

# Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes



Consell de Relacions  
Laborals de Catalunya  
Comissió d'Igualtat  
i del Temps de Treball



Generalitat de Catalunya  
Departament de Treball



# Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes



Consell de Relacions  
Laborals de Catalunya  
Comissió d'Igualtat  
i del Temps de Treball



Generalitat de Catalunya  
Departament de Treball

**Consell de Relacions Laborals (Catalunya). Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball**

Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes = Recomendaciones para la negociación colectiva en materia de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres

Text en català i castellà

I. Serrano Olivares, Raquel II. Josa Coup, Agnès III. Catalunya. Departament de Treball IV. Títol V. Títol: Recomendaciones para la negociación colectiva en materia de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres

1. Convenis col·lectius de treball - Catalunya 2. Igualtat entre els sexes - Catalunya

331.106.25:316.356.2(467.1)

**Edició:**

Consell de Relacions Laborals de Catalunya

**Elaboració:**

Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Salvador Álvarez Vega (Director general de Relacions Laborals. Departament de Treball)

Sara Berbel Sánchez (Directora general d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball. Departament de Treball)

Mireia Ràfols Tomás (Directora de la Xarxa Ocupacional del Servei d'Ocupació de Catalunya)

Montserrat Segura Noguera (Subdirectora general de Relacions Laborals. Departament de Treball)

Juan Manuel Tapia Rubio (Comissió Obrera Nacional de Catalunya)

Carme Torres Falgas (Comissió Obrera Nacional de Catalunya)

Raquel Gil Eiroà (Unió General de Treballadors de Catalunya)

Laura Moreno Ortís (Unió General de Treballadors de Catalunya)

Javier Ibars Álvaro (Foment del Treball Nacional)

Juan José Meca Saavedra (Foment del Treball Nacional)

Marisol Morales de Cano (Foment del Treball Nacional)

M. Àngels Agulló Taitavull (Petita i Mitjana Empresa de Catalunya)

**Redacció:**

Raquel Serrano Olivares. Secretària general del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Agnès Josa Coup. Llettrada del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

**Coordinació:**

Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball i Gabinet de Comunicació del Departament de Treball

**Disseny:**

Medina Vilalta & Partners Brand Design

**Impressió:**

www.cege.es



---

# Índex

---

<b>Pròleg</b>	<b>8</b>
<b>Presentació</b>	<b>10</b>
<b>01. Recomanacions adreçades a la negociació col·lectiva per a la negociació d'un pla d'igualtat</b>	<b>11</b>
1. Recomanacions adreçades a les parts negociadores de convenis col·lectius supraempresarials	11
2. Recomanacions adreçades a les parts negociadores de plans d'igualtat a nivell empresarial	12
2.1. Empreses obligades a elaborar, aplicar i negociar un pla d'igualtat, d'acord amb l'article 45 de la LOIEDH	12
2.2. Empreses no obligades a elaborar, ni aplicar, ni negociar un pla d'igualtat	13
<b>02. Recomanacions adreçades a la negociació col·lectiva per a l'establiment de mesures per a la igualtat efectiva de dones i homes</b>	<b>14</b>
1. Llenguatge no discriminatori	14
2. Respecte a la igualtat i la no-discriminació	14
3. Selecció i contractació	15
4. Classificació professional i valoració de llocs de treball	15
5. Retribució	16
6. Promoció en el treball	17
7. Formació professional	18
8. Conciliació de la vida personal i laboral	19

---

---

9. Violència de gènere 20

10. Plans d'igualtat 20

**03. Recomanacions adreçades a la negociació col·lectiva per a l'establiment de mecanismes de prevenció, de detecció i de tramitació de queixes o denúncies en casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe** 21

1. Mesures per a la prevenció i detecció de casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe 22

2. Procediment per a la tramitació de queixes o denúncies en casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe 26

2.1. Designació d'una o més persones reconegudes per ambdues parts 27

2.2. Presentació de la queixa o denúncia 27

2.3. Comunicació que s'ha interposat una queixa o denúncia 28

2.4. Conclusió de l'expedient i mesures a adoptar per l'empresa 30

2.5. Finalització del procediment intern 32

---

---

# Pròleg

La societat actual ens mostra diàriament diferents exemples de desigualtat efectiva entre homes i dones en diversos àmbits. Aquesta situació té també un reflex en el món laboral, en què resta molt camí per avançar, tant a l'hora d'accedir al lloc de treball com de romandre-hi i promocionar.

En aquest desitjable avenç hi tenen un paper fonamental els agents socials, com a actors principals del diàleg social, però, sobretot, com a protagonistes únics de la negociació col·lectiva.

En aquest sentit, cal destacar l'important esforç i la sensibilitat que han mostrat les organitzacions empresarials i sindicals més representatives de Catalunya que, en particular en els dos darrers anys, han persistit en millorar, de manera quantitativa i qualitativa, el tractament de la igualtat entre homes i dones en la negociació col·lectiva.

Aquest protagonisme dels agents ha resultat reforçat des que l'any 2007 la Llei d'igualtat fomenta explícitament el paper regulador de la negociació col·lectiva en favor de la igualtat de tracte i oportunitats en diversos àmbits. Aquest fet obre les portes a introduir mesures diverses, com són l'establiment d'accions positives en matèria de contractació, formació i promoció; la classificació i valoració de llocs de treball des d'una perspectiva de gènere, o una gestió del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal i laboral, que coresponsabilitzi dones i homes en l'assumpció de les tasques domèstiques i en la cura de les persones dependents.

Malgrat les evidents potencialitats que té en aquest moment la negociació col·lectiva en aquest àmbit, avui dia la igualtat de tracte i oportunitats en els acords col·lectius és encara escassa i, en tot cas, quan apareix se centra més en la fixació de principis generals d'actuació que en mesures concretes per a la igualtat efectiva.

A Catalunya comptem, però, amb la Comissió d'Igualtat i Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals, un instrument que ens pot ajudar a avançar en la generació de noves eines en favor de la igualtat. Noves eines com la

---



---

publicació de les recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i, en particular, en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Aquesta iniciativa mostra, un cop més, el dinamisme i la capacitat innovadora de la negociació col·lectiva al nostre país, qualitats que l'han convertit, des de sempre, en un punt de referència per als acords entre organitzacions empresarials i sindicals de la resta de l'Estat.

Estic segura que aquest document marcarà un punt d'inflexió en el tractament de la igualtat entre dones i homes en la negociació col·lectiva a Catalunya i que, sens dubte, serà un estímul per assolir, en el futur, més acords en matèria d'igualtat.

Ara cal que aquestes recomanacions transcendeixin tots els processos negociadors i que tinguin una incidència efectiva en l'eradicació de les desigualtats en el món del treball. En definitiva, cal que les convertim, tots i totes, en una eina útil i eficaç.

Només així podrem fer passos endavant cap a l'horitzó desitjable: avançar cap a una societat on dones i homes puguin desenvolupar la seva vida en igualtat de drets i en llibertat.

**Mar Serna Calvo**

Presidenta del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

---

---

# Presentació

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH) fomenta el paper de la negociació col·lectiva en la regulació de les mesures per evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes -incloent-hi l'elaboració i aplicació de plans d'igualtat- i en la regulació de les condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i dels procediments específics per a la seva prevenció i per a la tramitació de les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que hagin estat objecte d'assetjament.

El Consell de Relacions Laborals de Catalunya, òrgan de participació institucional, de diàleg social i de concertació social en matèria de relacions laborals entre les organitzacions sindicals i empresarials més representatives de Catalunya i l'Administració de la Generalitat, té com una de les seves principals funcions la millora dels continguts negocials amb el màxim respecte a l'autonomia col·lectiva.

Una altra de les missions principals del Consell, articulada a través de la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball, és el foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit de les relacions laborals.

En compliment d'aquestes funcions i en el marc d'aquesta Comissió, reunida el 16 de setembre de 2008, s'han aprovat per unanimitat les *Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes*.

Aquestes recomanacions pretenen contribuir a l'efectiva aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en la regulació de l'accés a l'ocupació i de les condicions de treball per part de la negociació col·lectiva tot respectant l'autonomia col·lectiva de les parts negociadores de convenis i acords col·lectius. Les recomanacions esmentades s'estenen a tres àmbits: la negociació d'un pla d'igualtat, l'establiment de mesures per a la igualtat efectiva de dones i homes i, finalment, l'establiment de mecanismes de prevenció, de detecció i de tramitació de queixes o denúncies en casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

---

---

# 01. Recomanacions adreçades a la negociació col·lectiva per a la negociació d'un pla d'igualtat

---

## 1. Recomanacions adreçades a les parts negociadores de convenis col·lectius supraempresarials.

---

Els convenis col·lectius supraempresarials podrien:

- Concretar el procediment per negociar plans d'igualtat a nivell empresarial:
    1. Les parts legitimades per iniciar-ne la negociació.
    2. El termini màxim, si escau, per iniciar-ne la negociació.
    3. Els requisits formals, si escau, per iniciar-ne la negociació.
    4. El termini màxim, si escau, per constituir-ne la comissió negociadora.
    5. En casos d'empreses amb diversos centres de treball, la possible articulació de la negociació col·lectiva mitjançant les seccions sindicals o bé, si escau, a través del comitè intercentres, i la definició de les seves funcions (específica de negociació del pla d'igualtat a nivell empresarial).
  - Especificar les variables generals que han de ser considerades per realitzar la diagnosi de la situació prèvia a l'elaboració del Pla en cada empresa.
  - Establir els continguts bàsics que, per a cada àmbit d'anàlisi (selecció, formació, promoció, etc.), i en funció dels resultats concrets de la diagnosi en cada cas, podria preveure el pla d'igualtat i els mecanismes necessaris de seguiment i avaluació periòdica.
  - Possibilitat de preveure la constitució d'una comissió paritària a nivell sectorial amb les funcions que determinin les parts respecte dels plans i mesures d'igualtat.
  - Preveure el recurs al Tribunal Laboral de Catalunya per resoldre els conflictes que es puguin produir durant la negociació o durant el desenvolupament del pla d'igualtat a l'empresa.
-

---

## 01. Recomanacions adreçades a la negociació col·lectiva per a la negociació d'un pla d'igualtat

---

- Establir, d'acord amb l'últim paràgraf de l'article 85.1 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors (TRLET), mesures concretes adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació i promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes, incloent-hi la protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, que han de ser d'aplicació directa a totes les empreses del seu àmbit.
- Establir els criteris generals per a una gestió del temps de treball que tingui en compte les necessitats productives i organitzatives de les empreses, d'una banda, i les necessitats de conciliació de la vida personal i laboral de les persones treballadores, de l'altra.

