

## **INFORME ANEFA SOBRE LOS PLANES DE IGUALDAD, LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR OBLIGATORIAS Y SOBRE POSIBLES MEDIDAS COMPLEMENTARIAS Y BUENAS PRÁCTICAS**

A través del presente informe, desde ANEFA se quiere, por un lado, hacer un **recordatorio sobre las medidas de conciliación obligatorias** presentes en la ley 39/1999 de 5 de noviembre de **conciliación de la vida familiar y laboral**, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de **igualdad efectiva de mujeres y hombres**, y en el Convenio Colectivo de la construcción; en el reciente Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la educación y, por otro, **sugerir el desarrollo de medidas de buenas prácticas que amplíen y mejoren la normativa en materia de conciliación**, facilitando, a las empresas miembro, el cumplimiento de las mencionadas Cláusulas Sociales.

Todo esto en el contexto de un **constante incremento de las cláusulas sociales en los pliegos de contrataciones de la Administración Pública**.

El presente informe se estructura en los siguientes apartados:

1. Introducción
2. Ley Orgánica de Igualdad
3. Ley de Contratos del Sector Público
4. Nuevas cláusulas sobre igualdad en la licitación pública
5. Medidas obligatorias conforme al Convenio Colectivo de la Construcción
6. Sugerencias de buenas prácticas en materia de igualdad y de conciliación de la vida laboral y familiar

### **1. Introducción**

La conciliación de la vida familiar y laboral es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del tiempo de trabajo donde los trabajadores, cualquiera que sea su sexo, puedan hacer compatibles las diferentes parcelas de su vida.

Contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para hombres y mujeres, con el fin de poder progresar profesionalmente, atender a las necesidades familiares y poder disfrutar del tiempo familiar y personal.

Para ello, la conciliación de la vida familiar y laboral requiere un cambio social que introduzca nuevos modelos de organización haciéndose imprescindible la participación de todos los agentes sociales.

Siendo el objetivo prioritario en las empresas la obtención de beneficios económicos, se está viendo cada vez más por las empresas, que **la conciliación de la vida laboral, familiar y personal mejora la**

**calidad de vida de la plantilla**, lo que revierte en un **aumento de la productividad y del rendimiento económico**. La conciliación, por lo tanto, se erige como una herramienta de aprovechamiento del potencial de la plantilla, ya que los trabajadores rinden más cuando sus necesidades familiares y personales están cubiertas, lo cual repercute positivamente en los beneficios de la propia empresa.

Con la implantación de estas medidas, no solo se aumenta la productividad y el rendimiento de los trabajadores, sino que **mejora la calidad en la gestión de los recursos humanos**, se **ahorra en coste de personal**, mejoran la **imagen de la empresa**, **reducen el absentismo**, producen una **mejora del clima laboral y retienen el talento**.

## 2. Ley Orgánica de Igualdad

En los últimos años se ha producido **un incremento significativo de la inclusión de cláusulas sociales en los pliegos de contrataciones de la Administración Pública**, a través de la aplicación del artículo de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en adelante LOI, cuyo contenido ha sido recientemente ampliado por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la educación.

En su artículo 33, dedicado a los “Contratos de las Administraciones Públicas” la LOI establece la posibilidad de que las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, puedan establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.

Además de su carácter potestativo (no imperativo), otro aspecto reseñable de este artículo 33 de la LOI es que las condiciones especiales que se introduzcan en los Pliegos con el fin de promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres han de serlo en relación con la fase de ejecución del contrato y no, por tanto, a otras fases, como son las de preparación y adjudicación de los contratos.

Por su parte, el art. 34 de la LOI, referido específicamente a los Contratos de la Administración General del Estado, contempla por una parte la determinación por el Consejo de Ministros de los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Además, señala dicho precepto que *“Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en la Ley de Contratos del Sector Público”*<sup>1</sup>.

Una de las medidas introducidas por el citado Real Decreto de 1 de marzo es que la empresa llevará un **registro con los valores de los salarios**, al que podrán acceder los trabajadores a través de su representación sindical o del delegado de personal.

