CEV CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL COMUNITAT VALENCIANA

KEYexecutive CONSULTING GROUP

"ENFOQUE DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA COMUNITAT VALENCIANA". DIAGNÓSTICO Y RETOS.

CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL DE LA COMUNITAT VALENCIANA (CEV)

ÍNDICE

I. PRESENTACIÓN 3

II. INFORME "ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ÁMBITO TERRITORIAL Y SECTORIAL DE LA ECONOMÍA VALENCIANA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO" 5

2.1. OBJETIVOS 5

2.2. RESEÑA METODOLÓGICA. ÁMBITO DE ESTUDIO 5

2.3. MARCO NORMATIVO DE LA REGULACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 9

2.4. ANÁLISIS DOCUMENTAL DE LA REGULACIÓN DE MATERIAS RELACIONADAS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA COMUNITAT VALENCIANA 32

2.4.1. RESULTADOS DEL ANÁLISIS POR MATERIAS DE LAS CLÁUSULAS RELACIONADAS CON LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO 33

2.4.2. MALAS PRÁCTICAS PARA LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN 61

2.4.3. BUENAS PRÁCTICAS PARA LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN 62

2.5. USO DEL LENGUAJE 65

2.6. CASOS DE BUENAS PRÁCTICAS 66

2.7. CONCLUSIONES. RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS PARA AVANZAR EN EL TRATAMIENTO DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 77

III. INFORME CUALITATIVO "ENFOQUE DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA COMUNITAT VALENCIANA" 83

3.1. OBJETIVOS 83

3.2. METODOLOGÍA 84

3.3. PRINCIPALES RESULTADOS 88

BLOQUE 1. VISIÓN SOBRE EL VALOR Y FUNCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO RELEVANTE PARA LOGRAR LA APLICACIÓN DE LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES. 88

BLOQUE 2. VALORACIÓN RESPECTO A LA SITUACIÓN DE LA REGULACIÓN JURÍDICA DE LA IGUALDAD Y PLANES DE ACTUACIÓN PÚBLICOS EN LA COMUNITAT VALENCIANA. 97

BLOQUE 3. VALORACIÓN DEL TRATAMIENTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA COMUNITAT VALENCIANA 105

BLOQUE 4. OBSTACULOS O FACTORES RESTRICTIVOS PARA PROMOVER LA CONSECUCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA NEGOCIACION COLECTIVA 122

BLOQUE 5. PROPUESTAS DE MEJORA PARA AVANZAR EN LA IMPLANTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA NEGOCIACION COLECTIVA 132

3.4. CONCLUSIONES 140
3.5. PROPUESTAS DE REFLEXIÓN Y DEBATE. LÍNEAS DE ACTUACIÓN 155
3.6. ANEXOS 172
I. Relación de Convenios Colectivos analizados 172
II. Organizaciones y entidades que han participado en el Estudio 179

I. PRESENTACIÓN

En este documento se presenta el desarrollo del "Estudio del enfoque de género en la Negociación Colectiva en la Comunitat Valenciana", realizado por la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV) en colaboración con Key Executive, en el marco del PLAN PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GENERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA COMUNITAT VALENCIANA, con el objetivo de realizar un estudio para tener un conocimiento exhaustivo del tratamiento de la perspectiva de género en los convenios colectivos de aplicación sectorial y territorial en la Comunitat Valenciana, para reconocer el estado de situación y reorientar las estrategias al efecto y diseñar un Plan para promover la igualdad de Género en la negociación colectiva en la Comunitat Valenciana y, finalmente, proponer una serie de reflexiones, recomendaciones y propuestas para su mejora.

Los convenios colectivos constituyen un instrumento relevante para lograr la aplicación de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres; sin embargo, la realidad actual demuestra que el avance del enfoque de género en los convenios es lento y limitado e incluso, a veces, se ha utilizado negativamente.

Ante esta situación, desde la CEV se ha considerado necesario realizar un estudio para tener un conocimiento exhaustivo del tratamiento de la perspectiva de género en los convenios colectivos de aplicación sectorial y territorial en la Comunitat Valenciana para reconocer el estado de situación y reorientar las estrategias al efecto.

La finalidad de este proyecto consiste en analizar y evaluar el grado de cumplimiento de la normativa antidiscriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres en un espacio jurídico determinado: los convenios colectivos laborales de ámbito sectorial, suscritos y vigentes en nuestra Comunidad, para disponer de datos empíricos que permitan argumentar y enunciar las recomendaciones adecuadas para cada uno de los agentes responsables de la negociación en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo.

Para ello se ha llevado a cabo un análisis jurídico comparado del tratamiento de la perspectiva de género en los convenios y este informe se ha ampliado y enriquecido contando con la opinión y valoración de las administraciones competentes, actores de la negociación y personas expertas en la materia observando las dificultades y las áreas de mejora, e identificando y analizando las variables que inciden en este proceso en comparación con otras referencias territoriales.

En este sentido el plan ha dado respuesta a los siguientes objetivos específicos:

- Realizar un análisis de los convenios colectivos en los diferentes sectores más relevantes de la economía valenciana desde la perspectiva de género.

- Analizar el tratamiento en los diferentes ámbitos de la negociación colectiva del derecho de igualdad, conciliación de la vida laboral y familiar, tratamiento de la violencia de género y acoso, Igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo…

- Tomar el pulso a la realidad negocial en materia de igualdad entre mujeres y hombres, detectando las dificultades encontradas y poniendo en valor los logros obtenidos, siendo conscientes de que, a pesar de haber avanzado en esta materia, todavía queda un largo camino por recorrer.

- Proponer como resultado del estudio recomendaciones y propuestas de actuación para mejorar el potencial del convenio colectivo en la divulgación y la aplicación de la igualdad de género abriendo propuestas dirigidas a las administraciones públicas competentes, los interlocutores sociales y las mesas paritarias responsables de la firma de los convenios colectivos sectoriales analizados en este trabajo.

El presente documento recoge los resultados, conclusiones y recomendaciones obtenidas en el informe jurídico documental del tratamiento de género en la negociación colectiva y en el estudio cualitativo de la percepción de los actores sociales y económicos implicados en la materia que ha permitido ampliar, profundizar y enriquecer el análisis jurídico.

Asimismo, se incluyen como anexos de información de interés el anexo I que recoge la relación de convenios colectivos analizados en el ámbito de la Comunitat Valenciana y el anexo II con las instituciones y organizaciones que han colaborado en la realización del estudio.

Finalmente mencionar que el anexo III que recoge todas las tablas del análisis de tratamiento de la perspectiva de género en todos los convenios analizados se ha editado de forma separada debido a su extenso volumen.

Para acabar, desde la CEV estamos convencidos de que este estudio supone una apuesta por fomentar la función de la negociación colectiva para promover la igualdad y no discriminación, prevenir y erradicar el acoso sexual, el lenguaje sexista, la discriminación en la retribución y en las políticas de promoción laboral por razón de sexo, así como analizar la perspectiva de los actores sociales ante la igualdad de oportunidades y la negociación colectiva.

Queremos agradecer el interés y la colaboración activa y responsable de todas las organizaciones y entidades que han participado en este estudio. La CEV está convencida de que sus opiniones y aportaciones han contribuido a mejorar la calidad de los resultados y ponen de manifiesto el compromiso y firme voluntad de todos los agentes implicados, de manera directa o indirecta, en la negociación colectiva en la Comunitat Valenciana, por impulsar el convenio colectivo como un instrumento relevante para lograr la aplicación de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

II. INFORME "ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ÁMBITO TERRITORIAL Y SECTORIAL DE LA ECONOMÍA VALENCIANA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO"

2.1. OBJETIVOS

El objetivo general establecido en este trabajo consiste en analizar el acomodamiento de los convenios colectivos sectoriales de la Comunitat Valenciana a la legislación antidiscriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Para ello, se ha procedido al análisis de 106 convenios colectivos con la finalidad de obtener elementos de juicio suficientes para tratar de exponer el tratamiento que se le da al principio de igualdad de mujeres y hombres, y así poder ofrecer recomendaciones o buenas prácticas en la materia a los distintos intervinientes en la negociación colectiva.

2.2. RESEÑA METODOLÓGICA. ÁMBITO DE ESTUDIO

El ámbito de estudio del informe que nos ocupa está constituido por un total de 106 convenios colectivos sectoriales suscritos en la Comunitat Valenciana, cuya vigencia se extienda entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2018 (Anexo I), siendo la fuente utilizada para la consulta y análisis de los convenios colectivos el Registro de Acuerdos Colectivos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (https://expinterweb.empleo.gob.es/regcon/).

De dichos 106 convenios colectivos, 18 son de aplicación en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana -convenios colectivos autonómicos-, 14 son aplicables en Castellón, 40 en Alicante y 34 en Valencia -convenios colectivos provinciales-.

Estos convenios colectivos analizados incluyen en su ámbito de aplicación a un total de 676.077 trabajadoras y trabajadores, de los cuales 416.143 son hombres y 259.934 son mujeres. Este elemento cuantitativo se tendrá en cuenta de forma transversal a lo largo del informe, y más concretamente, en el análisis de cada convenio colectivo, dado que el mayor o menor número de mujeres empleadas en un sector económico determinado incide necesariamente en las actitudes que deberían adoptar los agentes sociales a la hora de afrontar la negociación colectiva.

En este sentido, en el Anexo I del informe se indica el número de trabajadores y trabajadoras afectados por cada uno de los convenios colectivos analizados, y su segregación por género.

El criterio de selección de los convenios colectivos sectoriales ha sido elegido, principalmente, habida cuenta de que el ámbito de influencia de las organizaciones patronales, así como de los agentes sindicales suele ser más directo en los negociadores y/o negociadoras de convenios colectivos sectoriales, y, además, los contenidos de los convenios de ámbito provincial y autonómicos suelen utilizarse como referentes a transponer en la negociación de convenios colectivos de empresa.

Tras el análisis de los distintos convenios colectivos que constituyen objeto del presente estudio, se han realizado modificaciones en la estructura inicial del informe para dotar de mayor armonía y unidad a los criterios de valoración y la comprensión de los resultados obtenidos, a saber:

Se han reagrupado determinadas materias para otorgar mayor coherencia al análisis del clausulado de los convenios colectivos, especialmente aquellas relacionadas con la conciliación laboral, personal y familiar.

Se ha eliminado del estudio el análisis de cláusulas relativas a la extinción del contrato de trabajo, puesto que en los 106 convenios colectivos escrutados no se ha detectado ninguna cláusula relativa a esa materia.

Se han cohesionado los apartados “Acoso sexual y por razón de sexo” y “Protocolos de acoso”.

También ha sido suprimido el análisis individualizado del seguimiento y vigilancia de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, dado que, al igual que sucede con la extinción del contrato, no existen cláusulas que regulen la materia de forma separada, sino que, en caso de hacerlo, normalmente forma parte de los artículos relativos al acoso sexual y sus protocolos.

EJES ANALÍTICOS DEL INFORME

Los análisis realizados sobre el nivel de cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres por parte de la negociación colectiva a nivel nacional en los últimos años ponen de manifiesto que los convenios colectivos vienen manteniendo, a través de sus cláusulas, cuatro actitudes frente a la discriminación por razón de género y la igualdad de oportunidades:

- Ignorar la existencia de mujeres en el ámbito de aplicación del convenio.
- Discriminar directa o indirectamente por razón de género.
- Transponer o recordar la regulación legal de materias que afectan a la mujer y la prohibición de discriminación por razón de género, con efectos meramente pedagógicos.
- Adoptar acciones positivas que tienden a eliminar la discriminación y restablecer la igualdad laboral.

Además, estas conductas son referidas a cláusulas concretas, no al conjunto de un convenio colectivo, de manera que suele suceder que, en un mismo convenio, coexistan preceptos claramente discriminatorios con otros en los que se afirme rotundamente la prohibición de discriminación.
Partiendo de lo anterior, el análisis de los convenios colectivos sectoriales seleccionados girará en torno a tres grandes ejes:

1) **Identificación del convenio colectivo sectorial**: con la finalidad de conocer el contexto socioeconómico de los convenios a analizar y establecer patrones sectoriales en el tratamiento de la igualdad entre hombres y mujeres, en primer lugar, se expondrán datos generales de carácter descriptivo de las normas convencionales, tales como nombre del convenio, código, agentes firmantes, número de personas afectadas por el mismo, ámbito territorial, ámbito funcional y ámbito temporal.

2) **Clausulado en materia del principio de igualdad de mujeres y hombres**: con la finalidad de llevar a cabo un estudio lógico y segmentado, se analizará el articulado de los convenios colectivos sectoriales seleccionados distinguiendo dos grandes grupos de estudio:

    a. Condiciones de trabajo: esta categoría incluirá el estudio de cláusulas relacionadas con el acceso al empleo; contratación y promoción; maternidad, paternidad y salud laboral; clasificación profesional; retribución salarial; conciliación de la vida profesional, personal y familiar; extinción de la relación laboral; violencia de género; y acoso sexual y acoso por razón de sexo.

    b. Procedimientos y medidas de promoción de la igualdad de género: se estudiará la creación de comisiones de igualdad en los ámbitos de aplicación de los convenios colectivos, el establecimiento de planes de igualdad, la existencia de protocolos de acoso sexual y procedimiento de seguimiento y evaluación del cumplimiento del principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Para analizar estas dos variables de estudio, simplificaremos el esquema de cada materia a tratar en un esquema basado en la naturaleza de sus cláusulas. Dichas cláusulas serán catalogadas de tres formas distintas:

- Cláusulas declarativas: Son aquellas que, simplemente, plasman las previsiones legales en el texto del convenio colectivo sin aportar elementos adicionales.

- Cláusulas de mejora: Son aquellas cláusulas que mejoran la regulación legalmente establecida, ya sea por contener medidas de acción positiva, adaptaciones de la Ley al ámbito de aplicación concreto o regulaciones no previstas legislativamente.

- Cláusulas comprometidas: Se refiere a aquellas cláusulas previstas en convenios colectivos que contravienen lo dispuesto por la legislación laboral vigente, así como a otras que, sin llegar a infringir directamente lo dispuesto en las normas de aplicación, dejan entrever un uso intencional que, en definitiva, afecta negativamente a las mujeres.

3) **Uso del lenguaje:** por último, se intentará detectar una utilización deficiente del lenguaje en la redacción de los convenios colectivos sectoriales desde la óptica de la igualdad entre los hombres y las mujeres. Somos plenamente conscientes de la importancia que reviste, para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la sustitución de un lenguaje androcéntrico por otro inclusivo y no sexista. Sin embargo, dicha perspectiva androcéntrica no puede ser entendida desde la prohibición por discriminatoria, especialmente porque sigue habiendo un debate en abierto sobre su uso continuado desde las propias Academias de la Lengua Española. Aunque sí creemos que la utilización inclusiva de la lengua debe ser tratada desde el punto de vista de su importancia para un cambio sociológico y, por lo tanto, debe ser considerada en un documento como un convenio colectivo, que constituye una herramienta de negociación social. Asimismo, para efectos de delimitación y sistematización del análisis lingüístico del presente informe jurídico, cabe advertir que solamente se pondrá de relieve la utilización discriminatoria del lenguaje cuando, del tenor literal de una determinada cláusula, se desprenda una voluntad inequívoca y directamente encaminada a provocar situaciones discriminatorias.

Los criterios de análisis lingüístico serán los siguientes:

a. Redacción general en masculino, exclusivamente.

b. Denominación de las categorías profesionales en masculino exclusivamente.

c. Denominación de las categorías profesionales en masculino, excepto cuando se hace referencia a profesiones feminizadas.

d. Redacción general del convenio en masculino, excepto cuando se tratan cuestiones que parecen implicar directamente a las mujeres por el rol social adjudicado.

e. Redacción haciendo un uso adecuado del lenguaje.

2.3. MARCO NORMATIVO DE LA REGULACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

La igualdad de género entre hombres y mujeres hoy en día es un principio jurídico que puede parecer lógico y universal. Sin embargo, este ha sido una conquista por parte de las mujeres, quienes han luchado y siguen haciéndolo para lograr una igualdad efectiva de derechos respecto a los varones en todos los ámbitos y poder optar a las mismas oportunidades.

La UNESCO define la igualdad de género como la "igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para mujeres y hombres y para niñas y niños", es decir, "supone que se tengan en cuenta los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres, reconociendo la diversidad de los distintos grupos de personas".

A pesar de que el reconocimiento de igualdad entre hombres y mujeres se empieza a apreciar desde el siglo pasado, no es hasta la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, la cual fue adoptada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas entrando en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981 y siendo ratificada por España en el año 1983, cuando se reconoce expresamente este derecho y queda plasmado de una forma tan notoria. Esta Convención, la cual fue el primer paso que abrió las puertas a una igualdad efectiva y a numerosos textos posteriores, recoge los derechos que todos los Estados que la ratifiquen deben garantizar a las mujeres en una amplia diversidad de materias como puede ser la civil, política, económica y social determinando qué acciones y políticas se deben implantar para su real cumplimiento.

En este mismo ámbito cabe resaltar, también, los avances sobre la igualdad introducidos por conferencias mundiales monográficas, como pueden ser la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

En la Unión Europea, la igualdad es un principio fundamental. Con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros se implanta como un objetivo el cual debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados miembros. Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de género de gran amplitud e importante calado, de las que cabe destacar la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

En el ámbito estatal, la igualdad entre hombres y mujeres es un derecho reconocido en la Constitución de fecha 1978, concretamente en su artículo 14, el cual proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. A su vez, el artículo 9.2 del mismo texto, consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de la persona y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

Centrándonos ahora en el marco legislativo estatal, es con la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, donde se desarrolla y detalla cómo y qué abarca la igualdad entre hombres y mujeres, en los diferentes aspectos en los que puede haber lugar discriminación. Esta Ley es de vital importancia, ya que reúne lo previsto a nivel europeo, adaptándolo a las necesidades de nuestro país.

Debido a la gran importancia que supone el tratar de conseguir la igualdad efectiva y real dentro de la sociedad, a nivel autonómico también se encuentra regulado. En concreto en el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en su Título II, artículos 10 y 11 lo señala expresamente.

En el artículo 11 hace una referencia expresa a la igualdad dentro del ámbito laboral “La Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral”.

A su vez, cabe destacar la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Modificada por la Ley 13/2016, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera, y de organización de la Generalitat. La citada Ley tiene por objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunitat Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunitat Valenciana.

Una vez analizada la regulación en materia de igualdad de una forma genérica, se va a detallar la normativa aplicable a cada una de las variables que se han analizado en este informe, conforme a la metodología utilizada.

IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

El conjunto de la ciudadanía española es igual ante la Ley, y según como se expresa en la Constitución Española, nadie puede sufrir discriminación por ninguna causa, ni por raza, religión, opinión y para el caso que estamos tratando, ni por sexo o género, según como se regula en el artículo 14; y concretamente en sus artículos 9.2 y 10.2, que recogen la defensa de la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo.

Pero esta protección de la igualdad a nivel estatal no es la única que existe, y cabe destacar la mayoría de las normas que regulan la igualdad de trato son de ámbito europeo.

Cronológicamente ordenadas cabe destacar:

En primer lugar, la Directiva 76/207/CEE de 9 de febrero de 1976 la cual en su artículo 2, señala que "El principio de igualdad de trato en el sentido de las disposiciones siguientes, supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familiar.".

En segundo lugar, cabe resaltar la ya citada Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 18 de diciembre de 1979, concretamente el art. 4.1, que señala "La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato."

Por otra parte, la Carta comunitaria de los Derechos Sociales fundamentales de los trabajadores de 9 de diciembre de 1989 señala en su artículo 16 que "Debe garantizarse la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Debe desarrollarse la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres".

Además, el Protocolo sobre política social, anexo al Tratado de Maastricht (1992) en sus artículos 2.1 y 6.3 resalta que uno de los objetivos de la Comunidad y de los Estados miembros es conseguir una igualdad de oportunidades en el mercado laboral y la igualdad de trato en el trabajo entre hombres y mujeres. A su vez, el art. 6.3 de este mismo texto, prevé que cada Estado Miembro pueda adoptar las medidas que considere oportunas que pueden llevar aparejadas ventajas determinadas a las mujeres, con el objetivo de facilitar a este colectivo el acceso a ejercicios profesionales o para compensar algún impedimento en sus carreras profesionales.

En este mismo sentido se pronuncia el Tratado de Ámsterdam de 1997, concretamente su artículo 141.4, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea de diciembre del año 2000, en su artículo 23 y la Directiva 2002/73/CEE de 23 de diciembre de 2002 en su artículo 2.8. Estos tres textos, prevén también la posibilidad de los Estados Miembros de adoptar medidas que aporten ventajas concretas destinadas a facilitar al género menos representado, en este caso las mujeres, en el ejercicio de actividades profesionales o compensar desventajas en sus carreras profesionales.
Por último, es con la Directiva 2006/54/CE de 5 de julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, con la que se refunde en un nuevo y único texto lo previsto en las Directivas 76/207/CEE y 2002/73/CEE en lo referente al principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Esta nueva directiva, deroga las anteriormente citadas a partir del año 2009.

Esta Directiva, mantiene la dinámica de las normas que le preceden, como se aprecia en su artículo 3: "los Estados Miembros podrán mantener o adoptar las medidas indicadas en el art. 141, apartado 4 del Tratado con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral".

Pasando ya al ámbito estatal y autonómico valenciano, los textos normativos prevén en su articulado la posibilidad de adoptar medidas por parte de los Poderes Públicos para ayudar a los colectivos con mayor dificultad en el mercado laboral. Por ejemplo, el artículo 10.4 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana que señala "La Generalitat, en el marco de sus competencias y mediante su organización jurídica, promoverá las condiciones necesarias para que los derechos sociales de los ciudadanos valencianos y de los grupos y colectivos en que se integren sean objeto de una aplicación real y efectiva."

Sin embargo, la legislación tanto estatal como autonómica va más allá, y por ejemplo con el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se recoge en su artículo 17.3 la posibilidad de adoptar medidas para erradicar la desigualdad, detallando algunas que se podrían aplicar como puede ser, ofrecer subvenciones o desgravaciones, para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores y trabajadoras que encuentren dificultades para acceder al mercado laboral, como es el caso de las mujeres.

Además, la Ley Orgánica 3/2007 en sus artículos 11 y 43, amplia la posibilidad de que sean los Poderes Públicos los únicos en adoptar estas medidas ampliando esta facultad a las personas físicas y jurídicas privadas: "con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso."

Esta Ley, aparte de lo expresado anteriormente, indica que el principio de igualdad de trato es aplicable tanto en el ámbito privado como en el caso de empleo público. Además, hace una explicación de dos conceptos muy relevantes en la materia que estamos tratando, que son la discriminación directa y la indirecta, quedando de esta manera:

- La discriminación directa viene recogida en el art. 6.1 de esta Ley y hace referencia a "la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable". A mayor abundamiento el artículo 8 explícitamente señala que "Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad."

- En cuanto a la discriminación indirecta por razón de sexo, también viene regulada en el artículo 6 en su apartado segundo, el cual la define como "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados".

Por otra parte, con esta Ley se incorpora lo previsto en ámbito europeo en las Directivas, en concreto la ya mencionada Directiva 2002/73/CEE, aplicando el principio de igualdad en los diferentes ámbitos del ordenamiento español, haciendo especial referencia al ámbito laboral. En la Exposición de Motivos de la Ley, expresamente indica que "la Ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido". En este sentido se redacta el artículo 43.

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El acoso y el acoso sexual tiene la misma definición en toda la Unión Europea, según la Directiva 2002/73/CE de 23 de septiembre aprobada por el Parlamento Europeo, la cual define el acoso en su artículo 2.2 párrafo 3º como "la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo" y el acoso sexual, en el párrafo 4º como "la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo". Además, el artículo 2.3 detalla que "el acoso y el acoso sexual" en la referida Directiva "se considerarán discriminación por razón de sexo y por tanto se prohibirán" y señala que el "rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o sumisión al mismo no podrá utilizarse para tomar una decisión que le afecte".

Las Naciones Unidas y numerosos tratados internacionales han reconocido el acoso sexual como una forma de discriminación y violencia contra las mujeres.

Cabe resaltar en este apartado la Resolución 48/104 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, relativa a la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, la cual define la violencia contra las mujeres e incluye el acoso sexual. Señala que se debe prohibir toda práctica que pueda englobar acoso sexual en el trabajo, en las instituciones educacionales y en otros lugares (art. 2.b), y alienta a que se establezcan sanciones penales, civiles, y otros tipos de sanciones administrativas y que se trate de instaurar medidas preventivas con el fin de eliminar o evitar la violencia contra las mujeres (art. 4.d-f).

Por otra parte, en el párrafo 178 de la Plataforma de Acción de Beijing, se incluye el acoso sexual como una forma de discriminación y de violencia contra las mujeres, y pide a los diversos agentes, como el gobierno, el empresariado, los sindicatos y la sociedad civil, que garanticen que los gobiernos promulguen y hagan cumplir leyes sobre acoso sexual y que quienes empleen elaboren políticas y estrategias de prevención para combatir el acoso.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha confirmado que el acoso sexual es una forma de discriminación sexual incluida en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) C. 111 de 1958.

Por otra parte, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea consagra específicamente el derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo, y como ya hemos mencionado anteriormente, su artículo 23 obliga a los Estados a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

Este principio se ha ido ampliando mediante diversas directivas que profundizan sobre el acoso sexual, como es el caso de la Directiva 2006/54/CE relativa a la igualdad de oportunidades en el empleo y la Directiva 2004/113/CE relativa a la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios. Ambas directivas exigen a los Estados miembros que incorporen en la legislación nacional los siguientes principios para eliminar el acoso sexual:

- La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea prohíbe la discriminación por razón de sexo y consagra el derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, incluidos el empleo, el trabajo y la retribución, la formación profesional, y el acceso a bienes y servicios;
- Dejar claro que el acoso sexual constituye discriminación por razón de sexo;
- Prohibir, como mínimo, el comportamiento que coincida con la definición que establecen las directivas sobre acoso sexual en el lugar de trabajo y en el acceso a bienes y servicios;
- Alentar a los empleadores a que tomen medidas para combatir todas las formas de discriminación sexual y prevenir el acoso en el lugar de trabajo.

Además, en el ámbito estatal, la propia Constitución recoge cómo hay que actuar frente al acoso por razón de sexo. Cabe resaltar el ya tratado artículo número 9.2 que determina que los Poderes Públicos están obligados a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y de los grupos que se integran sean reales y efectivas.

Por otra parte, es muy significativo para este apartado también los artículos 15 y 18. El primero de los preceptos garantiza la integridad física y moral de las personas, mientras que el segundo garantiza el derecho al honor y a la propia imagen. Mientras de una forma más general, también es conveniente citar los artículos 35.1 el cual reconoce el derecho al trabajo, el 24 que regula la tutela judicial efectiva y por último el 40.2 que trata la seguridad y la higiene en el trabajo.

Por otro lado, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, reconoce el derecho de las personas a una protección eficaz en materia de seguridad y salud mientras se encuentran trabajando. Es por ello, que se determina en su artículo 14 como deber del empresario, proteger a los trabajadores y trabajadoras de cualquier tipo de riesgo laboral, donde se incluye el acoso. Es en la Ley 3/2007 en su artículo 48, donde se recogen medidas específicas para evitar situaciones de acoso, señalando textualmente que "las empresas deberán 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 dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este".

Además, recomienda la fijación de medidas como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas y acciones de formación, para combatir el acoso.

Interesa destacar que la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, en su artículo 177.1, reconoce la legitimación para la tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, de cualquiera que haya visto lesionados sus derechos, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso. Por otra parte, el art. 96.1 del citado texto, trata la carga de la prueba a la parte demandada en casos de discriminación, "En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad".

En último lugar el Código Penal tipifica el acoso como un delito siempre que se dé en "el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual" en el artículo 184 y le establece una pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

CONDICIONES DE EMPLEO Y CONDICIONES DE TRABAJO

En este apartado se incluyen diferentes aspectos, que hacen referencia a la contratación y extinción del contrato e inicio y fin de la actividad laboral, incluyendo a su vez aspectos como la retribución, las vacaciones, la clasificación profesional o la jornada.

Quizá el mayor riesgo a la hora de sufrir discriminación en el ámbito laboral sea en el momento de la contratación, ya que, al no existir todavía una relación laboral formal, no hay una protección efectiva de los derechos que tiene todo trabajador o trabajadora. Pero no es el único momento en el que quizá las mujeres estén más desprotegidas, como es el caso del "techo de cristal", entendido como una serie de barreras veladas que dificultan o impiden el ascenso de las mujeres en sus carreras laborales.

Cabe destacar en este apartado el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) del año 1958 número C111. Los Estados parte de dicho Convenio se comprometen a promover la legislación que prohíbe todo tipo de discriminación y exclusión en cualquier forma, incluso, "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación" (art.1.a).

Con la base jurídica del artículo 13 del Tratado de la Comunidad Europea, se aprobaron en el año 2000 dos directivas, en primer lugar, la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, que aborda tal principio en diversos ámbitos; en segundo lugar, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que pretende luchar contra las discriminaciones basadas en la religión o convicciones, la discapacidad, la edad y la orientación sexual.

Mediante las medidas incluidas en esta Ley se adecua la legislación española a estas dos directivas procediendo a su transposición a nuestro derecho.

Por otra parte, la Directiva 2002/73 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, la cual reforma a la Directiva 76/207/CEE relativa al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Uno de los preceptos que modifica es el artículo 3, el cual es de vital importancia para la regulación estatal:

"1. La aplicación del principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo en las condiciones de acceso, incluidos los criterios de selección, a los empleos o puestos de trabajo, cualquiera que sea el sector o la rama de actividad y a todos los niveles de la jerarquía profesional.

2. Para ello los Estados miembros tomarán las medidas necesarias a fin de que:

a) se supriman las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato;
b) se anulen, puedan ser declaradas nulas o puedan ser modificadas, las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato que figuren en los convenios colectivos o en los contratos individuales de trabajo, en los reglamentos internos de las empresas, así como en los estatutos de las profesiones independientes;
c) se revisen aquellas disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato, cuando el deseo de protección que las inspiró en un principio no tenga ya razón de ser; y que, respecto a las disposiciones convencionales de esa misma naturaleza, las partes sociales sean invitadas a proceder a las oportunas revisiones."

Por otra parte, es relevante en esta materia la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo de 5 de julio relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, cuyo objetivo es garantizar que estos principios se apliquen. En su Título II, a modo de disposiciones específicas, trata la igualdad de trato con la consiguiente prohibición de discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción, en las condiciones de trabajo, en la retribución y en los regímenes profesionales de la seguridad social.

Viendo ahora la legislación estatal que regula este aspecto, hay que irse a la Ley Orgánica 3/2007 concretamente a su artículo 5 que señala:

"El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado."

Gracias a esta Ley, el Estatuto de los Trabajadores recoge en su artículo 17.4 la acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a empleo. A su vez, el Estatuto también recoge de una forma expresa como un derecho del ámbito laboral básico el no ser discriminado directa o indirectamente para el empleo o una vez ya contratados por razón del sexo, y en el artículo 16.2, defiende el principio de igualdad en el acceso al empleo cuando el ingreso al trabajo se lleva a cabo mediante agencias de colocación sin fines lucrativos.

A su vez, el Estatuto de los Trabajadores trata la discriminación en este ámbito de forma expresa en multitud de sus preceptos, siendo los siguientes los más significativos:

- En el artículo 22.3 señala que "la definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres".

- En el artículo 23.2 referido a la promoción y formación profesional en el trabajo se detalla que "la negociación colectiva pactará los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo."

- En el artículo 24.2, relativo a los ascensos y a la promoción profesional, "se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación".

- En el artículo 28 se regula la igualdad de remuneración por razón de sexo, concretamente se señala que "el empresario está obligado 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 extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella".

En cuanto a la igualdad frente al salario, cabe mencionar el Convenio nº 100 de 1951 de la Oficina Internacional del Trabajo, relativo a la igualdad entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor el cual recoge en su artículo 1.b) que "la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo".

La normativa europea por su parte también regula la igualdad salarial en numerosas Directivas, de la que resalta la Directiva de 5 de julio de 2006, ya que en su Artículo 4 determina que "para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución".

La Ley del Estatuto de los Trabajadores incluye el concepto "trabajo de igual valor" con la Ley 11/1994 de fecha 19 de mayo y el término "retribución" sustituyendo a "salario" con la Ley 33/2002 de 5 de julio, la cual transpone la Directiva 75/117/CEE, que viene a sustituir el principio de igualdad salarial, incorporando la igualdad retributiva.

En cuanto a la materia tratada en este informe, es muy relevante destacar el artículo 38.3 segundo párrafo el cual dice así "Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan." Esta medida se implantó en el Estatuto de los Trabajadores con la Ley Orgánica 3/2007, con lo que se conseguía garantizar el derecho al disfrute de todos los días de vacaciones de forma íntegra.