---

## 2. Recomanacions adreçades a les parts negociadores de plans d'igualtat a nivell empresarial

---

### 2.1. Empreses obligades a elaborar, aplicar i negociar un pla d'igualtat, d'acord amb l'article 45 de la LOIEDH

Quan existeixi conveni d'empresa propi, el deure de negociar s'articula en la negociació d'aquest conveni. Prima, per tant, la regulació del conveni d'empresa davant del conveni d'àmbit superior.

A les empreses que compten amb diversos convenis col·lectius (de centre de treball i/o de franja), la unitat de negociació idònia és el nivell d'empresa i no així nivells inferiors, d'acord amb el que disposa l'apartat 3 de l'article 46 de la LOIEDH, i en aquests casos la negociació es pot articular mitjançant les seccions sindicals o el comitè intercentres, si n'hi ha, o crear un comitè *ad hoc*. Quan no existeix cap conveni d'empresa propi i sí que hi ha un conveni col·lectiu d'àmbit superior a l'empresa (sectorial i grup d'empreses), el deure de negociar s'articula a través de la negociació col·lectiva que es desenvolupi a l'empresa -acord d'empresa- en els termes i condicions establertes al conveni supraempresarial. Així doncs, en aquests casos, el nivell idoni de negociació del pla

---

---

## 01. Recomanacions adreçades a la negociació col·lectiva per a la negociació d'un pla d'igualtat

---

d'igualtat és l'empresa, però amb prevalença de la regulació marc establerta a nivell supraempresarial. La regulació legal implica l'obertura d'una negociació específica en l'àmbit de l'empresa, malgrat que no existeixi cap conveni o acord d'empresa.

### **2.2. Empreses no obligades a elaborar, ni aplicar, ni negociar un pla d'igualtat**

Si disposen de conveni propi, les empreses han de negociar, d'acord amb l'últim paràgraf de l'article 85.1 del TRLET, les mesures adreçades a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral i poden elaborar, si es considera convenient, un pla d'igualtat.

Si no disposen de conveni propi, d'acord amb l'article 45.1 de la LOIEDH, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

---

---

## 02. Recomanacions adreçades a la negociació col·lectiva per a l'establiment de mesures per a la igualtat efectiva de dones i homes

---

### 1. Llenguatge no discriminatori

---

A l'hora de redactar les clàusules dels convenis, s'ha d'utilitzar un llenguatge no sexista.

En aquest sentit, els convenis col·lectius haurien d'emprar l'expressió *persones treballadores*, no limitant-se a establir que les referències masculines utilitzades (*treballador*, *treballadors*) han de ser enteses també en sentit femení.

Així mateix caldria parlar de la *representació de les persones treballadores* o de la *representació del personal de l'empresa* i no dels *representants dels treballadors* ni dels *representants de les persones treballadores*.

Pel que fa a les categories i grups professionals, les nominacions sexistes s'han de suprimir.

---

### 2. Respecte a la igualtat i la no-discriminació

---

Per tal de reforçar la funció pedagògica dels convenis col·lectius, fóra convenient incloure-hi declaracions genèriques de respecte a la igualtat i la no-discriminació pel que fa a:

- selecció i contractació
  - classificació professional i valoració de llocs de treball
  - sistema de remuneració i estructura salarial
  - promoció en el treball
  - formació professional
  - conciliació de la vida personal i laboral
  - avaluació de riscos laborals tenint en compte la perspectiva de gènere
-

---

## 02. Recomanacions adreçades a la negociació col·lectiva per a l'establiment de mesures per a la igualtat efectiva de dones i homes

---

---

### 3. Selecció i contractació

---

Fóra convenient establir, si escau, en aplicació de l'article 17.4 del TRLET, mesures d'acció positiva en les condicions de selecció i contractació de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència per ser contractades les persones del sexe menys representat en el grup, categoria professional o lloc de treball de què es tracti.

D'altra banda, fóra bo incloure clàusules en què l'empresa es comprometi a facilitar informació a la representació de les persones treballadores sobre els processos de selecció i les contractacions realitzades amb la finalitat de vetllar perquè no es produeixin discriminacions de les dones en la incorporació a la plantilla.

---

### 4. Classificació professional i valoració de llocs de treball

---

Els convenis col·lectius han de preveure un sistema de classificació professional i valoració de llocs de treball que es basi en criteris comuns i neutres entre persones treballadores d'ambdós sexes tenint en compte la perspectiva de gènere.

Tots els criteris de valoració han de ser descrits i definits de tal manera que siguin aplicables tant a llocs de treball típicament ocupats per homes com a llocs de treball típicament ocupats per dones. Les característiques típicament considerades femenines s'han de tenir en compte i no han de ser menys valorades que les característiques típicament considerades masculines.

Fóra igualment convenient que els convenis preveïessin la participació de la representació de les persones treballadores en aquest àmbit. Aquesta participació és un element clau per a l'assoliment de la igualtat de dones i homes.

---

---

## 02. Recomanacions adreçades a la negociació col·lectiva per a l'establiment de mesures per a la igualtat efectiva de dones i homes

---

---

### 5. Retribució

---

A l'hora de tractar el tema de la igualtat de remuneració, s'observa que un nombre important de convenis col·lectius fan referència al principi *mateix treball, mateix salari*. Doncs bé, cal indicar que, d'acord amb l'article 28 del TRLET:

- 1.** No es tracta de *mateix treball* sinó de *treball de mateix valor*, i així és com hauria de constar en el text de la negociació col·lectiva.
- 2.** No és convenient parlar de *salari*. Utilitzarem el terme *remuneració o retribució*. En efecte, d'acord amb l'article 28 esmentat, l'empresa està obligada a pagar per la prestació d'una feina del mateix valor, la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i sigui quina sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, i no es pot produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella. Aquest article podria ser inclòs en els convenis com a clàusula.

Els convenis col·lectius haurien de regular l'estructura retributiva de manera clara i transparent per evitar així possibles discriminacions.

---



---

## 02. Recomanacions adreçades a la negociació col·lectiva per a l'establiment de mesures per a la igualtat efectiva de dones i homes

---

---

### 6. Promoció en el treball

---

Seria convenient que els convenis que tenen regulats procediments d'ascens subjectessin la promoció a proves objectives tant en la part baixa i mitjana de l'escala professional com en l'alta.

També fóra bo establir criteris clars, objectius i no discriminatoris que facilitin la promoció interna de tota la plantilla. Els criteris de promoció s'han d'establir des d'una perspectiva de gènere, de tal manera que les dones que han interromput la seva carrera professional per raons d'assumpció de les tasques reproductives i domèstiques puguin accedir a la promoció professional.

Fóra bo igualment que la negociació col·lectiva facilités, a través d'una adequada gestió del temps de treball, l'efectiva conciliació de la vida personal i laboral de tal manera que les dones poguessin accedir a càrrecs directius i/o de responsabilitat.

D'altra banda, fóra bo incloure clàusules en què l'empresa es compromet a facilitar informació a la representació de les persones treballadores sobre els processos de promoció amb la finalitat de vetllar perquè no es produeixin discriminacions de les dones.

Pel que fa a la previsió d'accions positives per facilitar l'accés de les dones als llocs de treball en els quals es troben subrepresentades, fóra bo que, d'acord amb l'article 17.4 del TRLET, els convenis establissin que, en iguals condicions d'idoneïtat, tenen preferència les persones del sexe menys representat per afavorir el seu accés al grup, categoria professional o lloc de treball de què es tracti.

---

---

## 02. Recomanacions adreçades a la negociació col·lectiva per a l'establiment de mesures per a la igualtat efectiva de dones i homes

---

---

### 7. Formació professional

---

Per analitzar aquesta matèria caldria diferenciar entre la formació per a la sensibilització del personal en matèria d'igualtat i no-discriminació de les dones, la formació dirigida específicament a les dones per facilitar l'eliminació de la segregació vertical i horitzontal i la formació dirigida a totes les persones treballadores, en què s'ha de vetllar perquè les condicions establertes per a l'exercici d'aquesta formació no perjudiquin les dones. Fóra bo que els convenis col·lectius, a l'hora d'abordar aquest tema ho tinguessin en compte per tal de fer una regulació més concreta i eficaç des del punt de vista de la igualtat d'oportunitats.

Els convenis col·lectius han de procurar establir condicions per a l'exercici de la formació que no perjudiquin les dones (per exemple, horaris idonis o difusió de la informació entre les persones treballadores de l'empresa que estan exercint algun dret de conciliació).

Fóra bo que des de la negociació col·lectiva es preveïés la possibilitat de crear cursos especialitzats amb l'objectiu de permetre l'accés de les dones a llocs o a sectors on es trobin poc representades.

És convenient incloure, d'acord amb l'article 17.4 del TRLET, clàusules que estableixin la necessitat de desenvolupar una acció positiva en les condicions de formació de manera que en igualtat de condicions d'idoneïtat tinguin preferència les persones del sexe menys representat en el grup, categoria professional o lloc de treball de què es tracti.

---

---

## 02. Recomanacions adreçades a la negociació col·lectiva per a l'establiment de mesures per a la igualtat efectiva de dones i homes

---

---

### 8. Conciliació de la vida personal i laboral

---

Per tal de fomentar la corresponsabilitat de dones i homes en l'assumpció de les responsabilitats familiars, la negociació col·lectiva hauria de fomentar mesures de conciliació de la vida personal i laboral.