---

<sup>1</sup> Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

Cuando, en una empresa con **al menos cincuenta trabajadores**, el **promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más**, el empresario deberá incluir en el registro salarial una **justificación de que dicha diferencia** responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

El Real Decreto-Ley establece un plazo a partir de 7 de marzo de 2019 de tres años para que las empresas de más de 50 trabajadores elaboren y apliquen un **plan de igualdad**, dos años para las de 100 a 150 y un año para las de 150 a 250. Hasta ahora solo era obligatorio para empresas con más de 250 trabajadores. Por otro lado, las empresas están obligadas a **inscribir dicho plan en el Registro de planes de igualdad de las empresas**, que se desarrollará reglamentariamente.

Dichos planes se evaluarán en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, a la que la empresa facilitará todos los datos e informes necesarios para llevarlo a cabo. El diagnóstico deberá contener, al menos, las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En los **contratos formativos** se incorpora como **causa de interrupción del cómputo de su duración** la “*violencia de género*”. Igualmente, en el **periodo de prueba** las circunstancias enunciadas en el párrafo anterior suspenden su duración, **siempre que haya acuerdo con la empresa a dichos efectos**.

En cuanto a la **clasificación profesional**, se alude a la necesidad de definir los grupos profesionales conforme a **criterios o sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género**, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, para garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Finalmente, como consecuencia de lo anterior, se ha modificado el artículo 7.13 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social para **incluir como infracción grave el incumplimiento de las obligaciones en materia de medidas de igualdad**, establecidas por la Ley Orgánica 3/2007.

### 3. Medidas obligatorias conforme al Convenio Colectivo de la Construcción

Por otro lado, el Convenio Colectivo de la Construcción, recoge, adapta y amplía las obligaciones recogidas en la LOI. En lasiguiente tabla se enumeran dichas medidas, ya actualizadas por la asesoría jurídica de ANEFA, conforme al nuevo RDL:

MEDIDAS OBLIGATORIAS	¿QUIEN PUEDE ACOGERSE?	PLAZO
----------------------	------------------------	-------

Nacimiento de hijo o adopción	Hombre y mujer.	2 días (+2 si desplazamiento) o 5 días si hay desplazamiento a países no comunitarios o no colindantes con España (ampliable hasta 8).
Maternidad.	Madre. 6 semanas obligatorias tras el parto.	Máx. 16 semanas. + 2 semanas por hijo si múltiple.
Paternidad.	Progenitor no parto.	6 semanas obligatorias, dos voluntarias en 2019.** Simultáneo con el de maternidad o finalizado el mismo hasta que el hijo cumpla 12 meses. (Progresivo aumento del plazo voluntario hasta equipararse a las 16 semanas de la mujer en 2021).
Adopción de < 6 o discapacitados	Ambos progenitores.	16 semanas. +4 si adopción internacional con desplazamiento. +2 por hijo si múltiple.
1h de jornada para lactar (fraccionable en dos) o reducción de media hora de jornada.	Ambos progenitores.	Hasta 9 meses del hijo. Puede acumularse en días libres. Si parto múltiple incremento proporcional.
Reducción jornada para cuidado de hijos < 12 años o minusválidos o familiares dependientes.	Hombre y mujer. Si ambos trabajan en la empresa puede limitarse.	Mínimo un octavo de la jornada, máximo la mitad.
Excedencia cuidado de hijo < 3 años o familiar dependiente.	Hombre y mujer. Si ambos trabajan en la empresa puede limitarse.	Hasta los tres años del hijo, hasta 2 años en caso de familiares. Reserva de puesto de trabajo 2 años (por hijo), 1 año (por familiares).
Permisos salud de la madre y el bebé.	Mujer.	Exámenes prenatales, preparación al parto, riesgo embarazo.
Suspensión por riesgo durante el embarazo	Mujer.	Desde el riesgo hasta parto, o desaparición del riesgo o cambio a puesto compatible.
Excedencia voluntaria	Hombres y mujeres.	Por nacimiento, se puede solicitar desde el nacimiento hasta que el niño cumple 3 años. Se necesita al menos un año de antigüedad en la empresa, mínimo 4 meses, máximo 5 años. Por cuidado de familiares, hasta máximo 2 años
Trabajo nocturno, horas extraordinarias y sobreesfuerzos	Embarazadas o mujeres lactantes	Prohibición a las mujeres embarazadas o lactantes del trabajo nocturno y horas extraordinarias, así como los trabajos que impliquen levantar o empujar grandes pesos, que exijan un esfuerzo físico excesivo.
Bonificación cuota autónomos	Trabajadores autónomos	Bonificación del 100% de tu cuota durante 12 meses de autónomos para cuidado de hijo menor de 12 años o a un familiar de hasta segundo grado con dependencia o discapacidad en un grado mínimo del 33%.