Además, se entiende como una infracción muy grave "Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores/as en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores/as como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación", según como queda establecido en el art. 8.12 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social, RD Legislativo 5/2000 de fecha 4 de agosto, igual que el artículo 16.2 de la LISOS, estableciendo sanciones económicas en ambas leyes.

En este apartado, también se debe incluir la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, la cual prevé la protección en los casos de discriminación. En su artículo 2.f se cita que "Los órganos jurisdiccionales del orden social, por aplicación de lo establecido en el artículo anterior, conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan:
f) Sobre tutela de los derechos de libertad sindical, huelga y demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de la discriminación y el acoso, contra el empresario o terceros vinculados a éste por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios;"

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

La conciliación de las esferas familiar y laboral es una estrategia que tiene como objetivo garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres. Busca lograr un sistema social y económico donde todos los trabajadores y trabajadoras puedan compatibilizar su vida profesional y su vida personal y familiar, garantizando así una calidad de vida óptima.

La realidad es que quienes ven más complicada la conciliación de su vida privada con la laboral, hoy y a lo largo de la historia, son estadísticamente las mujeres, por ser ellas las que mayoritariamente se han hecho cargo del cuidado de criaturas y familiares, debido a los roles y estereotipos de género cristalizados socialmente y que han generado desigualdades estructurales, como la naturalización de que las labores domésticas y de cuidados son responsabilidades exclusivas de las mujeres. Es por ello por lo que son necesarios cambios que introduzcan modelos de organización que apoyen una conciliación de los distintos ámbitos de la vida de una persona y la distribución igualitaria de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, fomentando así transformaciones sociales.

Tales cambios deben ser pensados y articulados con colaboración de todos los agentes sociales, administraciones públicas, sindicatos, y empresas con tal de alcanzar la igualdad en el ámbito laboral.

Cada vez son más las empresas que defienden que los trabajadores y trabajadoras rinden más en su puesto de trabajo cuando tienen las necesidades de su esfera privada totalmente cubiertas.

Quizá las materias más significativas dentro de este apartado sean las referidas a las suspensiones, permisos, excedencias y reducciones de jornada, las cuales se regulan ampliamente en la legislación española.

Sin embargo, esta materia ha sido defendida y tratada ya anteriormente.

En primer lugar, la Organización Internacional del Trabajo, ha venido defendiendo la maternidad de las mujeres en un Convenio de 1919 (Convenio Núm. 3) adoptado por la Primera conferencia Internacional del Trabajo de 1919. Cabe destacar que este Convenio fue el primero ratificado por España, en julio del año 1923, revisándolo en dos ocasiones:

En el año 2000 fue la última revisión, con el objetivo de “de seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo y la salud y la seguridad de la madre y el niño, y a fin de reconocer la diversidad del desarrollo económico y social de los Estados miembros, así como la diversidad de las empresas y la evolución de la protección de la maternidad en la legislación y la práctica nacionales” y “teniendo en cuenta la situación de las mujeres trabajadoras y la necesidad de brindar protección al embarazo, como responsabilidad compartida de gobierno y sociedad”.

Por otra parte la Organización Internacional del Trabajo también ha previsto la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el año 1965, con una Recomendación no vinculante (número 123 de 22 de junio de 1965) dirigida a los Estados Miembros, referida al empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, advirtiendo que muchas mujeres tienen dificultades a la hora de compaginar su vida personal y familiar, y proponiendo una adaptación social para intentar combatir este grave problema.

Además, en el año 1981 con el Convenio número 156, la Organización Internacional del Trabajo se vuelve a tratar la situación de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Principalmente se basa en la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres. Este Convenio, subraya que "los Estados Parte reconocen que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia". Por otra parte, señala la necesidad de aplicar a todas las ramas de la actividad económica y a todas las categorías la igualdad efectiva de oportunidades y trato entre los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

La Unión Europea ha desarrollado una serie de Directivas, para obligar a los Estados Miembros a introducir en sus normativas medidas con el fin de mejorar la conciliación laboral y familiar. Destacan las siguientes:

- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada.

- Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996, la cual hace referencia al permiso parental, el cual fue tratado en el Acuerdo marco sobre el permiso parental de fecha 14 de diciembre de 1995 entre UNICE, CEEP y CES. En este Acuerdo, se fijan las disposiciones mínimas para facilitar la conciliación de los trabajadores que son padres o madres, con empleo remunerado, señalando en la cláusula 2.1 que se debe conceder "de un derecho individual a un permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder ocuparse del mismo durante al menos un mínimo de tres meses hasta una edad determinada que pueda ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros y/o los interlocutores sociales". Cabe también resaltar la cláusula 3.1, que dice así "los Estados miembros y/o los interlocutores sociales adoptarán las medidas necesarias para autorizar a los trabajadores a ausentarse del trabajo, conforme a la legislación, los convenios colectivos y/o los usos nacionales, por motivos de fuerza mayor vinculados a motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador".

Con la Directiva 2010/18/CE, se revisa el mencionado acuerdo mejorando varias disposiciones contenidas en el acuerdo anterior, particularmente en lo que respecta a: la ampliación del periodo de permiso parental, que pasa de tres a cuatro meses, y su refuerzo como derecho individual mediante una disposición que hace intransferible una parte del periodo de permiso; el reconocimiento del papel que desempeñan los ingresos en la decisión de hacer uso del permiso parental, aun cuando las cuestiones en materia de ingreso relacionadas con el permiso parental sean competencia de los Estados miembros; el derecho de los trabajadores a solicitar condiciones de trabajo flexibles al reincorporarse después de un permiso y; la posibilidad de que sean los Estados miembros y/o los interlocutores sociales quienes fijen los plazos del preaviso que deben dar los trabajadores cuando desean ejercer su derecho al permiso parental.

- Directiva 2002/73/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, la cual complementa la Directiva 92/85/CEE y modifica la Directiva 76/207/CEE en algunos de sus apartados.

Se da una redacción nueva al art. 2.7:
"La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las disposiciones relativas a la protección de la mujer, en particular referida al embarazo y la maternidad. La mujer en permiso de maternidad tendrá derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en términos y condiciones que no le resulten menos favorables y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia. Un trato menos favorable dispensado a una mujer en relación con su embarazo o su permiso de maternidad en el sentido de la Directiva 92/85/CEE constituirá discriminación en el sentido de la presente Directiva."

- Directiva 2006/54/CE de 5 de julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, refundiendo lo fijado en las Directivas 76/207/CEE y 2002/73/CEE, de los que cabe mencionar el artículo 15 y 16.

Por otra parte, la Resolución del consejo de Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, de fecha 29 de junio de 2002 (DOUE C 218/02 de 31 de julio de 2002). Señala que "el objetivo de la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar, de forma paralela con el objetivo de la participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones, constituyen dos supuestos especialmente importantes para la igualdad entre hombre y mujer".

Además, en su artículo 2, insta algunos medios para conseguir la igualdad efectiva:

- La necesidad de compensar las desventajas de las mujeres en las condiciones de acceso y participación en el mercado de trabajo y la desventaja de los hombres en las condiciones de participación en la vida familiar, derivada de prácticas sociales que presuponen el trabajo no remunerado relacionado con los cuidados de la familia como responsabilidad principal de las mujeres y el trabajo remunerado inherente a la vida económica como responsabilidad de los hombres.

- La igualdad de trato entre padres y madres trabajadoras, en particular en cuanto a la necesidad de ausentarse del lugar de trabajo para atender a hijos y/o hijas u otras personas que dependen.

- La participación equilibrada de mujeres y hombres tanto en el mercado de trabajo como en la vida familiar, porque es una ventaja tanto para los hombres como para las mujeres y constituye un elemento indispensable para el desarrollo de la sociedad, la maternidad, la paternidad y los derechos de los niños y niñas. Y porque son valores sociales eminentes que la sociedad, los Estados miembros y la Comunidad Europea deben proteger.

- El derecho de las mujeres y los hombres a compaginar, sin discriminación por razón de sexo, la vida profesional, familiar y personal.

- La necesidad de llevar a cabo un enfoque global e integrado de la articulación de la vida profesional y familiar como un derecho de los hombres y de las mujeres y un factor de realización personal en la vida pública, social y familiar y privada, "un valor social de importancia y una responsabilidad de la sociedad, de los Estados miembros y de la Comunidad Europea".

Por último, la ya mencionada Ley 3/2007 en su Título IV en el Capítulo II en su artículo número 44 cita los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

- Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

- El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

- Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

En cuanto a la regulación jurídico-laboral de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, vamos a describir de forma individualizada su regulación.

PERMISOS POR NACIMIENTO DE HIJA O HIJO

El permiso por nacimiento de hijo o hija se encuentra previsto en el art. 37.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, al indicar que "El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: b) Dos días por el nacimiento de hijo […]".

Asimismo, el mismo artículo reconoce una ampliación del permiso en dos días más cuando, con motivo del nacimiento, el trabajador o trabajadora deba hacer un desplazamiento.

PERMISO POR EXÁMENES PRENATALES Y PREPARACIÓN AL PARTO

Por su parte, el apartado f) del mismo art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho a un permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad.

REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL DE MENORES Y FAMILIARES

La reducción de jornada por guarda legal está regulada en el Estatuto de los Trabajadores del año 2015, en su artículo 37.6, el cual cita expresamente que:

"*Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.*

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa."

Por lo que, en resumidas cuentas, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no tenga ningún ingreso por actividad retribuida, podrá reducir su jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Además, se amplía esta posibilidad a los casos de quien cuide de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por motivos de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe ninguna actividad retribuida y a quien precise cuidar durante la hospitalización y tratamiento continuado de un menor a su cargo con enfermedad grave, que conlleve una hospitalización larga y requiera necesariamente de su cuidado, hasta que el menor cumpla dieciocho años.

PERMISO Y REDUCCIÓN DE JORNADA EN CASO DE NACIMIENTO DE HIJO/A PREMATURO O QUE DEBA PERMANECER HOSPITALIZADO

Esta medida de conciliación se encuentra regulada en el art. 37.5 del vigente Estatuto de los Trabajadores, y fue introducido mediante la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Se reconoce un permiso retribuido de una hora al día para los casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deben permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Además, de forma acumulativa a dicho permiso retribuido, tendrán derecho a una reducción de jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional del salario.
Estas medidas podrán ser disfrutadas tanto por el padre como por la madre del/la recién nacido/a.

EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS/AS Y FAMILIARES

El artículo 46.3 del mismo cuerpo normativo establece que “los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa”.

Además, cuando se den supuestos de familias que tengan reconocida oficialmente la condición de numerosa, la reserva del puesto de trabajo se ampliará hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa general, y hasta un máximo de 18 cuando sea de categoría especial.

REDUCCIÓN DE JORNADA DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, introdujo el antiguo apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores de 1995, actualmente regulado en el apartado 8 del texto de 2015. Este artículo reconoce a las trabajadoras víctimas de violencia de género el derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos, o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En relación con la concreción horaria y la determinación de los derechos descritos en los apartados f), g), h) y j), el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores establece que corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

Por último, el art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores establece que "el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella".

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD

El artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores reconoce como causa de suspensión del contrato de trabajo la maternidad y la adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.

Dicha suspensión, se regula posteriormente en el artículo 48.4 del siguiente modo: "*En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.*

No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado 7. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre. En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle".

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR PATERNIDAD

La suspensión del contrato por paternidad está regulado y reconocido en el artículo 45.d) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los permisos de paternidad, en los últimos años, han sido modificados, siempre aumentando los períodos de disfrute. En enero del año 2017, el permiso de paternidad aumentó de 13 días a cuatro semanas. Sin embargo, los cambios normativos realizados por los Presupuestos Generales del Estado del año 2018 relativos a la prestación por paternidad han supuesto dos novedades importantes en caso de nacimiento de hijo desde el 5 de julio de 2018:

Se ha ampliado el permiso por paternidad a cinco semanas, siendo posible que la última semana, previo acuerdo con la empresa, pueda disfrutarse en otro momento dentro de los nueve meses siguientes al nacimiento.

Por lo que los permisos por paternidad para los trabajadores quedan de esta manera: en primer lugar, tienen derecho a un permiso retribuido por la empresa de 2 días como mínimo (ampliable por convenio colectivo) regulado en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores actual, y, por otro lado, derecho a suspender el contrato de trabajo durante cinco semanas (ampliables en dos días más por cada hijo, en casos de parto múltiple).

Esta novedad que mejora la situación de paternidad, ya se encuentra recogida en el art. 48.7 del Estatuto de los trabajadores, modificado tras los Presupuestos, y ampliando este permiso a 5 semanas.

Este permiso se aplica del mismo modo para los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (art, 45.1 d) Estatuto de los Trabajadores), teniendo el trabajador los mismos derechos descritos anteriormente.

Esta suspensión podrá ser en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial con un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y como quede fijado reglamentariamente, siendo el régimen de jornada establecido el mismo para todo el período de suspensión incluso para esa semana que se puede disfrutar separadamente.

Los permisos por paternidad son intransferibles a la madre. Pero en el caso de que sea la madre quien quiera transferir su derecho de suspensión por maternidad, a partir de la sexta semana, puede transferirle el resto al otro progenitor acumulándolo a lo que ya tiene el progenitor de permiso por paternidad, sin reducción alguna.

Por último, como algo que resaltar, hay que indicar que el disfrute de permisos retribuidos en los casos de nacimiento de hijo/a empezarán siempre el primer día laborable.

En cuanto a la retribución para el período de suspensión de paternidad, hay que remitirse a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su artículo *133 decies*, la cual indica que la prestación económica en el caso de paternidad consistirá en un subsidio que se determinará en la forma establecida por el artículo *133 quáter* para la prestación por maternidad, y podrá ser denegada, anulada o suspendida por las mismas causas establecidas para esta última.

Por lo tanto, la prestación económica en los casos de paternidad se estará a lo previsto para la maternidad, es decir a lo regulado en el artículo *133 quáter* de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 3/2007, que indica que consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. Por lo tanto, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

Por su parte, también el artículo 179 de la Ley General de la Seguridad Social, indica que: "*La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.*

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR VIOLENCIA DE GÉNERO

El vigente Estatuto de los trabajadores en su artículo 45.1 apartado n) regula expresamente, que la decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género es una de las causas de suspensión del contrato de trabajo.

Además, el artículo 267.1 b) 2º del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, indica que se encontrarán en situación legal de desempleo, cuando se suspenda el contrato, "Por decisión de las trabajadoras víctimas de violencia de género al amparo de lo dispuesto en el artículo 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores".

Finalmente, lo mencionado está previsto en la Ley 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en su artículo 21 apartados 1, 2 y 3, que remite a lo expuesto en el Estatuto de los trabajadores.

"*1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.*

2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstos en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo."

PERMISO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR LACTANCIA

El artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores aprobado en el año 2015, dentro del apartado de descanso semanal, fiestas y permisos, regula el permiso retribuido para los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d) para la lactancia del menor, hasta que este cumpla nueve meses.

En esta situación, los trabajadores/as tendrán un derecho a una hora de ausencia de su puesto de trabajo, pudiendo ser dividido este permiso en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Por otra parte, ofrece una alternativa señalando que "*quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella*".

Además, el art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores del año 2015, recoge que "*en el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario."*

Cabe señalar que este permiso se puede disfrutar tanto si la lactancia es natural como artificial y que la concreción horaria y duración del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponde al trabajador o a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria de trabajo, según lo previsto en el artículo 37.7 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Si el empresario y el/la trabajador/a no llegasen a un acuerdo sobre concreción horaria para este permiso, se seguirá el procedimiento establecido en el art. 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, para reclamación de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente, dando prioridad a lo decidido por el trabajador o trabajadora siempre que esté dentro del límite de su jornada laboral.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LACTANCIA

El primer artículo que cabe resaltar en este apartado es el 45. e) del Estatuto de los Trabajadores del año 2015, el cual recoge el riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, como una causa de suspensión del contrato de trabajo.

Por otro lado, el artículo 48.8 del Estatuto de los trabajadores del año 2015 señala que es con reserva de puesto de trabajo la suspensión del contrato de trabajo, para los supuestos de riesgo durante el embarazo.

Expresamente dice así: "*En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.*"

A su vez, a lo largo del texto normativo mencionado, aparecen más situaciones en las que el riesgo durante el embarazo y la lactancia suponen un hecho relevante en el momento de tomar decisiones, como, por ejemplo:

En el caso de contratos formativos, regulado en el artículo 11.1 b) se indica que las situaciones de riesgo durante el embarazo y el riesgo durante la lactancia (entre otros) se interrumpe el cómputo de la duración del contrato. También se encuentra esto recogido, en la disposición adicional segunda de este texto, que dice así: *"Asimismo, en estos contratos las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad no interrumpirán el cómputo de la duración del contrato."*

En los períodos de prueba, regulado en el artículo 14.3 del Estatuto de los Trabajadores, las situaciones de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia (entre otros) que afecten al trabajador mientras se encuentra en periodo de prueba, interrumpen el cómputo de este, siempre que haya acuerdo entre las partes.

Cuando se produce la extinción de un contrato por causas objetivas, el artículo 52 d), indica que no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias debidas al riesgo durante el embarazo y la lactancia.

El art. 53.4 a) resalta que será nula la decisión extintiva objetiva de un contrato de trabajo, mientras un trabajador/a se encuentre en situación de suspensión por riesgo de embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

Por otra parte, en el caso de despido disciplinario en su artículo 55.5 a), indica que es nulo el despido, en los casos de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

En cuanto a la retribución, en casos de riesgo por el embarazo, hay que estar a lo previsto en el artículo 134 de la Ley de Igualdad 3/2007 que expresamente dice así:

"*A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.*

La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales."

2.4. ANÁLISIS DOCUMENTAL DE LA REGULACIÓN DE MATERIAS RELACIONADAS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA COMUNITAT VALENCIANA

Como ya hemos visto, el convenio colectivo constituye la fuente normativa más representativa del Derecho del Trabajo, que, además, nace de la negociación de los trabajadores/as y los empresarios/as y va encaminada a conseguir acuerdos sobre las distintas vicisitudes del contrato de trabajo y los derechos y obligaciones en las relaciones laborales.

El objeto del presente estudio consiste en escrutar y determinar el nivel de cumplimiento normativo en materia de igualdad de mujeres y hombres en los convenios colectivos de ámbito sectorial de la Comunitat Valenciana, cuya vigencia inicial se extienda, como mínimo, desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018, o cuya prórroga continúe vigente a fecha de la emisión del presente informe.

Los convenios colectivos sectoriales analizados en el presente informe son los 106 que resultan de aplicación en cada una de las provincias de la Comunitat Valenciana, así como aquellos otros de ámbito territorial autonómico.

De dichos convenios colectivos, 40 corresponden al ámbito territorial provincial de Alicante, 14 al de Castellón y 34 al de Valencia. Por su parte, los 18 convenios colectivos restantes tienen carácter autonómico.

En estos 106 convenios colectivos sectoriales se incluyen un total de 1.465 cláusulas que, de forma más o menos intensa, regulan cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo y género. Del número total de cláusulas, 837 (el 57%) son meramente declarativas, es decir, que simplemente transponen la previsión legal que resulta aplicable; 599 cláusulas (41%) mejoran las previsiones legales, aportando contenidos que, en principio, potencian la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo; y 29 cláusulas (2%), por el contrario, comprometen dicho principio constitucional, ya sea de forma directa –por ser contraria a una disposición legal-, ya sea de manera indirecta –sin contravenir la legalidad, propicia situaciones que perpetúan la desigualdad entre hombres y mujeres.

En el Anexo III pueden observarse los resultados del análisis comparado de cada convenio colectivo, que, a su vez, se encuentran agrupados en cada anexo por su ámbito territorial provincial o autonómico.

Tras definir el mapa distributivo de las tipologías de cláusulas, pasamos a describir la distribución de las cláusulas atendiendo a las distintas materias a analizar desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

2.4.1. RESULTADOS DEL ANÁLISIS POR MATERIAS DE LAS CLÁUSULAS RELACIONADAS CON LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

1. CONDICIONES DE TRABAJO

Del número total de cláusulas detectadas referidas a la igualdad entre hombres y mujeres, 1.231 regulan contenidos relacionados con las condiciones de trabajo. Dentro del presente subapartado, se analizarán cláusulas relativas al acceso al empleo, la contratación y la promoción; clasificación profesional, retribución salarial, horario, jornada de trabajo y vacaciones; salud laboral; conciliación de la vida profesional, personal y laboral y violencia de género.

a) Acceso al empleo, contratación y promoción.

Del análisis comparado se han extraído un total de 40 cláusulas relativas al acceso al empleo, la contratación y la promoción en la empresa; de las cuales 17 son meramente declarativas y 23 mejoran las previsiones legales, ya sea mediante declaraciones de intenciones genéricas o bien a través de acciones positivas. Como aspecto positivo, no se ha detectado ninguna cláusula de carácter comprometido en ninguno de los convenios colectivos analizados.

La mayoría de las cláusulas declarativas relacionadas con el acceso al empleo, la contratación y la promoción, simplemente remiten a los artículos 23.2 –en materia de promoción y formación profesional- y 24 –en materia de ascensos- del Estatuto de los Trabajadores, o bien realizan una declaración genérica indicando que los sistemas de acceso, contratación y promoción se regirán por criterios puramente objetivos basados en las circunstancias relacionadas con el mérito y la capacidad. Así sucede, entre otros, en convenios colectivos como los siguientes:

- Convenio de limpieza de edificios y locales de la provincia de Alicante (art. 13 CC).
- Convenio de construcción y obras públicas de la provincia de Alicante (art. 43 CC).
- Convenio de actividades agropecuarias de la provincia de Alicante (Acceso al empleo).
- Convenio del comercio del metal de la provincia de Alicante (Art. 8 CC. Ascensos).
- Convenio de oficinas y despachos de la provincia de Valencia (art. 16 CC. Promoción).

Otros convenios colectivos, pese a disponer de cláusulas meramente declarativas, incluyen de forma expresa una referencia a los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación. Asimismo, numerosos convenios colectivos realizan referencias genéricas a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las condiciones de trabajo en el marco del desarrollo de los planes de igualdad.

En los sentidos indicados:

- El convenio de comercio textil de la provincia de Castellón, en su artículo 9.1, al referirse al acceso al empleo, establece que *"sin perjuicio de lo que establezcan los planes de igualdad elaborados conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el acceso al empleo respetará en todo caso los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación".*
- El convenio colectivo de comercio minorista, mayorista de calzado y artículos de piel y viaje de la provincia de Alicante, al referirse a la contratación y los ascensos en las empresas, indica que los criterios para los mismos serán idénticos para todos los trabajadores y trabajadoras, respetando el principio de no discriminación por cualquiera de las causas establecidas en el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- Convenio de limpieza de edificios y locales de la provincia de Castellón (art. 42 CC. Plan de Igualdad).
- El convenio colectivo de empresas consignatarias de buques, estibadoras, transitarios y agentes de aduana de la provincia de Castellón, al establecer los principios generales del acceso al empleo en el artículo 51, indica que *"se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en: el acceso al empleo, incluso al trabajador o trabajadora por cuenta ajena, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales".*

En cuanto a las cláusulas de mejora, es de destacar que un elevado número de convenios colectivos prevén este tipo de disposiciones.

Las cláusulas de mejora, a su vez, revisten dos formas bien definidas: por un lado, cláusulas de declaraciones genéricas o compromisos a adoptar por los empresarios durante la vigencia del convenio colectivo; y, por otro lado, verdaderas cláusulas de acción positiva.

Asimismo, resulta relevante destacar que las acciones positivas, en este ámbito, no garantizan –más bien al contrario- que sea en favor de las mujeres.

De hecho, casi todos los supuestos analizados revisten una redacción vaga e inconcreta, o se refieren al "sexo menos representado", sin referirse expresamente a las mujeres.

Entre las cláusulas de mejora genéricas destacan las siguientes:

- El convenio de empresas de captación, elevación y conducción de aguas de la provincia de Alicante indica que *"las empresas contribuirán eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, desarrollando una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas más capacitadas en el grupo profesional de que se trate"* (Art. 47. Promoción profesional. Principio general).

- El convenio de comercio de almacenistas de materiales para la construcción y saneamiento de la provincia de Alicante regula de forma muy descriptiva, completa y acorde con el principio de igualdad las exigencias de los procesos de selección y promoción. En este sentido, el artículo 26.d) establece como uno de los objetivos del desarrollo de los planes de igualdad *"a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales; b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad; c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas".*

- El convenio de empresas consignatarias de buques, estibadores, transitarios y agentes de aduana de la provincia de Castellón garantiza que las mujeres tendrán acceso a todos los puestos de responsabilidad y les será reconocido el trabajo que efectivamente desarrolle. Además, se indica que atendiendo a su condición de madre se tendrá especial cuidado en que el período de gestación no sea incompatible con su puesto de trabajo y, por tanto, no resulte discriminada ni reducido su salario por dicho motivo (art. 32 CC).

Por su parte, entre las medidas de acción positiva más relevantes destacan:

- El convenio de limpieza de edificios y locales de la provincia de Alicante, en su artículo 10, ordena a los empresarios a que se tenga en cuenta, a la hora de contratar personal, las circunstancias personales de los trabajadores o trabajadoras a contratar, teniendo prioridad aquellos colectivos con mayor dificultad de integración en el mercado laboral.

- El convenio de la industria transformadora de plásticos de la provincia de Valencia introduce un elemento muy importante en los procesos de selección: la participación de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) en la fijación de los contenidos de las pruebas y su presencia en los mismos. Así, el artículo 15 del convenio establece que *"el ingreso del personal se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para las personas mayores de 45 años, personas con diversidad funcional, etc. Si se exigiese el sometimiento de los candidatos y candidatas al ingreso a algún tipo de pruebas, el contenido de estas se determinará conjuntamente por la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras, quien elegirá un representante de los trabajadores y las trabajadoras que presencie las pruebas. La representación de los trabajadores y trabajadoras, podrán emitir informe al respecto, velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso en la plantilla".*

- El convenio de comunidades de regantes de la provincia de Castellón fija una medida de redacción completamente paritaria que, atendiendo a la realidad laboral actual, afectaría positivamente a la igualdad entre mujeres y hombres. Concretamente, en su artículo 13, determina que *"para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate".*

Por último, como ya se indicó, no ha sido detectada ninguna cláusula que afecte negativamente al principio de igualdad entre el hombre y la mujer. Solamente se han podido observar cláusulas que permiten un sistema de acceso de libre designación a los puestos de trabajo de mayor confianza y vinculados con la dirección efectiva de las empresas, intereses que justifican la posibilidad de prescindir de la utilización de criterios estrictamente objetivos para la cobertura de ese tipo de puestos.

b) *Clasificación profesional*

Existen un total de 78 cláusulas relativas a la clasificación profesional, de las cuales 61 son declarativas, 10 mejoran la regulación legal, y 7 tienen un carácter comprometido. Ya advertimos que estas últimas son comprometidas por la utilización de un uso incorrecto del lenguaje, que, a nuestro modo de ver, trasciende de un uso social incorrecto de las formas masculinas y femeninas, y existe un elemento intencional que nada positivo aporta al redactado de las cláusulas.

Las cláusulas declarativas, de manera similar a lo que ocurría en el acceso al empleo, la contratación y la promoción, se encargan mayoritariamente de remitirse a la regulación del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, o bien, simplemente, a garantizar que los criterios que regirán la configuración de las categorías profesionales y el encuadramiento del personal en los mismos serán estrictamente objetivos.

En este sentido, entre otros:

- Convenio de actividades agropecuarias de la provincia de Alicante (art. 6 CC. Remisión al art. 22 ET).

- Convenio del comercio textil de la provincia de Alicante (art. 18 CC. Criterios objetivos, neutros).

- Convenio de la industria de manipulación y exportación de frutos secos de la provincia de Alicante (art. 9 CC. Criterios objetivos).

- Convenio de construcción y obras públicas de la provincia de Valencia (art. 30 CC. Remisión al art. 22 ET).

Otros convenios colectivos se encargan de describir qué criterios objetivos concretos regirán la configuración y encuadramiento en las categorías profesionales:

- El convenio de empresas consignatarias de buques, estibadoras, transitarios y agentes de aduanas de la provincia de Castellón, en el artículo 8, al definir los grupos profesionales, establece que *el encuadramiento en los mismos responderá a los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad".*

- Por su parte, el convenio de transporte de viajeros por carretera y urbanos de la provincia de Castellón indica que los criterios objetivos serán las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación (D.A. 1ª CC).

En relación con las cláusulas de mejora, lo cierto es que la clasificación profesional no es una materia en la que se hayan desarrollado, en la negociación colectiva provincial o autonómica, medidas tendentes a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres.

De hecho, solamente se ha podido detectar una prevista en el convenio de curtidos y artículos para el calzado de la provincia de Alicante. Concretamente, en el artículo 36, al determinar el sistema de clasificación profesional, establece que *"la definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres".*

En cuanto a las cláusulas comprometidas, llama poderosamente la atención el uso sexista de la lengua en algunos convenios a la hora de describir los puestos de trabajo, dado que dicho uso responde a un patrón social de un marcado carácter discriminatorio vinculado a la asignación de roles en el ámbito laboral y de invisibilización de las mujeres en trabajos más allá de los tradicionalmente feminizados.

Las cláusulas más significativas son las siguientes:

- En las tablas salariales del convenio de la industria de hormas, tacones, pisos, plantas y cuñas de la provincia de Alicante, se utiliza en todo momento la forma masculina de cada puesto de trabajo, salvo en la categoría de "auxiliar administrativo/a" (nivel 2.c).

- En el convenio colectivo de edificios y locales de la provincia de Alicante –sector de ocupación mayoritariamente femenina- al describir las categorías profesionales, se utiliza siempre el masculino salvo para un puesto de trabajo: "limpiador/a". Además, recordemos que se trata de las categorías profesionales más bajas, con menor retribución, y realmente la que se encuentra cubierta por mujeres en un mayor porcentaje. Esta circunstancia, naturalmente, afecta a la existencia de una importante brecha salarial real –que no formal- en el sector.

- Convenio de almacenistas de alimentación al por mayor de la provincia de Valencia. En su artículo 29, describe las categorías profesionales en masculino salvo en una: "empaquetadora", utilizando el femenino exclusivamente.

- Las tablas salariales del convenio de limpieza de edificios y locales de la provincia de Castellón describen los puestos de trabajo en masculino, salvo el de "limpiador/limpiadora", que incluye el femenino.

- En el convenio de oficinas y despachos de la provincia de Valencia, describe en masculino todas las categorías profesionales salvo la de "azafato/a", incluyendo el femenino.

c) *Retribución salarial*

En materia retributiva, se constata la existencia de un total de 18 cláusulas en los convenios colectivos objeto del presente informe, de las que 7 son declarativas y 11 son de mejora.
La mayoría de las cláusulas relacionadas con las retribuciones salariales se prevén en los artículos relativos a los planes de igualdad, habida cuenta del carácter transversal que revisten éstos.

Las cláusulas declarativas más llamativas son las siguientes:

- Convenio de oficinas y despachos de Valencia (Capítulo VII. Retribuciones. Cláusula de igualdad. Remisión art. 28 ET).
- El Convenio de relleno y aderezo de aceitunas de la provincia de Alicante indica que no existirá discriminación alguna salarial por razón de sexo, en sintonía con lo dispuesto en el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores (art. 25 CC).
- El artículo 48 del convenio de construcción y obras públicas de la provincia de Valencia indica que *"el Plan de igualdad podrá promover la igualdad de retribuciones"*, tratándose de una mera declaración genérica.
- El convenio de exhibición cinematográfica de la provincia de Valencia, al regular la estructura retributiva en el capítulo IV, fija una cláusula de igualdad de remuneración por razón de sexo que obliga al empresario 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 extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.*

En cuanto a las cláusulas de mejora de las previsiones legales, debemos advertir que no existen cláusulas que supongan medidas efectivas para conseguir la igualdad en la remuneración, sino que se trata de obligaciones y declaraciones de carácter genérico:

- Convenio de comercio de almacenistas de materiales para la construcción y saneamiento de la provincia de Alicante, en el marco del desarrollo del Plan de Igualdad, obliga a las empresas a promover procesos y establecer plazos para corregir posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres (art. 26.d.i) CC).
- El convenio de empresas consignatarias de buques, estibadoras, transitarios y agentes de aduana de la provincia de Castellón indica que *"se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en: acceso al empleo […], formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas […]"* (art. 51 CC. Igualdad de oportunidades y no discriminación).
- El convenio de limpieza de edificios y locales de Castellón, asimismo, indica que las empresas adoptarán medidas tendentes a garantizar la igualdad de retribuciones en el marco del desarrollo de los planes de igualdad en las empresas.

d) Horario, jornada de trabajo y vacaciones

Los horarios y jornada de trabajo, y en general, el tiempo de trabajo, es una de las materias más relevantes y que mayor atención atraen en la negociación colectiva a todos los niveles sectoriales.