Els convenis col·lectius poden incloure clàusules de millora de la regulació legal quant als permisos, reduccions de jornada i excedències per a la cura de filles i fills i altres familiars dependents. De fet, cal destacar que una proporció considerable de convenis col·lectius ja introdueixen aquest tipus de millores.

Malgrat ser molt positiva, aquesta millora de la regulació legal quant a permisos, reduccions de jornada i excedències permet atendre situacions personals i/o familiars més aviat excepcionals i imprevisibles, però no possibilita per si sola una millor gestió de les necessitats quotidianes de conciliació de les persones treballadores. Com s'ha posat de manifest a l'Acord estratègic per a la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana 2008-2011 així com a l'Acord interprofessional de Catalunya de l'any 2005, la clau de la conciliació ve donada per una gestió del temps de treball prou flexible per a les persones treballadores en equilibri amb les necessitats productives i organitzatives de les empreses.

El tractament de la qüestió del temps de treball també s'ha de posar en relació amb el debat de la racionalització dels horaris laborals i socials.

Des d'aquesta perspectiva, els convenis col·lectius poden desenvolupar una tasca decisiva per garantir l'efectiva conciliació de la vida personal i laboral de les persones treballadores mitjançant mesures com les que s'esmenten a continuació:

- Jornada continuada.
  - Jornada intensiva durant una part de l'any.
-

---

## 02. Recomanacions adreçades a la negociació col·lectiva per a l'establiment de mesures per a la igualtat efectiva de dones i homes

---

- Horari flexible amb possibilitat de compensació setmanal o mensual.
- Foment del teletreball en els llocs de treball que escaigui.
- Tractament específic del treball per torns, oferint a les persones treballadores mecanismes que permetin l'efectiva conciliació de la vida personal i laboral.
- Sistemes de remuneració que valorin més la productivitat i l'acompliment d'objectius per part de les persones treballadores i no tant les hores de presència física en el lloc de treball, en els nivells professionals o llocs de treball que escaigui.

---

### 9. Violència de gènere

---

Els convenis col·lectius, d'acord amb l'article 37.7 del TRLET, haurien de concretar l'exercici del dret de la treballadora víctima de la violència de gènere a la reducció de la seva jornada de treball o a la reordenació del seu temps de treball.

Fóra bo que, a l'hora de regular la matèria de mobilitat geogràfica, els convenis col·lectius preveïessin el dret que tenen les dones treballadores víctimes de violència de gènere que es vegin obligades a abandonar el lloc de treball en la localitat on venien prestant els seus serveis a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent que l'empresa tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

---

### 10. Plans d'igualtat

---

Fóra bo que les empreses que implantin plans d'igualtat articulin els mecanismes necessaris d'avaluació i seguiment d'aquests plans.

---

---

### **03. Recomanacions adreçades a la negociació col·lectiva per a l'establiment de mecanismes de prevenció, de detecció i de tramitació de queixes o denúncies en casos d'assetjament sexual d'assetjament per raó de sexe**

D'acord amb l'article 28.2 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, el Govern ha de promoure el diàleg social en la lluita contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe per mitjà del seguiment de les pràctiques desenvolupades en el lloc treball, els convenis col·lectius, els codis de conducta, la investigació, l'intercanvi d'experiències i bones pràctiques o qualsevol altre instrument.

Cal tenir en compte també que l'article 29 de la Llei 5/2008 preveu que les bases reguladores de les subvencions que tinguin com a beneficiàries empreses amb una plantilla igual o superior a 25 persones han d'incloure l'obligació, amb l'acord dels agents socials, d'indicar els mitjans que utilitzen per prevenir i detectar casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, i intervenir-hi, en llurs centres de treball.

En el marc d'aquesta normativa, el Consell de Relacions Laborals de Catalunya proposa les mesures que poden ser incloses en els convenis i acords col·lectius següents.

---

---

### 03. Recomanacions adreçades a la negociació col·lectiva per a l'establiment de mecanismes de prevenció, de detecció i de tramitació de queixes o denúncies en casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe

---

#### **1. Mesures per a la prevenció i detecció de casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe**

---

Fóra bo que els convenis col·lectius distingissin entre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i incloguessin les definicions d'aquests dos conceptes que vénen donades a l'article 7 de la LOIEDH. La conveniència d'aquesta inclusió ve justificada des d'una perspectiva estrictament jurídica, per delimitar amb claredat les conductes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i des d'una perspectiva pedagògica, per crear la consciència d'il·licitud d'una sèrie de conductes que, en no poques ocasions, estan malauradament assumides socialment com a normals.

D'acord amb aquest article, i sens perjudici del que estableix el Codi penal:

- Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu.
- Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

D'acord amb aquest mateix article, tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe es consideraran conductes discriminatòries.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe s'han d'analitzar des de la doble perspectiva de la tutela dels drets fonamentals de les persones treballadores i de la prevenció de riscos psicosocials a la feina.

Cal recordar que, d'acord amb l'article 48 de la LOIEDH, les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per a la tramitació de les denúncies o reclamacions que puguin formular les

---

---

### 03. Recomanacions adreçades a la negociació col·lectiva per a l'establiment de mecanismes de prevenció, de detecció i de tramitació de queixes o denúncies en casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe

---

persones que hagin estat objecte d'assetjament. Aquest article també preveu que la representació de les persones treballadores ha de contribuir a prevenir l'assetjament.

La negociació col·lectiva constitueix, per tant, l'instrument idoni per articular la prevenció. Fóra bo que a nivell sectorial s'establís el marc general per a la prevenció, a desenvolupar més concretament a nivell d'empresa tenint en compte les particularitats de les petites i mitjanes empreses.

Cal tenir en compte la imbricació de l'assetjament en el marc de la prevenció de riscos laborals com a conseqüència concreta dels factors de risc psicosocial presents a la feina.

Fóra bo, per tant, que els convenis col·lectius establissin l'obligació empresarial de preservació d'una organització del treball que garanteixi la tutela de la dignitat de les persones i un ambient de treball saludable, lliure de conductes ofensives, humiliants i intimidadores.

Fóra recomanable que els delegats i delegades de prevenció i, si escau, la representació de les persones treballadores a nivell d'empresa poguessin comptar amb el suport tècnic de les persones integrants dels serveis propis o externs de prevenció de l'empresa especialitzades en riscos psicosocials.

Pel que fa a les mesures preventives que poden adoptar les empreses, i d'acord amb el Codi de conducta europeu sobre les mesures per combatre l'assetjament sexual (Recomanació de la Comissió Europea, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball), la primera acció a dur a terme seria la d'efectuar una declaració de principis -que pot ser inclosa en el mateix text del conveni col·lectiu-, garantint el compromís de la direcció de l'empresa de tolerància zero en el tractament de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, tot establint l'obligació de les persones treballadores d'abstenir-se de tot acte d'assetjament

---

---

### 03. Recomanacions adreçades a la negociació col·lectiva per a l'establiment de mecanismes de prevenció, de detecció i de tramitació de queixes o denúncies en casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe

---

i de l'ús abusiu del sistema de queixa. Cal remarcar que la manifestació contundent, per part de l'òrgan directiu, de rebuig d'aquest tipus de comportaments i actituds entre el seu personal, sigui quina sigui la categoria a què pertanyin, és una mesura eficaç de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

En la declaració de principis hauria de quedar clar que aquests principis s'apliquen també a les relacions entre les persones treballadores de l'empresa i les terceres persones relacionades amb l'empresa (com ara clientela i personal de les empreses proveïdores i persones treballadores d'empreses externes en el marc d'acords de col·laboració interempresarials -empreses de treball temporal i contractistes i subcontractistes d'obres i serveis) atesa la posició de garant de l'empresa dels drets fonamentals de les persones treballadores en tots els àmbits que entren dins del seu poder de disposició.

A més, s'aconsella que la declaració imposi explícitament a totes les persones treballadores l'obligació d'observar la declaració i de vetllar perquè els seus companys i companyes siguin tractats amb respecte i dignitat, indicant les mesures reactives que, si escau, adoptarà l'empresa davant de conductes abusives.

Un cop elaborada la declaració, és important que aquesta sigui comunicada a totes les persones treballadores de l'empresa.

A més de la ja mencionada declaració de principis, algunes altres accions preventives que podrien dur a terme les empreses i que es podrien preveure en els convenis col·lectius són:

- dur a terme campanyes de sensibilització i conscienciació, per fer conèixer els efectes negatius de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe
-



---

### 03. Recomanacions adreçades a la negociació col·lectiva per a l'establiment de mecanismes de prevenció, de detecció i de tramitació de queixes o denúncies en casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe

---

en les relacions personals i laborals de les persones treballadores.

- fer formació específica en aquesta matèria destinada a tot el personal de l'empresa i, més especialment, al personal directiu i als caps intermitjos. Aquesta formació hauria de tenir com a finalitat la identificació dels factors que contribueixen a crear un entorn laboral saludable exempt de tot tipus de conductes abusives i sexistes i la garantia que les persones participants són plenament conscients de les seves responsabilitats en el marc de la política fixada per la direcció de l'empresa. Aquesta formació podria ser recollida en el Pla d'acollida.
  - realitzar campanyes informatives que incloguin sessions d'informació a les persones treballadores per explicar-los els seus drets i les normes jurídiques que els protegeixen, les sancions establertes i el procediment per formular queixes o denúncies.
  - analitzar la incidència d'aquest tipus de conductes a l'empresa i les característiques que presenta.
-

---

### 03. Recomanacions adreçades a la negociació col·lectiva per a l'establiment de mecanismes de prevenció, de detecció i de tramitació de queixes o denúncies en casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe

---

---

#### **2. Procediment per a la tramitació de queixes o denúncies en casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe**

---

Pel que fa al procediment o protocol d'actuació davant les queixes o denúncies, fóra convenient que els convenis col·lectius o acords col·lectius preveïessin la realització d'una diagnosi de la situació de l'empresa prèvia a l'establiment d'un procediment clar i precís. Haurien de preveure una adequada regulació del procediment amb la participació de la representació de les persones treballadores.