Matrimonio/Inscripción en el Registro Oficial de Parejas de Hecho	Miembros de la pareja	15 días
Traslado de domicilio	Hombres y mujeres	1 día
Fallecimiento de cónyuge y parientes hasta el segundo grado	Hombres y mujeres	3 días naturales (+ 2 días si desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma donde reside). Si hay desplazamiento a países no comunitarios no colindantes con España, 6 días.
Enfermedad, accidente, hospitalización, intervención quirúrgica cónyuge y parientes hasta el segundo grado	Hombres y mujeres	2 días (+2 días si desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma donde reside).
Matrimonio de hijo	Progenitores	1 día (+2 días si desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma donde reside).

**\*\* El permiso de paternidad de 6 semanas obligatorias y 2 voluntarias en 2019, se ha retrasado en su aplicación hasta abril de 2019 con el fin de dar tiempo a las empresas para adaptarse a la nueva regulación.**

#### 4. Ley de Contratos del Sector Público

La recientemente aprobada Ley de Contratos del Sector Público, en su Artículo 127.2 Etiquetas, establece que *“Cuando los órganos de contratación tengan la intención de adquirir obras, suministros o servicios con características específicas de tipo medioambiental, social u otro, **podrán exigir, en las prescripciones técnicas, en los criterios de adjudicación o en las condiciones de ejecución del contrato, una etiqueta específica como medio de prueba de que las obras, los servicios o los suministros cumplen las características exigidas, etiquetas de tipo social o medioambiental, ..., la igualdad de género, ...”***.

También, su Artículo 129 establece que:

- “1. El órgano de contratación podrá señalar en el pliego el organismo u organismos de los que los candidatos o licitadores puedan obtener la información pertinente sobre las obligaciones relativas a la fiscalidad, a la protección del medio ambiente, y a las disposiciones vigentes en materia de protección del empleo, **igualdad de género, ...***
- 2. Cuando se facilite la información a la que se refiere el apartado 1, el órgano de contratación solicitará a los licitadores o a los candidatos en un procedimiento de adjudicación de contratos que manifiesten haber tenido en cuenta en la elaboración de sus ofertas las obligaciones derivadas de las disposiciones vigentes en materia de fiscalidad, protección del medio ambiente, protección del empleo, **igualdad de género, ...”***

Asimismo, su Artículo 145.2 *Requisitos y clases de criterios de adjudicación del contrato* recoge que:

*“La mejor relación calidad-precio se evaluará con arreglo a criterios económicos y cualitativos.*

Los criterios cualitativos que establezca el órgano de contratación para **evaluar la mejor relación calidad-precio** podrán incluir aspectos medioambientales o **sociales**, vinculados al objeto del contrato en la forma establecida en el apartado 6 de este artículo, que podrán ser, entre otros, los siguientes:

Las características sociales del contrato se referirán, entre otras, a las siguientes finalidades: al fomento de la integración social de personas con discapacidad, personas desfavorecidas o miembros de grupos vulnerables entre las personas asignadas a la ejecución del contrato y, en general, la inserción sociolaboral de personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social; la subcontratación con Centros Especiales de Empleo o Empresas de Inserción; **los planes de igualdad de género que se apliquen en la ejecución del contrato y, en general, la igualdad entre mujeres y hombres; el fomento de la contratación femenina; la conciliación de la vida laboral, personal y familiar;** la mejora de las condiciones laborales y salariales; la estabilidad en el empleo; la contratación de un mayor número de personas para la ejecución del contrato; la formación y la protección de la salud y la seguridad en el trabajo; la aplicación de criterios éticos y de responsabilidad social a la prestación contractual; o los criterios referidos al suministro o a la utilización de productos basados en un comercio equitativo durante la ejecución del contrato.”

Finalmente, su Artículo 147.2 Criterios de desempate

“2. En defecto de la previsión en los pliegos a la que se refiere el apartado anterior, el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

c) **Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.”**

## 5. Nuevas cláusulas sobre igualdad en la licitación pública

Como consecuencia de lo anterior, **esta obligatoriedad está siendo trasladada a licitaciones emitidas tanto por los Gobiernos Central, como por los Autonómicos y las Entidades Locales.**

Las **cláusulas frecuentemente introducidas como criterios de adjudicación** más utilizadas son las siguientes:

1. **% de número de trabajadoras en plantilla.**
2. **Medidas adoptadas en la política de personal de la empresa dirigidas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**
3. Hallarse en posesión de **marcas o distintivos de excelencia en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, acreditado documentalmente mediante las marcas o distintivos de excelencia existentes en la actualidad.
4. Tener **elaborados planes o adoptadas medidas de igualdad entre mujeres y hombres dentro de la organización de la empresa.** Este criterio debe ser acreditado documentalmente mediante el propio Plan, Declaración Responsable, Convenio Colectivo, pacto o cualquier tipo de Acuerdo o Reconocimiento de condiciones otorgadas por la empresa a favor de las trabajadoras/es.

## 6. Sugerencias de buenas prácticas en materia de igualdad y de conciliación de la vida laboral y familiar

Ir más allá del cumplimiento de la Ley, demostrando una verdadera política empresarial de igualdad y de conciliación de la vida laboral y familiar puede hacerse a través del desarrollo y aplicación de buenas prácticas, estructuradas en un Plan o como medidas individuales.

La adopción de algunas de las siguientes buenas prácticas, cuando sea posible y compatible con la actividad de la empresa, permitirá demostrar la sensibilidad de la empresa hacia esta cuestión tan justa y relevante. El distintivo **“igualdad en la empresa”**, será otorgado por el Ministerio de Igualdad a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, así como en otros ámbitos, como pueden ser los servicios, productos y publicidad de la empresa.

Esta relación es meramente orientativa y recoge buenas prácticas identificadas en empresas de diversos sectores.

### **Facilitación del acceso a los planes y medidas de igualdad:**

- Elaboración de un Plan de Igualdad voluntario, aún cuando la empresa no cumpla con los requisitos mínimos para ser obligada a su elaboración.
- Disponer de un buzón de sugerencias sobre medidas de conciliación.
- Colocar un tablón de anuncios con las medidas de conciliación.
- Informar periódicamente a los trabajadores sobre las medidas de conciliación que se adopten.

### **Apoyo a la maternidad y paternidad**

- Ampliar el permiso de maternidad en 2 semanas, en vez de las 16 establecidas en la normativa.
- Ampliación del permiso de lactancia hasta los 12 meses del menor.
- Ampliación del permiso por nacimiento de hijo, defunción u hospitalización de familiar.
- Permisos a ambos progenitores para las clases de asistencia al parto y exámenes prenatales.
- Disfrute de las vacaciones inmediatamente tras la maternidad.
- Reserva de plazas en escuelas infantiles cercanas a la organización laboral.
- Conceder permisos de corta duración para resolver contingencias familiares imprevistas y extraordinarias como consultas médicas, enfermedades de hijos, tutorías o vacaciones escolares.
- Abandono del puesto de trabajo por emergencias personales o familiares.
- Permisos no retribuidos para asistir a actos escolares de los/as hijos/as.
- Ampliar la edad del menor para poder solicitar reducción de jornada.