Ahora bien, desde el punto de vista del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres no existe prácticamente previsión alguna que trate de conseguir la consecución de dicho principio constitucional.

Por su parte, las vacaciones sí se abordan en la negociación colectiva, pero solamente desde el punto de vista del disfrute en momento distinto al fijado cuando, a la fecha del disfrute, el trabajador o la trabajadora se encuentren disfrutando de alguno de los permisos vinculados con la maternidad o la paternidad.

En la totalidad de los convenios colectivos analizados, existen un total de 30 cláusulas en materia de jornada, horario laboral y vacaciones, de las cuales 21 son declarativas, 9 mejoran las previsiones legalmente establecidas, y ninguna tiene un carácter directamente comprometido.
En materia de jornada de trabajo, existen dos cláusulas previstas en igual número de convenios colectivos que resultan de interés por mejorar lo dispuesto en la legislación vigente, suponiendo acciones positivas relevantes:

- El convenio de tintorerías y lavanderías de la provincia de Valencia, en su artículo 11.4, establece que *"Previa justificación suficiente de la existencia e importancia de la causa alegada, se podrán exceptuar de las variaciones sobre la distribución horaria previstas en el presente artículo: d) Quienes estén embarazadas.* Se trata de un trato desigual justificado por motivos razonables que, evidentemente merecen de una mayor protección que las capacidades organizativas de la empresa.

- El convenio de trabajadores agropecuarios fijos de la provincia de Castellón implica al empresariado en la consecución de un equilibrio entre la vida personal y familiar de los trabajadores. Así, al regular la jornada de trabajo en el art. 8, establece que *"Para ello podrán autorizarse medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo, consistentes en retrasar la hora de entrada o adelantar la hora de salida, en sustitución de reducir el tiempo para la comida, a quienes tengan a su cargo hijos menores de doce años o para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de 65 años, todo ello sin perjuicio de las necesidades del servicio. En cualquier caso, la persona que, por dicho motivo de cuidado de menores o familiares, reduzca la jornada, tendrá elección de horario y turno de trabajo dentro de dicha reducción y del horario habitual de la empresa".*

En relación con las vacaciones, todas las cláusulas previstas en los convenios colectivos son meramente declarativas de lo ya dispuesto en el art. 38.3 ET.

Evidentemente, existen convenios colectivos que mejoran las vacaciones de un modo genérico, ampliando el número de días de vacaciones a disfrutar al año, o bien modulando su disfrute de forma más ventajosa para el personal. Pero los destinatarios de estas mejoras son mujeres y hombres de igual modo, sin que afecte en modo alguno a la igualdad de oportunidades.
Por ello, se excluirá del estudio del presente informe.

A continuación, se enuncian algunos de los convenios colectivos que contienen cláusulas declarativas en materia de vacaciones:

- Convenio de actividades agropecuarias de la provincia de Alicante (Art. 19 CC. Vacaciones. Transpone el art. 38.3 ET).
- Empresas distribuidoras de gases licuados del petróleo de la provincia de Alicante (Art. 12 CC. Vacaciones. Transpone el art. 38.3 ET).
- Convenio de hostelería de la provincia de Valencia (Art. 15 CC. Vacaciones. Transpone art. 38.3 ET).
- Convenio comercio del metal de la provincia de Castellón (Art. 14 CC. Vacaciones. Transpone art. 28.3 ET).
- Convenio comercio textil de la provincia de Castellón (Art. 28.5 CC. Vacaciones. Transpone art. 38.3 ET).
- Convenio empresas de construcción, obras públicas e industrias auxiliares de la provincia de Castellón (Art. 6 CC. Vacaciones. Transpone art. 38.3 ET).

e) Salud laboral y uniformidad

Del total de cláusulas relacionada con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, 48 son relativas a la salud laboral y uniformidad, de las que 40 son declarativas, 7 son de mejora, y solamente una tiene carácter comprometido.

Las cláusulas declarativas en materia de salud laboral son prácticamente todas idénticas, dado que simplemente se remiten al artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), que regula la protección de la maternidad y la lactancia, así como la existencia de riesgos específicos en el puesto de trabajo de cada trabajadora en dichas situaciones.

A título meramente enunciativo, señalamos los siguientes convenios colectivos:

- Convenio de centros y servicios veterinarios de la provincia de Alicante (Art. 37 CC. Protección de la maternidad. Transposición art. 26 LPRL).
- Convenio del comercio de actividades diversas de la provincia de Valencia (Art. 20 CC. Vigilancia de la salud. Remisión art. 26. LPRL).
- Convenio del comercio del mueble de la provincia de Valencia (Art. 33 CC. Protección de la maternidad. Remisión art. 26 LPRL).
- Convenio de supermercados y autoservicios de la provincia de Valencia (Art. 26 CC. Salud Laboral. Protección de la Maternidad. Remisión art. 26 LPRL).
- Convenio de tintorerías y lavanderías de la provincia de Castellón (Art. 18. Protección de la maternidad y lactancia por riesgos derivados del trabajo. Remisión art. 26 LPRL).
- Convenio de industrias vinícolas, licoreras y alcohólicas de la provincia de Castellón (Art. 28. Prevención de riesgos laborales. Remisión art. 26 LPRL).

En cuanto a cláusulas que mejoran las disposiciones legales aplicables, existen diversas formas en las que algunos convenios colectivos abordan la salud laboral, desde la participación de la RLT en la detección de riesgos laborales relacionados con la maternidad y la lactancia, hasta el establecimiento de medidas para no solamente adaptar la situación de la trabajadora a su puesto, sino para corregir posibles riesgos para la salud de las mujeres trabajadoras.

- El convenio de actividades agropecuarias de la provincia de Alicante, en la Cláusula Adicional 10ª, otorga a la Comisión Paritaria del convenio la posibilidad de desarrollar y adaptar el contenido de este en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, así como en seguridad y salud en el trabajo.
- El artículo 26.d.k) del convenio de comercio de almacenistas de materiales para la construcción y saneamiento de la provincia de Alicante, fija como uno de los objetivos de los planes de igualdad *"establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las mujeres trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual".* Es decir, va más allá de la mera adaptación de las funciones de la mujer embarazada en atención a los riesgos de un puesto determinado, sino que se prevén medidas tendentes a poder eliminar dichos riesgos. Ello, evidentemente, supondría una medida de gran calado para las trabajadoras en situación de embarazo o lactancia, dado que podrían llegar a no verse afectadas por un cambio de funciones por su situación biológica, con la merma que ello supone en el desarrollo profesional y en la especialización.
- El convenio de limpieza de edificios y locales de la provincia de Alicante incluye en las revisiones médicas a las que deben someterse los trabajadores y trabajadoras una revisión ginecológica a cargo de las empresas cuando así sea solicitado por las mismas (art. 31 CC. Revisión médica).

- En el mismo sentido que el anteriormente indicado se manifiesta el convenio de agencias distribuidoras oficiales de Repsol-Butano S.A. de la provincia de Valencia, que en el artículo 22, al regular los reconocimientos médicos indica que *"en el caso de las mujeres trabajadoras incluirán revisión ginecológica siempre que dicho servicio sea prestado por las Mutuas de Accidente de Trabajo y Enfermedades profesionales, sin mayor coste para la empresa".*
- Por último, el convenio colectivo de tintorerías y lavanderías de la provincia de Castellón, al abordar la protección de la maternidad y lactancia por riesgos derivados del trabajo –cuya regulación sustantiva se remite al art. 26 LPRL-, realiza una declaración de principios y determina el concepto de maternidad de una forma ciertamente interesante: *"La maternidad es objeto de protección especial debido a dos causas fundamentalmente, por la concepción de la maternidad como función social merecedora del reconocimiento público y social a fin de solucionar un desequilibrio demográfico especialmente grave en Europa, y en segundo lugar, porque en el ámbito laboral supone un factor de discriminación indirecta que incide en la dificultad de las mujeres para alcanzar una plena integración en el mercado de trabajo, el cual constituye uno de los pilares básicos desde el que obtener la igualdad real en todos los ámbitos sociales.*

Para finalizar, y en cuanto a cláusulas de carácter comprometido, hay que indicar que se ha detectado una y está relacionada con la uniformidad en el trabajo.

Concretamente, el convenio de limpieza de edificios y locales de los centros dependientes del servicio valenciano de la salud y de la diputación provincial de la provincia de Alicante, en el artículo 27, establece lo siguiente: *"A todas las trabajadoras afectadas por este convenio se le entregarán bata o pijamas a opción de las trabajadoras. A todas las trabajadoras afectadas por este convenio se les entregarán zuecos, y a los trabajadores, calzado adecuado (botas, deportivos, etc….), que deberán ser entregados en la primera quincena del mes de marzo de cada año, respetándose no obstante los acuerdos de parte que con referencia a este punto puedan existir en cada centro. Para el personal masculino, un mono en invierno y una camisa y pantalón en verano".*

No parece que existan razones relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo para realizar una diferenciación en la uniformidad de los hombres y las mujeres. Incluso llama poderosamente la atención que a las trabajadoras solamente se les pueda entregar un tipo de calzado –zuecos-, y a los trabajadores se les podrá entregar aquel calzado que más le convenga –botas, deportivas, etc.-, lo cual supone un claro trato desigual y directamente discriminatorio en las condiciones de trabajo. También en lo relativo a la ropa a utilizar, perpetuando determinados estereotipos que potencian la diferenciación de trato entre las mujeres y los hombres sin ninguna justificación razonable, proporcional y necesaria.

f) Conciliación de la vida familiar, personal y laboral: maternidad, lactancia paternidad, reducciones de jornada, excedencias y permisos.

Tradicionalmente, las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral han sido la principal estrategia utilizada por los agentes sociales para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. De hecho, como se verá a continuación, ocupan un peso muy significativo en el clausulado de los distintos convenios colectivos, constituyendo así la materia más abordada en el presente informe a nivel cuantitativo.

Además, prácticamente todos los convenios colectivos mejoran de algún modo las previsiones relacionadas con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, principalmente aumentando el número de días de disfrute de los distintos permisos retribuidos o suspensiones del contrato de trabajo –excedencias y reducciones de jornada-.

Las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral ocupan una posición preponderante en la negociación colectiva en la Comunitat Valenciana, pero el modo en que se viene abordando la materia se aleja cada vez más de nuevas políticas de conciliación basadas en conseguir compaginar dichos ámbitos de manera simultánea.

Es decir, las tradicionales estrategias de conciliación parten de la incompatibilidad entre el trabajo y la vida personal y familiar, por lo que fruto de esa idea, las medidas diseñadas pretenden reducir el tiempo de trabajo –y en algunas, de forma proporcional, el salario-para aumentar el que transcurre en el ámbito privado de los trabajadores.

Como se ha dicho, estos planteamientos están en vías de ser superados por otros más adaptados al desarrollo social, económico y tecnológico, dado que, si bien es cierto que se trata de medidas que tiene como finalidad perseguir y eliminar la discriminación, con su aplicación, de manera indirecta, se derivan resultados que justamente pudieran estar perpetuándola.

En este sentido resulta descriptivo el documento *"Reflexiones sobre el principio de igualdad de oportunidades en la negociación colectiva"*, emitido por la Comisión de Igualdad de la CEOE en noviembre de 2017, al afirmar que *"otras de las cuestiones que afecta a la desigualdad en el ámbito laboral es precisamente la necesidad de conciliación de la vida laboral y familiar, pues por norma general las mujeres han dedicado mayor tiempo a las tareas domésticas y al cuidado del menor y atención a familiares dependientes, por lo que aunque la responsabilidad y necesidad de conciliar no sea exclusivamente de las mujeres, en la práctica observamos como son ellas quienes asumen principalmente la misma.*

En la actualidad, las medidas de conciliación más utilizadas son aquellas que fomentan una menor participación laboral, como es el caso de las reducciones del tiempo de trabajo, excedencias, permisos, etc. Además, la utilización de estas medidas, de forma mayoritaria por las mujeres, tiene consecuencias negativas en sus carreras laborales e influye directamente en la denominada brecha salarial, menores oportunidades de formación y de promoción laboral, mayores índices de temporalidad y pensiones de menor cuantía para aquellas personas que utilizan las mismas.

Al margen de lo anterior se puede afirmar por las conclusiones de diversos estudios y según se ha asegurado por la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social en varios foros, que la discriminación directa en el entorno laboral tiene carácter residual. Sin embargo, sí se puede observar cómo determinadas actuaciones que no tienen como fin perseguir la discriminación, de forma indirecta de su aplicación se derivan resultados que pudieran incidir en ella como los ejemplos en materia de conciliación señalados anteriormente o cuestiones como complementos por antigüedad, por rotación de turnos, por horarios especiales, por disponibilidad, etc.".

Entrando ya en el análisis del clausulado de los convenios colectivos en materia de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, se constata que, del total de 1.465 cláusulas con algún contenido relacionado con la igualdad entre hombres y mujeres, 955 recogen materias relacionadas con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Los contenidos de las 955 cláusulas agrupadas en este apartado analizan cuestiones relacionadas con: maternidad -50 cláusulas-; lactancia -70 cláusulas-; paternidad -34 cláusulas-; reducciones de jornada -93 cláusulas-; excedencias -157 cláusulas-; y permisos retribuidos -551 cláusulas-.

MATERNIDAD

Del total de convenios colectivos analizados, existen 50 cláusulas relacionadas con la maternidad, de las que 37 son de naturaleza declarativa, 11 mejoran la regulación legal vigente, y 2 tienen carácter comprometido.

Nuevamente, la mayoría de los convenios colectivos se limitan a transcribir el contenido del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, que regula el permiso por maternidad de 16 semanas, ampliable por dos semanas más por cada hijo a partir del segundo:

- Convenio del comercio de almacenistas de materiales para la construcción y saneamiento de la provincia de Alicante (Art. 24.h) CC. Permiso por maternidad).
- Convenio de comercio de muebles, cestería y artículos de mimbre y junco de la provincia de Alicante (Art. 22 CC).
- Centros y servicios veterinarios de la provincia de Alicante (Art. 34 CC).
- Convenio del comercio textil de la provincia de Valencia (Art. 35 CC).
- Convenio de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunitat Valenciana (Art. 54 CC. Maternidad).

Otros convenios colectivos mejoran el permiso de maternidad aumentando el número de semanas de este a cargo exclusivo de la empresa. Es decir, las dos semanas siguientes a la finalización de la suspensión del contrato se otorgan al trabajador o trabajadora como permiso retribuido, con respeto de la totalidad del salario percibido y computándose como antigüedad a efectos del cálculo de pagas extraordinarias:

- El convenio de la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas, en el artículo 37.b), al referirse a la maternidad, indica que *"el período legal de suspensión del contrato por maternidad queda incrementado en dos semanas adicionales que tendrán la consideración de permiso retribuido. Durante este período adicional de dos semanas la trabajadora percibirá el ciento por ciento de su salario. Este tiempo adicional se considerará como trabajo a efectos de cálculo de pagas extraordinarias.*

- Por su parte, el convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Alicante, en el art. 19.12 b) CC, mejora el permiso por maternidad al indicar que *"La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un periodo de licencia de ciento veinticinco días en caso de alumbramiento, que serán distribuidos a opción de la interesada y dentro de los límites legalmente establecidos".*

LACTANCIA

Un total de 70 cláusulas se refieren a la lactancia, de las que 62 son meramente declarativas, 7 mejoran la regulación legalmente prevista y solamente 1 tienen un carácter comprometido.

Entre las cláusulas meramente declarativas, que se remiten, referencian o transponen el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, destacan las siguientes:

- Convenio de actividades agropecuarias de la provincia de Alicante (Art. 20 CC. Transpone art. 37.4 ET).
- Convenio de comercio de almacenistas de materiales para la construcción y saneamiento de la provincia de Alicante (Art. 24.1) CC. Transpone art. 37.4 ET).
- Convenio de elaboración de chocolates y torrefactores del café y sucedáneos de la Comunitat Valenciana (Art. 31 CC. Lactancia. Transpone art. 37.4 ET).
- Comercio de mayoristas de alimentación de la provincia de Alicante (Art. 33 CC. Transpone art. 37.4 ET).
- Convenio de almacenistas de alimentación de la provincia de Valencia (Art. 35. g) CC. Transpone art. 37.4 ET).

En cuanto a las cláusulas de mejora, o bien incrementan el tiempo de reducción de jornada o de la licencia cuando se opta por disfrutar de la lactancia acumulada, o bien aumentan el período durante el que se puede disfrutar de la reducción de la jornada:

- El convenio de limpieza de edificios y locales de la provincia de Alicante establece que *"tendrá derecho […] a la reducción de jornada diaria de, al menos, dos periodos de treinta y cinco minutos, que se dedicarán a la lactancia, que será de una hora en caso de acumularse los dos periodos. Se tendrá derecho a esta reducción de jornada durante 1 año con posterioridad al alumbramiento (Art. 19.12 b) CC).* Como puede observarse, incrementa en 5 minutos por fracción el tiempo de reducción de jornada, así como la posibilidad de disfrutar de la misma hasta 1 año después del alumbramiento.

- El convenio del sector agropecuario de la provincia de Valencia, por su parte, establece la posibilidad de acumular el permiso en 17 días de licencia retribuida, período mayor que el legalmente establecido (Art. 17.C) CC).

- Por su parte, el convenio del comercio de ultramarinos y similares de la provincia de Valencia, prevé la posibilidad de disfrutar de un permiso retribuido de 22 días a disfrutar inmediatamente después de finalizada la maternidad, que excluye el previsto en el art. 37.4 del ET.
- El convenio colectivo de navieras y consignatarias de la provincia de Valencia amplia la posibilidad de disfrutar del permiso de lactancia hasta que el hijo cumpla 10 meses, en lugar de los 9 establecidos por el ET.

Debe destacarse la existencia de dos cláusulas de carácter comprometido en el análisis efectuado de los convenios colectivos:

- El convenio de construcción y obras públicas de la provincia de Alicante, en su artículo 72.4, hace referencia exclusiva a que la reducción de jornada o permiso de lactancia solamente puede ser disfrutado por "la trabajadora".

- Idéntica situación se da en el convenio colectivo de supermercados, autoservicios y detallistas de alimentación en general de la provincia de Alicante (Art. 17 CC).

PATERNIDAD

Para abordar el análisis del permiso por paternidad en la negociación colectiva de la Comunitat Valenciana, debemos realizar un inciso previo relativo a la actual regulación legal del mismo.

El permiso de paternidad, tradicionalmente y hasta el pasado 4 de julio de 2018, consistía en un permiso de 13 días en el que el trabajador no sufría pérdida patrimonial alguna. De hecho, esa es la previsión que se encuentra en la gran mayoría de los convenios colectivos que tienen cláusulas declarativas en esta materia.

No obstante, el día 4 de julio de 2018 se publicaron los Presupuestos Generales del Estado en el Boletín Oficial del Estado, previéndose en los mismos una ampliación del permiso de paternidad hasta las cinco semanas (o 35 días). En consecuencia, la gran mayoría de las cláusulas reguladoras del permiso de paternidad en los convenios colectivos pasaron a ser contrarias a lo dispuesto por la legislación vigente.

Partiendo de esta premisa, advertimos que no vamos a considerar como comprometidas aquellas cláusulas convencionales que regulen el permiso de paternidad con una duración de 13 días, dado que, simplemente, aplicaban la legislación vigente en el momento de su negociación y publicación. Es decir, nos encontramos ante una mera cuestión de actualización legislativa.

Así las cosas, se han detectado un total de 34 cláusulas que regulan el permiso de paternidad, de las que 33 tienen carácter declarativo y una mejora las previsiones legales.

Para no extendernos en esta cuestión, simplemente indicaremos algunos convenios con cláusulas declarativas:

- Construcción y obras públicas de la provincia de Alicante (Art. 88 CC. Paternidad. Remisión art. 48.4 ET).
- Convenio de comercio de actividades diversas de la provincia de Valencia (Art. 14. Licencias, permisos y excedencias. Paternidad. Transpone art. 48.4 ET).
- Convenio de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunitat Valenciana (Art. 55. Paternidad. Remite art. 48.4 ET).
- Convenio de consignatarias de buques, estibadoras, transitarios y agentes de aduana de la provincia de Castellón (Art. 22.5 CC. Paternidad. Transpone art. 48.4 ET).

Por otro lado, el convenio de la sanidad privada de la Comunitat Valenciana mejora el permiso de paternidad, aumentándolo en 5 días respecto de la duración fijada legal o reglamentariamente en cada momento.

REDUCCIÓN DE JORNADA

Existe un total de 93 cláusulas en materia de reducción de jornada. De todas ellas, 83 son meramente declarativas, 1 cláusula es de mejora, y 9 tienen carácter comprometido.

Nuevamente, las cláusulas declarativas más habituales son aquellas que se remiten o transponen la regulación prevista en el Estatuto de los Trabajadores:

- Convenio del comercio de curtidos y artículos para el calzado de la provincia de Alicante (Art. CC. Jornada laboral. Idéntico al art. 37.5 ET).
- Convenio de centros y servicios veterinarios de la provincia de Alicante (Art. 36 CC. Idéntico al art. 37.5 ET).
- Convenio de empresas de captación, elevación y conducción de aguas de la provincia de Alicante (Art. 45.2 CC. Conciliación vida laboral y familiar. Idéntico art. 37.6 ET).
- Empresas distribuidoras de gases licuados del petróleo de la provincia de Alicante (Art. 13.k) CC. Licencias retribuidas. Idéntico art. 37.6 ET.

Por otro lado, se han detectado tres cláusulas comprometidas en sendos convenios colectivos:

- El Convenio de industria, servicios y tecnologías del sector del metal de la provincia de Alicante prevé la reducción de jornada por guarda legal hasta que el hijo tenga ocho años, en lugar de hasta los 12 establecidos por el art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores (Art. 56 CC).
- Idéntica situación a la anterior sucede en el convenio de edificios y locales de la provincia de Alicante (Art. 19.12 b) CC).
- Por último, en el convenio colectivo de salas de bingo de la provincia de Alicante, en el artículo 21.3 bis, condiciona a que la edad sea menos de seis años, en lugar de los 12 fijados por el art. 37.6 ET.

La cláusula que mejora la regulación vigente la encontramos en el convenio de estomatólogos y odontólogos de la provincia de Valencia, que, al regular la reducción de jornada por maternidad, indica que la concreción horaria se hará de mutuo acuerdo entre el trabajador o la trabajadora y la empresa, pero en caso de desacuerdo prevalecerá la opción de quien trabaja (Art. 18 CC).

EXCEDENCIAS

En materia de excedencias, se han detectado un total de 157 cláusulas, de las cuales 113 son declarativas, 39 mejoran las previsiones legalmente establecidas, y 5 son comprometidas.

Las meramente declarativas transponen o se remiten a la regulación legal de las excedencias por cuidado de criaturas o de familiares del Estatuto de los Trabajadores:

- Convenio de comercio de almacenistas de materiales para la construcción y saneamiento de la provincia de Alicante (Art. 24 CC. Excedencias cuidado de hijo).
- Convenio de mayoristas de alimentación de la provincia de Alicante (Art. 39 CC).
- Convenio de centros y servicios veterinarios de la provincia de Alicante (Art. 33 CC).
- Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Alicante (Art. 20.c). CC. Excedencia por cuidado de un menor).

- Convenio del trabajo de la madera, carpintería, muebles y afines de la Comunitat Valenciana (Art. 52 CC. Excedencia por cuidado de familiares e hijos).
- Convenio de tintorerías y lavanderías de la provincia de Castellón (Art. 30.c) y d) CC).
- Convenio de hostelería de la provincia de Valencia (Art. 25 CC).

Existen numerosas cláusulas que mejoran la regulación legal en materia de excedencias, siendo destacables las siguientes:

- El convenio colectivo de actividades agropecuarias de la provincia de Alicante mejora la duración de la excedencia por cuidado de familiares a 4 años, mientras que en el ET su duración máxima es de dos años (Art. 21 CC).

- El convenio de almacenistas de materiales para la construcción y saneamiento de la provincia de Alicante, por su parte, regula la posibilidad de solicitar una nueva excedencia transcurridos dos años desde el disfrute de la anterior, en lugar de esperar al transcurso de 4 años indicado por el ET (Art. 24 CC).

- El convenio colectivo de buques y transitarios de la provincia de Alicante prevé una excedencia para llevar a cabo estudios para quienes trabajan y que teniendo más de dos años de antigüedad en la empresa así lo soliciten (Art. 21 CC).

- El convenio colectivo de estomatólogos y odontólogos de la provincia de Alicante regula una excedencia especial por maternidad, que podrá tener una duración máxima de hasta 4 años.

- El convenio colectivo agropecuario de la provincia de Valencia, al regular la excedencia por cuidado de familiar, establece una medida que, entendemos, resulta muy positiva para la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres. Concretamente, establece una reserva del puesto de trabajo durante todo el período de duración de una excedencia, que puede ser de hasta dos años. Además, la readmisión será inmediata tras la solicitud. Como ya se ha dicho, esta medida puede resultar muy positiva para garantizar la vuelta al mercado laboral de las mujeres trabajadoras que decidan hacer uso de la excedencia, así como incentivar que los hombres hagan un uso mayor de las mismas.

- El convenio colectivo de comercio de ultramarinos y similares de la provincia de Valencia establece una excedencia especial para el caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho del trabajador o trabajadora, quedando huérfana una criatura menor de catorce años, dicho trabajador o trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida. Dicha excedencia tendrá una duración máxima de sesenta días naturales, contados a partir del permiso previsto en este convenio y deberá ser solicitada a la empresa mediante el correspondiente escrito, en el que deberá aparecer la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que se producirá de forma automática (Art, 29.3) CC).

- Asimismo, el convenio colectivo de estomatólogos y odontólogos de la provincia de Valencia regula una excedencia voluntaria con reserva del puesto de trabajo, y no derecho preferente al reingreso como establece el Estatuto de los Trabajadores (art. 17 CC).

- Igualmente, el mismo convenio, en el artículo 17, regula una excedencia por maternidad, con una duración máxima de hasta 12 años, y una reserva del puesto de trabajo durante toda la excedencia.

En cuanto a las cláusulas de carácter comprometido, se han detectado las siguientes:

- El convenio colectivo de relleno y aderezo de aceitunas de la provincia de Alicante exige, para poder disfrutar de una excedencia voluntaria, una antigüedad de dos años, en lugar del año exigido por el art. 46.2 del Estatuto de los Trabajadores (Art. 39 CC).

- El convenio colectivo de marroquinería y similares de la provincia de Alicante, en su artículo 26.1.d), al regular las excedencias, establece una peculiar que supone una gran conculcación del principio de igualdad entre las mujeres y los hombres, al otorgar la propia cláusula un rol concreto a las mujeres. Concretamente, establece que *"al contraer matrimonio, la mujer trabajadora tendrá derecho a continuar en las empresas o a quedar en situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a tres".*

PERMISOS RETRIBUIDOS Y NO RETRIBUIDOS

En relación con los permisos retribuidos, existen un total de 551 cláusulas referidas a los mismos, de las cuales 107 son idénticas a lo establecido a la legislación laboral vigente, 442 mejoran dicha legislación, y 2 tienen carácter comprometido.

Prácticamente todos los convenios colectivos regulan cláusulas que incluyen permisos retribuidos de los regulados en el Estatuto de los Trabajadores, ya que se trata de una de las previsiones más comunes en todas las normas convencionales. Por ello, nos centraremos directamente en citar algunas cláusulas que mejoran lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Por otro lado, debe tenerse en cuenta que, a la fecha de emisión del presente informe, la doctrina jurisprudencial relativa al cómputo inicial de los permisos retribuidos ha sido parcialmente modificada. En efecto, y para aquellos permisos retribuidos considerados de corta duración "nacimiento de hijo, fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización, etc.), el Tribunal Supremo ha establecido que cuando el hecho causante que genera el derecho a su disfrute tenga lugar en día inhábil, el permiso retribuido deberá iniciarse el siguiente día hábil. Ello cobra cierta relevancia dado que algunos de los convenios colectivos analizados introducían previsiones tendentes a excluir del cómputo de estos los días inhábiles, y, en consecuencia, en su momento, eran cláusulas de mejora.

Las cláusulas de mejora más llamativas de las analizadas son:

- En el convenio de actividades agropecuarias de la provincia de Alicante, en el artículo 20 CC, se establece que "*1) Los domingos no computarán como días de licencia para casos de fallecimiento de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, y alumbramiento de la esposa; 2) Todas las licencias incrementadas en hasta dos días cuando el trabajador tenga la necesidad de desplazarse; 3) Se podrá hacer un uso flexible del permiso retribuido por parte del trabajador siempre que en los supuestos de enfermedad grave, intervención quirúrgica, accidente u hospitalización de parientes hasta el segundo grado, previo aviso a la empresa y siempre que persista el hecho causante que lo motivó".* (Art. 20 CC).

- El convenio del comercio de almacenistas de materiales para la construcción y saneamiento de la provincia de Alicante mejora numerosas licencias: "*Fallecimiento o enfermedad grave o ingreso hospitalario de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (3 días o 5 si hay desplazamiento); nacimiento de hijo (3 días ampliables hasta completar el mes como permiso no retribuido; 4 hábiles en caso de parto múltiple o distócico); 3 días por traslado del domicilio habitual; permiso por asistencia clínica a consultorios médicos; permiso para acompañamiento a consultorios médicos".*

- El convenio de comercio de curtidos y artículos para el calzado de la provincia de Alicante, en su artículo 18.2, prevé un permiso para asuntos propios. Este permiso retribuido se encuentra regulado en muchos otros convenios analizados.

- El mismo convenio colectivo, en el artículo 18.6, establece un permiso de "*un día natural por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad"*. También se trata de una práctica ampliamente extendida en numerosos convenios colectivos.

- También prevé, el convenio colectivo de comercio de curtidos y artículos para el calzado de la provincia de Alicante, la posibilidad de ampliar cualquier permiso retribuido a cuenta de los días de vacaciones anuales, tratándose, en consecuencia, de una medida de flexibilidad laboral (Art. 18 CC).

- El convenio de comercio minorista, mayorista de calzado y artículos de piel y viaje de la provincia de Alicante establece un permiso no retribuido de *"máximo un mes al año, por motivos de adopción en el extranjero, sometimiento a técnicas de reproducción asistida, hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad".* (Art. 27 CC).

- El convenio del comercio del metal de la provincia de Alicante, en el artículo 14, regula un permiso de un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, nietos y hermanos políticos; dos días en caso de asuntos propios y un día sin justificación alguna.

- El convenio de limpieza de edificios y locales de la provincia de Alicante extiende los permisos retribuidos para las *"parejas estables, cuya convivencia quede justificada y debidamente acreditada por la autoridad competente, el compañero tendrá derecho a las licencias retribuidas comprendidas en el presente artículo "(*Art. 29.12 CC)*.*

- El convenio del comercio del metal de la provincia de Valencia reconoce un permiso retribuido para las mujeres trabajadoras, que *"tendrán derecho a permiso retribuido, para acudir a un reconocimiento ginecológico anual, de los médicos de la Seguridad Social, y por el tiempo de duración de la consulta"* (Art. 24.h) CC). Realmente se trata de una medida positiva justificada por la periodicidad de las revisiones ginecológicas en comparación con el género masculino, que no requieren visitas con el especialista urólogo con tanta asiduidad.

- Por último, el convenio de oficinas y despachos de la provincia de Valencia regula en el artículo 34.11 un permiso para la interrupción voluntaria del embarazo *"En los supuestos contemplados por la Ley, la trabajadora tendrá derecho a 1 día de licencia retribuida, sólo en el supuesto de que no exista baja médica. El trabajador cuya cónyuge o equivalente realice dicha interrupción dispondrá de 1 día".*

En cuanto a las cláusulas de carácter comprometido, se ha podido detectar una que no se ajusta a la legalidad vigente:

- Convenio de marroquinería y similares de la provincia de Alicante, que en su artículo 25.3 prevé 2 días de licencia por nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando el Estatuto de los Trabajadores prevé 3 días con posibilidad de ampliación a 4 si el trabajador o trabajadora debe desplazarse.

g) Violencia de género

Un total de 62 cláusulas regulan la violencia de género en los convenios colectivos seleccionados, de las que 61 son declarativas y 1 mejora las previsiones legales.