L'elaboració de procediments clars i precisos per tractar les queixes o denúncies per assetjament sexual i per assetjament per raó de sexe és molt rellevant, no només quan ja s'ha produït l'assetjament sinó també com a mesura de prevenció per evitar justament que s'arribi a produir. Seria convenient que els convenis col·lectius regulessin uns procediments que garantissin la resolució de la queixa o denúncia de manera eficaç i efectiva fixant uns terminis breus de tramitació del procés, la durada total del qual no hauria de ser superior a 7 dies laborables.

Aquest procediment intern d'actuació ha de poder ser utilitzat igualment per persones treballadores d'empreses externes (empreses de treball temporal, empreses contractistes i subcontractistes) que prestin els seus serveis als llocs de treball de l'empresa on executin els seus serveis les persones presumptament assetjadores (empreses usuàries o empreses principals).

---

---

### 03. Recomanacions adreçades a la negociació col·lectiva per a l'establiment de mecanismes de prevenció, de detecció i de tramitació de queixes o denúncies en casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe

---

#### **2.1. Designació d'una o més persones reconegudes per ambdues parts**

L'empresa hauria de designar una o més persones reconegudes per ambdues parts (empresa i conjunt de treballadors i treballadores de l'empresa), prèvia consulta de la representació de les persones treballadores o, en el cas que no hi hagi representació a l'empresa, prèvia consulta del conjunt del personal de l'empresa.

Ja que molt sovint les persones assetjades sexualment o per raó de sexe són dones, es recomana que la persona reconeguda per les parts sigui una dona.

Aquesta persona hauria de tenir una formació específica en igualtat de gènere i riscos psicosocials i actuaria com a persona de suport del treballador o treballadora presumptament assetjat o assetjada i, si escau, com a enllaç entre aquest treballador o treballadora i el presumpte subjecte actiu de la conducta assetjadora, tractant de buscar una solució.

A continuació s'indiquen les fases que podrien integrar el procediment específic per a la tramitació de queixes o denúncies en casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

#### **2.2. Presentació de la queixa o denúncia**

Aquesta queixa o denúncia formal es presentarà davant la direcció de l'empresa per la persona presumptament assetjada o, si escau, per la persona reconeguda per les parts.

La queixa o denúncia ha de ser motivada, s'ha de fer per escrit i hauria de tenir el contingut mínim següent:

---

---

### 03. Recomanacions adreçades a la negociació col·lectiva per a l'establiment de mecanismes de prevenció, de detecció i de tramitació de queixes o denúncies en casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe

---

- descripció dels fets que es consideren constitutius d'assetjament,
- moment i lloc dels fets,
- identitat de la persona presumptament assetjadora,
- sol·licitud a la direcció de l'empresa de l'adopció de mesures adequades per posar fi als fets.

-----  
**1** LO 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal i RD 1720/2007, de 21 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament de desenvolupament de la LOPD.

La direcció de l'empresa hauria de tenir un registre de les queixes formals amb totes les garanties que la normativa preveu per al tractament automatitzat de les dades de caràcter personal i per a la protecció d'aquestes<sup>1</sup>. Els recursos preventius interns o externs de l'empresa haurien de poder accedir a aquest registre.

Finalment, cal posar de relleu que molts convenis col·lectius fixen un termini de 15 dies per presentar la denúncia sense precisar la data d'inici del còmput del termini esmentat. Es planteja, doncs, el dubte de si aquesta data es correspon amb la de l'inici de les conductes abusives -sorgiment del conflicte- o, tractant-se de conductes reiterades i continuades, amb la de l'última conducta d'assetjament efectuada per la persona assetjadora. En tot cas, només aquesta segona interpretació seria acceptable ja que no es pot exigir la reacció immediata de la víctima que, sovint confosa, no aconseguirà valorar adequadament la gravetat de la situació.

#### **2.3. Comunicació que s'ha interposat una queixa o denúncia**

Un cop la direcció de l'empresa té coneixement de la queixa o denúncia, ha de comunicar que s'ha interposat aquesta queixa o denúncia a la representació de les persones treballadores, inclosos els delegats i delegades de prevenció, així com als recursos preventius interns o externs de l'empresa.

En el cas que es tracti d'un supòsit d'assetjament realitzat per persones treballadores d'empreses contractistes o subcontractistes o d'empreses de

---

---

### 03. Recomanacions adreçades a la negociació col·lectiva per a l'establiment de mecanismes de prevenció, de detecció i de tramitació de queixes o denúncies en casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe

---

treball temporal envers persones treballadores de l'empresa principal o empresa usuària, l'empresa principal o usuària ha de comunicar a l'empresa contractista o subcontractista o a l'empresa de treball temporal que s'ha interposat una queixa o denúncia perquè un cop esclarits els fets, si escau, aquestes últimes puguin articular el seu poder disciplinari. Fóra bo que totes les vies de col·laboració i articulació de l'exercici de la potestat disciplinària constessin en el contracte de posada a disposició (en el cas de les empreses de treball temporal) o en la contracta o subcontracta mercantil (en el cas d'empreses contractistes o subcontractistes).

A continuació, la persona reconeguda per les parts, amb el suport dels recursos preventius interns o externs de l'empresa, examinarà la queixa o denúncia amb tota independència i imparcialitat.

Aquesta persona ha de comunicar a la persona presumptament assetjadora els fets que se li imputen perquè aquesta persona pugui aportar tots els elements que consideri convenients.

Seguidament, la persona reconeguda per les parts escolta les parts directament afectades i, si escau, altres persones que consideri necessàries per a l'examen de la queixa o denúncia (ja siguin altres persones treballadores de l'empresa o terceres persones relacionades amb l'empresa).

Tot aquest procediment s'ha de fer amb total garantia de confidencialitat i, tant la persona que presenta la queixa o denúncia com les altres persones que han tingut alguna participació durant l'examen d'aquesta, han d'estar protegides davant de qualsevol tipus de represàlies.

---

---

### 03. Recomanacions adreçades a la negociació col·lectiva per a l'establiment de mecanismes de prevenció, de detecció i de tramitació de queixes o denúncies en casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe

---

#### **2.4. Conclusió de l'expedient i mesures a adoptar per l'empresa**

La persona reconeguda per les parts en coordinació amb els recursos preventius interns i externs de l'empresa ha de realitzar un informe. Aquest té com a finalitat aclarir a la direcció de l'empresa la situació existent i proposar-li les mesures més adequades a adoptar.

En el cas que es tracti d'un supòsit d'assetjament realitzat per persones treballadores d'empreses contractistes o subcontractistes o d'empreses de treball temporal envers persones treballadores de l'empresa principal o empresa usuària, aquest informe s'ha de comunicar a l'empresa contractista o subcontractista o a l'empresa de treball temporal perquè adopti les mesures corresponents.

En el cas que escaigui l'exercici del poder disciplinari per part de l'empresa, cal tenir en compte que la LOIEDH ha modificat l'article 54 del TRLET i ha inclòs una nova causa d'acomiadament disciplinari: l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe [art. 54.2.g].

Una qüestió específica que planteja l'exercici del poder disciplinari en els casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe és el de la prescripció de la falta disciplinària ja que, sovint, ens trobem amb conductes reiterades i continuades en el temps davant les quals la persona afectada té costum de no reaccionar de forma immediata posant-ho en coneixement de l'empresa, ja sigui per confusió, ja sigui per por de ser considerada com una persona intolerant. Fins i tot, en ocasions, aquestes conductes no resulten il·lícites considerades de forma aïllada, de manera que la reacció de la víctima encara es fa esperar més.

---

---

### 03. Recomanacions adreçades a la negociació col·lectiva per a l'establiment de mecanismes de prevenció, de detecció i de tramitació de queixes o denúncies en casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe

---

És precís aplicar en aquest punt la doctrina jurisprudencial existent en matèria de faltes disciplinàries continuades que obeeixen a una unitat de propòsit i que vulneren béns jurídics de la mateixa o anàloga naturalesa, havent d'atendre a l'última conducta lesiva, de manera que únicament quan cessa la conducta sancionable comença el còmput de la prescripció. I és que, en ocasions, es requereix una valoració global dels diversos comportaments ja que és el conjunt de tots els comportaments el que conforma la conducta il·lícita.

A més, com també sosté la mateixa jurisprudència, quan es tracti de faltes que comporten un ingredient bàsic de clandestinitat -com succeeix freqüentment en els casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe-, com que el caràcter subreptici i furtiu de la conducta implica la necessitat d'una investigació per obtenir informació de les suposades irregularitats, el termini prescriptiu no transcorre fins que no s'obtingui el coneixement ple i exacte dels fets, la seva naturalesa, abast i significat, que normalment ve donat pel resultat de la investigació practicada.

D'altra banda, fóra bo que des de la negociació col·lectiva es realitzés una tipificació clara de les infraccions i les sancions corresponents. S'hauria d'establir un ventall de possibilitats de graduació i precisar molt clarament quins són els criteris de diferenciació entre les infraccions greus i les molt greus així com les circumstàncies que operen com a agreujants, com són, per exemple, el fet de valer-se d'una situació de superioritat jeràrquica o el condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

---

---

### 03. Recomanacions adreçades a la negociació col·lectiva per a l'establiment de mecanismes de prevenció, de detecció i de tramitació de queixes o denúncies en casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe

---

#### 2.5. Finalització del procediment intern

Si les conductes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe subsisteixen un cop adoptades les mesures proposades a la direcció de l'empresa o si la direcció de l'empresa no adopta les mesures adequades, la persona afectada pot articular una denúncia davant la Inspecció de Treball i Seguretat Social, i/o interposar una demanda judicial, sens perjudici que recorri a aquestes vies directament sense recórrer al procediment intern (per exemple, quan l'empresari o empresària individual sigui el o la protagonista de la conducta abusiva).