### **Flexibilidad de la jornada laboral**

- Establecer jornada continuada cuando sea posible, y flexibilidad de horarios laborales de entrada y salida en el trabajo.
- Definir los intervalos de entrada y salida. Por ejemplo, hasta 1 hora después en la entrada, y 1 hora antes en la salida, estableciendo cómo se recuperará el tiempo (a lo largo de la jornada, de la semana o del mes).
- Jornada Comprimida, en la que el personal puede trabajar más horas al día a cambio de recibir un día o medio día libre a la semana.
- Jornada intensiva durante el periodo estival.
- Flexibilidad en horarios y de las pausas o descansos para la comida, el café, etc.
- Teletrabajo: trabajo a distancia sin estar de forma permanente en el puesto de trabajo y haciendo uso de las nuevas tecnologías.
- Establecimiento de “bancos y tiempo libre”, lo cual supone que el trabajador pueda intercambiar sueldo por vacaciones no pagadas. También crear “bolsas de horas” que permitan al trabajador distribuir irregularmente la jornada.
- Fomentar el trabajo por objetivos y no el presencialismo.

#### **Facilidades para la atención a familiares enfermos o dependientes**

- Permiso por acompañamiento de familiares a consulta médica general o especializada.
- Conservar el mismo puesto de trabajo durante todo el periodo de excedencia por cuidado de menor o familiar.
- Información sobre centros del territorio especializados en cuidado de personas dependientes.
- Apoyo económico para sufragar gastos de escuelas infantiles y otros centros de atención a personas dependientes.
- Elección de turno de trabajo a las personas a cargo con discapacidad o enfermedades muy graves.

#### **Ventajas de la empresa**

- Planes de pensiones con aportaciones empresariales.
- Mejora de la prestación de asistencia sanitaria.
- Ticket o cheque restaurante, con el que la empresa destina una cantidad económica mensual destinado a dietas de su personal.
- Ticket o plus de transporte. La empresa destina una cantidad diaria por trabajador en concepto de transporte urbano o proveyendo de un sistema colectivo de transporte del personal.
- Comedor. La empresa habilita un espacio en las instalaciones para que la plantilla pueda comer en la empresa.
- Gimnasio. La empresa pone a disposición de la plantilla una sala de deportes, o bien destina una cantidad mensual para subvencionar este tipo de gastos o funcionar como intermediaria para que su personal cuente con precios rebajados.

- Parking gratuito, cuando proceda.
- Formación online o en horario de trabajo.
- Reuniones de empresa en horario de mañana.
- Asesoramiento legal, fiscal o financiero al personal que lo solicite, aprovechando la cualificación y experiencia de determinados trabajadores o de entidades colaboradoras con la empresa.
- Organización de actividades lúdicas fuera del centro de trabajo. Las empresas organizan para sus plantillas y familias salidas de un día o un fin de semana para practicar deporte de aventura o comidas y cenas de empresa.

### **Permisos y vacaciones**

- Concentración o reparto de vacaciones a elección de el/la trabajador/a. Por ejemplo: un solo día de vacaciones para “hacer puente”.
- Adelantar el horario de cierre en Nochebuena y Nochevieja.
- Acumulación de las jornadas reducidas que realice el progenitor para el cuidado del menor a su cargo afectado por cáncer o enfermedad grave, en jornada completas.
- Retribución de las ausencias de las víctimas de violencia de género para asistir a juicio o recibir asistencia médica.
- Cuatro días de libre disposición.
- Determinación de las situaciones en las que se podrá concretar el horario de trabajo sin reducción de jornada.
- Contabilizar los días de permisos en “días laborables” en lugar de “días naturales”.
- Política de luces apagadas. Hay que cumplir con la jornada laboral y el exceso de horas debe ser una excepción, en ningún caso una rutina.