Llama la atención que solamente exista una cláusula de mejora en la materia, lo cual posiblemente se justifique en que la regulación legal es suficientemente extensa y aporta numerosas medidas tendentes a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Por citar algunos convenios colectivos que regulan la materia, se relacionan los siguientes:

- Convenio comercio de almacenistas de materiales para la construcción y saneamiento de la provincia de Alicante (Art. 27 CC. Violencia de género).
- Convenio de comercio minorista, mayorista de calzado y artículo de piel y viaje de la provincia de Alicante (Art. 40 Art. 40 CC. Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de la violencia de género).
- Convenio de mayoristas de alimentación de la provincia de Alicante (D.A. 3ª. CC).
- Construcción y obras públicas de la provincia de Alicante (D.A. 3ª. CC)
- Convenio de buques y transitarios de la provincia de Alicante (Art. 18.4 CC).
- Convenio almacenistas de alimentación de la provincia de Alicante (Art. 36 CC).
- Convenio de comercio de actividades diversas de la provincia de Valencia (Art. 30 CC).
- Convenio de comercio de ultramarinos y similares de la provincia de Valencia (Art. 28 CC).
- Convenio del comercio del metal de la provincia de Valencia (Art. 66 CC).
- Convenio de las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Castellón (Art. 57 CC).
- Convenio del comercio minorista de carnicería-charcutería de la Comunitat Valenciana (Art. 13 CC).

En cuanto a la cláusula de mejora en materia de violencia de género, el artículo 55 del Convenio del comercio del mueble de la provincia de Valencia establece *"como ampliación y mejora de lo establecido en el art. 46-1º del ET, la existencia de una nueva modalidad de excedencia forzosa por plazo máximo de 1 año, de la que podrán hacer uso las trabajadoras o trabajadores víctimas de violencia de género, los cuales y amparados por resolución judicial justifiquen su auténtica necesidad de proceder a la suspensión de su contrato de trabajo".*

2. PROCEDIMIENTOS Y MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

a) Comisión de igualdad

Del número total de convenios colectivos analizados, un total de 26 regulan en igual número de cláusulas la creación de comisiones, o partes específicas de comisiones ya existentes, para vigilar y controlar el cumplimiento de las disposiciones en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

Es importante destacar que todas esas cláusulas tienen un carácter de mejora de las disposiciones legales, dado que ninguna norma obliga a la creación de estos órganos, sin perjuicio de los planes de igualdad que puedan establecerse.

La mayoría de las cláusulas disponen la creación de organismos, en el seno del ámbito de negociación del propio convenio colectivo, de comisiones con funciones específicas y concretas en materia de igualdad, ya se trata de comisiones independientes, o bien de partes de las propias comisiones paritarias:

- El convenio del metal de la provincia de Alicante prevé la creación de una comisión para la Igualdad de oportunidades y no discriminación (D.A.3ª CC).

- El convenio de empresas distribuidoras de gases licuados del petróleo de la provincia de Alicante crea, dentro de la Comisión Paritaria del mismo, una Comisión de Igualdad cuyas atribuciones y competencias serán *velar por la interpretación del convenio en materia de igualdad y no discriminación; emitir informe previo a la resolución de conflictos sobre los artículos de este capítulo; y conocimiento y seguimiento de los planes de igualdad en las empresas".* (Art. 41 CC).

- El convenio de la industria de hostelería de la provincia de Alicante, en el artículo 6.4, regula la creación de la Comisión de Igualdad *"que asumirá y ejercerá específicamente las competencias sobre todas aquellas materias relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres, en el ámbito de este CC haciendo un seguimiento de las medidas sobre igualdad pactadas en el mismo, sirviendo a la vez como órgano de asistencia y asesoramiento a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación. También promoverá el establecimiento de medidas sobre procedimientos para evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las empresas, aconsejando sobre procedimientos específicos para su prevención, así como sobre la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas y acciones formativas".*

- El convenio de transportes de mercancías por carretera de la provincia de Alicante establece que cada empresa nombrará un agente de igualdad, podrá ser el delegado o delegada de personal o una persona elegida por acuerdo mayoritario de la plantilla. Además, dicho agente de igualdad podrá negociar medidas en cada empresa, como campañas informativas o acciones de formación y a su vez será la persona encargada de llevar a cabo el procedimiento informal y formal.

- El convenio del comercio del metal de la provincia de Valencia, en el artículo 65, crea la Comisión para la igualdad de oportunidades, estableciendo lo siguiente: *"Integrada por la representación empresarial y los sindicatos firmantes del convenio. Funciones: Velar por que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo; Velar por que las mujeres trabajadoras se equiparen a los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo las mujeres siempre tengan igual retribución; Velar por que en las categorías profesionales no se haga distinción entre denominaciones masculinas y femeninas. Para garantizar el principio de*

no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones tanto directas como indirectas."

- El convenio del comercio del mueble de la provincia de Valencia, en el art. 34, regulador de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, indica que *"la comisión negociadora de este convenio comparte la necesidad de plasmar en el mismo cláusulas que permitan hacer realidad la plena incorporación de la mujer al mundo laboral, en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación de ningún tipo".*

- El convenio de la industria del metal de Valencia prevé la creación de una Comisión de igualdad en el seno de la Comisión paritaria del convenio, como punto de encuentro de las partes para analizar los aspectos derivados de esta materia. Velará porque tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo (Art. 77 CC. Igualdad).

- El convenio de almacenistas de alimentación al por mayor de la provincia de Castellón, igualmente, establece que la Comisión paritaria garantizará el cumplimiento de la Ley de igualdad entre hombres y mujeres.

- El convenio de frutos secos de la Comunitat Valenciana, en el artículo 32, otorga funciones a la Comisión Paritaria en materia de igualdad: *"La Comisión paritaria del presente CC velará por el efectivo cumplimiento en el sector de los siguientes criterios: a) Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo; b) Que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución; c) Que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad; d) Que en los sistemas de clasificación profesional no se haga distinción entre funciones masculinas y femeninas".*

- Por último, el convenio de residencias de la tercera edad de la Comunitat Valenciana establece que *"La comisión paritaria asumirá las funciones y tareas de una Comisión Sectorial por la Igualdad de oportunidades entre los firmantes del presente Convenio, con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente capítulo: Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que pueda surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores; Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector; Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes; Si así se pacta en el seno de la misma, podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta sectorial de aplicación del convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en esta última, desagregados por género; En*

base a las conclusiones obtenidas, se examinará de nuevo con el organismo público competente un posible convenio de colaboración concreto, así como la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas del sector; El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades del sector" (Art. 64 CC. La comisión sectorial por la igualdad de oportunidades).

b) Planes de igualdad

Los planes de igualdad constituyen la principal medida de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el marco de la negociación colectiva. Supone una medida negociada por la plantilla y la empresa cuyo contenido es vinculante para ambas partes.

Además, la característica más importante de los Planes de Igualdad es su carácter y contenido transversal, es decir, que normalmente abordan todas las materias contenidas en un convenio colectivo, y, por tanto, las concretas relaciones de trabajo.

Asimismo, suelen contener declaraciones de principios que pretenden informar al resto de regulaciones negociadas que cohabitan en el mismo ámbito de aplicación.

Han sido detectadas un total 74 cláusulas, de las cuales 63 son declarativas y 11 mejoran las previsiones legales.

La gran mayoría de los convenios colectivos se limitan a transponer lo dispuesto en los artículos 45, 46, 47, 48 y 49 de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres, de forma más o menos extensa, en su clausulado:

- Convenio de minoristas, mayoristas de calzado y artículos de piel y viaje de Alicante (Art. 39 CC).
- Convenio de empresas distribuidoras de gases licuados del petróleo de la provincia de Alicante (Art. 38 CC).
- Convenio de exhibición cinematográfica de la provincia de Alicante (Art. 7 CC).
- Convenio de industria de manipulación y exportación de frutos secos de la provincia de Alicante (Art. 34 CC).
- Convenio de comercio de materiales de construcción de la provincia de Valencia (Art. 31 CC).
- Convenio del comercio de vidrio y cerámica de la provincia de Valencia (Art. 35 CC).
- Convenio de juego de bingo de la provincia de Valencia (Art. 51 CC).
- Convenio de oficinas y despachos de la provincia de Valencia (Art. 69 CC).
- Convenio de almacenistas de alimentación al por mayor de la provincia de Castellón (Art. 31 CC).
- Convenio del comercio textil de la provincia de Castellón (art. 9 CC).

- Convenio de empresas consignatarias de buques, estibadoras, transitarios, y agentes de aduana de la provincia de Castellón (Art. 52 CC).
- Convenio de Empresas siderometalúrgicas de la provincia de Castellón (art. 57 CC).
- Convenio de trabajadores agropecuarios fijos de la provincia de Castellón (Art. 34 CC).
- Convenio de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunitat Valenciana (Art. 97 CC).
- Convenio del sector de derivados del cemento de la Comunitat Valenciana (Art. 111 CC).
- Convenio de estaciones de servicios de la Comunitat Valenciana (D.A. 4ª CC).
- Convenio de importación, exportación, manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y detalle de frutos secos de las provincias de Castellón y Valencia (art. 32 CC).

Por su parte, las cláusulas de mejora, en su totalidad, consisten en ampliar la obligatoriedad de establecer un Plan de Igualdad en las empresas a aquellas que tengan un número de personas en plantilla mínimo inferior al legalmente exigido, esto es, 250 personas:

- El convenio de industrias de la madera y corcho de la provincia de Alicante, en la Disposición Adicional Primera, obliga a las empresas de más de 100 personas, tengan uno más centros de trabajo, a elaborar un Plan de Igualdad.

- El convenio de transportes de mercancías por carretera de la provincia de Alicante, fija esa misma obligación para las empresas de más de 200 personas, debiendo desarrollarse con detalle (Art. 70 CC).

- El convenio de hostelería de la provincia de Valencia (Art. 50 CC), establece la obligación de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad a las empresas de más de 125 personas.

- El convenio de la industria transformadora de plásticos de la provincia de Valencia indica que *"las empresas de más de 100 personas en plantilla con indiferencia de que tengan uno o más centros de trabajo, procederá a la elaboración de planes de igualdad que garanticen lo anteriormente expuesto"*. Además, este convenio desarrolla ampliamente la información que deben incluir dichos planes de igualdad (Art. 76 CC).

- El convenio de tintorerías y lavanderías de la provincia de Valencia, aplicable a Castellón, también obliga a las empresas de más de 100 personas a elaborar un Plan de Igualdad (Art. 47 CC).

- El convenio de viajeros por carretera y urbanos de la provincia de Castellón, al regular la igualdad de oportunidades en el artículo 21, indica que *"las empresas de más de 150 trabajadores tengan uno o más centros de trabajo deberán adoptar un plan de igualdad que contenga medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación, de conformidad con el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, no constituirá discriminación en el acceso al empleo una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a*

la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado".

c) Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Protocolos de acoso.

En relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo han sido detectadas un total de 134 cláusulas que se refieren a los mismos, de las que 132 son meramente declarativas y 2 tienen carácter comprometido.

En efecto, la gran mayoría de las cláusulas son de carácter declarativo, si bien unas remiten a lo establecido por la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y al Estatuto de los Trabajadores, y otras llevan a cabo una transposición extensa de las distintas disposiciones legales en el cuerpo del convenio colectivo.

Entre los convenios que simplemente remiten a las disposiciones legales encontramos, entre otros, los siguientes:

- El convenio de almacenistas de materiales para la construcción y saneamiento de la provincia de Alicante, en el artículo 36.3, tipifica el acoso de cualquier índole como una falta muy grave sancionable con el despido disciplinario, en consonancia con lo dispuesto en el art. 54.2.g) del Estatuto de los Trabajadores. Además, el mismo convenio fija como objetivos de los planes de igualdad evitar el acoso (Art. 26.c) CC).
- Convenio del comercio del metal de la provincia de Alicante (Art. 41.j) CC).
- Convenio del comercio de muebles, cestería y artículos de mimbre y junco de la provincia de Alicante (D.A. 5ª. Protocolo de acoso).
- El convenio de construcción y obras públicas de la provincia de Alicante establece el acoso sexual como falta muy grave (Art. 100.q) CC). Asimismo, establece una obligación de protección por parte de la empresa frente al acoso (Art. 32 CC). Y conmina a que los planes de igualdad desarrollen debidamente la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo (Art. 106 CC).
- Convenio del comercio del mueble de la provincia de Valencia (Art. 36 CC. Protocolos de prevención del acoso por razón de sexo y/o sexual).
- Convenio de minas, sílices, caolines y arcillas de la provincia de Valencia (Arts. 30.21, 38.k) CC).
- Convenio de sanidad privada de la provincia de Valencia (Arts. 54, 57 CC).
- Convenio de transporte de viajeros de la provincia de Valencia (Arts. 41.m), 41.ult.pf. CC).
- Convenio de comunidades de regantes de la provincia de Castellón (art. 41.12 CC).

- Convenio de empresas consignatarias de buques, estibadoras, transitarios y agentes de aduanas de la provincia de Castellón (Arts. 46.C), 53, 58.1 CC).
- Convenio de industrias vinícolas, licoreras y alcohólicas de la provincia de Castellón (Art.24 j) CC).
- Convenio de transporte de viajeros por carretera y urbanos de la provincia de Castellón (D.A. 1ª CC).
- Convenio del sector de arqueología de la Comunitat Valenciana (Art. 50 CC).
- Convenio del sector de comercio minorista de carnicería-charcutería de la Comunitat Valenciana (Art. 33 CC)
- Convenio de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunitat Valenciana (Art. 98 CC).
- Convenio de actores y actrices de la Comunitat Valenciana (Art. 12.1.3 CC).

En cambio, otros convenios colectivos describen de forma minuciosa y detallada las distintas previsiones legales existentes en materia de acoso por razón de sexo y sexual:

- Convenio de buques y transitarios de la provincia de Alicante (Protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en las empresas transitarias y consignatarias de la provincia de Alicante).
- Convenio de la industria de la hostelería de la provincia de Alicante (D.A. 10ª CC).
- Convenio de cinematografía de la provincia de Alicante (Anexo II. Protocolo orientativo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo).
- Convenio de la industria transformadora de plásticos de la provincia de Valencia (Protocolo de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo).
- Convenio de pompas fúnebres de la provincia de Valencia (Art. 61. CC). Protocolo en supuestos de acoso sexual.
- Convenio de empresas consignatarias de buques, estibadoras, transitarios y agentes de aduanas de la provincia de Castellón (Arts. 55, 56, 57 y 58 CC).
- Convenio de industrias siderometalúrgicas de la provincia de Castellón (Art. 18 bis. Procedimiento de actuación en caso de acoso).
- Convenio del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunitat Valenciana (Art. 34 CC. Acoso laboral, moral o sexual).
- Convenio del Sector de derivados del Cemento de la Comunitat Valenciana (Art. 112 CC. Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso).
- Convenio de la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de la Comunitat Valenciana (D.A.1ª CC. Procedimientos de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y moral en el sector del azulejo).

2.4.2. MALAS PRÁCTICAS PARA LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN

Con el objetivo de facilitar la enumeración de todas aquellas cláusulas previstas en los convenios colectivos analizados que deberían corregirse, y en convenios colectivos posteriores evitarse, pasaremos a sintetizar las principales malas prácticas detectadas en el presente informe. No solamente se indicarán las cláusulas de carácter comprometido, sino también aquellas carencias formales que, en definitiva, reducen la relevancia que nuestro ordenamiento jurídico otorga a un principio constitucional tan relevante como la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En cinco convenios colectivos (convenios colectivos provinciales de Alicante de la industria de hormas, tacones, pisos, plantas y cuñas y el de edificios y locales; convenio provincial de Valencia de almacenistas de alimentación al por mayor; y los convenios de limpieza de edificios y locales y de oficinas y despachos de la provincia de Castellón) se hace una utilización realmente discriminatoria –que no inadecuada- del lenguaje, al describir todas sus categorías profesionales en lenguaje exclusivamente masculino menos tres de ellas (auxiliar administrativo/a, limpiador/a y empaquetadora, limpiador/limpiadora y azafato/a respectivamente). Y decimos que resulta discriminatoria puesto que no existe una razón objetiva, adecuada y razonable para llevar a cabo dicha distinción, sino que responde a una atribución estructural de roles en el ámbito laboral a las mujeres, invisibilizando su actuación en otros trabajos y, además, se trata de categorías profesionales de las más bajas de cada uno de los convenios.

En materia de uniformidad, y en la misma línea que lo anteriormente apuntado respecto a la asignación de roles o patrones estéticos sin fundamentos objetivos, el convenio de limpieza de edificios y locales de los centros dependientes del servicio valenciano de la salud y de la diputación provincial de la provincia de Alicante, en el artículo 27, establece lo siguiente: *"A todas las trabajadoras afectadas por este convenio se le entregarán bata o pijamas a opción de las trabajadoras. A todas las trabajadoras afectadas por este convenio se les entregarán zuecos, y a los trabajadores, calzado adecuado (botas, deportivos, etc.…), que deberán ser entregados en la primera quincena del mes de marzo de cada año, respetándose no obstante los acuerdos de parte que con referencia a este punto puedan existir en cada centro. Para el personal masculino, un mono en invierno y una camisa y pantalón en verano".*

Por su parte, el convenio de construcción y obras públicas de la provincia de Alicante, en su artículo 72.4, hace referencia exclusiva a que la reducción de jornada o permiso de lactancia solamente puede ser disfrutado por "la trabajadora", cuando el mismo puede ser disfrutado tanto por hombres como por mujeres. Idéntica situación se da en el convenio colectivo de supermercados, autoservicios y detallistas de alimentación en general de la provincia de Alicante (Art. 17 CC).

Sin duda porque en el momento de acordar la cláusula en cuestión la normativa vigente se respetó y, en consecuencia, pasó sin tacha el control de legalidad de la autoridad laboral, en el Convenio de industria, servicios y tecnologías del sector del metal de la provincia de Alicante se prevé la reducción de jornada por guarda legal hasta que el hijo tenga ocho años, en lugar de hasta los 12 establecidos por el art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores (Art. 56 CC). Sucede lo mismo con el convenio de limpieza de edificios y locales de la provincia de Alicante (Art. 19.12 b) CC), y en el de salas de bingo de la provincia de Alicante, que en el artículo 21.3 bis condiciona a que la edad sea menos de seis años.

En el convenio colectivo de marroquinería y similares de la provincia de Alicante, en su artículo 26.1.d), al regular las excedencias, establece una peculiar cláusula que supone una gran conculcación del principio de igualdad entre las mujeres y los hombres, al otorgar la propia cláusula un rol concreto a las mujeres. Concretamente, establece que *"al contraer matrimonio, la mujer trabajadora tendrá derecho a continuar en las empresas o a quedar en situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a tres".*

Además, tal y como lo demuestra el gran número de cláusulas de remisión a la normativa legal vigente en cada una de las materias, es una práctica muy extendida la ausencia de transposición al cuerpo del convenio de los textos legales aplicables en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Debe tenerse en cuenta que a quienes verdaderamente van dirigidos los convenios colectivos son al empresariado y –sobre todo- a las personas trabajadoras a quienes resultan de aplicación, que, en la inmensa mayoría de los supuestos, tienen desconocimiento de las reglas jurídicas que regulan la materia, y más, cuando existe una importante dispersión normativa en este aspecto. Por tanto, agrupar esas normas en el texto del convenio colectivo facilitaría notablemente el acceso a las mismas, así como su conocimiento y comprensión.

2.4.3. BUENAS PRÁCTICAS PARA LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN

Se presentará en este apartado las mejores prácticas que han sido detectadas en los convenios colectivos sectoriales estudiados y que facilitan, adaptan y mejoran lo previsto en la legislación vigente.

No obstante, debemos tener presente que es particularmente difícil diseñar una única fórmula de implantación de medidas de igualdad o conciliación para todas las empresas con carácter general, debiéndose, en consecuencia, remitir a la adaptación del contenido de las materias concretas al ámbito de la negociación colectiva de cada sector económico, e incluso a cada empresa, para poder modular dichas medidas y armonizarlas a sus concretas necesidades.

Varios convenios colectivos realizan declaraciones contundentes con el objetivo de conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por ejemplo, el convenio de empresas de captación, elevación y conducción de aguas de la provincia de alicante indica que *"las empresas contribuirán eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, desarrollando una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas más capacitadas en el grupo profesional de que se trate".*

Algunos añaden referencias a los tipos de segregación que se dan en las empresas y establecen como objetivos la utilización de un lenguaje no sexista. El convenio de comercio de almacenistas de materiales para la construcción y saneamiento de la provincia de Alicante, al prever el desarrollo de los planes de igualdad establece como objetivos: *"a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales; b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad; c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas".*

También deben destacarse acciones positivas encaminadas a conseguir la inclusión de los colectivos con mayores dificultades de inserción laboral en el mercado de trabajo, tal y como establece el artículo 10 del convenio de limpieza de edificios y locales de la provincia de Alicante. En este sentido también se manifiesta el convenio de la industria transformadora de plásticos de la provincia de Valencia, que introduce un elemento muy importante en los procesos de selección: la participación de la RLT en la determinación de los contenidos de las pruebas y su presencia en los mismos (Art. 15 CC): *"el ingreso del personal se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para las personas mayores de 45 años, personas con diversidad funcional, etc. Si se exigiese el sometimiento de los candidatos y candidatas al ingreso a algún tipo de pruebas, el contenido de estas se determinará conjuntamente por la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras, quien elegirá un representante de los trabajadores y las trabajadoras que presencie las pruebas. La representación de los trabajadores y trabajadoras, podrán emitir informe al respecto, velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso en la plantilla".*

También contiene declaraciones encaminadas a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo el convenio colectivo de comunidades de regantes de la provincia de Castellón.

En materia salarial, el convenio de comercio de almacenistas de materiales para la construcción y saneamiento de la provincia de Alicante, en el marco del desarrollo del Plan de Igualdad, obliga a las empresas a promover procesos y establecer plazos para corregir posibles diferencias salariales entre hombres y mujeres.

En relación con la distribución de la jornada y la fijación de horarios, resulta muy positivo lo establecido en el artículo 11.4 del convenio de tintorerías y lavanderías de la provincia de Valencia, al indicar que se podrán exceptuar de las variaciones sobre la distribución horaria a las mujeres embarazadas. Nos encontramos ante un trato desigual justificado por motivos razonables que, evidentemente, merecen de una mayor protección que las capacidades organizativas del empresario.

También introduce medidas de flexibilidad horaria interesantes el artículo 8 del convenio de trabajadores agropecuarios fijos de la provincia de Castellón: *"Podrán autorizarse medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo, consistentes en retrasar la hora de entrada o adelantar la hora de salida, en sustitución de reducir el tiempo para la comida, a quienes tengan a su cargo hijos menores de doce años o para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de 65 años, todo ello sin perjuicio de las necesidades del servicio. En cualquier caso, la persona que, por dicho motivo de cuidado de menores o familiares, reduzca la jornada, tendrá elección de horario y turno de trabajo dentro de dicha reducción y del horario habitual de la empresa".*

El artículo 36.d.k) del convenio de comercio de almacenistas de materiales para la construcción y saneamiento de la provincia de Alicante, fija como uno de los objetivos de los planes de igualdad *"establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las mujeres trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual".* Es decir, va más allá de la mera adaptación de las funciones de las mujeres embarazadas en atención a los riesgos de un puesto determinado, previendo medidas tendentes a poder eliminar dichos riesgos. Ello, evidentemente, supone una medida de gran calado para las trabajadoras en situación de embarazo o lactancia, dado que podrían llegar a no verse afectadas por un cambio de funciones debido a su situación biológica, evitándose la merma que ello supone para su desarrollo profesional y especialización.

Otros convenios incluyen revisiones ginecológicas a cargo de las empresas cuando así sea solicitado por las trabajadoras, como el convenio de limpieza de edificios y locales de la provincia de Alicante, o el de agencias distribuidoras oficiales de Repsol-Butano S.A. de la provincia de Valencia. Asimismo, algunos regulan permisos retribuidos para la asistencia a dichas revisiones médicas, como el convenio del comercio del metal de la provincia de Valencia (Art. 24.h CC).

En relación a la maternidad, es especialmente relevante el convenio de tintorerías y lavanderías de la provincia de Castellón, que conceptualiza la maternidad poniendo en valor la necesidad de proteger la misma mediante la adopción de acciones positivas: *"la maternidad es objeto de protección especial debido a dos causas fundamentalmente, por la concepción de la maternidad como función social merecedora del reconocimiento público y social a fin de solucionar un desequilibrio demográfico especialmente grave en Europa, y en segundo lugar, porque en el ámbito laboral supone un factor de discriminación indirecta que incide en la dificultad de las mujeres para alcanzar una plena integración en el mercado de trabajo, el cual constituye uno de los pilares básicos desde el que obtener la igualdad real en todos los ámbitos sociales".*

Otros convenios incrementan la duración del permiso de maternidad, como el de la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas, que lo extiende hasta 18 semanas, o el de limpieza de edificios y locales de la provincia de Alicante, que lo establece en 125 días en lugar de los 112 que legalmente corresponden. En relación con lo anterior, el mismo convenio, además, aumenta en 10 minutos diarios la reducción de jornada por motivo de lactancia de hijo; y otros, como el de comercio de ultramarinos y similares de la provincia de Valencia, aumenta el disfrute acumulado de la lactancia hasta los 22 días (Art. 37.4 CC).

Una de las prácticas que, entendemos, más relevancia tiene de entre las analizadas en los convenios colectivos sectoriales, es la establecida en el convenio del sector agropecuario de la provincia de Valencia. Dicho convenio establece que, en los supuestos de excedencia por cuidado de familiar, la reserva del puesto de trabajo se extenderá a toda la duración de esta, no limitándose solamente al primer año. Esta medida puede resultar muy positiva para garantizar la vuelta al mercado laboral de las mujeres trabajadoras que decidan hacer uso de la excedencia, así como incentivar que los hombres hagan un uso mayor de las mismas.

En materia de permisos retribuidos, la mayoría de los convenios colectivos incrementan el número de días de alguna de las licencias. Por ello, simplemente apuntaremos un permiso regulado en el convenio colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Valencia, que otorga a la trabajadora que vaya a someterse a un procedimiento de interrupción voluntaria del embarazo, o al trabajador cuya pareja vaya a someterse, un día de permiso retribuido (Art. 34.11 CC).

En relación con los planes de igualdad, varios convenios colectivos reducen el número mínimo de la plantilla a partir del cual resulta obligatoria su elaboración, como el convenio de industrias de la madera y corcho de la provincia de Alicante (D.A. 1ª), el convenio de la industria transformadora de plásticos de la provincia de Valencia (Art. 76 CC) o el convenio de viajeros por carretera y urbanos de la provincia de Castellón (Art. 21 CC).

2.5. USO DEL LENGUAJE

En lo relativo al uso del lenguaje en los convenios colectivos analizados, hay que indicar que, si bien se han producido avances en la negociación colectiva, todavía existe un número mayoritario de convenios colectivos que realizan un uso inadecuado del mismo. Del total de convenios analizados, 36 hacen un uso generalizado del masculino, 40 utilizan el masculino y de forma muy tímida el femenino, 24 convenios citan en todo momento ambas construcciones, y 6 convenios utilizan un lenguaje asexual, mediante la utilización de fórmulas como “el personal” o “la plantilla”. Debemos advertir que, en numerosos convenios colectivos, se utiliza un lenguaje inclusivo, pero, en las tablas salariales, utilizan solamente el género masculino.

La situación más llamativa en cuanto a la utilización incorrecta y discriminatoria del lenguaje consiste en describir las categorías profesionales en masculino, salvo para referirse a aquellas con menor prestigio social o jerárquicamente inferiores. Por ejemplo, en los convenios colectivos del sector de la limpieza, en los que la mayoría de las plantillas son mujeres, se describen todas las categorías profesionales en masculino, salvo la de "limpiador/limpiadora". E incluso, en el convenio colectivo de marroquinería y similares de la provincia de Alicante, se refiere directamente a la "mujer de la limpieza". Así sucede en numerosos convenios colectivos –empaquetadora, envasadora, faenera, enfermera titulada, azafata-.

También resulta particular alguna estipulación específica sobre salario, fijando un complemento salarial cuando la jefatura de cuadrilla tenga a su cargo a *"más de cuatro hombres"*. De nuevo, se está obviando la posibilidad de participación de las mujeres en determinados trabajos.

Por su parte, otros convenios colectivos incluyen cláusulas en las que justifican la utilización del lenguaje masculino exclusivamente por economía del lenguaje, indicando que *"en el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja".*

Por último, debemos insistir en la responsabilidad que al respecto tiene la Administración de las Comunidades Autónomas que, a través del Registro de convenios colectivos, deberá velar por conseguir una utilización no sexista del lenguaje.

2.6. CASOS DE BUENAS PRÁCTICAS

Con el objetivo de materializar, ejemplificar y aportar nuevas ideas para que las distintas mesas de negociación de los convenios colectivos venideros avancen en la regulación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de manera transversal, en el presente apartado vamos a referenciar las políticas de igualdad aplicadas en el marco de dos convenios colectivos de empresas de ámbito estatal y de la Comunitat Valenciana.

CONSUM SOCIEDAD COOPERATIVA VALENCIANA

La empresa de distribución alimenticia Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana constituye un referente nacional en la adopción de medidas proactivas tendentes a visibilizar, promover y materializar la igualdad en el empleo.

Consum es una cooperativa de trabajo asociado, por lo que la gran mayoría de su plantilla está constituida por personas socias de trabajo, y, en consecuencia, sus condiciones laborales se rigen por los Estatutos Sociales y el Reglamento de Régimen Interno.

El convenio colectivo de empresa, solamente se aplica a los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena. No obstante, con independencia de la naturaleza de la relación existente entre el personal y la empresa, lo relevante es describir la política de promoción de la igualdad que se aplica a la totalidad de la plantilla.

La cooperativa cuenta con más de 14.500 trabajadores y trabajadoras, de los que el 73% son mujeres con una media de edad de 38 años, es decir, la mayoría de la plantilla está constituida por mujeres que, según los datos del INE, se encuentran en peor condición de empleabilidad.

Además, la Política de Igualdad de la Cooperativa está propiciando la incorporación de más mujeres a puestos de responsabilidad. De hecho, un 57,8% de los puestos de dirección y jefatura de tienda están ocupados por mujeres, medida que, por otro lado, ayuda a reducir la brecha salarial dentro de la organización. Por su parte, un 26% de mujeres ocupan puestos directivos y ejecutivos, y un 75% es personal operativo.

En relación con la estabilidad en el empleo, cerca del 100% de la plantilla es fija, y la contratación es indefinida por regla general, excepto en aquellos casos de contrataciones estacionales propias del sector de actividad -verano y campaña navideña-.

Al igual que la mayoría de las empresas, las distintas medidas relacionadas con la igualdad de género nacen de distintas fuentes, como la ley, los Estatutos Sociales, el Reglamento de Régimen Interno, el convenio colectivo, acuerdos de empresa, usos y costumbres y acuerdos individuales.

Ahora bien, con el claro objetivo de promover dicho principio constitucional y facilitar el conocimiento de todas las medidas adoptadas para ello, se unificaron en un documento único presentado por el Comité Social con apoyo del Comité de Igualdad y Conciliación: las *"+ de 50 medidas para conciliar".*

De ese modo, se regulan hasta 76 medidas distintas que, de forma directa o indirecta, inciden positivamente en la promoción del principio de igualdad de oportunidades. Además, se hace de manera transversal abordando siete aspectos distintos relacionados con el trabajo: el liderazgo y el estilo de dirección, la calidad en el empleo, la flexibilidad temporal y espacial, el apoyo a la familia, el desarrollo profesional, la igualdad de oportunidades en sentido estricto, así como otras políticas.

A continuación, se procede a analizar algunas de las medidas que componen su política de promoción de la conciliación e igualdad:

- Conceptos retributivos claros: La empresa dispone de un sistema retributivo basado en bandas salariales y recorrido de grados asociados a cada puesto de trabajo que, previamente, ha sido comunicado y explicado a la plantilla de la Cooperativa. Las nóminas de la empresa son sencillas y tienen pocos conceptos. La sencillez en la estructura salarial, por un lado, dota de transparencia a las nóminas, y por el otro, permite atajar la brecha salarial, dado que tiende a eliminar conceptos retributivos arrastrados de épocas anteriores mayoritariamente devengados por trabajadores varones. De hecho, en el propio Plan de Igualdad de Consum para los años 2018-2020, la empresa se ha comprometido a reducir un 20% la brecha salarial entre mujeres y hombres en un plazo de 5 años a través del acceso de más mujeres a los puestos de responsabilidad, y mejoras retributivas al personal operativo.

- Comité de Relaciones Internas para la Prevención del Acoso: se trata de un órgano específico creado con el objetivo de coordinar y gestionar las diversas situaciones que puedan ser planteadas por la plantilla de la Cooperativa en materia de acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo, en base al protocolo específico aprobado por la misma. Además, se habilitan canales de comunicación para que cualquier trabajador o trabajadora que sufra o detecte un caso de acoso pueda ponerlo en conocimiento de la empresa, garantizándose la máxima confidencialidad y anonimato.