La mediació externa a l'empresa mitjançant el recurs a mecanismes extrajudicials de resolució de conflictes laborals creats per negociació col·lectiva (com seria el Tribunal Laboral de Catalunya) és una via permanentment oberta a les parts afectades pel conflicte, tot i que no sembla una via de solució idònia quan ja ha finalitzat el procediment intern i les conductes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe subsisteixen o quan l'empresa no adopta les mesures adequades.

Finalment, seria convenient que per negociació col·lectiva es recordés la possibilitat d'utilitzar l'informe analitzant la queixa o denúncia i proposant mesures com a base per a la denúncia a la Inspecció de Treball i Seguretat Social i com a prova en el possible judici.

---



Barcelona, 16 de setembre de 2008

La Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball  
del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

---





# Recomendaciones para la negociación colectiva en materia de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres



Consejo de Relaciones  
Laborales de Cataluña  
Comisión de Igualdad  
y del Tiempo de Trabajo



Generalitat de Catalunya  
Departament de Treball



# Recomendaciones para la negociación colectiva en materia de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres



**Consell de Relacions Laborals (Catalunya). Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball**

Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes = Recomendaciones para la negociación colectiva en materia de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres

Text en català i castellà

I. Serrano Olivares, Raquel II. Josa Coup, Agnès III. Catalunya. Departament de Treball IV. Títol V. Títol: Recomendaciones para la negociación colectiva en materia de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres

1. Convenis col·lectius de treball - Catalunya 2. Igualtat entre els sexes - Catalunya

331.106.25:316.356.2(467.1)

**Edición:**

Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña

**Elaboración:**

Comisión de Igualdad y del Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña

Salvador Álvarez Vega (Director general de Relaciones Laborales. Departamento de Trabajo)

Sara Berbel Sánchez (Directora general de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo. Departamento de Trabajo)

Mireia Ràfols Tomás (Directora de la Red Ocupacional del Servicio de Ocupación de Cataluña)

Montserrat Segura Noguera (Subdirectora general de Relaciones Laborales. Departamento de Trabajo)

Juan Manuel Tapia Rubio (Comisión Obrera Nacional de Cataluña)

Carme Torres Falgas (Comisión Obrera Nacional de Cataluña)

Raquel Gil Eiroà (Unión General de Trabajadores de Cataluña)

Laura Moreno Ortís (Unión General de Trabajadores de Cataluña)

Javier Ibars Álvaro (Fomento del Trabajo Nacional)

Juan José Meca Saavedra (Fomento del Trabajo Nacional)

Marisol Morales de Cano (Fomento del Trabajo Nacional)

M. Àngels Agulló Taltavull (Pequeña y Mediana Empresa de Cataluña)

**Redacción:**

Raquel Serrano Olivares. Secretaria general del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña

Agnès Josa Coup. Letrada del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña

**Coordinación:**

Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña, Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y Gabinete de Comunicación del Departamento de Trabajo

**Diseño:**

Medina Vilalta & Partners Brand Design

**Impresión:**

www.cege.es





---

# Índice

---

<b>Prólogo</b>	<b>8</b>
<b>Presentación</b>	<b>10</b>
<b>01. Recomendaciones dirigidas a la negociación colectiva para la negociación de un plan de igualdad</b>	<b>11</b>
1. Recomendaciones dirigidas a las partes negociadoras de convenios colectivos supraempresariales	11
2. Recomendaciones dirigidas a las partes negociadoras de planes de igualdad a nivel empresarial	12
2.1. Empresas obligadas a elaborar, aplicar y negociar un plan de igualdad, de acuerdo con el artículo 45 de la LOIEMH	12
2.2. Empresas no obligadas a elaborar, aplicar y negociar un plan de igualdad	13
<b>02. Recomendaciones dirigidas a la negociación colectiva para el establecimiento de medidas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</b>	<b>14</b>
1. Lenguaje no discriminatorio	14
2. Respeto a la igualdad y la no discriminación	14
3. Selección y contratación	15
4. Clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo	15
5. Retribución	16
6. Promoción en el trabajo	17
7. Formación profesional	18
8. Conciliación de la vida personal y laboral	19

---

---

9. Violencia de género 20

10. Planes de igualdad 21

**03. Recomendaciones dirigidas a la negociación colectiva para el establecimiento de mecanismos de prevención, de detección y de tramitación de quejas o denuncias en casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo** 22

1. Medidas para la prevención y detección de casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo 23

2. Procedimiento para la tramitación de quejas o denuncias en casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo 27

2.1. Designación de una o más personas reconocidas por ambas partes 28

2.2. Presentación de la queja o denuncia 28

2.3. Comunicación de que se ha interpuesto una queja o denuncia 29

2.4. Conclusión del expediente y medidas a adoptar por la empresa 30

2.5. Finalización del procedimiento interno 32

---

---

# Prólogo

La sociedad actual nos muestra diariamente diferentes ejemplos de desigualdad efectiva entre hombres y mujeres en diversos ámbitos. Esta situación tiene también un reflejo en el mundo laboral, en el que queda mucho camino por avanzar, tanto a la hora de acceder al puesto de trabajo como a la de permanecer en él y promocionar.

En este deseable paso adelante tienen un papel fundamental los agentes sociales, como actores principales del diálogo social pero, sobre todo, como protagonistas únicos de la negociación colectiva.

En este sentido, hay que destacar el importante esfuerzo y la sensibilidad que han mostrado las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Cataluña, que, en particular en los dos últimos años, han persistido en mejorar, de forma cuantitativa y cualitativa, el tratamiento de la igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva.

Este protagonismo de los agentes ha resultado reforzado desde que el año 2007 la Ley de igualdad fomenta explícitamente el papel regulador de la negociación colectiva en favor de la igualdad de trato y oportunidades en diversos ámbitos. Eso abre las puertas a introducir medidas diversas, como el establecimiento de acciones positivas en materia de contratación, formación y promoción, la clasificación y valoración de puestos de trabajo desde una perspectiva de género, o una gestión del tiempo de trabajo que favorezca la conciliación de la vida personal y laboral que corresponsabilice mujeres y hombres en la asunción de las tareas domésticas y en el cuidado de las personas dependientes.

A pesar de las evidentes potencialidades que tiene en este momento la negociación colectiva en este ámbito, a fecha de hoy la igualdad de trato y oportunidades en los acuerdos colectivos es todavía escasa y, en todo caso, cuando aparece se centra más en la fijación de principios generales de actuación que en medidas concretas para la igualdad efectiva.

En Cataluña contamos, sin embargo, con la Comisión de Igualdad y Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña, un instrumento

---

---

que nos puede ayudar a avanzar en la generación de nuevas herramientas en favor de la igualdad. Nuevas herramientas como la publicación de las recomendaciones para la negociación colectiva en materia de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y, en particular, en materia de acoso sexual y en razón de sexo.

Esta iniciativa muestra, una vez más, el dinamismo y la capacidad innovadora de la negociación colectiva en nuestro país, cualidades que lo han convertido, desde siempre, en un punto de referencia para los acuerdos entre organizaciones empresariales y sindicales del resto del Estado.

Estoy segura de que este documento marcará un punto de inflexión en el tratamiento de la igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva en Cataluña y que, sin duda, será un estímulo para alcanzar en el futuro más acuerdos en materia de igualdad.

Ahora hace falta que estas recomendaciones trasciendan a todos los procesos negociadores y que tengan una incidencia efectiva en la erradicación de las desigualdades en el mundo del trabajo. En definitiva, hace falta que las convirtamos, todos y todas, en una herramienta útil y eficaz.

Sólo así podremos avanzar hacia el horizonte deseable: avanzar hacia una sociedad donde mujeres y hombres puedan desarrollar su vida en igualdad de derechos y en libertad.

---

# Presentación

La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) fomenta el papel de la negociación colectiva en la regulación de las medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres -incluyendo la elaboración y aplicación de planes de igualdad- y en la regulación de las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y de los procedimientos específicos para su prevención y para la tramitación de las denuncias o reclamaciones que puedan formular las personas que hayan sido objeto de acoso.

El Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña, órgano de participación institucional, de diálogo social y de concertación social en materia de relaciones laborales entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Cataluña y la Administración de la Generalitat, tiene como una de sus principales funciones la mejora de los contenidos negociales con el máximo respeto a la autonomía colectiva.

Otra de las misiones principales del Consejo, articulada a través de la Comisión de Igualdad y del Tiempo de Trabajo, es el fomento de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito de las relaciones laborales.

En cumplimiento de estas funciones y en el marco de esta Comisión, reunida a 16 de septiembre de 2008, se han aprobado por unanimidad las *Recomendaciones para la negociación colectiva en materia de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres*.

