1. <i>Consideraciones previas</i>	<i>389</i>
2. <i>Convenios colectivos analizados</i>	<i>392</i>
2.1. <i>Utilización de un lenguaje neutro por razón de género</i>	<i>392</i>
2.2. <i>Establecimiento de previsiones antidiscriminatorias</i>	<i>395</i>
2.3. <i>Introducción de medidas de acción positiva</i>	<i>397</i>
2.4. <i>Determinación de competencias de la Comisión de Igualdad</i>	<i>398</i>
3. <i>Planes de igualdad analizados</i>	<i>398</i>
III. Promoción profesional	399

	<u>Página</u>
1. <i>Consideraciones previas</i>	399
2. <i>Convenios colectivos analizados</i>	402
2.1. Utilización de un lenguaje neutro por razón de género	402
2.2. Establecimiento de previsiones antidiscriminatorias	402
2.3. Introducción de medidas de acción positiva	404
2.4. Determinación de competencias de la Comisión de Igualdad	406
3. <i>Planes de igualdad analizados</i>	406
IV. Conclusiones	409

CAPÍTULO XIV

DESIGUALDAD SALARIAL POR RAZÓN DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	413
---	------------

DIEGO MEGINO FERNÁNDEZ

I. Sobre la igualdad y la no discriminación en materia salarial. Unos apuntes	413
II. Un sumario (y general) repaso a la realidad laboral de la mujer	415
III. Las soluciones propuestas a la desigualdad salarial por razón de sexo en el seno de la concertación colectiva	417
1. <i>Síntesis de los compromisos más básicos adquiridos en este contexto</i>	419
2. <i>El papel asumido por la negociación colectiva frente a ciertas eventualidades</i>	422
3. <i>Donde aún queda mucho camino por recorrer: el trabajo a tiempo parcial y la incorporación tardía al mercado laboral</i>	430

CAPÍTULO XV

FISCALIDAD E IGUALDAD ECONÓMICA ENTRE MUJERES Y HOMBRÉS: EL CASO DE LA TRIBUTACIÓN CONJUNTA EN EL IRPF	433
---	------------

MARÍA TERESA MATA SIERRA

I. Introducción	433
II. El IRPF como instrumento de política fiscal en el logro de la igualdad de género	435
III. La tributación conjunta	437

	<u>Página</u>
1. <i>Consideraciones previas</i>	437
2. <i>La evolución de la regulación de la tributación conjunta hasta la actualidad</i>	439
3. <i>La tributación conjunta bajo el prisma de la igualdad de género</i>	447
3.1. Los problemas que plantea y sigue planteando el cumplimiento del principio de igualdad	449
3.2. Los problemas de la tributación conjunta desde el cumplimiento de los artículos 32 y 35 CE, que regulan la igualdad jurídica entre los cónyuges y el derecho al trabajo sin discriminación por razón de sexo	452