- Jornada laboral media inferior a 40 horas semanales: Evidentemente, cualquier medida que reduzca el tiempo de trabajo con carácter general para la plantilla, y sin reducción salarial, aumenta el tiempo disponible que dedicar a la vida personal y familiar, favoreciendo especialmente a las mujeres.

- Servicio médico: Para el personal de la Sede Social y de las plataformas, se presta asistencia médica en las instalaciones de la empresa dentro del horario laboral. De ese modo, además de velarse por la salud del personal, se facilita notablemente la conciliación entre la vida personal y laboral, ya que el Servicio Médico está ubicado en las instalaciones de la empresa, evitándose así los desplazamientos dentro o fuera de su jornada laboral.

- Aparcamiento en la empresa: Para el personal de la sede social y las plataformas, se concede una plaza de aparcamiento con el objetivo de eliminar el tiempo dedicado a buscar un lugar de aparcamiento, por lo que se facilita la conciliación de la vida laboral y personal.

- Jornada continua en supermercados y plataformas logísticas: Evitar las jornadas de trabajo partidas, que abarcan un mayor espacio temporal relacionado directa e indirectamente con el puesto de trabajo, supone una medida de especial relevancia en materia de conciliación e igualdad de oportunidades, pues evita, en muchos supuestos, que el personal tenga que recurrir a medidas de adaptación del tiempo de trabajo más gravosas, como la reducción de

jornada con disminución proporcional del salario, que como ya se ha visto, es disfrutada principalmente por mujeres.

- Jornada flexible en oficinas de sede social: Puesto que la sede social es el único centro de trabajo sin jornada continua, se establece un horario flexible para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal. Con ello se evita que las personas que se desplazan a la sede demoren más de lo necesario fuera de sus domicilios o actividades personales, así como evitar reducciones de jornada mínimas por incompatibilidad de horarios y la consecuente disminución de ingresos. Para ello, se establecen las siguientes "horquillas horarias":

    - Entrada: entre las 8:00 y 9:30 horas.
    - Comida: entre las 13:30 y las 15:30 horas, con un tiempo mínimo para comer de 30 minutos y máximo de 2 horas.
    - Salida: entre las 17:00 y 18:30 horas.
    - Además, este horario permite librar una tarde a la semana.

- Facilitar el cambio de turnos: De nuevo, nos encontramos ante una medida de organización del tiempo de trabajo que puede evitar otras más gravosas que afecten al desarrollo profesional. Previo aviso al mando correspondiente y de acuerdo con los compañeros y compañeras, cualquier trabajador/a puede solicitar un cambio en el turno de trabajo por motivos personales o familiares.

- Posibilidad de acumular las vacaciones tras la baja maternal o el permiso de paternidad: Además de conseguir aumentar el período de cuidado del bebe, el tiempo de recuperación tras el parto, fomentar los vínculos paterno/maternos filiales y favorecer una mayor interacción con el bebé, con esta medida se consigue promover desde un principio la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, en el cuidado y educación de los hijos/as.

- Proximidad del trabajo al domicilio: Se pone especial interés en que todos los trabajadores y trabajadoras de las tiendas trabajen en el centro de la propia población donde residen o en el lugar más próximo a su domicilio. Para ello, cuando se abre una nueva tienda, la política de contratación es seleccionar a personal de la misma población o de las más próximas. Posteriormente, si la persona cambia sus circunstancias personales, puede solicitar al jefe/a de personal un traslado de centro, y tendrá preferencia cuando se produzca una vacante o se abra un nuevo centro.

- Permiso de paternidad de 7 semanas: Se mejora en 2 semanas la duración legal del permiso con el objetivo específico de incentivar la corresponsabilidad en el ámbito familiar.

- Preferencia para escoger turno por motivos personales o familiares: Se regula la posibilidad de solicitar un turno determinado dentro del horario laboral que se justifique con situaciones de necesidad personales o familiares, facilitando al trabajador o trabajadora seguir manteniendo su puesto de trabajo.

- Modificación de horario por motivos personales o familiares: Por la misma razón que el punto anterior, cualquier trabajador/a puede solicitar una modificación a largo, medio o corto plazo en el horario de trabajo por motivos personales o familiares.

- Ayuda económica para trabajadoras víctimas de violencia de Género: La empresa establece una paga mensual de 150 euros para las trabajadoras víctimas de violencia de género con el objetivo de apoyarlas a dar cobertura a las necesidades económicas derivadas de esta situación.

- Política de promoción interna y carrera profesional con perspectiva de género: La empresa tiene establecida una política que incide en facilitar la incorporación de mujeres a puestos de responsabilidad y promueve la igualdad de género. La cobertura de vacantes siempre parte de la premisa de, en primer lugar, intentar cubrirlas con promoción interna, y sólo recurrir al exterior si el puesto queda vacante por no disponer de profesionales con el perfil deseado. En los puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por uno de los dos géneros, se garantizará la presencia de personas pertenecientes al otro género en los procesos de selección.

- Medidas que faciliten el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad: Entre otras, estas medidas incluyen desarrollar un inventario de mujeres con potencial de carrera profesional y posibilidad de promoción; crear un Programa de Desarrollo de Potenciales para mujeres con potencial; sensibilizar a las trabajadoras sobre la necesidad de promocionar e invitarlas explícitamente a presentarse a las vacantes; garantizar la presencia de mujeres con el perfil profesional exigible en todos los procesos de selección; establecer objetivos concretos de promoción de mujeres en los Planes de Gestión y de Igualdad; eliminar perjuicios de tipo directo o indirecto que dificulten que hombres o mujeres en puestos de responsabilidad puedan acogerse a las medidas de conciliación; e identificar los “obstáculos” que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

- Oportunidades de crecimiento profesional con independencia del género: Los trabajadores y trabajadoras de la Cooperativa pueden acceder a nuevas responsabilidades y a mejoras o cambios profesionales comprendidos, dentro de una misma categoría, en una categoría superior o en categorías similares asociadas a su misma u otra unidad de negocio, sin que para ello se tengan en cuenta cuestiones de género.

- Formación con independencia de la categoría profesional y el género: La empresa ofrece programas de formación para toda la plantilla sin primar la categoría profesional ni la perspectiva de género a la hora de dar las mismas oportunidades para recibir dicha formación. Para ello, cualquier trabajador o trabajadora puede solicitar un determinado tipo de formación, y una vez valorada su conveniencia y necesidad, se le comunicará la posibilidad de realizar dicho curso.

- Ofertas de trabajo neutras: Se trata de una política establecida por la Dirección de Personal, que es trasladada a las personas responsables de la creación de vacantes. De este modo, la empresa se encarga de garantizar que todas las ofertas, tanto internas como externas y para cualquier puesto de trabajo, no tengan ningún requisito que tenga que ver con preferencias sobre género, nacionalidad, discapacidad y/o cualquier otra condición de índole cultural, religiosa, orientación sexual, etc.

- Formación y sensibilización en igualdad de oportunidades: Se trata de un módulo formativo en el que participa todo el equipo de personas que van a integrar la plantilla de una tienda que acaba de abrir. Se trata de sensibilizar y formar en igualdad a las nuevas incorporaciones, y de dar a conocer el modelo de Gestión de Empresa Familiarmente Responsable, modelo de Gestión de la Conciliación y la Igualdad dentro de las organizaciones.

CONVENIO COLECTIVO REALE SEGUROS

Resolución de 29 de mayo de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale. Visto el texto del Convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale (Reale Seguros Generales, S.A., Reale Vida Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A., Inmobiliaria Grupo Asegurador Reale, S.A y Reale ITES GEIE Sucursal en España), (código de convenio nº 90012383011999), que fue suscrito con fecha 8 de marzo de 2017, de una parte, por los designados por la Dirección del Grupo empresarial, en representación de las empresas del mismo, y, de otra, por los representantes de los sindicatos UGT, CC.OO, CO.BAS, CIG y ELA, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo.

Este convenio constituye una referencia de aplicación de un enfoque avanzado que desde los principios generales y programáticos del convenio adopta medidas de manera transversal que tienden a eliminar la discriminación y restablecer la igualdad laboral -formal y/o real- entre hombres y mujeres, incorporando una batería amplia y diversa de medidas con contenido innovador que van más allá del Plan de igualdad y que promueve un enfoque de corresponsabilidad que va más allá del modelo clásico de conciliación.

1. Organización del Trabajo

Artículo 11. Principios generales.

Reale, como se recoge en su Código Ético, promoverá las actuaciones necesarias para que, dentro de su organización, y con carácter permanente, rijan el respeto a los legítimos derechos de todas las personas empleadas y el cumplimiento estricto de las leyes y de las obligaciones que se derivan de ellas. En especial, Reale seguirá fomentando y apoyando la observancia de los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, formación profesional continua, capacitación directiva, conciliación de la vida laboral y familiar en su condición de empresa familiarmente responsable, y protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Artículo 17. Jornadas y horarios especiales por razones de conciliación de la vida personal y laboral.

1. Las personas empleadas, por cuidado de un hijo o hija menor de cinco años, podrán realizar una jornada laboral de 8:00 a 15:00 horas de lunes a viernes, ambos inclusive, durante el citado período, sin reducción de salario, siempre que no existan causas organizativas que impidan poder disfrutar de tal jornada. A estas personas se les aplicará el siguiente régimen de flexibilidad: (i) horario de invierno: hora de entrada de 7:30 a 9:30 horas y salida de 14:30 a 16:30 horas; y (ii) horario de verano: hora de entrada de 7:30 a 9:30 horas y salida 14:30 a 16:30 horas. El horario de salida de los viernes podrá ser a partir de las 14:00 horas.

2. El personal, una vez finalizado/s el/los permiso/s del artículo 19, apartado/s d), e), f) y/o g) de este Convenio, en relación con su cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad, y siempre que acrediten el mantenimiento de la necesidad de atención a dicho familiar, podrán disfrutar de una reducción de jornada sin reducción de salario de un máximo de 30 días naturales, en los mismos términos del apartado 1 del presente artículo, siempre que las necesidades organizativas así lo permitan.

3. Las personas empleadas que se encuentren en tratamiento oncológico (tumores malignos, melanomas y carcinomas), podrán solicitar, mientras dure el tratamiento, una reducción de su jornada de trabajo, sin reducción de salario, en los términos indicados en el apartado 1 del presente artículo.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a su cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrá reducir diariamente su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, pudiendo realizar dicha jornada de manera continuada, siempre que las necesidades organizativas así lo permitan. Sin perjuicio de lo anterior, será de aplicación, en todo caso y como mínimo indisponible, lo dispuesto en el artículo 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o a un disminuido psíquico, físico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

6. Las personas empleadas que tengan hijos o hijas que deban permanecer hospitalizados por cualquier causa tras el parto, podrán solicitar una reducción de jornada de cómo máximo 2 horas, con la disminución proporcional del salario, que habrá de disfrutarse dentro de su jornada ordinaria, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 19.1.n) del presente Convenio Colectivo.

7. El progenitor/a, adoptante o acogedor/a de carácter preadoptivo o permanente, podrá solicitar una reducción de la jornada de trabajo de al menos un 50 % de la misma con la disminución proporcional del salario, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del/la menor a su cargo afectado/a por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, y como máximo hasta que el/la menor cumpla la edad de 18 años. Esta reducción de la jornada de trabajo podrá acumularse en jornadas completas de acuerdo con las necesidades organizativas del departamento.

2. Medidas de conciliación

Excedencias.

El personal tendrá derecho al siguiente régimen de excedencias:

a) Quien cuente con al menos una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, sin reserva de puesto de trabajo. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo empleado si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

b) El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En este supuesto, durante la totalidad del período de excedencia, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

c) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas empleadas para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. En este caso, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año.
No obstante, cuando la persona empleada forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Las excedencias contempladas en los apartados b) y c), cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los empleados, hombres o mujeres.

El período en que la persona empleada permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en estos apartados será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación se le deberá convocar, especialmente con ocasión de su reincorporación.

d) El personal tendrá derecho a un período de excedencia en caso de formación de hasta un año, sin que suponga reserva de puesto de trabajo.

e) El personal tendrá derecho a un período de excedencia en caso de voluntariado de hasta un año, sin que suponga reserva de puesto de trabajo. A la citada situación de excedencia le corresponderá reserva de puesto de trabajo cuando el voluntariado se realice en un Estado extranjero y tenga una duración mínima de un año. La reserva del puesto de trabajo queda limitada a una duración máxima de un año.

Permisos. Será de aplicación el siguiente régimen especial de permisos:

a) Por el tiempo indispensable y necesario durante la jornada ordinaria de trabajo, para atender situaciones de urgencia del cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo en situación de guarda legal o familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con reconocimiento de algún grado de dependencia o discapacidad, acreditado mediante el correspondiente certificado médico.

b) Por el tiempo indispensable y necesario, para la realización de gestiones administrativas y médicas de reconocimiento de una situación de incapacidad o dependencia del cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo en situación de guarda legal o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, con el correspondiente justificante del organismo competente, debiendo recuperarse las horas en un plazo de 3 meses.

c) Por el tiempo indispensable y necesario, para el acompañamiento a la pareja de hecho, cónyuge, persona a cargo en situación de guarda legal o familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con reconocimiento de algún grado de dependencia o discapacidad a visitas y pruebas médicas, rehabilitación o tratamientos necesarios, con el correspondiente justificante médico y debiendo recuperarse las horas en un plazo de 3 meses.

Artículo 21. Medidas de ayuda a la dependencia o discapacidad de personas empleadas y familiares.

A los efectos de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas con un familiar dependiente a su cargo, se establecen una serie de medidas para su atención según las necesidades específicas, y que son las siguientes:

1. Jornada y horario:

a) Si las necesidades organizativas y del servicio del departamento así lo permiten, quienes convivan en el domicilio familiar con su cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo en situación de guarda legal o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con dependencia reconocida, podrán solicitar una reducción de jornada, sin reducción de salario, en los siguientes términos y condiciones:
– 8:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes

2. Flexibilidad horaria:

a) Cuando las necesidades organizativas y de servicio del departamento así lo permitan, quienes tengan a su cargo a su cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo en situación de guarda legal o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con un grado de dependencia reconocida, podrá disfrutar del siguiente régimen de flexibilidad horaria especial, dentro de la jornada y horario general:
(i) Horario de invierno: hora de entrada de 7:00 a 10:00 horas y hora de salida de 16:00 a 19:00 horas.
(ii) Horario de verano: hora de entrada de 7:30 a 9:30 horas y hora de salida de 14:30 a 16:30 horas. El horario de salida de los viernes podrá ser a partir de las 14:00 horas. (iii) Mediante acuerdo con la dirección de la Compañía podrán acordarse la realización de horarios específicos, atendiendo a circunstancias excepcionales.

b) Asimismo, y siempre que las necesidades organizativas y del servicio del departamento así lo permitan, las personas que presten servicios en el Contact Center y tengan a su cargo a su cónyuge, pareja de hecho, persona a su cargo en situación de guarda legal o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con un grado de dependencia reconocida, podrán solicitar la permuta del turno que les corresponda.

3. Ayudas económicas:

a) Se estipula el siguiente régimen de ayudas económicas consecuencia del reconocimiento oficial correspondiente de una situación de dependencia, a favor de cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo en situación de guarda legal o familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad en los siguientes importes según situaciones reconocidas: – Gran dependencia: 3.000 euros. – Dependencia severa: 2.000 euros. – Dependencia moderada: 1.500 euros. Estas ayudas se abonarán anualmente mientras persista la situación, y se abonará con efectos retroactivos desde la fecha de su solicitud a la Compañía, una vez que la misma se haya concedido.

El abono de las cantidades percibidas por estos conceptos es de devengo anual (enero-diciembre), por lo que el abono será proporcional al tiempo de solicitud y duración de la situación de dependencia en cada uno de los grados. El importe de las ayudas anteriores no será acumulable a las que tenga derecho el empleado por causa de hijo con discapacidad previsto en el artículo 36 de este Convenio Colectivo.

b) Adicionalmente a las ayudas anteriores, y siempre que el dependiente no conviva en el domicilio familiar, se abonará un importe anual de 1.000 euros, no acumulable a las ayudas económicas por hijo con discapacidad del artículo 36 del presente Convenio Colectivo, para sufragar la ayuda asistencial o residencial de cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo en situación de guarda legal o familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con reconocimiento oficial de dependencia, toda vez que se acredite el justificante del pago al centro asistencial, de cualquier índole, que atienda tal circunstancia. El abono de la cantidad percibida por este concepto es de devengo anual (enero-diciembre), por lo que el abono será proporcional al tiempo de solicitud y duración de la situación asistencial.

4. Atención a las víctimas de violencia de género

Artículo 23. Víctimas de violencia de género y de terrorismo.

Las personas empleadas (i) que sean objeto de violencia de género, siempre que la misma esté acreditada mediante una denuncia del afectado/a o de oficio, y durante el tiempo en el que se sustancie el procedimiento judicial correspondiente, así como (ii) los que tengan la consideración de víctimas del terrorismo, tendrán derecho, si así lo solicitan, a: – Una suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo, por un plazo máximo de seis meses, que podrá ser ampliable, por decisión judicial. – Flexibilidad horaria especial: (i) hora de entrada: 7:00 a 10:00 horas, y (ii) hora de salida: 16:00 a 19:00 horas, siempre que organizativamente sea posible. – Posibilidad de solicitar anticipos salariales de hasta 4 mensualidades.

5. Comisión de igualdad

CAPÍTULO VIII Igualdad de Oportunidades

42. Igualdad. Comisión de Igualdad de Oportunidades: La Comisión de Igualdad de Oportunidades estará integrada por un máximo de 4 representantes: 2 designados por la Dirección de la Compañía y los otros 2 en representación de cada una de las secciones sindicales más representativas, de acuerdo con el voto ponderado de la representatividad ostentada en el momento de constitución de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo.

Serán sus funciones:

a) Promover iniciativas en materia de igualdad de oportunidades, conciliación de la vida laboral y personal y protección de la dignidad de las personas empleadas.

b) Recibir información acerca del cumplimiento de las iniciativas propuestas que hayan sido aprobadas y aplicadas.

c) Gestión y seguimiento en relación con el protocolo para la prevención de conductas derivadas de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

2.7. CONCLUSIONES. RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS PARA AVANZAR EN EL TRATAMIENTO DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La situación actual del tratamiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la negociación colectiva de la Comunitat Valenciana debe valorarse desde el contexto político-social de los últimos 10 años. Con la explosión de la crisis económica en el año 2008, así como la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que otorgó mucha más importancia a los convenios colectivos estatales y de empresa que a los provinciales y autonómicos, el desarrollo de medidas tendentes a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se relegó a un segundo plano. De hecho, las negociaciones en el ámbito autonómico y provincial se centraron, principalmente, en la cuantía y estructura retributiva, así como la flexibilidad de jornada en las empresas. Ello, unido al auge de los convenios colectivos de empresa, dejó al ámbito provincial y autonómico notablemente empobrecido.

A partir del año 2013, y en parte gracias a la mayor concienciación social en relación con la igualdad de género, comenzaron a impulsarse políticas públicas tendentes a potenciar todavía más el papel de la mujer de forma transversal, esto es, en todos los ámbitos sociales, incluido el laboral.

Con los vientos de cola que hasta la actualidad han venido empujando la economía española, nos encontramos en una situación notablemente positiva para avanzar en la implantación de la igualdad en las empresas de la Comunitat Valenciana. No obstante, esta oportunidad no está siendo aprovechada como debería por los distintos agentes sociales.

Actualmente, en las mesas negociadoras de los convenios provinciales y autonómicos, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres sigue siendo una cuestión periférica, es decir, no constituye uno de los objetivos principales de ninguna de las partes implicadas. No hay más que ver, a nivel estatal, el contenido del IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) para los años 2018-2020, publicado el pasado día 18 de julio de 2018 en el BOE, cuyo principal titular ha sido un compromiso de recomendar subidas del salario mínimo de convenio hasta alcanzar en 2020 los 14.000 euros. No obstante, en materia de igualdad, se ha firmado un compromiso de recomendar el desarrollo de medidas para favorecer la igualdad laboral y salarial entre mujeres y hombres, compromiso similar a otros ya adoptados en el pasado.

Del análisis de los convenios colectivos sectoriales provinciales y autonómicos de la Comunitat Valenciana, se pueden identificar tres clases de enfoques o posicionamientos respecto al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

a) Modelo de enfoque de género negacionista: Consiste en aquellos convenios colectivos que no consideran la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como categoría significativa a abordar en la negociación de los convenios colectivos, ya que entienden que no existe discriminación alguna entre ambos géneros. Se trata de una visión tradicional y anacrónica, basada en modelos económicos con presencia casi exclusiva de varones. Cualquier desigualdad que pueda detectarse se justifica en la carencia de formación necesaria por parte de las mujeres, así como en la falta de habilidades para competir en el lugar de trabajo o asumir posiciones de liderazgo. Desde un punto de vista como este, resulta prácticamente imposible la adopción de cualquier medida para alcanzar, y mucho menos para fomentar, la igualdad de entre mujeres y hombres. De hecho, este tipo de convenio colectivo suelen remitirse directamente a las previsiones legales en la materia o transcriben su texto de manera literal. Esta posición prevalece principalmente en los sectores altamente masculinizados, como las profesiones tradicionales o las actividades agrícolas. También suele ocurrir que el tipo de empresas en esos sectores son de pequeñas dimensiones, y, en consecuencia, en muy pocas se desarrollan planes de igualdad.

b) Modelo de enfoque de género jurídico-formal: Esta es la posición mayoritaria entre los convenios colectivos analizados. Otorgan, al principio de igualdad de género, un tratamiento de carácter declarativo-formal caracterizado por limitarse al estricto cumplimiento de la regulación jurídica en la materia, y cuyas principales aportaciones consisten en declaraciones de principios genéricas que, además, no son más que la transposición de las distintas leyes reguladoras, sin introducir mejoras que supongan un avance efectivo en la igualdad real y plena por razón de género. Ello es debido a que la igualdad efectiva entre mujeres y hombres sigue siendo una cuestión periférica, es decir, no constituye uno de los objetivos principales de ninguna de las partes implicadas y, por tanto, queda relegado a una posición subordinada en la negociación. En consecuencia, y dado que este tipo de convenios colectivos no mejoran las condiciones legales, se traslada toda la responsabilidad y necesidad de regular la materia a los Planes de Igualdad, que, como veremos a continuación, constituyen el principal mecanismo para la consecución de la igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial.

c) Modelo de enfoque de género proactivo: En algunos sectores de actividad –todavía minoritarios- se detecta un tratamiento del género más avanzado y amplio, en los que el principio de igualdad ocupa un lugar más relevante y no limitado a la transposición de los textos normativos o a los Planes de Igualdad, sino que se recoge de manera más transversal en diferentes materias. El género, en este contexto, se define en términos de diferencias entre mujeres y hombres, pero redirige la atención desde las diferentes características personales hacia las estructuras diferenciales de oportunidades que crean un juego desigual. En este sentido, los convenios abordan la segregación de ocupaciones, los distintos puestos de trabajo, las formas de contratación, los procesos de evaluación y promoción, entre otras. Es decir, tratan de resolver aquellas condiciones que se encuentran sesgadas en contra de las mujeres y obstaculizan su avance, también conocidas como techo de cristal. En definitiva, en los convenios colectivos con un enfoque proactivo se detecta un mayor número de cláusulas de mejora que incluyen un mayor nivel de innovación, calidad y contenido para avanzar de manera más plena y efectiva en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Tal y como se ha podido observar a lo largo del análisis de los convenios colectivos sectoriales provinciales y autonómicos de la Comunitat Valenciana, las principales aportaciones de estos en materia de igualdad de género consisten en declaraciones de principios genéricas que, además, no son más que la transposición de las distintas leyes reguladoras de la materia.

Muy pocos convenios colectivos, por no decir ninguno, se han encargado de regular de forma positiva cuestiones tan relevantes como los planes de igualdad, el posicionamiento de las mujeres en cargos de responsabilidad en las empresas, abordar y trata de erradicar la brecha salarial, o ni siquiera la prevención del acoso.

La desigualdad de género es eminentemente un problema sociológico. Y como tal, el mismo debe ser abordado a través de la educación en la materia, la divulgación de los valores de igualdad, la concienciación, y la adopción de acciones concretas que den visibilidad al problema existente y traten de eliminarlo. En consecuencia, resulta extremadamente complicado abordar la problemática desde una vertiente estrictamente jurídica, dado que las normas legales están limitadas por su estatismo y su habitual actuación punitiva a posteriori.

En nuestra opinión, la igualdad entre mujeres y hombres debe abordarse mediante instrumentos dinámicos que permitan la rápida adaptación de estos a la realidad social, a los cambios en las formas de comprender la realidad y las nuevas soluciones que pueden resolver los problemas que se planteen. Por ello, queremos reivindicar el papel que deben tener en este aspecto los planes de igualdad en las empresas.

A diferencia de los convenios colectivos –especialmente de los provinciales y los de ámbito superior- los planes de igualdad permiten una rápida adaptación de estos a la diversa casuística que pueda plantearse en las empresas, y lo que es más importante, de una forma completamente transversal a todas las materias que afectan a las relaciones laborales. La facilidad de reunir al empresariado y representación legal del personal en las empresas es mucho más ágil que a las mesas negociadoras de convenios colectivos de ámbito provincial y autonómico, así como su conocimiento de los problemas concretos que se producen en la empresa en relación con la igualdad de género.

No queremos, ni mucho menos, restar importancia a los convenios colectivos sectoriales en materia de igualdad de género, pero, en nuestra opinión, deben cumplir una función distinta a los planes de igualdad: deben constituir el marco jurídico adecuado que permita a los planes de igualdad de las empresas sometidas a su ámbito de aplicación desarrollarse con efectividad y seguridad jurídica, estableciendo sus principios informadores y los objetivos fundamentales que deben cumplir.

Un elemento que se repite en la práctica totalidad de los convenios colectivos analizados, y que no ayuda a la función informadora de los principios que deben regir las relaciones laborales sometidas a su ámbito de aplicación ni a los planes de igualdad en las empresas, es la “técnica legislativa” empleada en su redacción. Habitualmente, los primeros artículos de cualquier norma legal contienen los principios informadores de las mismas, que orientan la aplicación e interpretación del resto de las disposiciones.

Sin embargo, en los convenios colectivos analizados, el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres aparece reflejado entre los últimos artículos del texto, e incluso en disposiciones adicionales o finales. Resultaría interesante invertir el orden en el redactado del cuerpo de las normas convencionales, sobre todo, y como ya se ha dicho, habida cuenta del carácter transversal que debe ostentar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Otro aspecto que podría mejorar el tratamiento de la igualdad en la negociación colectiva provincial y autonómica sería la especialización de las mesas de negociación, mediante la inclusión en las mismas, en cada representación, de personas expertas en la materia, y a poder ser, desde distintos puntos de vista: jurídico, psicológico, sociológico, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc., consiguiendo abordar la cuestión desde todas las perspectivas posibles, y con total conocimiento de los aspectos a tener en cuenta para conseguir la consecución del principio de igualdad de forma plena.

Desde un análisis sociológico -y de manera muy genérica-, la desigualdad salarial es una consecuencia lógica de aspectos estructurales (roles, naturalizaciones, etc.), aspectos legales desiguales (el permiso maternidad/paternidad, por ejemplo, es un ejemplo que retumba) y una coyuntura económica de precarización.

Estamos cada vez más cerca de conseguir la plena igualdad jurídico-formal entre mujeres y hombres, pero sigue siendo evidente que esa igualdad legal no se refleja en la realidad. Y en el ámbito laboral, la gran diferencia salarial existente entre ambos sexos constituye la matriz de la que nacen muchas de las desigualdades reflejadas en otras condiciones de trabajo.

Para concretar este razonamiento, vamos a poner un ejemplo: supongamos que una pareja heterosexual en la que ambos trabajan tiene un hijo. Por las razones que sean –salario consolidado *ad personam*, determinados complementos salariales, etc.- el hombre cobra más que la mujer. Sin tener en cuenta consideraciones relacionadas con los roles tradicionalmente asignados a cada parte de la pareja, y siendo estrictamente objetivos, sería una decisión razonable y lógica que, si uno de los dos componentes de la relación debiese situarse en situación de reducción de jornada o solicitar una excedencia por cuidado de hijo, ese fuese quien percibiese un salario menor, puesto que, de ese modo, la unidad familiar en su conjunto perdería menos poder adquisitivo. El problema es que este razonamiento puramente objetivo obtiene una dimensión estructuralmente discriminatoria cuando la gran mayoría de las mujeres cobran menos que los hombres. Consecuencia de ello es que las reducciones de jornada y excedencias por cuidado de hijos y familiares son solicitadas y disfrutadas en su mayoría por mujeres, con el consiguiente perjuicio que ello supone para su promoción, formación, especialización, y, en definitiva, en su vida laboral.

La brecha salarial no tiene su origen en la fijación de los salarios base, sino de los complementos retributivos. El ejemplo paradigmático de ello es el complemento de antigüedad. Dicho complemento, aunque gradualmente está siendo eliminado de los convenios colectivos, sigue generando enormes desigualdades salariales, dado que las personas que generaron y consolidaron el mismo a lo largo de los años, con su desaparición, lo pasaron a integrar en su salario, bien mediante su absorción, bien mediante su reestructuración en otro complemento personal. Ahora bien, el problema radica en que el derecho a percibirlo, en su gran mayoría, ha sido generado por hombres.

Dicho complemento de antigüedad no es el único que contribuye a la diferencia salarial entre mujeres y hombres, sino que existen otros como el de penosidad, peligrosidad o toxicidad, que suelen abonarse en sectores económicos notablemente masculinizados. Por el contrario, resulta alarmante que, por ejemplo, en algunos convenios colectivos sectoriales –como los de la limpieza-, en los que se trabaja con productos químicos y están ampliamente feminizados, no existen este tipo de complementos salariales.

En definitiva, y pese a que es cierto que la brecha salarial en los últimos años ha frenado su crecimiento, consideramos que resulta imprescindible diseñar nuevos sistemas y estructuras retributivas que garanticen absolutamente la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, dejando atrás elementos retributivos creados en épocas con grados de participación de la mujer en el mundo laboral muy inferiores a los existentes actualmente, que, además, seguirán creciendo con el paso de los años. Y el foro para solucionar las desigualdades salariales estableciendo nuevos sistemas retributivos corresponde a la negociación colectiva en todos sus ámbitos.

Es obligación de todos los intervinientes en la negociación colectiva trabajar para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Sería aconsejable que las representaciones sindicales y patronales contasen con personas con la adecuada capacitación y formación en perspectiva de género para intervenir en la redacción de los convenios colectivos, acudiendo, en su defecto, al asesoramiento externo de personas expertas. Asimismo, debería incorporarse como elemento a controlar en balances y estadísticas anuales sobre la negociación colectiva la perspectiva de género, a fin de conocer detalladamente la evolución de su tratamiento en los distintos ámbitos funcionales y territoriales.

Por su parte, las distintas administraciones deberían emplear mayores esfuerzos en realizar una vigilancia activa y constante en los registros públicos, especialmente en cuanto a las ilegalidades que todavía siguen incorporándose en los textos de los convenios colectivos. Sería interesante la creación de comisiones especializadas dentro de cada registro.

Por último, la empresa en su conjunto debe implicarse íntegramente en la puesta en marcha de políticas de igualdad en las organizaciones, lo cual otorgará a las mismas la entidad que deben revestir y su integración en las estructuras empresariales y sindicales como una materia de idéntica entidad a otras que, históricamente, han gozado de mayor protagonismo.

III. INFORME CUALITATIVO "ENFOQUE DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA COMUNITAT VALENCIANA"

3.1. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

El objetivo principal de este estudio consiste en ampliar y profundizar los resultados del estudio documental del tratamiento del enfoque de género en la negociación colectiva, en el que se ha analizado el grado de cumplimiento de la normativa antidiscriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres en un espacio jurídico determinado: los convenios colectivos laborales de ámbito sectorial vigentes, suscritos en la Comunitat Valenciana, para disponer de datos empíricos que permitan argumentar y enunciar las recomendaciones adecuadas para cada uno de los agentes responsables de la negociación en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo.

Para ello, se requiere completar el análisis comparado de los convenios con la opinión y valoración de las administraciones, actores de la negociación y otros agentes y personas expertas, observando las dificultades y las áreas de mejora, e identificando y analizando las variables que inciden en este proceso en comparación con otras referencias territoriales.

Este estudio y el plan resultante supone una apuesta por fomentar la función de la negociación colectiva para promover la igualdad y no discriminación, prevenir y erradicar el acoso sexual, el lenguaje sexista, la discriminación en la retribución y en las políticas de promoción laboral por razón de sexo, así como analizar la perspectiva de los actores sociales ante la igualdad de oportunidades y la negociación colectiva.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Abordar la visión y percepción de los interlocutores de la negociación colectiva y de personas expertas en los temas críticos más relevantes en Igualdad de género, negociación colectiva y convenios colectivos, son los elementos clave del análisis, así como los nuevos retos que se han de afrontar.