Estas recomendaciones pretenden contribuir a la efectiva aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la regulación del acceso a la ocupación y de las condiciones de trabajo por parte de la negociación colectiva, respetando la autonomía colectiva de las partes negociadoras de convenios y acuerdos colectivos. Dichas recomendaciones se extienden a tres ámbitos: negociación de un plan de igualdad, establecimiento de medidas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y, finalmente, establecimiento de mecanismos de prevención, de detección y de tramitación de quejas o denuncias en casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

---

---

# 01. Recomendaciones dirigidas a la negociación colectiva para la negociación de un plan de igualdad

---

## 1. Recomendaciones dirigidas a las partes negociadoras de convenios colectivos supraempresariales

---

Los convenios colectivos supraempresariales podrían:

- Concretar el procedimiento para negociar planes de igualdad a nivel empresarial:
    1. Partes legitimadas para iniciar la negociación.
    2. Plazo máximo, si procede, para iniciar la negociación.
    3. Requisitos formales, si procede, para iniciar la negociación.
    4. Plazo máximo, si procede, para constituir la comisión negociadora.
    5. En casos de empresas con diversos centros de trabajo, posible articulación de la negociación colectiva mediante las secciones sindicales o bien, si procede, a través del comité intercentros, y definición de sus funciones (específica de negociación del plan de igualdad a nivel empresarial).
  - Especificar las variables generales que deben ser consideradas para realizar el diagnóstico de la situación previo a la elaboración del plan en cada empresa.
  - Establecer los contenidos básicos que, para cada ámbito de análisis (selección, formación, promoción, etc.), y en función de los resultados concretos del diagnóstico en cada caso, podría contemplar el plan de igualdad y los necesarios mecanismos de seguimiento y evaluación periódica.
  - Posibilidad de prever la constitución de una comisión paritaria a nivel sectorial con las funciones que determinen las partes en el ámbito de los planes y medidas de igualdad.
-

---

## 01. Recomendaciones dirigidas a la negociación colectiva para la negociación de un plan de igualdad

---

- Prever el recurso al Tribunal Laboral de Cataluña para resolver los conflictos que se puedan producir durante la negociación o durante el desarrollo del plan de igualdad en la empresa.
- Establecer, de acuerdo con el último párrafo del artículo 85.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET), medidas concretas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación y promover la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, incluyendo la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, que serán de aplicación directa en todas las empresas de su ámbito.
- Establecer los criterios generales para una gestión del tiempo de trabajo que tenga en cuenta las necesidades productivas y organizativas de las empresas, por una parte, y las necesidades de conciliación de la vida personal y laboral de las personas trabajadoras, por otra.

---

## 2. Recomendaciones dirigidas a las partes negociadoras de planes de igualdad a nivel empresarial

---

### 2.1. Empresas obligadas a elaborar, aplicar y negociar un plan de igualdad, de acuerdo con el artículo 45 de la LOIEMH

Cuando exista convenio de empresa propio, el deber de negociar se articula en la negociación de este convenio. Prima, por lo tanto, la regulación del convenio de empresa frente a la del convenio de ámbito superior.

En las empresas que cuentan con diversos convenios colectivos (de centro de trabajo y/o de franja), la unidad de negociación idónea es el nivel de empresa y no así niveles inferiores, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 46 de la LOIEMH, pudiendo articularse en estos casos la negociación mediante las secciones sindicales o el comité intercentros, si existe, o crear un comité *ad hoc*.

---

---

## 01. Recomendaciones dirigidas a la negociación colectiva para la negociación de un plan de igualdad

---

Cuando no existe convenio de empresa propio y sí convenio colectivo de ámbito superior a la empresa (sectorial y grupo de empresas), el deber de negociar se articula a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa - acuerdo de empresa- en los términos y condiciones establecidas en el convenio supraempresarial. Así pues, en estos casos, el nivel idóneo de negociación del plan de igualdad es la empresa, pero con prevalencia de la regulación marco establecida a nivel supraempresarial. La regulación legal implica la apertura de una negociación específica en el ámbito de la empresa, aunque no exista convenio o acuerdo de empresa.

### **2.2. Empresas no obligadas a elaborar, aplicar y negociar un plan de igualdad**

Si disponen de convenio propio, las empresas deben negociar, de acuerdo con el último párrafo del artículo 85.1 del TRLET, las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral, pudiendo elaborar, si se considera conveniente, un plan de igualdad.

Si no disponen de convenio propio, de acuerdo con el artículo 45.1 de la LOIEMH, tendrán que adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

---



---

## 02. Recomendaciones dirigidas a la negociación colectiva para el establecimiento de medidas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

---

### 1. Lenguaje no discriminatorio

---

Al redactar las cláusulas de los convenios, se debe utilizar un lenguaje no sexista.

En este sentido, los convenios colectivos tendrían que utilizar la expresión *personas trabajadoras*, no limitándose a establecer que las referencias masculinas utilizadas (*trabajador, trabajadores*) deben ser entendidas también en sentido femenino.

Asimismo se tendría que hablar de la *representación de las personas trabajadoras* o de la *representación del personal de la empresa* y no de los *representantes de los trabajadores* ni de los *representantes de las personas trabajadoras*.

Con respecto a las categorías y grupos profesionales, los nombramientos sexistas deben ser suprimidos.

---

### 2. Respeto a la igualdad y la no discriminación

---

Con el fin de reforzar la función pedagógica de los convenios colectivos, sería conveniente incluir declaraciones genéricas de respeto a la igualdad y la no discriminación con respecto a:

- selección y contratación
  - clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo
  - sistema de remuneración y estructura salarial
-

---

## 02. Recomendaciones dirigidas a la negociación colectiva para el establecimiento de medidas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

---

- promoción en el trabajo
- formación profesional
- conciliación de la vida personal y laboral
- evaluación de riesgos laborales teniendo en cuenta la perspectiva de género

---

### 3. Selección y contratación

---

Sería conveniente establecer, si procede, en aplicación del artículo 17.4 del TRLET, medidas de acción positiva en las condiciones de selección y contratación de manera que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

Por otra parte, sería recomendable incluir cláusulas en las que la empresa se comprometa a facilitar información a la representación de las personas trabajadoras sobre los procesos de selección y las contrataciones realizadas con la finalidad de velar para que no se produzcan discriminaciones de las mujeres en la incorporación en la plantilla.

---

### 4. Clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo

---

Los convenios colectivos deben prever un sistema de clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo que se base en criterios comunes y neutros entre personas trabajadoras de ambos sexos teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Todos los criterios de valoración tienen que ser descritos y definidos de manera tal que sean aplicables tanto a puestos de trabajo típicamente ocupados por hombres como a puestos de trabajo típicamente ocupados por mujeres. Las características típicamente consideradas femeninas deben ser tenidas en

---

---

## 02. Recomendaciones dirigidas a la negociación colectiva para el establecimiento de medidas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

---

cuenta y no deben ser menos valoradas que las características típicamente consideradas masculinas.

Sería igualmente conveniente que los convenios previeran la participación de la representación de las personas trabajadoras en este ámbito. Esta participación es un elemento clave para la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

---

### 5. Retribución

---

Al tratar el tema de la igualdad de remuneración, se observa que un número importante de convenios colectivos hacen referencia al principio *igual trabajo, igual salario*. Pues bien, hay que indicar que, de acuerdo con el artículo 28 del TRLET:

1. No se trata de *igual trabajo* sino de *trabajo de igual valor*, y así es como tendría que constar en el texto de la negociación colectiva.
2. No es conveniente hablar de *salario*. Utilizaremos el término *remuneración o retribución*. En efecto, de acuerdo con el citado artículo 28, la empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla. Este artículo podría ser incluido en los convenios como cláusula.

Los convenios colectivos deberían regular la estructura retributiva de manera clara y transparente para evitar así posibles discriminaciones.

---

---

## 02. Recomendaciones dirigidas a la negociación colectiva para el establecimiento de medidas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

---

---

### 6. Promoción en el trabajo

---

Sería conveniente que los convenios que tienen regulados procedimientos de ascenso sujetaran la promoción a pruebas objetivas tanto en la parte baja y media de la escala profesional como en la parte alta.

También sería recomendable establecer criterios claros, objetivos y no discriminatorios que faciliten la promoción interna de toda la plantilla. Los criterios de promoción deben ser establecidos desde una perspectiva de género, de tal manera que las mujeres que han interrumpido su carrera profesional por razones de asunción de las tareas reproductivas y domésticas puedan acceder a la promoción profesional.

Sería igualmente conveniente que la negociación colectiva facilitara, a través de una adecuada gestión del tiempo de trabajo, la efectiva conciliación de la vida personal y laboral de manera tal que las mujeres pudieran acceder a cargos directivos y/o de responsabilidad.

Por otra parte, sería recomendable incluir cláusulas en las que la empresa se comprometa a facilitar información a la representación de las personas trabajadoras sobre los procesos de promoción con la finalidad de velar para que no se produzcan discriminaciones de las mujeres.

Con respecto a la previsión de acciones positivas para facilitar el acceso de las mujeres a los puestos de trabajo en los que se encuentran subrepresentadas, sería recomendable que, de acuerdo con el artículo 17.4 del TRLET, los convenios establecieran que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tienen preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

---

---

## 02. Recomendaciones dirigidas a la negociación colectiva para el establecimiento de medidas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

---

---

### 7. Formación profesional

---

Para analizar esta materia debería establecerse una diferenciación entre la formación para la sensibilización del personal en materia de igualdad y no discriminación de las mujeres, la formación dirigida específicamente a las mujeres para facilitar la eliminación de la segregación vertical y horizontal y la formación dirigida a todas las personas trabajadoras, en la que se tiene que velar para que las condiciones establecidas para el ejercicio de esta formación no perjudiquen a las mujeres. Sería recomendable que los convenios colectivos, al abordar este tema tuvieran en cuenta lo expuesto con el fin de hacer una regulación más concreta y eficaz desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades.

Los convenios colectivos tienen que procurar establecer condiciones para el ejercicio de la formación que no perjudiquen a las mujeres (por ejemplo, horarios idóneos o difusión de la información entre las personas trabajadoras de la empresa que están ejerciendo algún derecho de conciliación).

Sería conveniente que desde la negociación colectiva se previera la posibilidad de crear cursos especializados con el objetivo de permitir el acceso de las mujeres a puestos o a sectores donde se encuentren poco representadas.

Es conveniente incluir, de acuerdo con el artículo 17.4 del TRLET, cláusulas que establezcan la necesidad de desarrollar una acción positiva en las condiciones de formación de manera que en igualdad de condiciones de idoneidad tengan preferencia las personas del sexo menos representado en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

---

---

## 02. Recomendaciones dirigidas a la negociación colectiva para el establecimiento de medidas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

---

---

### 8. Conciliación de la vida personal y laboral

---

Con el fin de fomentar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la asunción de las responsabilidades familiares, la negociación colectiva debería fomentar medidas de conciliación de la vida personal y laboral.

Los convenios colectivos pueden incluir cláusulas de mejora de la regulación legal en cuanto a los permisos, reducciones de jornada y excedencias para el cuidado de hijas e hijos y otros familiares dependientes. De hecho, hay que destacar que una proporción considerable de convenios colectivos ya introducen este tipo de mejoras.