- Indagar los problemas prioritarios y frenos que actúan como factores restrictivos para el avance de la incorporación de contenidos relacionados con la igualdad en los convenios colectivos.

- Detectar las áreas o ámbitos de la negociación colectiva que han avanzado más en la perspectiva de género y las que se encuentran en una situación más deficitaria.

- Plantear los retos o desafíos que es necesario abordar en el ámbito de la negociación colectiva, desde un punto de vista estratégico y que se deducen del impacto de los factores de cambio en la estructura productiva, cultura empresarial y marco institucional de la negociación colectiva.

- Proponer como resultado líneas de actuación y propuestas que pretenden dar respuesta a los retos planteados en esta materia.

3.2. METODOLOGÍA

ENFOQUE METODOLÓGICO.

Para dar cumplimiento a los objetivos previstos en el estudio se ha recurrido a la aplicación de técnicas de investigación cualitativas que aportan mayor productividad en el análisis y recolección de datos, validez de los resultados y profundización necesaria en la obtención de conclusiones y propuestas de actuación.

- **Entrevistas en profundidad.** Se muestran como la técnica idónea para indagar respecto a la opinión de los agentes clave, que por sus circunstancias concretas se encuentran en una posición de privilegio respecto al conocimiento del objeto de estudio. Se han realizado 16 entrevistas en profundidad con personas representativas de las diversas perspectivas implicadas en el estudio (organizaciones empresariales y sindicales, administraciones públicas, despachos laborales, personas expertas en igualdad, en materia laboral, en el ámbito académico universitario, partidos políticos, etc.)

- **Focus Group.** Se muestran como la técnica de investigación más adecuada para la indagación sobre aquellas estructuras de pensamiento ampliamente “cristalizadas” en determinados ámbitos concretos de lo social, poniendo en contraposición las ideas de los diferentes colectivos o agentes. Se han realizado 6 Focus Group con organizaciones empresariales y sindicales, empresas y expertos/as en igualdad.

La aplicación de estas técnicas de investigación cualitativas ha perseguido como objetivo fundamental conocer y analizar las opiniones, actitudes y valoración de los actores clave de la negociación colectiva y otras perspectivas relevantes a través de la información generada, con el uso de las metodologías y técnicas pertinentes, consideradas las más adecuadas para dar respuesta a los objetivos finales del estudio.

En concreto, la realización de las entrevistas y Focus Group nos ha permitido:

- Profundizar en la visión y percepción de los interlocutores de la negociación colectiva y de personas expertas en la materia de la relación entre la igualdad y no discriminación.
- Recabar opinión respecto de la situación de la igualdad de género en la negociación colectiva a nivel sectorial en la Comunitat Valenciana, analizar las barreras y dificultades y nivel de la implantación.
- Recabar recomendaciones y propuestas de actuación para mejorar el potencial del convenio colectivo en la divulgación y la aplicación de la igualdad de género.

CONTENIDOS DE INFORMACIÓN Y ANÁLISIS.

El estudio se ha estructurado en torno a los siguientes ejes de investigación y análisis en relación con las temáticas consideradas clave para abordar la situación del tratamiento de la perspectiva de género en la negociación colectiva en la Comunitat Valenciana.

BLOQUE 1. VISIÓN SOBRE EL VALOR Y FUNCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO RELEVANTE PARA LOGRAR LA APLICACIÓN DE LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

Las funciones y potencialidades de la negociación colectiva para la igualdad y no discriminación de género:

- Función de regulación (efecto preventivo, regulador y sancionador de la discriminación por razón de sexo)
- Individualización. Adaptando las leyes a las realidades de los centros de trabajo.
- Compensación (para equilibrar la posición de los/las trabajadores/as frente al poder de dirección del empresariado en las relaciones individuales de trabajo). Permite implicar esos poderes empresariales en la consecución de la igualdad.

BLOQUE 2. VALORACIÓN RESPECTO A LA SITUACIÓN DE LA REGULACIÓN JURÍDICA DE LA IGUALDAD Y PLANES DE ACTUACIÓN PÚBLICOS EN LA COMUNITAT VALENCIANA.

1. Valoración de la situación de la regulación jurídica de la igualdad en la Comunitat Valenciana: aportaciones, avances, logros, insuficiencias:

- Nivel de avance de la iniciativa normativa en la Comunitat Valenciana.
- Cantidad frente a calidad del trabajo normativo: ¿insuficientes para erradicar las conductas discriminatorias?
- Áreas con mayor cobertura normativa y áreas deficitarias.

2. Los planes de Actuación Públicos en materia de igualdad en el ámbito laboral en la Comunitat Valenciana

- Principales instrumentos/programas/medidas.
- Objetivos y principios orientadores.
- Logros conseguidos.
- Déficits/Prioridades de actuación presentes y futuras.
- Medidas para mejorar la coordinación interdepartamental y la cooperación interinstitucional en el ámbito de la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

BLOQUE 3. VALORACIÓN DEL TRATAMIENTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA COMUNITAT VALENCIANA

La situación de la implantación del enfoque de género en la negociación colectiva en la Comunitat Valencia desde sus respectivos ámbitos de intervención en mesas de negociación.

1. Valoración en el ámbito general y territorial.

- Situación de la negociación colectiva de la Comunitat Valenciana respecto a otras CCAA.
- Diferencias a nivel territorial/provincial.
- Avance formal/real: hay una tendencia a asumir el principio de igualdad mediante la reiteración de las normas de igualdad en los convenios, pero esta asunción no se manifiesta en medidas de contenido concreto de promoción y mejora de la igualdad.

2. Valoración de situación por sectores de actividad.

3. Tratamiento de la perspectiva de género por materias.

- Cláusulas sobre acceso al empleo y contratación.
- Cláusulas sobre maternidad, paternidad y salud laboral.
- Cláusulas sobre clasificación profesional y la promoción en la empresa.
- Cláusulas de retribución salarial.
- Cláusulas sobre conciliación de la vida profesional, personal y laboral.
- Cláusulas sobre extinción laboral.
- Medidas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas.
- Cláusulas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cláusulas sobre violencia de género.

4. Tratamiento de lenguaje inclusivo.

5. Implantación de procedimientos de igualdad en los convenios.

- Implantación de Planes de igualdad.
- Desarrollo de Comisiones de igualdad.
- Procedimientos específicos sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Otras medidas sobre igualdad.

BLOQUE 4. OBSTÁCULOS O FACTORES RESTRICTIVOS PARA PROMOVER LA CONSECUCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA NEGOCIACION COLECTIVA.

Recabar opinión de las causas que explican las limitaciones y deficiencias a la hora de avanzar en la implantación de la perspectiva de género en la negociación colectiva en el ámbito general y sectorial.

BLOQUE 5. PROPUESTAS DE MEJORA PARA AVANZAR EN LA IMPLANTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Indagar posibles propuestas o recomendaciones para la implantación y desarrollo de estrategias y líneas de actuación/medidas para promover de manera más efectiva y plena la implantación de la igualdad de género en la negociación colectiva.

- Los retos o desafíos que es necesario abordar para mejorar la implantación del enfoque de género en la negociación colectiva y que se deducen del impacto de los factores de cambio en la estructura productiva, cultura empresarial y marco institucional de la negociación colectiva.

- Propuestas que o bien están previstas o en ejecución o bien se deberían poner en marcha para dar respuesta a los retos. Es decir, los retos se abordan con propuestas y planes de acción.

3.3. PRINCIPALES RESULTADOS

BLOQUE 1. VISIÓN SOBRE EL VALOR Y FUNCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO RELEVANTE PARA LOGRAR LA APLICACIÓN DE LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

1. ASPECTOS COMUNES EN LA PERCEPCIÓN DE LOS ACTORES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y OTROS AGENTES CONSULTADOS.

Del análisis de las entrevistas y focus group realizados se pueden extraer algunas cuestiones y percepciones, en las que existe una coincidencia significativa entre los diferentes segmentos relacionados que han participado en el estudio y que consideramos relevante poner en valor como punto de partida para abordar un diagnóstico del tratamiento de la perspectiva de género en la negociación colectiva en la Comunitat Valenciana y establecer los criterios de consenso entre los actores implicados en su consecución efectiva.

A. Valoración de la negociación colectiva como instrumento fundamental para conseguir la igualdad y no discriminación por razón de género en el discurso formal.

Desde una aproximación global podemos decir que todos los actores que han participado en la investigación cualitativa coinciden a la hora de destacar que los convenios colectivos y la negociación colectiva constituyen una de las herramientas más importantes para alcanzar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo, en la medida en que como marco específico de regulación de las relaciones de trabajo, los convenios colectivos presentan numerosas potencialidades que hacen de ellos un campo de actuación idóneo para la incorporación de la normativa vigente en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.

En buena medida, las potencialidades intrínsecas de la negociación colectiva devienen del carácter del convenio colectivo como norma laboral por antonomasia, que, a diferencia de la ley, no es una norma externa e impuesta en el entorno laboral, sino que, al contrario, su elaboración corresponde a los propios actores del mundo del trabajo: empresarios y empresarias y representantes de trabajadores/as.

A continuación, se presentan verbatims de los discursos realizados por las personas participantes en las entrevistas y focus group que se muestran en su literalidad para poner de relieve toda la fuerza discursiva por lo que no se ha corregido el posible lenguaje no inclusivo en el que hayan incurrido las personas participantes.

"La negociación colectiva es una herramienta fundamental para intentar introducir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral (…) No cabe duda de que como está debilitada en algunos ámbitos lo ideal sería disponer de una norma que actúe como paraguas y que luego en las mesas de negociación se garantice y se mejore la norma"

Entrevista organización sindical

"La negociación colectiva, en la medida que tiene carácter de ley laboral, adquiere una significación mayor, ya que es el pacto norma aplicable para empresas y trabajadores, aunque no negocien el convenio. Ese es el gran valor de la Negociación Colectiva, que puede y debe abarcar la promoción de la igualdad y no discriminación por razón de género"

Entrevista expertos/as universidad

"La negociación colectiva es una herramienta que puede implementar medidas muy concretas que no se puede quedar en elementos declarativos y que no se pueden regular en una ley porque son casuísticas muy diferentes…"

Entrevista representante administración

"La negociación colectiva es quien rige de verdad la vida de las relaciones laborales, tiene esa virtud, de ser el libro en blanco, por lo que en la medida en que se vayan introduciendo temas que vayan más allá de la pura organización del trabajo, costes y se empiecen a regular temas de igualdad de género en sus distintas facetas, como hemos hecho en nuestro sector. Importancia tiene toda y ambas partes tenemos que ser conscientes de la trascendencia que tiene lo que firmamos"

Entrevista representante organización empresarial

Esta circunstancia hace que en el mundo del trabajo se pueda sentir el convenio como la norma propia, y sea la principal referencia de trabajadores/as y empresarios/as.

Así, el convenio, además de su función primaria de norma jurídica reguladora de derechos y deberes laborales, cumple la función de divulgación, adecuación y mejora en su entorno laboral de influencia.

En este sentido, se considera por parte de los actores sociales, que la negociación colectiva abre múltiples posibilidades para actuar como elemento de lucha contra la discriminación e instrumento fundamental para la incorporación a la negociación de medidas que favorezcan la introducción del principio de igualdad de oportunidades y de trato.

Precisamente porque la negociación colectiva, específicamente el convenio colectivo, se presenta como un instrumento particularmente idóneo para hacer viable y tangible la norma legal, no sólo por las razones inherentes a su función reguladora, sino por el valor añadido que otorga una regulación autónoma y consensuada de los protagonistas de las relaciones laborales.

B. En la práctica negocial el ámbito de igualdad no ha tenido una posición relevante en las plataformas negociadoras por parte de los agentes de la negociación.

También existe una visión compartida por todos los actores que participan en la negociación colectiva y las personas expertas en este ámbito respecto a que, aunque los convenios colectivos constituyen un instrumento relevante para lograr la aplicación de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin embargo, la realidad demuestra que el avance del enfoque de género en los convenios es lento y limitado e incluso, a veces, se ha utilizado negativamente.

> *"La visión es que esto de la igualdad nos ocupa demasiado tiempo, que nos quita de lo importante y mientras las organizaciones patronales, sobre todo las pequeñas, interioricen que esto forma parte de un sistema de rendimiento y productividad y lo interioricen dentro de su estrategia empresarial, el potencial es muy grande, pero los logros seguirán siendo escasos"*
>
> ***Entrevista organización sindical***

> *"No se ha utilizado todo el potencial de la negociación colectiva para mejorar la consecución del principio de igualdad en el ámbito laboral (…) el potencial es mucho mayor que el que se está dando"*
>
> ***Entrevista representante organización patronal***

> *"La igualdad es la eterna olvidada de la negociación colectiva"*
>
> ***Focus group agentes negociación patronal***

"Es un tema de segunda categoría que no se suele tratar con la importancia debida por parte de los agentes negociadores, sino solo de manera superficial"

Focus group organizaciones sindicales

"En este sentido, es labor de las organizaciones patronales ir generando la concienciación de la necesidad de potenciar la negociación colectiva como instrumento para avanzar en la igualdad, como vía para promover la captación, desarrollo y gestión del talento en las empresas sin nombre por razón de género"

Focus group organizaciones patronales Alicante

C. Reconocimiento de las limitaciones de la Negociación Colectiva para erradicar la discriminación y desigualdad por razón de género.

Por último, es una opinión compartida el hecho de reconocer las limitaciones de la negociación colectiva para erradicar situaciones de desigualdad de género, que tienen su origen en una compleja combinación de factores educativos, sociales y culturales históricamente arraigados que han colocado a las mujeres en una posición desigual en la sociedad y en la vida económica que por lo tanto exceden el ámbito laboral y la capacidad de resolución de manera exclusiva desde la negociación colectiva y las prácticas empresariales.

La situación de las mujeres en el mercado laboral se caracteriza por una serie de variables que constatan la existencia de desigualdades por razón de sexo: baja tasa de actividad, alta tasa de desempleo, mayor temporalidad en la contratación, segregación ocupacional horizontal y vertical, infravaloración de las profesiones feminizadas, desigual retribución por la vía de complementos salariales, adjudicación casi exclusiva de las responsabilidades de cuidado de hijos y personas mayores, etc.

"La negociación colectiva es un reflejo de la sociedad real…"

Entrevista representante organización patronal

"Mientras mantengamos una brecha salarial entre el 16% y el 35%, mientras los permisos retribuidos se realicen sin corresponsabilidad y cuando se ejerce el permiso de paternidad por parte de un hombre se vea como un caradura…esa cultura social y empresarial quiere decir que la negociación colectiva no puede estar al margen, sino que reproduce algunos de los esquemas sociales existentes"

Entrevista organización sindical

"La negociación colectiva no puede resolver por sí misma la desigualdad social "

Entrevista representante administración laboral

"La sensibilización social está por hacer"

Focus group empresarial Alicante

"Una cosa es la visión que tenemos de la importancia de la negociación colectiva y otra es la realidad, desde luego, me parece que la negociación colectiva es una herramienta esencial para la igualdad, pero para la parte patronal, es una materia de segundo nivel a lo que nos obliga la ley porque no hay una concienciación de lo que nos beneficia aplicar la transversalidad de género, no solo a los trabajadores sino también para las empresas"

Entrevista organización sindical

"Hace falta un cambio educativo y cultural que acompañe lo que establece el marco normativo y la negociación colectiva para provocar el cumplimiento social y empresarial "

Entrevista representante administración pública

"La realidad de las empresas no se cambia con legislación "

Entrevista segmento administración laboral

Bien es cierto que la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres no se agota en el mundo del trabajo, sin embargo, la centralidad de la actividad laboral en la vida de las personas hace del trabajo el más importante elemento de socialización y de integración, pero también, de discriminación y exclusión.

En definitiva, se percibe un importante consenso a la hora de considerar que la negociación colectiva es una herramienta importante, pero probablemente, no la principal, ni puede ser en ningún caso la única, para erradicar la desigualdad por razón de género, así como para implantar la corresponsabilidad; siendo mucho más necesario facilitar el cuidado de hijos/as y personas dependientes a través de eficaces y eficientes servicios públicos y privados, incluyendo incentivos más extensos para las empresas que financien estos servicios para sus empleados.

Como se indica en la Memoria 2016 del Consejo Económico y Social de España, es necesario "Un conjunto coherente de políticas educativas, de empleo y de impulso a la conciliación. Pero la negociación colectiva debe tener un papel protagonista en materia salarial, clasificación y promoción profesional, desde donde puede contribuir para subsanar diferencias retributivas, en línea con los criterios recogidos en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva" (III AENC).

> *"Los convenios colectivos deberían seguir avanzando en el establecimiento de medidas de conciliación que compatibilicen las necesidades de los trabajadores y de las empresas, también en línea con los criterios recogidos en el III AENC. En paralelo, cabría estudiar la conveniencia de abordar políticas más generales, que impulsen la articulación de los diversos tiempos sociales".*
>
> ***Focus group empresarial Valencia***

> *"Un marco jurídico apropiado para promover la igualdad de trato y oportunidades constituye una herramienta central en las políticas de género, aunque como se verá, no es la única. El problema sigue siendo su efectiva aplicación".*
>
> ***Entrevista representante administración laboral***

2. PERSPECTIVAS Y POSICIONES DIFERENCIADAS EN EL DISCURSO DE LOS ACTORES.

Más allá de las coincidencias que se han apuntado anteriormente y a partir de esta valoración general común, que manifiesta la indisoluble relación entre la igualdad de género y la negociación colectiva, en especial, los convenios colectivos, relación que no es sólo comprensible, sino requerida, cuando se analiza el papel y las funciones que estos instrumentos negociales están llamados a cumplir en los sistemas de relaciones laborales, sin embargo, a la hora de desplegar el discurso, se hacen patentes las diferencias en los modelos de pensamiento y valoración respecto del papel de la negociación colectiva en relación con la igualdad y de las funciones prevalentes que debe cumplir que, a su vez, responden a perspectivas diferentes respecto al fenómeno de la igualdad que tendremos ocasión de explicitar y argumentar más adelante.

Se aprecia una diferenciación en el énfasis que se pone entre los diferentes agentes y actores relacionados con la negociación colectiva, respecto a las funciones más importantes que los convenios colectivos deben cumplir en relación con la consecución y garantía de la igualdad de género en el ámbito laboral.

Función de regulación (efecto preventivo, regulador y sancionador de la discriminación por razón de sexo)

Desde la perspectiva de personas expertas, tanto del ámbito jurídico como en materia de igualdad, se destaca que la función más importante que debe cumplir la negociación colectiva es la de regulación, enfatizando el peso normativo que tienen los convenios colectivos para la mejora de las condiciones de trabajo, superando en algunos aspectos el contenido de las leyes y concretando de modo práctico algunos de los principios y derechos reconocidos en la legislación, pero poco o nada desarrollados.

Esta función reguladora permite implementar el principio de igualdad de trato y oportunidades en las relaciones laborales, con una triple eficacia.

Un primer efecto, preventivo, cuando los convenios colectivos se orienten a evitar las medidas que puedan provocar o permitir tratamientos discriminatorios por razón de género en los centros de trabajo.

Un segundo efecto, ordenador o regulador, que determine los derechos y los deberes de las partes para la consecución de una mayor igualdad de género.

Por último, un efecto sancionador, que determine los canales y procedimientos disciplinarios en la empresa y en los poderes públicos frente a las conductas discriminatorias.

> *"La negociación colectiva está cumpliendo una función de regulación general, meramente programática y declarativa pero no de regulación normativa en sentido estricto, ya que no se suele concretar en medidas efectivas de igualdad, ni se está cumpliendo una función de individualización ni de compensación de las situaciones de discriminación real"*
>
> ***Entrevista despacho laboral***

En esta misma línea se sitúan las **organizaciones sindicales,** que consideran que se debe reforzar la capacidad de regulación normativa de los convenios, lo que se ha visto mermada por la última reforma laboral que atribuyó prevalencia a los convenios de empresa sobre los de nivel sectorial.

> *"En la última reforma se da prioridad al convenio de empresa y cuanto más atomizado esta la representación sindical es más débil, por lo tanto, habría que reforzar la capacidad de la negociación colectiva en ámbitos superiores, por ejemplo, al convenio sectorial y territorial para luego en esos ámbitos poder introducir mejoras y todos los parámetros que requiere la igualdad de hombres y mujeres"*
>
> ***Entrevista organización sindical***

Desde la perspectiva de las organizaciones patronales, el valor de regulación de la negociación colectiva debe dirigirse hacia la consagración de los principios de igualdad y no discriminación evitando cualquier incumplimiento normativo pero enfatizando la función pedagógica y de divulgación de buenas prácticas en materia de igualdad y limitando los efectos sancionadores y negativos que generan dinámicas de alejamiento de la negociación colectiva por parte del tejido empresarial, mayoritariamente de pymes y micro pymes, lo que provoca tendencias contraproducentes para avanzar en el papel regulador de la negociación colectiva y en la implantación más efectiva de la perspectiva de género en las empresas.

> *"La regulación constriñe en exceso (...) Puede provocar efectos perversos al coartar la capacidad de la dirección empresarial"*

Entrevista organización patronal

<u>Función de individualización y adaptación de la negociación colectiva</u>

Desde la óptica de las **organizaciones empresariales** se destaca la función de individualización o adecuación de la negociación colectiva que permite adaptar el ordenamiento legal a las realidades de los sectores y los centros de trabajo. La importancia de esta función no es nada desdeñable, porque incluso cuando las cláusulas relacionadas con la igualdad se han limitado a reiterar lo que ya disponen las leyes en materia de igualdad, como sucede con frecuencia, produce un importante efecto pedagógico y legitimador de la igualdad de género en las relaciones laborales a nivel sectorial y en las empresas.

> *"Lo más importante es la función de adaptación de las condiciones de trabajo, en lo relativo también a la igualdad en cada sector y centro de trabajo"*

Focus group empresarial Alicante

> *"La negociación colectiva debe cumplir un papel más de marco normativo y adecuación a las distintas realidades sectoriales y de empresa (...) para ello es necesario dotar a la negociación colectiva de instrumentos de mayor flexibilidad para avanzar también en materia de igualdad"*

Focus group empresas Valencia

> *"Por tanto, desde la óptica empresarial la función de regulación normativa es importante como garantía de la igualdad y no discriminación, pero la consecución más efectiva y plena se alcanza en la individualización"*

Entrevista representante organización empresarial

"Los convenios tienen que ser documentos vivos que se vayan actualizando para avanzar en el ámbito de igualdad y sometiendo a auditorías externas e internas para evaluar el contenido en materia de igualdad entre otras"

Entrevista representante partido político

"La negociación colectiva tiene que estar a pie de obra en la realidad de las empresas y del mercado laboral"

Entrevista representante partido político

"Lo importante es que cada empresa desarrolle el ámbito de la igualdad según su estructura, recursos y política de cada empresa"

Entrevista organización patronal

"Es mejor ir trabajando las medidas de igualdad vía plan de igualdad en la empresa que no vía negociación colectiva, que puede exceder la capacidad de cumplimiento de las empresas"

Focus group organizaciones empresariales Valencia

"Podemos decir que la función reguladora con carácter impositivo y en su caso con efectos sancionadores genera rechazo en las organizaciones patronales y en las pymes"

Focus group empresarial Alicante

"La negociación colectiva tiene que ser diversa, flexible y gradual"

Entrevista administración laboral

"Los agentes sociales tienen que tratar las situaciones de forma más personalizada, la rigidez de la negociación colectiva es una de las losas del pasado. Es necesario generar una visión de la negociación más flexible, horizontal a que atienda a casuísticas diferentes que se producen en materia de igualdad"

Entrevista representante administración pública

Función de compensación de desequilibrios o discriminación

Compensación (para equilibrar la posición de los trabajadores/as frente al poder de dirección del empresariado, en las relaciones individuales de trabajo). Permite implicar esos poderes empresariales en la consecución de la igualdad.

Esta visión del papel compensatorio de la negociación colectiva es asumida en mayor medida por las organizaciones sindicales y en menor medida por algunas personas expertas en igualdad y de la administración.

Función pedagógica de la negociación colectiva

Finalmente señalar una función de carácter pedagógico que ha sido enfatizada desde las diferentes perspectivas investigadas.

> *"La negociación colectiva debe ser un instrumento para influir, para enseñar, para diseminar un modelo de igualdad laboral de género en el mundo del trabajo"*
>
> ***Focus group organizaciones patronales Alicante***

> *"Es muy importante la función de divulgación y fomento de la cultura de igualdad de la negociación colectiva"*
>
> ***Entrevista segmento sector jurídico***

Esta situación ha contribuido a generar estrategias más defensivas y reactivas, por parte de las organizaciones patronales, en torno a la negociación en materia de igualdad de género, asumiendo posiciones de mayor debilidad frente a un discurso más elaborado y aparentemente proactivo por parte de las organizaciones sindicales en este ámbito que les ha permitido llevar una mayor iniciativa en esta materia en la práctica negocial.

BLOQUE 2. VALORACIÓN RESPECTO A LA SITUACIÓN DE LA REGULACIÓN JURÍDICA DE LA IGUALDAD Y PLANES DE ACTUACIÓN PÚBLICOS EN LA COMUNITAT VALENCIANA.

➔ **En este segundo bloque del estudio se ha recabado la opinión acerca de la situación de la regulación jurídica de la igualdad de género, así como de los planes de actuación de las administraciones públicas en esta materia.**

A partir de la aprobación de la LOIEMH, (Ley Orgánica 3/2007), las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y acordar con los representantes de las personas trabajadoras.

La LOIEMH establece tres sujetos diferentes a quienes puede afectar la obligación específica de realizar planes de igualdad:

1. Empresas con más de 250 trabajadores/as en plantilla.

2. Empresas en cuyo convenio de aplicación se contemple.

3. Empresas a las que la autoridad laboral le imponga el cumplimiento de esta obligación en sustitución de las acciones accesorias, en el ámbito de un proceso sancionador.

La LOIEMH establece que, transcurridos cuatro años desde su entrada en vigor, el Gobierno procederá a evaluar el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad.

Cabe destacar que este trabajo de evaluación gubernamental, a fecha actual y transcurridos más de 10 años desde su entrada en vigor, no se ha efectuado con el nivel de cobertura y revisión esperado, si bien en el año 2015 el Ministerio de Empleo y Seguridad Social público el informe “El principio de igualdad en la Negociación Colectiva” que intenta realizar una aproximación inicial a la materia.

Además de la producción normativa de carácter estatal en este ámbito, es muy importante considerar la iniciativa legislativa en el ámbito de las CCAA.

1. VALORACIÓN RESPECTO A LA SITUACIÓN DE LA REGULACIÓN JURÍDICA DE LA IGUALDAD

En primer lugar, hemos abordado la situación del marco normativo atendiendo a las siguientes cuestiones:

- Nivel de avance de la iniciativa normativa en la Comunitat Valenciana.

- Cantidad frente a calidad del trabajo normativo: ¿insuficientes para erradicar las conductas discriminatorias?

- Áreas con mayor cobertura normativa y áreas deficitarias.

- Apuesta por medidas preventivas o acciones positivas en la Negociación Colectiva.

En este sentido, podemos decir que nos encontramos tres tipos de discursos y posicionamientos respecto a la valoración del marco normativo vigente:

A) Discurso que valora positivamente el marco normativo existente en materia de igualdad de género

Desde esta perspectiva, en la que encontramos opiniones de actores representativos de diferentes segmentos, la igualdad formal entre hombres y mujeres en el ámbito laboral se encuentra recogida a través de múltiples textos legales mediante directivas europeas, leyes y normas nacionales que han construido una arquitectura normativa adecuada para garantizar el desarrollo del principio de igualdad y no discriminación por razón de género y que han permitido avanzar de manera aún limitada en los siguientes ámbitos:

- Potenciar el diálogo social y la negociación colectiva como instrumento especialmente adecuado para lograr la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo (concertación y diálogo social).

- Garantizar el acceso, la presencia y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral en condiciones dignas y de calidad, en función de sus necesidades específicas.

- Incentivar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral en las empresas públicas y privadas (trabajo con las empresas).

- Impulsar una nueva cultura del desarrollo económico que permita la reorganización del tiempo y la compatibilidad entre la vida personal, familiar y laboral (conciliación).

"Desde esta perspectiva se llega a considerar que tenemos una arquitectura suficiente para trabajar (…) No hace falta más legislación ya que tenemos un exceso de hiperlegislación (…) lo que hay que hacer es trabajar por dotar a la normativa de mayor capacidad de aplicación por parte de los actores y esto es labor de la negociación colectiva y de la administración, en su caso"

Entrevista representante administración pública

Desde este enfoque se pone el acento en que el problema radica en la aplicación efectiva del ordenamiento jurídico.

B) Discurso que valora como insuficiente el marco normativo existente por la ausencia de concreción y limitada capacidad impositiva

"La ley de igualdad de 20007 es una buena ley ambiciosa y de amplio contenido para promover la igualdad, no solo en el ámbito laboral, sino en el ámbito social, educativo y cultural…pero adolece de concreción, capacidad impositiva y de instrumentos para actuar de manera efectiva e intensa…por lo que sus resultados han sido limitados "

Entrevista expertos/as universidad

"La parte formal de la normativa, pero la parte efectiva, la aplicación no, tú puedes tener una ley muy bonita, pero si no se consigue su aplicación es papel mojado la ley de igualdad fue un punto de inflexión muy importante, pero si esa norma no se puede cumplir no me sirve nada y eso se puede llevar también al ámbito laboral"

Entrevista organización sindical

"*Es necesario generar una nuevo marco normativo que mejorar y focalizar en los principios básicos de la ley de 2007 que esté pensada desde la reflexión de más de 10 años de vigencia de la ley orgánica (….) una nueva ley que marque nuevos objetivos, que pueda incidir en medidas no tanto para conciliar como para corresponsabilizar, que dote a la negociación colectiva de mayor capacidad impositiva, al establecer un sistema de penalizaciones y sanciones relacionadas con la no incorporación de las medidas que establece la ley para dejar de ser algo potestativo que dependa del voluntarismo y la cultura negociadora de los agentes sociales"*

Entrevista expertos/as universidad

"La negociación colectiva en el tema de igualdad tiene que tener un soporte normativo impositivo, que no tiene, para que no se mueva en el terreno de lo deseable, de las recomendaciones, de las intenciones, de los deseos, sino que tenga un imperativo legal que haga que su cumplimiento sea efectivo"

Entrevista expertos/as universidad

"Ha habido ciertos avances a nivel transversal, pero a nivel e igualdad la norma de 2003 esta caducada, habría que revisarla y actualizarla para adecuarla a las necesidades actuales (…) y luego tenemos la ley de igualdad salarial y ley de 2007 no se ha desarrollado por la situación de crisis que lo relegó todo"

Entrevista organización sindical

C) Discurso que incide en las consecuencias no deseadas y negativas generadas por un marco normativo que se considera positivo por su espíritu transversal y contenido.

Por último, significar un discurso que se centra no tanto en una valoración positiva o negativa del marco jurídico en materia de igualdad, sino en las consecuencias, quizás no previstas, pero en todo caso negativas que ha conllevado su desarrollo.

Desde esta visión, el desarrollo normativo en materia de igualdad ha provocado que el avance de las medidas de igualdad se traslade casi de manera prevalente a los Planes de Igualdad, que solo son imperativos para las empresas mayores de 250 trabajadores/as, vaciando casi de contenido normativo a los convenios, lo que supone dejar a las pymes sin medidas orientadoras en esta materia.

Y así se observa en la composición de las mesas negociadoras y de los planes de igualdad con predominio de mujeres en los planes y en la facilidad de reunir a empresarios /as y representación legal de los trabajadores en las empresas, mucho más ágil que las mesas negociadoras de convenios colectivos de ámbito provincial y autonómico, así como su conocimiento de los problemas concretos que se producen en la empresa en relación con la igualdad de género.

El marco normativo ha contribuido a generar una dinámica contradictoria y de dualización de los avances de igualdad, trasladando la negociación en materia de igualdad a los planes de igualdad:

> *"El marco normativo nos ha venido dado…las organizaciones sindicales tienen un discurso de la igualdad que proyecta el feminismo al ámbito de las relaciones laborales… porque este discurso se ramifica con el discurso de la integración, la ilusión, la generación del talento, lo cual hace más difícil gestionar las plantillas ya sea de empresas pequeñas o grandes (…)"*
>
> ***Focus group empresarial***

> *"Al final, el capítulo de igualdad que se están creando para acotar este ámbito con muchos copias y pegas de la ley, sin tener muy claro las posibles consecuencias que pueden tener el día de mañana en juicios o interpretaciones que puedan hacer los moderadores jurídicos nos ha venido dado…"*
>
> ***Focus Group empresarial***

"La dualización que se ha generado entre la negociación colectiva y los plantes de igualdad no es un problema de la norma sino de la realidad empresarial, social y cultural"

Focus group organizaciones patronales Valencia

"Desde las organizaciones patronales todo lo que conlleva obligación y regularización me asusta por los posibles efectos perversos que pueden conllevar porque muchas acciones en materia de igualdad, que en principio nos parecen lógicas, pueden suponer, en la práctica, situaciones que coarten la capacidad organizativa de la dirección de las empresas; entonces aquí tengo sentimientos encontrados: por un lado, quiero poner muchas cosas que se hagan pero, por otra parte, digo que las empresas no van a tener capacidad de adaptación, por eso me gustaría que las empresas los hicieran por ellas mismas no por obligación, esa es la sensación que me produce este tema"

Focus group organizaciones patronales Alicante

2. VALORACIÓN RESPECTO A LA SITUACIÓN DE LOS PLANES DE ACTUACION PUBLICOS EN MATERIA DE IGUALDAD EN EL AMBITO LABORAL

Por otra parte, se ha abordado la percepción y valoración de las diferentes perspectivas implicadas respecto a los Planes de Actuación de los poderes públicos en materia de igualdad y en particular en relación con los siguientes aspectos:

- Principales instrumentos/programas/medidas
- Objetivos y principios orientadores
- Logros conseguidos
- Déficits/Prioridades de actuación presentes y futuras
- Medidas para mejorar la coordinación interdepartamental y la cooperación interinstitucional en el ámbito de la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres

Como resultado de las opiniones y aportaciones recabadas podemos destacar aspectos positivos y negativos o de mejora en los programas y planes de actuación de la administración en este ámbito:

ASPECTOS POSITIVOS DE LOS PLANES DE ACTUACION DE LAS ADMINISTRACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD

- Han contribuido a generar una concienciación y sensibilización en los sectores productivos y los agentes de la negociación para avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en las relaciones laborales.
- Se valora positivamente la implantación de medidas de incentivos económicos en el marco de procesos de licitaciones o contrataciones públicas para el que estimulen la adopción de medidas de igualdad como estímulo a las empresas.
- Intensa labor de sensibilización y concienciación en el ámbito de los fenómenos de acoso sexual y violencia machista.

"En la Comunitat Valenciana hay que destacar los planes de la Generalitat y las Conselleria, se han reactivado mucho en los últimos años y se está avanzando sustancialmente dentro de las administraciones, también tenemos una mesa salarial y contra la discriminación de la mujer, así como el pacto valenciano contra la violencia machista que también afecta en el ámbito laboral y se están realizando muchas acciones"

Entrevista organización sindical

"En el consejo tripartito pactamos con la dirección territorial campañas específicas que queremos intensificar pensando, no tanto en actividad sancionadora, como en cuanto a efecto disuasorio de infracciones como para poner sobre el tapete para que se visibilice lo que se hace bien y lo que se hace mal (…) en este sentido se pactó con la inspección de trabajo que se prestara especial atención"

Entrevista expertos/as universidad

"Es este marco se prestará especial atención a sectores de comercio, hostelería y la industria manufacturera y al cumplimiento de la obligación de negociar planes de igualdad como adopción de medidas de mejora de igualdad de género en empresas de menor dimensión (…) pues nos hemos encontrado según los datos a septiembre de este año que felizmente el tema de igualdad, la obligación de los planes se cumple en gran medida sin que se hayan incoado expedientes de infracción (…) digamos que las cuestiones de igualdad no ha sido un ámbito que se encuentre mal la situación ... otra cosa es en medidas de mejora que no hay un avance ... lo cual podemos decir que es un panorama que tranquiliza pero no satisface"

Entrevista expertos/as universidad

ASPECTOS NEGATIVOS DE LOS PLANES PUBLICOS

- Los programas públicos han sido muy insuficientes en cuanto a recursos económicos y técnicos.
- Desde la propia administración se alude a la falta de coordinación adecuada entre las diferentes administraciones e incluso entre departamentos de la misma administración, que adolece de una visión estratégica que garantice la coherencia y carácter integral.

> *"La mayoría de los programas públicos donde los planes de la política activa de empleo deberían ir a la consolidación de los derechos de igualdad y no a tapar agujeros…programas como Avalem y otros son parches que tienen principio y fin sin continuidad y no pueden ir dirigidos solo a la administración tienen que trasladarse a la empresa"*

Entrevista organización sindical

En particular, las empresas destacan la falta de flexibilidad de los programas de apoyo a la implantación de planes de igualdad en cuanto a los plazos y burocracia en la tramitación de las ayudas.

- Insuficiente desarrollo de recursos e infraestructuras de apoyo al fomento de la corresponsabilidad: ayudas para guarderías, cuidado de personas dependientes, mejora del acceso a la ciudadanía a las TICS para promover el teletrabajo.

- Se afirma que la administración tiene la responsabilidad de aportar instrumentos de análisis, seguimiento y evaluación para el impulso del enfoque de género en la negociación colectiva, para que pueda cumplir un papel de instrumento de información, prospección y análisis de las tendencias de evolución de la implantación de la perspectiva de género en la negociación colectiva, para que los agentes negociadores a nivel territorial y sectorial puedan disponer de información cualificada y actualizada para la toma de decisiones y la generación de prácticas.

BLOQUE 3. VALORACIÓN DEL TRATAMIENTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA COMUNITAT VALENCIANA

Aunque los convenios colectivos constituyen un instrumento relevante para lograr la aplicación de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin embargo, la realidad demuestra tal y como se pone de manifiesto en el análisis jurídico del marco de convenios colectivos realizado que el avance del enfoque de género en los convenios es lento y limitado e incluso, a veces, se ha utilizado negativamente.

Se ha logrado que los convenios colectivos observen un cumplimiento formal estricto de los principios de igualdad y no discriminación, pero no se ha logrado un avance significativo en términos de igualdad efectiva.

Tal y como se ha podido observar a lo largo del análisis de los convenios colectivos sectoriales provinciales y autonómicos de la Comunitat Valenciana, las principales aportaciones de estos en materia de igualdad de género consisten en declaraciones de principios genéricas que, además, no son más que la transposición de las distintas leyes reguladoras de la materia.

El primer núcleo temático en los convenios colectivos y también el menos transitado, parte de que la igualdad de la mujer no es algo aislado, sino que abarca todas las esferas de la actividad humana.

Plantea la necesidad de incorporar la perspectiva de género en todos los procesos, materias y objetivos encaminados a lograr dicha igualdad. Esta transversalidad de género, aplicada a los convenios colectivos, significa regular con perspectiva de género la práctica totalidad de las grandes instituciones que conforman la relación laboral: el ingreso al trabajo, la clasificación profesional, los sistemas de valoración, la estructura salarial, el tiempo de trabajo, la salud laboral y la extinción del contrato de trabajo.

Partimos de la hipótesis de que el avance de la incorporación de contenidos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres en los convenios colectivos es lento y limitado y responde a realidades sectoriales y de contextos de negociación diferentes

➔ A partir de esta hipótesis en este apartado exponemos los resultados de la investigación cualitativa en relación con la valoración de la implantación del enfoque de género en la negociación colectiva en la Comunitat Valenciana.

1. VALORACIÓN A NIVEL GENERAL Y TERRITORIAL

Situación de la Negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana respecto a otras CCAA

"La importancia del sector turístico en la Comunitat Valenciana nos equipara bastante a otras CCAA como Baleares, Andalucía, Canarias pero, a la vez, nos diferencia de ellas en los resultados de la negociación colectiva…ya que tenemos un sector como la hostelería, las condiciones laborales no son tan duras como en otras CCAA, Andalucía o Canarias… donde los convenios están mucho peor: tenemos una negociación colectiva que podríamos denominar responsable y sensata desde el punto de vista de las condiciones de trabajo comparada con otros territorios …ahora bien adolecemos de otros defectos que se ven en otros territorios…el uso de la jornada a tiempo parcial y el fijo discontinuo que sigue siendo una joyita del mercado laboral y la negociación colectiva … es muy nuestro y esto para el trabajador es una garantía…"

Entrevistas expertas/os universidad

"En definitiva, teniendo en cuenta la debilidad del esqueleto productivo por la dependencia del sector de hostelería y que somos muy clásicos, las condiciones de trabajo no presentan defectos tan notorios como en otras CCAA"

Entrevistas expertas/os universidad

"Ni todos los territorios son iguales, ni todos los sectores lo son y a veces los mismos sectores no son iguales en función del territorio donde se desarrollan"

Entrevista organización empresarial

"Por el contrario, la situación es más débil respecto a otras CCAA como el País Vasco o Navarra, que cuenta con un peso muy importante de sectores industriales con larga tradición y cultural de negociación colectiva que produce mayor calidad negocial en todas las materias y también en materia de medidas de igualdad (…) también tienen una administraciones públicas mucho más concienciadas respecto a los temas de igualdad desde hace mucho tiempo, incluso cuestiones culturales, porque son mucho más matriarcado que patriarcado hace que las cosas se vean de otro modo"

Entrevistas expertas/os universidad

"En los convenios más grandes y con mayor repercusión en número de trabadores y trabajadoras los más estratégicos dentro de la realidad autonómica podemos decir que reproducen en gran medida las dinámicas que constatamos a nivel estatal… no hay convenio que no reproduzca las obligaciones legales, pero si no conseguimos adaptar lo que establece la norma a cada sector a nivel de evaluación de puestos, permisos, etc., no podremos avanzar"

Entrevista organización sindical

Diferencias a nivel territorial/provincial en su caso

"Tiene que ver mucho con el peso sectorial en cada territorio, en Valencia es más sencillo en sectores industriales es más sencillo, pero es tremendamente complicado en sectores de alimentación seguramente porque son más feminizados (…) en Alicante tiene que ver mucho con la economía sumergida y en sur es mucho peor en el sector campo…"

Focus group organizaciones sindicales

"En el sector textil la situación es diferente en cada provincia por las diferencias de idiosincrasia… en cambio a nivel de convenio estatal es más fácil establecer criterios comunes (…)"

Focus group empresarial organizaciones empresariales

"La propia estructura de la negociación colectiva, separando lo que es provincial y estatal, también influye para que no se avance en igualdad"

Focus group organizaciones sindicales

"Hay una clara diferencia cómo se está trabajando en Valencia respecto a Alicante y Castellón también por la sensibilización y apoyo desde las administraciones en este ámbito"

Focus group empresarial organizaciones empresariales

"Esperemos que la nueva configuración autonómica de la representación patronal pueda ayudar a vertebrar mejor la negociación colectiva también en temas de igualdad y superar estas casuísticas más locales o provinciales para avanzar de manera más efectiva…hasta ahora ha sido muy complicado…"

Focus group organizaciones sindicales

2. VALORACIÓN SITUACIÓN POR SECTORES DE ACTIVIDAD

➔ ***Mejor desarrollo de cláusulas de igualdad en convenios de sectores con tasas de ocupación masculina frente a sectores feminizados.***

Tendencia paradójica de un mayor nivel de calidad, innovación y contenido en materia de cláusulas de igualdad en convenios de sectores tradicionales, industriales y masculinizados frente a un débil desarrollo en convenios de sectores feminizados, que, entre otras explicaciones, remite al limitado impacto de las medidas de igualdad en sectores con baja tasa de ocupación femenina frente a los sectores altamente feminizados:

> *"Los sectores industriales cuentan con una masa de trabajadores/as y con un poder sindical muchísimo más elevado que en sectores donde la situación de trabajo está más precarizada y esta precarización rebaja perspectivas como la de género y antepone otras cuestiones"*
>
> ***Entrevista representante organización empresarial***

> *"Los sectores productivos feminizados como puede ser el textil, el comercio, limpieza, cuidados personales, la sanidad presentan condiciones de trabajo más desfavorables que los sectores más masculinizados e industriales y, además, presentan menores sesgos de género que los sectores feminizados…porque el impacto de las medidas de igualdad no es significativo y se pueden incluir en los convenios sin demasiado problema(…) otra razón posible es que las federaciones sindicales estos sectores tienen mucha mayor tradición negociadora y muchas más fuerza representativa…de modo que es una cuestión también de cultura negociadora y de la calidad del trabajo pero no deja de ser curioso…"*
>
> ***Entrevista organización sindical***

> *"Es verdad que, en sectores más masculinizados, que son más potentes y se lleva mucho tiempo negociando, se ha conseguido incluir por la inercia y tradición negocial mejoras en igualdad"*
>
> ***Entrevista organización sindical***

> *"Los sectores feminizados presentan mayores sesgos de género que los sectores masculinizados. Además, las federaciones de sector tienen más fuerza en sectores masculinizados. No es una cuestión de presencia de mujeres sino de cultura negociadora"*
>
> ***Focus group expertas/os igualdad***

Importancia de la variable de tamaño empresarial

"El tamaño también importa, no solo por la costumbre negociadora de la patronal y por la solidez con la que la representación de los trabajadores está asentada y tenga costumbre de negociar…. (…) cuanta más identificación hay con los sujetos representados más valor y más contenido sustantivo va a tener la negociación también en temas de igualdad...así en convenios de empresas grandes encontramos elementos de calidad negocial, también en la igualdad…"

Focus group empresarial

"En este sentido, también influye la importancia en las grandes empresas de cuestiones de responsabilidad social e imagen corporativa… y, en ese sentido, en el convenio colectivo es habitual encontrar referencias a medidas de igualdad establecidas en un plan de responsabilidad social de la empresa… la negociación colectiva queda un poco al margen…pero se escucha opiniones y se integran en los planes de responsabilidad social y eso es destacable"

Entrevista expertos/as despacho laboral

"Las pymes, en cambio, que son mayoría, carecen de recursos, de tradición, profesionalización y eso no ayuda…"

Entrevista expertos/as universidad

Importancia de la estructura de la negociación colectiva

En el plano sectorial, es muy importante el ámbito territorial de la negociación colectiva, ya que es más sencillo encontrar contenidos normativos. En este sentido, se manifiestan diferentes actores consultados:

"Como ejemplos de buenas prácticas destaca el químico a nivel estatal como uno de los más avanzados que ha incorporado obligatoriedad de planes de igualdad en empresas menores de 150 trabajadores, el impulso de acciones de mejora de la igualdad en pymes, la implantación de la figura del agente de igualdad interno con figura similar de la LRT"

Entrevista expertos/as despacho laboral

"También de los sectores más avanzados en el ámbito de igualdad es el de seguros, tanto a nivel estatal como de empresa, como el caso de Reale Seguros, que incorporan medidas innovadoras y en distintos ámbitos, regulaciones de jornadas, flexibilidad horaria, avance la corresponsabilidad social, etc."

Entrevista expertos/as despacho laboral

"Efectivamente, a nivel de convenios estatales, se detectan importantes diferencias entre algunos sectores, que se limitan a meras declaraciones de principios y pocos más sectores como, el de hostelería, en los que encontramos un nivel de incorporación mínimo y dónde no se encuentran respecto a otros sectores, generalmente del ámbito industrial, que introducen temas de manera proactiva para avanzar en materia"

Entrevista expertos/as despacho laboral

3. VALORACIÓN SITUACIÓN POR MATERIAS DE NEGOCIACIÓN

➔ En este apartado, se ha procedido a analizar las opiniones y valoración de las personas que han participado en la investigación en relación con el tratamiento de la perspectiva de género, en las diferentes materias objeto de la negociación, en orden a conocer en qué materias de la negociación colectiva consideran los agentes involucrados, administraciones y expertos/as que el tratamiento de género es aún incipiente, en cuáles se vislumbra cierta inercia negocial y en cuáles encontramos importantes medidas y, muchas de ellas, generadoras y promotoras de una mayor igualdad real.

A. Cláusulas sobre acceso al empleo y contratación.

En primer lugar, debemos tener en cuenta que, en esta etapa, anterior al empleo, se presentan importantes dificultades, tanto en el plano de la detección, como en la erradicación de discriminaciones, porque se ocultan y justifican en el amplio poder de dirección del empresariado fundado en su libertad de selección y contratación, que, no obstante, puede resultar discriminatoria.

Por este motivo, los agentes de la negociación colectiva consideran que no suele incluirse nada sobre acceso al empleo y contratación, solo en caso de personas discapacitadas, pero sobre el establecimiento de medidas de apoyo al acceso al empleo solo en caso de población infrarrepresentada con preferencia a la mujer, lo habitual es llevar estas medidas a los planes de igualdad.

Cuando hablamos de acceso al empleo, debemos diferenciar entre dos momentos: las ofertas de empleo y los procesos selectivos. Referente a las ofertas, hay que hacer notar que ya en éstas pueden darse discriminaciones: una oferta sexista, que responda a estereotipos de género, precede a una contratación que también es sexista.

Es difícil demostrar que la verdadera razón del empleador para no seleccionar a la mujer responde al hecho de que sea mujer, o a una condición vinculada a serlo (sus responsabilidades familiares, por ejemplo), porque el móvil discriminatorio normalmente queda oculto.

También es difícil comprobar que en el momento previo a la contratación se garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en un momento en el cual las personas aún no forman parte de la plantilla y, por lo tanto, no están afectadas por el convenio.

Es una opinión generalizada entre todos los agentes de la negociación y experta/os, que la permanencia de estereotipos sociales y culturales que asignan roles diferenciados siguen influyendo de manera determinante en las trayectorias educativas y en la segregación ocupacional horizontal, que lleva a la infrarrepresentación de las mujeres en muchos sectores de actividad y la sobrerrepresentación en sectores con condiciones económicas más modestas.

B. Medidas de conciliación de la vida personal y laboral.

El segundo núcleo temático, o materia sobre la que se ha consultado, que ha incidido la negociación colectiva comprometida con la igualdad, lo constituyen las medidas tendentes a conciliar la vida privada y profesional de las personas.

Como ya se comentó en el informe relativo al estudio comparado del marco de convenios colectivos de la Comunitat Valenciana, este ha sido el ámbito en el que se ha concentrado la producción tanto declarativa, como normativa y de mejora en materia de igualdad y así lo perciben también los agentes implicados en la negociación colectiva y otras perspectivas consultadas.

En este ambicioso objetivo, encontramos normas de la más variada índole, pero destacan las que facilitan el cuidado de hijos y familiares a las personas trabajadoras:

> *"También es importante destacar que, en el modelo de sociedad actual, en el que vamos a un sistema familia monoparental e individual, los hombres tienen que asumir las tareas de cuidado de mayores, necesitan medidas de conciliación y ellos mismo lo reconocen que no es una cuestión de chicas"*
>
> ***Entrevista organización sindical***

> *"También es habitual que los temas de conciliación en los planes de igualdad en este tema se remiten más al convenio colectivo para no duplicar medidas"*
>
> ***Entrevista expertos/as despacho Laboral***

> *"La palabra conciliación se adjudica directamente a la mujer, cuando es un apartado que debería ser abordado en la empresa para facilitarla, tanto a hombres como a mujeres, porque todos tenemos familias y vida privada… por eso la negociación colectiva debería ayudar al contexto de la corresponsabilidad no solo a la igualdad de la mujer"*
>
> ***Focus empresas Valencia***

"Sí es verdad que, cada vez más, se están incluyendo obligación de baja por maternidad a partir de las 20 semanas, como bajas por riesgos (…) lo que constituye un coste importante, cuando sería mejor trabajar otro tipo de medidas o con otro enfoque"

Focus empresarial

"Una medida que me parece clave para avanzar en igualdad es la equiparación completa entre permiso de maternidad y paternidad y además que no puedan compartirse en el tiempo "

Representante organización empresarial

El avance más significativo en materia de cláusulas de igualdad se observa en el ámbito de medidas de conciliación, lo que ha provocado un resultado contradictorio.

Efectivamente, como ha quedado fundamentado en el informe jurídico del tratamiento de género en los convenios colectivos, se constata que, del total de 1.474 cláusulas con algún contenido relacionado con la igualdad entre hombres y mujeres, 956 recogen materias relacionadas con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, maternidad, lactancia paternidad, reducciones de jornada, excedencias y permisos.

Esta es la materia que ha concentrado la función reguladora de los convenios colectivos en materia de igualdad en la Comunitat Valenciana. En buena medida, lo han hecho con medidas innovadoras respecto de la ley. El lado menos positivo, es que se ha configurado un estilo de "cláusulas tipo" o modelos de disposiciones que se reiteran en los convenios de cada país. La técnica de acudir a modelos o arquetipos prediseñados para otras realidades convencionales ha limitado la capacidad innovadora que pueden tener los interlocutores sociales.

Esta tendencia pone de relieve dos consideraciones:

- Por una parte, la evidencia de un desarrollo profundamente asimétrico y desequilibrado del ámbito de la igualdad en la negociación colectiva, con un desarrollo predominante en materia de medidas de conciliación frente a un déficit importante en materia de condiciones de acceso al empleo, clasificación y promoción, retribución, salud laboral, etc.

- Como problema de mayor calado, si cabe, nos encontramos con el resultado contradictorio de que actuaciones que no tienen como fin perseguir la discriminación, de forma indirecta, de su aplicación se derivan resultados que pudieran incidir en discriminación, como los ejemplos en materia de conciliación, en la medida en que las medidas de conciliación más utilizadas son aquellas que fomentan una menor participación laboral, como es el caso de las reducciones del tiempo de trabajo, excedencias, permisos, etc. Además, la utilización de estas medidas, de

forma mayoritaria por las mujeres, tiene consecuencias negativas en sus carreras laborales e influye directamente en la denominada brecha salarial, menores oportunidades de formación y de promoción laboral, mayores índices de temporalidad y pensiones de menor cuantía para aquellas personas que las utilizan.

"En términos generales estos permisos se establecen de forma neutra, entonces pueden ser disfrutados por hombres y mujeres que trabajan. Sin embargo, encontramos un número importante de medidas atribuidas con exclusividad a las mujeres trabajadoras"

Entrevista autoridad laboral

Como ya se ha reiterado, estos permisos deben dirigirse tanto a mujeres como a hombres, la atribución femenina de los mismos mantiene los roles heredados y obstaculiza la igualdad de género en el empleo.

No obstante, se empieza a detectar una noción renovada que incluye medidas sobre la organización temporal y espacial del trabajo, implementando la flexibilización del tiempo de trabajo, principalmente, los tiempos de entrada y salida, para hacer frente a las responsabilidades familiares.

C. Cláusulas sobre clasificación profesional y la promoción en la empresa

"Los propios negociadores son reacios a modificar los criterios de valoración y a introducir nuevos criterios, negociar un convenio es correoso, y lo que se suele hacer es ir tirando del convenio anterior e ir limando aquellos aspectos que chirrían, pero sentarse a reflexionar sobre todo eso es algo que, de momento, los agentes sociales o no tienen la disponibilidad, no ven la necesidad o conveniencia de hacerlo"

Entrevista organización sindical

"Es habitual encontrar convenios con determinadas categorías feminizadas, con salarios diferentes porque son categorías altamente feminizadas, es decir, que el valor de ese trabajo es diferente en ese mismo convenio en otras categorías masculinizadas"

Entrevista organización sindical

"En cuanto a la promoción profesional, se están introduciendo en diferentes sectores porcentajes de promoción que favorezcan la promoción del colectivo más infrarrepresentado, lo que pueda favorecer en el caso de los sectores feminizados la promoción de mujeres... así como la intervención, por parte de la RLT, para verificar cuándo no se promueve a las mujeres y revisar cómo se ha producido, que responda a un proceso de transparencia y objetividad etc."

Entrevista expertos/as despacho laboral

"También hay que destacar algunos convenios de empresa, en los que se están incluyendo porcentajes en favor de las mujeres en procesos de promoción. Como el Plan de Igualdad de la empresa Ikea, en el que se ha incorporado la obligatoriedad de que el 60% de los procesos de promoción de mandos sean mujeres, así como el incentivo de las excedencias tanto de mujeres y hombres para cuidado de hijos"

Entrevista expertos/as despacho laboral

"La pregunta que surge es cómo modificar sistemas de clasificación profesional arcaicos desde una perspectiva de género"

Entrevista experta en igualdad

"Sería necesario realizar estudios correlacionales para evaluar el impacto efectivo de las clasificaciones profesionales en la brecha salarial por sectores"

Focus group organizaciones empresariales

D. Cláusulas de retribución salarial

Las posturas de las perspectivas consultadas en relación a las cláusulas relativas a la retribución salarial en los convenios difieren en cuanto a la existencia de dicha discriminación como en cuanto a las causas que explican su existencia.

- ***Desde la perspectiva de las organizaciones empresariales y otros segmentos de opinión (algunos expertos/as)*** el Estatuto de los Trabajadores establece que "el empresariado debe pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo, en ninguno de los elementos o condiciones de aquella" (Artículo 28). Así pues, el principio de igualdad de retribución debe aplicarse tanto al salario como a los complementos extrasalariales.

Desde este planteamiento, la negociación colectiva ha consagrado esta norma con la inclusión del principio de igualdad salarial entre trabajadores masculinos y femeninos por trabajos de igual valor.

Las diferencias salariales por razones de género en el mismo puesto de trabajo (intraactividad) están prohibidas por ley, y para ello existen distintos mecanismos para evitar su aparición (convenios colectivos, inspecciones, etc.). Aun así, pueden existir comportamientos de este tipo, aunque parece que los casos son reducidos.

A pesar de ello, no se niega que la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo una realidad, lo que se demuestra de los datos arrojados en diferentes estudios e informes, en los que se pone de manifiesto que la brecha salarial entre hombres y mujeres persiste.

Las causas de esta brecha salarial son múltiples, diversas, complejas y remiten a los roles de género que inciden en la segregación de las trayectorias educativas y laborales.

> *"El tema de la brecha salarial es complejo…no es tangible y, por supuesto, hay que luchar para que no tenga una base legal en los convenios , que creo que no la hay, pero es algo que está ahí, pero no se sabe dónde no está concretada…efectivamente, la realidad social objetiva te dice que el global de las mujeres cobran menos que el global de los hombres pero no es algo que se pueda erradicar o resolver desde la negociación colectiva, es un desfase que viene de muchos años y que para eliminarlo es el día de las empresa, el remar para ir reduciendo esa brecha"*

Focus group organizaciones empresariales Valencia

> *"Para que podamos cuantificar la brecha salarial necesitamos indicadores fiables …será el día que cuando registremos los convenios digamos a cuántos hombres y mujeres afectan los complementos: complementos de productividad, a cuántos puestos de trabajo afecta y en esos puestos cuántos hombres y mujeres hay, comisiones de venta, cuando veamos esos pluses que se pactan si afectan mayoritariamente a hombres o mujeres, será cuando de verdad veamos los sesgos(…) Eso hoy por hoy no lo tenemos… no se sabe… pero esos es básico para que podamos defenderlo mejor…"*

Entrevista representante administración laboral

También, desde esta perspectiva, se concede cierta importancia a las barreras internas de las mujeres que asumen e interiorizan las consecuencias de las responsabilidades familiares y de cuidado de personas dependientes, entre otras, que asumen de manera exclusiva.

> *"La mujer a la hora de negociar su salario es débil y además tiene un elemento emocional muy importante: reconocimiento y satisfacción, pero no pone en el mismo lugar la cuantía la mujer, no pone sobre la mesa la cantidad anual que corresponde al puesto por que le ha costado mucho llegar y no quiere que el tema salarial suponga un problema, pero cuando se sienta a negociar el hombre, la cuestión salarial esta asumida por las partes"*

Entrevista despacho laboral

En esta línea se sitúan las conclusiones del informe de CEOE sobre la Brecha salarial al afirmar que "Distintos estudios analizan los efectos de los distintos rasgos psicológicos y habilidades no cognitivas de hombres y mujeres sobre sus salarios y carreras profesionales. Según los mismos, mientras que las mujeres presentan ventajas en áreas como las relaciones interpersonales, los hombres parecen contar con una mayor propensión a asumir riesgos, a negociar y competir. Esta circunstancia origina, según estos estudios, que los hombres roten más entre puestos de trabajo en busca de mejores salarios, que elijan ocupaciones con mejores remuneraciones o que consigan mejores salarios en las negociaciones con sus empresas, lo que puede generar diferencias salariales entre ambos colectivos".

Como se plantea en el Informe de la CEOE "Análisis de la brecha salarial de género en España" (2018) es necesario desarrollar estudios que permitan:

- Clarificar el concepto de "brecha salarial", identificando los indicadores más adecuados para su medición, así como la interpretación que se debe hacer de cada uno de ellos.
- Identificar aquellos factores responsables de la generación de diferencias salariales entre hombres y mujeres.
- Proporcionar una estimación rigurosa de la magnitud de la brecha salarial en España, mediante la elaboración de un modelo econométrico desarrollado al efecto.
- Analizar las medidas y actuaciones llevadas a cabo a nivel internacional para reducir la brecha salarial y proponer medidas específicas para el caso de España.

- Desde otras perspectivas como las organizaciones sindicales, expertos/as en materia de igualdad y administraciones públicas, se considera que la brecha salarial encuentra sus factores explicativos en la existencia de sistemas retributivos que pueden producir desigualdades, tanto en los distintos complementos constitutivos de la remuneración, como en los criterios de valoración.

Su fijación está vinculada a una valoración de los puestos de trabajo en base a categorías y grupos profesionales donde varones y mujeres se concentran en categorías diferentes y las categorías en donde se insertan las mujeres sean las peor valoradas y remuneradas. Estas diferencias reflejan una discriminación por motivos de género resultante de una serie de factores:

a) los estereotipos y los prejuicios relacionados con el trabajo de las mujeres,
b) los métodos tradicionales de evaluación de los empleos concebidos en función de las exigencias de los empleos masculinos y
c) el menor poder de negociación de las trabajadoras, que suelen estar en menor medida afiliadas a sindicatos y su inserción es mayor en los empleos con remuneraciones modestas.

Los complementos salariales, que incluyen todas aquellas percepciones que, no formando parte del salario base, son percibidos por el trabajador y la trabajadora, a causa de determinadas circunstancias que concurren en su persona y puesto de trabajo, afectan diferencialmente a mujeres y varones.

"La piedra angular de la discriminación está en la brecha salarial, si hubiera igualdad salarial quizás la conciliación se podría equiparar por lo que las diferencias salariales empujan a que la conciliación la busque la mujer, por eso es vital una ley de igualdad salarial"

Entrevista organizaciones sindicales

"Como sale la discriminación salarial siempre por complementos y, normalmente, son complementos que figuran en el convenio, eso quiere decir que el convenio tiene un sesgo de desigualdad, pues probablemente sí y lo han aprobado todos los agentes que teóricamente están comprometidos con la igualdad y porque los complementos se han dado a puestos de trabajo tradicionalmente masculinizados"

Entrevista representante autoridad Laboral

"En los planes de igualdad se avanza en muchos temas: corresponsabilidad, procedimientos, lenguaje inclusivo, etc. Pero no en el tema de la brecha salarial, en esto es muy difícil entrar a establecer medidas concretas"

Focus group organizaciones sindicales

"Los convenios siguen premiando factores masculinos, por ejemplo, cuando hablamos de un trabajo penoso se premia al hombre cualidades físicas…yo no he visto ningún plus por agilidad en las manos… pero esas cualidades no están premiadas…"

Focus group organizaciones sindicales

"El problema de la brecha salarial radica en la diferente valoración económica de los trabajos feminizados y masculinos y la ubicación de las mujeres en las posiciones más devaluadas del mercado laboral"

Entrevista administración pública

E. Cláusulas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En líneas generales existe la percepción entre las organizaciones consultadas de que se ha realizado un importante esfuerzo por generar una concienciación en los actores de la negociación y las empresas, respecto a la necesidad de incluir principios de actuación, procedimientos y protocolos para hacer frente a los problemas de acoso laboral, acoso sexual y violencia de género.

Los convenios recogen los derechos de las mujeres trabajadoras víctimas de la violencia de género a través de tres mecanismos: 1) mediante la articulación de una cláusula referida exclusivamente a los citados derechos; 2) a través de su inclusión en los derechos relacionados con la conciliación entre la vida laboral y familiar; y 3) tratando los citados derechos por separado e insertando cada uno de ellos dentro de la condición laboral correspondiente como una causa más de posible ejercicio del derecho de que se trate.

> *"Uno de los ámbitos que está más avanzado es el de la extensión de los protocolos de acoso sexual, violencia de género… es prácticamente obligatorio y cada vez más extendido"*
>
> ***Focus group empresarial***

Seguridad y Salud Laboral

Esta es una de las materias donde consideramos que los convenios cuentan con menos normas específicas favorables al reto de la igualdad y no discriminación de género. Principalmente, en cuanto a incorporar un tratamiento integral de la salud desde la perspectiva de género.