A pesar de ser muy positiva, esta mejora de la regulación legal en cuanto a permisos, reducciones de jornada y excedencias permite atender situaciones personales y/o familiares más bien excepcionales e imprevisibles pero no posibilita por sí sola una mejor gestión de las necesidades cotidianas de conciliación de las personas trabajadoras. Como se ha puesto de manifiesto tanto en el Acuerdo estratégico para la internacionalización, la calidad de la ocupación y la competitividad de la economía catalana 2008-2011 como en el Acuerdo interprofesional de Cataluña del año 2005, la clave de la conciliación viene dada por una gestión del tiempo de trabajo suficientemente flexible para las personas trabajadoras en equilibrio con las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

El tratamiento de la cuestión del tiempo de trabajo también debe ser puesto en relación con el debate de la racionalización de los horarios laborales y sociales.

Desde esta perspectiva, los convenios colectivos pueden desarrollar una tarea decisiva para garantizar la efectiva conciliación de la vida personal y laboral de las personas trabajadoras mediante medidas como las que se citan a continuación:

---

---

## 02. Recomendaciones dirigidas a la negociación colectiva para el establecimiento de medidas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

---

- Jornada continuada.
- Jornada intensiva durante una parte del año.
- Horario flexible con posibilidad de compensación semanal o mensual.
- Fomento del teletrabajo en aquellos puestos de trabajo en que proceda.
- Tratamiento específico del trabajo por turnos, ofreciendo a las personas trabajadoras mecanismos que permitan la efectiva conciliación de la vida personal y laboral.
- Sistemas de remuneración que valoren más la productividad y el cumplimiento de objetivos por parte de las personas trabajadoras y no tanto las horas de presencia física en el puesto de trabajo en aquellos niveles profesionales o puestos de trabajo en que sea posible.

---

## 9. Violencia de género

---

Los convenios colectivos, de acuerdo con el artículo 37.7 del TRLET, deberían concretar el ejercicio del derecho de la trabajadora víctima de la violencia de género a la reducción de su jornada de trabajo o a la reordenación de su tiempo de trabajo.

Sería conveniente que, al regular la materia de movilidad geográfica, los convenios colectivos previeran el derecho que tienen las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo en la localidad en la que venían prestando sus servicios a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

---

---

## 02. Recomendaciones dirigidas a la negociación colectiva para el establecimiento de medidas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

---

---

### 10. Planes de igualdad

---

Sería conveniente que las empresas que implanten planes de igualdad articulen los mecanismos necesarios de evaluación y seguimiento de estos planes.

---



---

### **03. Recomendaciones dirigidas a la negociación colectiva para el establecimiento de mecanismos de prevención, de detección y de tramitación de quejas o denuncias en casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo**

De acuerdo con el artículo 28.2 de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, el Gobierno tiene que promover el diálogo social en la lucha contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante el seguimiento de las prácticas desarrolladas en el lugar de trabajo, los convenios colectivos, los códigos de conducta, la investigación, el intercambio de experiencias y buenas prácticas o cualquier otro instrumento.

También debe tenerse en cuenta que el artículo 29 de la Ley 5/2008 prevé que las bases reguladoras de las subvenciones que tengan como beneficiarias empresas con una plantilla igual o superior a 25 personas deben incluir la obligación, con el acuerdo de los agentes sociales, de indicar los medios que utilizan para prevenir, detectar e intervenir en los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en sus centros de trabajo.

En el marco de esta normativa, el Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña propone las siguientes medidas que pueden ser incluidas en los convenios y acuerdos colectivos.

---

---

### 03. Recomendaciones dirigidas a la negociación colectiva para el establecimiento de mecanismos de prevención, de detección y de tramitación de quejas o denuncias en casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo

---

---

#### 1. Medidas para la prevención y detección de casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo

---

Sería conveniente que los convenios colectivos distinguieran entre acoso sexual y acoso por razón de sexo e incluyeran las definiciones de estos dos conceptos que vienen dadas en el artículo 7 de la LOIEMH. La conveniencia de esta inclusión viene justificada, desde una perspectiva estrictamente jurídica, para delimitar con claridad las conductas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y, desde una perspectiva pedagógica, para crear la conciencia de ilicitud de una serie de conductas que, en no pocas ocasiones, están desgraciadamente asumidas socialmente como normales.

De acuerdo con este artículo, y sin perjuicio de lo establecido por el Código Penal:

- Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

De acuerdo con este mismo artículo, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se considerarán conductas discriminatorias.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo deben ser analizados desde la doble perspectiva de la tutela de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras y de la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.

Hace falta recordar que, de acuerdo con el artículo 48 de la LOIEMH, las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para la tramitación de las denuncias o reclamaciones que puedan formular las personas que hayan sido objeto de acoso. Este artículo también

---

---

### 03. Recomendaciones dirigidas a la negociación colectiva para el establecimiento de mecanismos de prevención, de detección y de tramitación de quejas o denuncias en casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo

---

prevé que la representación de las personas trabajadoras debe contribuir a prevenir el acoso.

La negociación colectiva constituye, por lo tanto, el instrumento idóneo para articular la prevención. Sería conveniente que a nivel sectorial se estableciera el marco general para la prevención, a desarrollar más concretamente a nivel de empresa teniendo en cuenta las particularidades de las pequeñas y medianas empresas.

Hay que tener en cuenta la imbricación del acoso en el marco de la prevención de riesgos laborales como consecuencia concreta de los factores de riesgo psicosocial presentes en el trabajo.

Sería conveniente por lo tanto que los convenios colectivos establecieran la obligación empresarial de preservación de una organización del trabajo que garantice la tutela de la dignidad de las personas y un ambiente de trabajo saludable, libre de conductas ofensivas, humillantes e intimidatorias.

Sería recomendable que los delegados y delegadas de prevención y, si procede, la representación de las personas trabajadoras a nivel de empresa pudieran contar con el apoyo técnico de las personas integrantes de los servicios propios o externos de prevención de la empresa especializadas en riesgos psicosociales.

Con respecto a las medidas preventivas que pueden adoptar las empresas, y de acuerdo con el Código de conducta europeo sobre las medidas para combatir el acoso sexual (Recomendación de la Comisión Europea, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo), la primera acción a llevar a cabo sería la de efectuar una declaración de principios -que puede incluirse en el propio texto del convenio colectivo-, garantizando el compromiso de la dirección de la empresa de tolerancia cero frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, estableciendo la obligación de las personas trabajadoras de abstenerse de todo acto de acoso y del uso abusivo del sistema de queja. Hay que remarcar

---

---

### 03. Recomendaciones dirigidas a la negociación colectiva para el establecimiento de mecanismos de prevención, de detección y de tramitación de quejas o denuncias en casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo

---

que la manifestación contundente, por parte del órgano directivo, de rechazo de este tipo de comportamientos y actitudes entre su personal, sea cuál sea la categoría a que pertenezcan, es una medida eficaz de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

En la declaración de principios tendría que quedar claro que estos principios se aplican también a las relaciones entre las personas trabajadoras de la empresa y las terceras personas relacionadas con la empresa (como clientela y personal de las empresas proveedoras y personas trabajadoras de empresas externas en el marco de acuerdos de colaboración interempresariales -empresas de trabajo temporal y contratistas y subcontratistas de obras y servicios-) dada la posición de garante de la empresa de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras en todos los ámbitos que entran dentro de su poder de disposición.

Además, se aconseja que la declaración imponga explícitamente a todas las personas trabajadoras la obligación de observar la declaración y de velar para que sus compañeros y compañeras sean tratados con respeto y dignidad, indicando las medidas reactivas que, si procede, adoptará la empresa ante conductas abusivas.

Una vez elaborada la declaración, es importante que sea comunicada a todas las personas trabajadoras de la empresa.

Además de la ya mencionada declaración de principios, algunas otras acciones preventivas que podrían llevar a cabo las empresas y que se podrían prever en los convenios colectivos son:

- llevar a cabo campañas de sensibilización y concienciación, para dar a conocer los efectos negativos del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en las relaciones personales y laborales de las personas trabajadoras.
-

---

### 03. Recomendaciones dirigidas a la negociación colectiva para el establecimiento de mecanismos de prevención, de detección y de tramitación de quejas o denuncias en casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo

---

- hacer formación específica en esta materia destinada a todo el personal de la empresa y, más especialmente, al personal directivo y a los mandos intermedios. Esta formación debería tener como finalidad la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral saludable exento de todo tipo de conductas abusivas y sexistas y la garantía de que los participantes son plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la política fijada por la dirección de la empresa. Esta formación podría ser recogida en el plan de acogida.
  - realizar campañas informativas que incluyan sesiones de información a las personas trabajadoras para explicarles sus derechos y las normas jurídicas que las protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para formular quejas o denuncias.
  - analizar la incidencia de este tipo de conductas en la empresa y las características que presenta.
-

---

### 03. Recomendaciones dirigidas a la negociación colectiva para el establecimiento de mecanismos de prevención, de detección y de tramitación de quejas o denuncias en casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo

---

---

#### **2. Procedimiento para la tramitación de quejas o denuncias en casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo**

---

Con respecto al procedimiento o protocolo de actuación ante las quejas o denuncias, sería conveniente que los convenios colectivos o acuerdos colectivos previeran la realización de un diagnóstico de la situación de la empresa previo al establecimiento de un procedimiento claro y preciso. Deberían prever una adecuada regulación del procedimiento con la participación de la representación de las personas trabajadoras.

La elaboración de procedimientos claros y precisos para tratar las quejas o denuncias por acoso sexual y por acoso por razón de sexo es muy relevante, no sólo cuando ya se ha producido el acoso sino también como medida de prevención para evitar justamente que se llegue a producir. Sería conveniente que los convenios colectivos regularan unos procedimientos que garantizaran la resolución de la queja o denuncia de manera eficaz y efectiva fijando unos plazos breves de tramitación del proceso, cuya duración total no debería ser superior a 7 días laborables.

Este procedimiento interno de actuación debe poder ser utilizado igualmente por trabajadores y trabajadoras de empresas externas (empresas de trabajo temporal, empresas contratistas y subcontratistas) que presten sus servicios en los lugares de trabajo de la empresa en la que ejecuten sus servicios las personas presuntamente acosadoras (empresas usuarias o empresas principales).

---

---

### 03. Recomendaciones dirigidas a la negociación colectiva para el establecimiento de mecanismos de prevención, de detección y de tramitación de quejas o denuncias en casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo

---

#### **2.1. Designación de una o más personas reconocidas por ambas partes**

La empresa tendría que designar a una o más personas reconocidas por ambas partes (empresa y conjunto de trabajadores y trabajadoras de la empresa), previa consulta de la representación de las personas trabajadoras o, en el caso de que no haya representación en la empresa, previa consulta del conjunto del personal de la empresa.

Puesto que muy a menudo las personas acosadas sexualmente o por razón de sexo son mujeres, se recomienda que la persona reconocida por las partes sea una mujer.

Esta persona debería tener una formación específica en igualdad de género y riesgos psicosociales y actuaría como persona de apoyo del trabajador o trabajadora presuntamente acosado o acosada y, si procede, como enlace entre este trabajador o trabajadora y el presunto sujeto activo de la conducta de acoso, tratando de buscar una solución.

A continuación se indican las fases que podrían integrar el procedimiento específico para la tramitación de quejas o denuncias en casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

#### **2.2. Presentación de la queja o denuncia**

Esta queja o denuncia formal se presentará por la persona presuntamente acosada o, si procede, por la persona reconocida por las partes ante la dirección de la empresa.

La queja o denuncia debe ser motivada, debe hacerse por escrito y debería tener el contenido mínimo siguiente:

---

### 03. Recomendaciones dirigidas a la negociación colectiva para el establecimiento de mecanismos de prevención, de detección y de tramitación de quejas o denuncias en casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo

- descripción de los hechos que se consideran constitutivos de acoso,
- momento y lugar de los hechos,
- identidad de la persona presuntamente acosada,
- solicitud a la dirección de la empresa de la adopción de medidas adecuadas para poner fin a los hechos.

1 LO 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal y RD 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la LOPD.

La dirección de la empresa debería tener un registro de las quejas formales con todas las garantías que la normativa prevé para el tratamiento automatizado de los datos de carácter personal y para la protección de estos<sup>1</sup>. Los recursos preventivos internos o externos de la empresa deberían poder acceder a este registro.

Finalmente, hay que poner de relieve que muchos convenios colectivos fijan un plazo de 15 días para presentar la denuncia sin precisar la fecha de inicio del cómputo de dicho plazo. Se plantea pues la duda de si esta fecha corresponde a la del inicio de las conductas abusivas -surgimiento del conflicto- o, tratándose de conductas reiteradas y continuadas, corresponde a la de la última conducta de acoso efectuada por la persona acosadora. En todo caso, sólo esta segunda interpretación sería aceptable ya que no se puede exigir la reacción inmediata de la víctima que, a menudo confundida, no conseguirá valorar adecuadamente la gravedad de la situación.

#### 2.3. Comunicación de que se ha interpuesto una queja o denuncia

Una vez la dirección de la empresa tiene conocimiento de la queja o denuncia, debe comunicar que se ha interpuesto dicha queja o denuncia a la representación de las personas trabajadoras, incluidos los delegados y delegadas de prevención, así como a los recursos preventivos internos o externos de la empresa.

En el caso de que se trate de un supuesto de acoso realizado por personas trabajadoras de empresas contratistas o subcontratistas o de empresas de trabajo temporal hacia personas trabajadoras de la empresa principal o empresa



---

### 03. Recomendaciones dirigidas a la negociación colectiva para el establecimiento de mecanismos de prevención, de detección y de tramitación de quejas o denuncias en casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo

---

usuaria, la empresa principal o usuaria debe comunicar a la empresa contratista o subcontratista o a la empresa de trabajo temporal que se ha interpuesto una queja o denuncia para que, una vez aclarados los hechos, si procede, éstas últimas puedan articular su poder disciplinario. Sería recomendable que todas las vías de colaboración y articulación del ejercicio de la potestad disciplinaria constaran en el contrato de puesta a disposición (en el caso de las empresas de trabajo temporal) o en la contrata o subcontrata mercantil (en el caso de empresas contratistas o subcontratistas).

A continuación, la persona reconocida por las partes, con el apoyo de los recursos preventivos internos o externos de la empresa, examinará la queja o denuncia con toda independencia e imparcialidad.

Dicha persona debe comunicar a la persona presuntamente acosadora los hechos que se le imputan para que dicha persona pueda aportar todos los elementos que considere convenientes.

Seguidamente, la persona reconocida por las partes escucha las partes directamente afectadas y, si procede, otras personas que considere necesarias para el examen de la queja o denuncia (ya sean otras personas trabajadoras de la empresa o terceras personas relacionadas con la empresa).

Todo este procedimiento debe hacerse con total garantía de confidencialidad y tanto la persona que presenta la queja o denuncia como las otras personas que han tenido alguna participación durante el examen de la misma deben estar protegidas frente a cualquier tipo de represalias.

#### **2.4. Conclusión del expediente y medidas a adoptar por la empresa**

La persona reconocida por las partes en coordinación con los recursos preventivos internos y externos de la empresa debe realizar un informe. Éste

---

---

### 03. Recomendaciones dirigidas a la negociación colectiva para el establecimiento de mecanismos de prevención, de detección y de tramitación de quejas o denuncias en casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo

---

tiene como finalidad aclarar a la dirección de la empresa la situación existente y proponerle las medidas más adecuadas a adoptar.

En el caso de que se trate de un supuesto de acoso realizado por personas trabajadoras de empresas contratistas o subcontratistas o de empresas de trabajo temporal hacia personas trabajadoras de la empresa principal o empresa usuaria, este informe debe ser comunicado a la empresa contratista o subcontratista o a la empresa de trabajo temporal para que adopte las medidas correspondientes.

En el caso de que sea procedente el ejercicio del poder disciplinario por parte de la empresa, hace falta tener en cuenta que la LOIEMH ha modificado el artículo 54 del TRLET y ha incluido una nueva causa de despido disciplinario: el acoso sexual y el acoso por razón de sexo [art. 54.2 g].

Una cuestión específica que plantea el ejercicio del poder disciplinario en los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo es el de la prescripción de la falta disciplinaria ya que, a menudo, nos encontramos frente a conductas reiteradas y continuadas en el tiempo delante de las cuales la persona afectada tiene por costumbre no reaccionar de forma inmediata poniéndolo en conocimiento de la empresa, ya sea por confusión, ya sea por miedo a ser considerada como una persona intolerante. Incluso, en ocasiones, estas conductas no resultan ilícitas consideradas de forma aislada, de manera que la reacción de la víctima todavía se hace esperar más.

Es preciso aplicar en este punto la doctrina jurisprudencial existente en materia de faltas disciplinarias continuadas que obedecen a una unidad de propósito y que vulneran bienes jurídicos de la misma o análoga naturaleza, debiendo atender a la última conducta lesiva, de manera que únicamente cuando cesa la conducta sancionable empieza el cómputo de la prescripción. Y es que,

---

---

### 03. Recomendaciones dirigidas a la negociación colectiva para el establecimiento de mecanismos de prevención, de detección y de tramitación de quejas o denuncias en casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo

---

en ocasiones, se requiere una valoración global de los diversos comportamientos ya que es el conjunto de todos ellos lo que conforma la conducta ilícita.

Además, como también sostiene la misma jurisprudencia, cuándo se trate de faltas que comportan un ingrediente básico de clandestinidad -cómo sucede frecuentemente en los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo- puesto que el carácter subrepticio y furtivo de la conducta implica la necesidad de una investigación para obtener información de las supuestas irregularidades, el plazo prescriptivo no transcurre hasta que no se obtenga el conocimiento pleno y exacto de los hechos, su naturaleza, alcance y significado, que normalmente viene dado por el resultado de la investigación practicada.

Por otra parte, sería recomendable que desde la negociación colectiva se realizara una tipificación clara de las infracciones y correspondientes sanciones. Debería establecerse un abanico de posibilidades de graduación y precisar muy claramente cuáles son los criterios de diferenciación entre las infracciones graves y las muy graves así como las circunstancias que operan como agravantes, cómo son, por ejemplo, el hecho de valerse de una situación de superioridad jerárquica o el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

#### **2.5. Finalización del procedimiento interno**

Si las conductas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo subsisten una vez adoptadas las medidas propuestas a la dirección de la empresa o si la dirección de la empresa no adopta las medidas adecuadas, la persona afectada puede articular una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y/o interponer una demanda judicial, sin perjuicio de que recurra a estas vías directamente sin recurrir al procedimiento interno (por ejemplo, cuando el empresario o empresaria individual sea el o la protagonista de la conducta abusiva).

---

---

### 03. Recomendaciones dirigidas a la negociación colectiva para el establecimiento de mecanismos de prevención, de detección y de tramitación de quejas o denuncias en casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo

---

La mediación externa a la empresa mediante el recurso a mecanismos extrajudiciales de resolución de conflictos laborales creados por negociación colectiva (como sería el Tribunal Laboral de Cataluña) es una vía permanentemente abierta a las partes afectadas por el conflicto, aunque no parece una vía de solución idónea cuando ya ha finalizado el procedimiento interno y las conductas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo subsisten o cuando la empresa no adopta las medidas adecuadas.

Finalmente, sería conveniente que por negociación colectiva se recordara la posibilidad de utilizar el informe analizando la queja o denuncia y proponiendo medidas como base para la denuncia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y como prueba en el posible juicio.

Barcelona, a 16 de septiembre de 2008

La Comisión de Igualdad y del Tiempo de Trabajo  
del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña

---