> *"No existe la perspectiva de género en la prevención…. Te encuentras que técnicos de prevención te dicen que no entienden la perspectiva de género…la prevención es la misma para hombres y mujeres… los análisis de riesgos de camareras de piso es un análisis de género porque... y te dicen si lo ves así… es que hay que verlo así, hay que ponerse las gafas moradas"*
>
> ***Entrevista autoridad laboral***

4. VALORACIÓN DE LA INCORPORACIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LOS CONVENIOS

➔ **Respecto al tratamiento del lenguaje inclusivo, se percibe una valoración coincidente en la mayoría de las perspectivas investigadas respecto a que, desde las administraciones y los agentes sociales, se presta importancia al tratamiento del lenguaje inclusivo en los convenios y se está incorporando de manera extensiva y adecuada, si bien en el ámbito de las empresas, la situación es más variable y depende de la cultura empresarial e idiosincrasia del sector de actividad.**

"El tema de lenguaje inclusivo creo que a nivel institucional se está asumiendo, a nivel de sindicatos, con alguna dificultad, pero también lo estamos asumiendo y a nivel empresarial creo que también, a nivel de las organizaciones quizás a nivel de las empresas dependerá de cada sector y cultura empresarial, pero como esto es una inercia social ,esto se va contagiando y si hace 3 años se veía como algo ridículo ahora esto no pasa, se ha asumido que el lenguaje crea o distorsiona la realidad y tenemos que actuar en consecuencia"

Entrevista organización sindical

"En cuanto al lenguaje inclusivo cada vez se presta más atención, en principio, la parte sindical parece más concienciada, sí bien en el ámbito de las empresas, depende en gran medida del perfil de la Dirección de Recursos Humanos"

Entrevista despacho laboral

"Nosotros hemos incorporado el tema del lenguaje inclusivo en el convenio por convicción, pero este tipo de cosas se hacen o por convicción, por conveniencia o por obligación y yo creo que es preferible la fase 1 antes de las 2 y la 2 antes de la 3 porque al final lo que hay que asumir es que hay que hacerlo…"

Focus group organizaciones empresariales

5. VALORACIÓN IMPLANTACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE IGUALDAD EN LOS CONVENIOS

➔ ¿Cómo valora la implantación de procedimientos y medidas de igualdad en los convenios?

- Implantación de Planes de igualdad.
- Desarrollo de Comisiones de Igualdad.
- Procedimientos específicos sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En general, los avances en materia de inclusión de procedimientos, planes de igualdad, creación de comisiones etc., se limitan al segmento de las empresas en las que existe obligación legal con plantillas de más de 250 trabajadores/as y en aquellos convenios sectoriales en los que se ha incluido la recomendación de implantar planes de igualdad en empresas de menos de 250 trabajadores/as.

Por otra parte, la valoración general es que no se diseñan y desarrollan procedimientos específicos y pensados para cada sector, sino que se utilizan modelos genéricos, que se trasladan de unos sectores a otros, sin que se realice una labor de seguimiento de las medidas previstas y evaluación de resultados.

> *"Los planes de igualdad son muy importantes si los trabajamos y los hacemos bien, y si se crean de verdad las comisiones y se realiza un seguimiento y no se queda en un documento guardado en el cajón…"*

Entrevistas expertas/os despacho laboral

> *"La realidad es que el nivel de calidad e innovación de los planes de igualdad deja mucho que desear... algunos planes que podemos denominar modelos son muy buenos, pero la mayoría se limitan a fórmulas de copia y pega de otros planes"*

Focus group organizaciones patronales Alicante

> *"En los últimos años, sí parece que los incentivos en los procesos de licitación y contratación a las empresas para que cuenten con planes de igualdad están actuando como factores de estímulo para que empresas que no están obligadas por tamaño, lo implanten..."*

Focus group organizaciones patronales Alicante

En cuanto a las acciones positivas que van dirigidas a atribuir tratamientos preferenciales a las mujeres respecto de determinadas instituciones laborales (contratación, promoción y extinción), para lograr en la práctica una igualdad real entre mujeres y hombres, su objetivo es lograr una representación equilibrada y suficientemente significativa de trabajadoras y trabajadores en la empresa. Aunque en los convenios analizados la presencia de acciones positivas es mínima, la acción positiva que se suele incorporar a los convenios colectivos responde la fórmula: "en igualdad de condiciones de idoneidad (algunos incluyen el mérito), tendrá preferencia el sexo menos representado." En este caso el tratamiento preferencial sería tanto para mujeres como para hombres.

El artículo 11 de la LO 3/2007 regula las acciones positivas: "1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso".

Hay que resaltar que se deben utilizar para corregir situaciones de desigualdad, es decir, solo en caso de existir tal desigualdad y solo mientras dure la misma. Pero se está utilizando como si se debiese obligatoriamente que estar al 50/50 en todos los ámbitos. El hecho de que no hay hombres o mujeres en algunos ámbitos no necesariamente implica una discriminación.

Pese a ser las medidas más enérgicas y relevantes para acelerar un cambio positivo hacia el reto de la paridad de género en el mercado laboral, son las menos utilizadas en el ordenamiento laboral. Como se tendrá oportunidad de detallar, los convenios colectivos no escapan de esa realidad y la implementación de acciones positivas tiene limitada presencia en la regulación de las diferentes instituciones laborales.

En el discurso de las personas que han participado en la investigación, se observa una gran controversia en relación con las medidas de acción positiva en cuanto a su idoneidad, utilidad y efectos no deseados.

"Que es una manera de romper y de forzar ese cambio desde dentro sí, pero son parches que, además, pueden debilitar la posición de las mujeres a medio plazo."

Focus group empresarial Alicante

"Aunque no nos gusten la forma de acceder por obligación de las acciones positivas, el efecto es positivo y muy importante porque te da unas herramientas muy valiosas porque las podemos extender"

Focus group empresarial Alicante

"Pero a mí me parece muy triste que me pongan en una mesa por una ley"

Focus group empresarial Alicante

"Pero es más triste que no lleguemos y que estemos postergadas "

Focus group empresarial Alicante

"Las medidas de acción positiva tienen que ser limitadas en cuantía y tiempo y solo mientras se mantengan las situaciones de infrarrepresentación"

Focus group empresarial Alicante

"Para promover la igualdad de género existe una marcada preferencia por negociar medidas menos "radicales" que las acciones positivas, como podría serlo las citadas medidas preventivas y promocionales.

"Tener un referente cerca que te muestre los beneficios y ventajas de aplicar la igualdad actúa como incentivo importante para aplicarlo a tu empresa"

Focus group empresarial Castellón

"Lo importante es establecer un protocolo de selección que asegure la equidad y transparencia en el proceso de cara a la captación del mejor talento "

Focus group empresarial Castellón

BLOQUE 4. OBSTACULOS O FACTORES RESTRICTIVOS PARA PROMOVER LA CONSECUCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

➔ Una vez que hemos abordado la percepción de la situación del tratamiento de la perspectiva de género en la negociación colectiva en la Comunitat Valenciana, nos interesaba indagar la opinión y valoración de los agentes sociales que intervienen en la negociación colectiva y otras perspectivas implicadas respecto a las **causas que explican las limitaciones y deficiencias a la hora de avanzar en la implantación de la perspectiva de género en la negociación colectiva en el ámbito general y sectorial.**

En este sentido, podemos decir que el discurso de todas las personas que han participado en la investigación pone de relieve el carácter multifactorial y complejo de las causas que explican que el avance de la incorporación de contenidos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres en los convenios colectivos es lento, limitado y desigual, pues responde a realidades sectoriales y de contextos de negociación diferentes y que las principales aportaciones de los mismos en materia de igualdad de género consisten en declaraciones de principios genéricas que, además, no son más que la transposición de las distintas leyes reguladoras de la materia.

A partir de una visión general que destaca la diversidad y multidimensionalidad de las causas, podemos identificar discursos que enfatizan en mayor medida una serie de factores sobre otros.

1. DISCURSO QUE NIEGA LA EXISTENCIA DE PROBLEMAS DE DESIGUALDAD O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.

Aunque se trata de una visión del enfoque de género que ya no es relevante en el ámbito laboral y empresarial, aun nos encontramos con ciertos discursos que podemos denominar negacionistas, en el que predomina un enfoque tradicional que no considera la dimensión de género como categoría significativa para el abordaje, ya que no existe discriminación. Cuando se adopta este enfoque sobre el género y la igualdad de género, es difícil que las empresas emprendan alguna medida para alcanzar, y, aún menos, para fomentar, la igualdad entre mujeres y hombres.

> *"Yo en mi sector creo que no existe este problema de la desigualdad ya que las mujeres cobran lo mismo y hay muchas mujeres en puestos de responsabilidad "*
>
> ***Focus group empresarial***

2. DISCURSO QUE PONE EL ÉNFASIS EN LOS FACTORES ESTRUCTURALES SOCIALES, CULTURALES Y EDUCATIVOS. LA CONFIGURACIÓN DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO.

Desde diferentes perspectivas se incide en que la desigualdad de género es, eminentemente, un problema social, educativo y cultural que trasciende el ámbito laboral y que no puede erradicarse solo desde el ámbito normativo, desde la negociación colectiva ni la gestión empresarial, y como tal, el mismo debe ser abordado a través de la educación en la materia, la divulgación de los valores de igualdad, la concienciación, y la adopción de acciones positivas que den visibilidad al problema existente y traten de eliminarlo.

- En este tipo de discurso se pueden diferenciar planteamientos que ponen el énfasis más en los ***factores socioeconómicos*** estructurales o sistémicos subyacentes en las relaciones laborales, que son los que conducen a la desigualdad laboral: la división sexual del trabajo, la segregación de ocupaciones, puestos de trabajo, formas de contratación, procesos de evaluación y promoción, que están sesgados y obstaculizan su avance en el marco negocial.

Desde esta perspectiva, que parte de reconocer la existencia de sexos diferentes y la existencia de relaciones de poder entre ellos construidas social y transversalmente, se articulan con otras relaciones sociales, etnia, edad, preferencia sexual, etc....

> *"En un mercado laboral basado en la división sexual del trabajo y pensado solo por una parte de la población es imposible conseguir la igualdad efectiva…podemos adoptar medidas para reducir la desigualdad, pero no más (...) si queremos conseguir la igualdad hay que reconstruir el mundo pensado por hombres en un mundo pensado por personas"*
>
> ***Entrevista representante partidos políticos***

- Otros discursos inciden más en los ***factores educativos y culturales*** fuertemente arraigados que mantienen roles desiguales atribuidos a hombres y mujeres, que explican la pervivencia de fenómenos de desigualdad, como las trayectorias educativas diferenciadas por sexo, que generan la segregación horizontal: las mujeres siguen sin poder acceder a aquellos puestos de trabajo tradicionalmente masculinos y segregación vertical: las mujeres, a pesar de su mayor formación, siguen manteniéndose en los puestos intermedios.

También se alude a las barreras internas:

> *"Mientras la mujer siga asumiendo y perpetuando su rol de cuidadora en exclusiva va a hacer ella uso de cualquier permiso para la conciliación por lo que cualquier posibilidad de igualdad desde el acceso al empleo, la promoción, etc. va a ser la más perjudicada"*

Entrevista representante organización sindical

Desde este tipo de posiciones se afirma que no existe una valoración objetiva de los puestos de trabajo, y, en la mayoría de los casos, aquellos puestos tradicionalmente ocupados por mujeres están menos valorados y, por tanto, con menor salario que los ocupados tradicionalmente por hombres y que las responsabilidades familiares siguen siendo asumidas por las mujeres, y por tanto si la empresa no facilita la conciliación, las mujeres siguen encontrándose con barreras a la hora de la promoción y de la permanencia en el mercado laboral.

> "El problema en el ámbito laboral no es de derechos sino de realidades, es un problema genérico de la igualdad en la sociedad"

Entrevista representante organización sindical

"Desde el ámbito de la negociación colectiva y de las propias empresas es muy difícil erradicar factores de desigualdad que tienen su origen en problemas sociales y educativos desde hace muchos años (…) podemos mejorar y reducir aspectos de desigualdad que afectan a las relaciones laborales, pero es muy difícil cambiar prejuicios y estereotipos sociales y educativos"

Focus empresarial Castellón

3. DISCURSO QUE SE CENTRA EN FACTORES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DE LAS RELACIONES LABORALES

Factor económico. Visión de la igualdad como un coste

A medida que nos centramos en la visión de los agentes directamente involucrados en la negociación colectiva, se vislumbra un factor económico ligado al proceso de negociación de las políticas y medidas de igualdad que es compartido, tanto por el discurso de las organizaciones patronales como sindicales (quizás de manera más clara y expresa por parte de las organizaciones patronales y más difusa por parte de los sindicatos) en cuanto al "problema de coste que en realidad supone avanzar en medidas de igualdad" y que se deriva de una concepción de lo que debe ser la práctica negocial, los objetivos fundamentalmente económicos que están en juego y las limitaciones de la negociación colectiva para resolver situaciones de desigualdad de largo arraigo histórico y social.

No hay más que ver la estructura del mercado de trabajo y la calidad de sus empleos, los índices elaborados en función del sexo, el análisis de las tasas de actividad, de empleo y desempleo, los índices de temporalidad y parcialidad, la brecha salarial, etc.

Desde esta visión predominante en el ámbito de los agentes sociales, se afirma que no se trata de una posición ideológica o estereotipada que pretenda mantener situaciones de discriminación o desigualdad sino del análisis del coste económico que supone el diagnóstico compartido respecto a la necesidad de ajustar la negociación colectiva y la realidad de los convenios en cada sector a los cambios ocurridos con la situación de la mujer en el mercado del trabajo y los avances en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

"Podemos entender que existen medidas de igualdad en materia de conciliación y otras que suponen un coste para las empresas y esto implica resistencia para la parte patronal a la hora de abordarlos en los convenios".

Entrevista organización sindical

"Lo que no podemos olvidar y obviar es que las medidas de igualdad tienen un coste y no podemos pretender que la parte empresarial no lo entienda de esta manera porque sabemos que es así".

Focus group organizaciones sindicales

"En general, predomina en la parte empresarial una visión de la igualdad de género como un coste más de la negociación (…) pero en muchos sectores, las organizaciones patronales ya consideran que no todas las medidas de igualdad generan coste y que, por otra parte, es importante valorar la relación coste/beneficio de la igualdad en cuanto a compromiso y fidelización del talento"

Entrevista expertos/as despacho Laboral

"Los avances de la igualdad lo están pagando exclusivamente las empresas"

Focus group empresarial Alicante

"En primer lugar, desde el punto de vista económico, la eliminación de la discriminación por razón de género representa un coste difícil de afrontar en un momento histórico como el actual, en el que el objetivo primordial que rige el funcionamiento de las empresas es la "competitividad"… una mayor restricción de la protección social y el aumento de la precariedad laboral, no crean precisamente las condiciones idóneas para favorecer políticas de igualdad de oportunidades".

Focus empresarial

Desde otras ópticas en cambio se minimiza la importancia de este criterio económico que se considera una excusa para justificar que se haya relegado la negociación en materia de medidas de igualdad.

"Poco después de la ley de 2007 llegó la crisis y con ella se relegaron todas las cuestiones que no fueran las básicas…"

Focus group empresarial Alicante

"La crisis ha sido un poco la excusa para no avanzar…"

Entrevista representante partidos políticos

"Mientras durante la crisis se despedían hombres… se contrataban mujeres que entraban a trabajar en condiciones muy precarias, contratación precaria, economía sumergida… esto evidencia que la crisis no justifica que se relegara las políticas de igualdad"

Entrevista autoridad laboral

Pero también desde la perspectiva sindical se reconoce que más allá de la innegable e indisoluble relación existente entre los derechos fundamentales de igualdad y no discriminación y la negociación colectiva, que tiene lugar en su cumplimiento efectivo cuando los convenios colectivos incorporan cláusulas para promover la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en los centros de trabajo, su negociación y aplicación efectiva implica un coste económico y en la plataforma de reivindicaciones, en mucho casos, se relega por otras materias salariales, jornadas, etc.

"Nos puede parecer mejor o peor, no podemos obviar que esto tiene un coste y por eso nos cuesta incorpóralo en las plataformas de negociación"

Focus group organizaciones sindicales

"La igualdad no puedes seguir siendo un cromo para intercambiar por otros objetivos en las plataformas de negociación"

Focus organizaciones sindicales

"La dualización entre las grandes empresas y las pymes y micropymes es una realidad que opera, no solo, en el tema de la igualdad, sino en otros temas de la operativa, en el proceso de maduración empresarial y afecta también a otras materias en PRL o en sindicalización, pero en la realidad asociativa pasa igual, no es lo mismo una asociación que puede externalizar servicios que las pequeñas que lo tiene integrados por razón de su tamaño y su cultura y evolución … no es un problema de norma, el tema es como hacer permeables estos principios de igualdad en el tejido empresarial y al entorno social …estamos en una fase de progresiva implantación de los mensajes de igualdad en nuestras empresas…pero no hay que negar que

históricamente no ha sido una preocupación del empresariado que se va incorporando desde las organizaciones patronales y también con el impulso sindical…eso quiere decir que las empresas no tienen sensibilidad no...Pero no al nivel de prioridades...por tanto, es una cultura que está viniendo más dada del entorno que de las propias iniciativas que adoptan las empresas"

Focus group empresarial Castellón

"Pero cuando hablamos de empresas no podemos pedirle lo mismo a la microempresa o al empresario autónomo que va encima del camión que a la multinacional…y entre uno y otro hay un mundo de grises…"

Focus group organizaciones patronales Valencia

Pero también resulta sugerente destacar que, desde otra perspectiva, que también pone el énfasis en que los factores económicos están detrás de la discriminación laboral se afirma que, en la base de la desigualdad subyace la desigualdad económica:

"Tenemos demasiada presión por romper techos de cristal …pero muy poca presión para terminar con los suelos de barro…está muy bien que las mujeres lleguen a los consejos de administración pero el problema es la limpia suelos que no llega a final de mes…vivimos en un país en el que el éxito es el paradigma de todo y hay una presión para que haya la primera mujer rectora, la primera mujer directora ….pero ,que todo el mundo llegue a la cúspide, está bien visto por todas las partes, pero que no haya gente empobrecida no lo es tanto….no se puede priorizar cuando vienen medidas de la participación en los órganos de dirección que la estructura que afecta al 90% de la plantilla"

Entrevista a representante de la administración

<u>Los factores del marco normativo en materia de igualdad del mercado laboral y de la negociación colectiva.</u>

En segundo lugar, desde la óptica puramente jurídica, al parecer la complejidad del significado y la novedad "relativa" de la introducción en nuestro ordenamiento jurídico de conceptos importantes en óptica de tutela antidiscriminatoria, como los de "discriminación indirecta" o "acción positiva", dificultan su conocimiento, en general, por los operadores jurídicos y, en particular, por los sujetos negociadores.

El limitado alcance de las regulaciones normativas en este ámbito. Insuficiencia del marco normativo de igualdad.

Como ya se ha comentado en apartados anteriores, son muchos los actores que desde diferentes perspectivas coinciden a la hora de destacar, como una de las causas del débil avance real en materia de igualdad en el ámbito laboral, las insuficiencias del marco normativo cuando no de su capacidad de aplicación.

> *"La ley de igualdad es buena, lo que no ha sido buena es su aplicación porque no se ha desarrollado por diferentes razones... porque en algunos casos no ha interesado, porque no ha habido voluntad, porque no ha tenido dotación económica y también porque no obligaba…"*
>
> ***Representante partidos políticos***

> *"A partir de la negociación colectiva del año 2012, la negociación colectiva cae y los planes de igualdad están el marco de la negociación colectiva…esa es la situación…"*
>
> ***Entrevista expertos/as despacho laboral***

<u>Factores ligados a las características intrínsecas de la negociación colectiva.</u>

a) La relegación de la igualdad frente a los temas retributivos o el arrastre de normas arcaicas procedentes de situaciones pasadas.

La situación actual del tratamiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la negociación colectiva de la Comunitat Valenciana debe valorarse desde el contexto político-social de los últimos 10 años. Con la explosión de la crisis económica en el año 2008, así como la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que otorgó mucha más importancia a los convenios colectivos estatales y de empresa que a los provinciales y autonómicos, el desarrollo de medidas tendentes a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se relegó a un segundo plano.

Ello, unido con el auge de los convenios colectivos de empresa, dejó al ámbito provincial y autonómico notablemente empobrecido.

> *"La realidad es que cuando los representantes de la patronal y los sindicatos se sientan a negociar y me da igual que sean hombres o mujeres (que normalmente son más hombres)... la verdad es que el problema y primer objetivo a negociar es el salario, después el descanso, etc. y eso no quiere decir que conscientemente se esté en contra de la igualdad de género, que cada vez más se acepta más temas de conciliación, poco a poco se va cambiando pero la realidad es*

que en el día a día cuando se sientan a negociar hombres y mujeres lo hacen con objetivos salariales, de horas de trabajo y productividad"

Entrevista organización sindical

"La reforma laboral última entorpece la fuerza y capacidad de la negociación colectiva para eliminar las discriminaciones existentes y avanzar en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, pues, al final, la termina llevando al ámbito de tu propia empresa (…) el haber priorizado el convenio de empresa sobre el del sector es un error que, evidentemente, merma capacidad de negociar"

Entrevista administración

b) La importancia de la estructura negocial.

El objetivo de descentralizar la negociación colectiva asumida en la reforma del mercado laboral del año 2012, con la intención de reforzar los ámbitos convencionales amplios, los de sector nacional y los de empresa, reduciendo paulatinamente el número de convenios de ámbito provincial, tiene efectos negativos en la implantación de la perspectiva de género en la negociación colectiva ya que teniendo en cuenta el peso de las Pymes en nuestro tejido empresarial, un porcentaje muy alto de empresas y de personas trabajadoras estaban cubiertas por convenios sectoriales, siendo entre éstos los más relevantes los provinciales y también en el ámbito de las medidas de igualdad establecidas en los convenios.

En este sentido resulta muy inconveniente para las mujeres trabajadoras ya que se han constatado niveles superiores de discriminación en las pymes que pueden ser erradicadas en los convenios con ámbitos de aplicación sectorial ya sea autonómico o provincial.

c) La estructura organizativa en las organizaciones patronales y sindicales. La escasa participación femenina en las mesas de negociación.

Finalmente, la eliminación de la discriminación por razón de género exige un replanteamiento de la óptica tradicional en la acción y estrategia de las organizaciones patronales y sindicales. La composición mayoritariamente masculina de las organizaciones y de las mesas de negociación, han venido conduciendo a que las reivindicaciones de las mujeres trabajadoras hayan sido asumidas con un menor nivel de prioridad por los negociadores; en otras palabras, que hayan sido casi sistemáticamente las primeras en caer de las mesas de negociación. De modo que este factor estaría incidiendo en la posición relegada del ámbito de igualdad en la negociación colectiva.

Se hace necesario facilitar una mayor participación de las mujeres tanto en los órganos de decisión sindical como en las mesas de negociación.

"Como está configurado ese mercado en ese sector quien tiene el poder sindical como está la correlación de fuerzas, entonces eso revierte en la negociación colectiva… las cosas van cambiando, pero de forma muy lenta"

Entrevista organización sindical

"Si observas la historia de la organización sindical no ha habido mujeres en la responsabilidad de acción sindical. Esto empieza a cambiar"

Entrevista organización sindical

"Cuando las mujeres negocian lo hacen para hombres y mujeres y esto no es así cuando negocian los hombres… es toda una estructura que tendríamos que desmontar pero que aún no estamos preparados y las propias organizaciones sindicales tampoco… esto no es solo cuestión de realizar estudios, hay algo mucho más profundo que teníamos que asimilar y que cambia a una velocidad muy lenta…. Es una asignatura maría"

Focus group organizaciones sindicales

"Lo que parece un desvarío es que incluso en sectores altamente feminizados la mesa de negociación fuera solo de hombres, esto poco a poco se va modificando, pero queda mucho por avanzar"

Entrevista organización sindical

d) La falta de capacitación de las personas que participan en las mesas negociadoras en materia de igualdad

"Hay problemas para la especialización de los interlocutores y aquí entono el mea culpa porque también las organizaciones sindicales a veces no tenemos todas las personas preparadas en materia de igualdad y esto significa que, además de introducir mujeres en las mesas, esas mujeres y hombres tienen que estar formados en igualdad, pero por lo menos ese camino lo vamos andando"

Entrevista organización patronal

e) El lugar relegado que ocupa el tratamiento de género en la agenda programática de los agentes sociales y económicos.

La relegación de la igualdad frente a los temas retributivos o el arrastre de normas arcaicas procedentes de situaciones pasadas.

"Es un tema que a los negociadores no les importa nada, cuando les ponen una plataforma, lo último que aparece es el tema de igualdad, a no ser que haya alguien, una mujer lo intente incorporar y en principio se deja para después eliminarlo… y como la negociación colectiva compromete al tejido empresarial que hay detrás... no se da un paso más de lo que diga la ley…es más los sindicatos te plantean un desarrollo de los temas en materia de igualdad amplio e intenso pero a la hora de la verdad los negociadores solo admiten, como mucho, meras declaraciones de intenciones en la línea de lo que diga la ley, pero no damos un paso más dejando que las empresas desarrollen las políticas de igualdad conforme a la estructura y posibilidades de cada una"

Focus organizaciones patronales Alicante

"La negociación colectiva es una vía esencial para introducir parámetros de igualdad en la realidad laboral que no estamos explotando de manera adecuada en la realidad negocial diaria"

Focus group sindicatos

"Los sindicatos son conscientes que cuando presentan en la plataforma de negociación 8 páginas de medidas de igualdad son conscientes que es un cromo que van a cambiar por un incremento adicional de X etc.… y desde la parte empresarial tu hacer un cálculo del coste de la plataforma económica entera y … esa no es la mejor manera de negociar medidas de igualdad que deben objetivarse y sacarse de esa dinámica para situarlo desde otro enfoque de trabajo conjunto"

Focus group organizaciones empresariales Valencia

"Si bien, merced a una reforma que se hizo en el año 2010 en el artículo 84 del estatuto, nos encontramos una obligación establecida para las partes negociadores de los convenios colectivos, no podrá admitirse por discriminatorios en los convenios criterios de clasificación profesional que no respeten el principio de igualdad (…) un estudio realizado para analizar la aplicación de esta norma en los convenios a nivel estatal demostró que no se había observado y que los criterios de clasificación profesional de los que depende la promoción profesional y la retribución seguían siendo criterios basados en valoración únicamente de factores muy anticuados y masculinos: dedicación en tiempo, disponibilidad para la empresa, capacidad de mando entendida, como nº personas a cargo, responsabilidad sin atender a factores de calidad, satisfacción …"

Entrevistas expertas/os universidad

"En general, los empresarios prefieren que el convenio en todas las materias, también en temas de igualdad, sea más sencillo, se queden en mínimos para que sean las empresas vía planes de igualdad que lo vayan trabajando que establecerlo en la negociación colectiva… pero no por una cuestión de que tengan estereotipos de discriminación de género, porque la mayoría de los empresarios contratan por el valor y productividad de una persona, sino por un modelo de cultura de negociación colectiva determinado que aboga por la acomodación del convenio en cada empresa …. Sobre todo, si tenemos siempre una norma general detrás que nos rige…"

Focus group empresarial Alicante

BLOQUE 5. PROPUESTAS DE MEJORA PARA AVANZAR EN LA IMPLANTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

Finalmente, en el estudio cualitativo queríamos recabar opiniones de los actores relacionados con la negociación colectiva así como de personas expertas en materia de diálogo social e igualdad sobre propuestas o recomendaciones para la implantación y desarrollo de líneas de actuación y medidas para promover de manera más efectiva y plena la implantación de la igualdad de género en la negociación colectiva, que pueden dar pautas y servir de base a los negociadores para que puedan retomarlas en sus convenios colectivos.

➔ Retos o desafíos que es necesario abordar desde un punto de vista estratégico y que se deduzcan del impacto de los factores de cambio en la estructura productiva, cultura empresarial y marco institucional de la negociación colectiva.

➔ Propuestas que o bien están previstas o en ejecución o bien se deberían poner en marcha para dar respuesta a los retos. Es decir, los retos se abordan con propuestas y planes de acción.

Propuestas para reforzar la indisoluble relación entre la negociación colectiva y la igualdad de género. Para que la inclusión de materias relacionadas con la igualdad en los convenios colectivos no sea una cuestión antojadiza, que dependa de la voluntad de los negociadores, de su conciencia equitativa y de su compromiso igualitario, sino que responda a los espacios predefinidos por la ley, y aún más, que sea una actitud lógica y natural de los negociadores, por la necesidad e importancia que supone el logro de la igualdad real entre mujeres y hombres en el trabajo.

1. PROPUESTAS DIRIGIDAS A LOS PODERES PÚBLICOS

Recomendaciones en materia de legislación y desarrollo normativo y autoridad laboral.

Como se ha comentado anteriormente nos encontramos con dos visiones sobre el marco normativo existente.

Por una parte, quienes consideran que el marco normativo es suficiente pero que debe mejorar la capacidad de aplicación.

> *"Es necesario incidir más en la capacidad normativa de la negociación colectiva o, lo que es lo mismo, promover un mayor impulso normativo desde el ámbito sectorial"*
>
> ***Entrevista experta Igualdad***

> *"La administración tiene que crear el marco legal y los incentivos y el día a día tienen que hacerlo las empresas"*
>
> ***Focus group asociaciones empresariales***

Mejorar el desarrollo normativo

Vigilar el cumplimiento de la obligación, implantar planes de igualdad en empresas de menos de 250 trabajadores/as y de adoptar medidas de mejora de la igualdad en empresas de menos de 250 trabajadores.

Se necesita desarrollar una estrategia jurídica en este ámbito que genere estabilidad interpretativa de las normas y seguridad jurídica

> *"Necesitamos más seguridad jurídica: los tribunales están realizando interpretaciones diferentes y en ocasiones estridentes que están generando descontento e incertidumbre"*
>
> ***Focus group asociaciones empresariales***

> *"Abordar la ausencia de acciones punitivas, obligar a negociar colectivamente todas las medidas de acción positiva, en caso de incumplimiento de la ley es necesario que exista un modelo de infracciones y sanciones, etc."*
>
> ***Entrevista a representante partidos políticos***

Desarrollar mecanismos de seguimiento, evaluación y control

"Desde nuestra organización abogamos por la obligatoriedad del registro de los planes de igualdad, para que el compromiso adquirido en los planes no se quede en papel mojado, sino no sabemos qué planes se están poniendo en marcha y como"

Entrevista organización sindical

"Es necesario crear la figura del mediador de género, así como una oficina estatal de igualdad de género en la inspección de trabajo"

Entrevista a representante partidos políticos

2. PROPUESTAS DE PLANES Y PROGRAMAS PÚBLICOS PARA PROMOVER LA IGUALDAD

Desarrollo más intenso de estrategias educativas para promover la educación en igualdad y la formación de los/as profesionales de igualdad.

Desde diferentes perspectivas se apunta la necesidad de intensificar y mejorar la calidad de las estrategias públicas en materia de educación y formación en igualdad y de manera extensiva en corresponsabilidad social y en este sentido se plantean diferentes medidas.

- **En el nivel de educación primaria y ESO**

"Desarrollar estrategias educativas para formar a la juventud en igualdad desde los niveles educativos de primaria y ESO"

Entrevistas expertas/os despacho laboral

- **En el nivel de educación de FP y universitaria**

"Es necesario desarrollar estudios para obtener un diagnóstico de la segregación en las trayectorias educativas de chicos y chicas y fomentar campañas para acabar con los roles de titulaciones asociadas al género y fomentar el acceso por parte de las chicas a grados de FP y universitarios tradicionalmente masculinos"

Entrevista representante partidos políticos

- **En el nivel de formación y cualificación de profesionales de la función de igualdad**

  Mejorar la formación y profesionalidad de la función de agente de igualdad.

  "Es necesario que se dote de una partida presupuestaria para la formación en igualdad de los agentes negociadores tanto patronal como sindicatos"

  Entrevista organización sindical

  "Es muy importante unificar los criterios de la cualificación y formación y mejorar la habilitación para los/las profesionales que pueden dar servicio a las empresas, organización sectorial y administraciones, mejorando la calidad y oferta de grados y máster"

  Experta igualdad

Necesario impulso de estrategias y medidas de apoyo a la corresponsabilidad.

Desde todos los segmentos y ópticas que han participado en el estudio, se ha afirmado la importancia de avanzar hacia la consecución de un marco de corresponsabilidad social, laboral y personal entre hombres y mujeres como paradigma necesario para lograr la igualdad efectiva y, en este logro, la administración tiene un papel muy importante de sensibilización y de facilitar instrumentos y recursos para promover la corresponsabilidad.

Esta visión ampliamente compartida por actores económicos y sociales parte del reconocimiento de las transformaciones del rol de la mujer y del hombre en la vida social y económica, para abogar por la extensión de medidas originalmente dirigidas a las mujeres con responsabilidades familiares, a los hombres que se encuentran en las mismas condiciones.

La idea central reside en que el cuidado de la familia incumbe a todo individuo, sea hombre o mujer, y le compete a la sociedad crear un entorno favorable que permita a todo trabajador velar por el cuidado de su familia y participar en el mercado de trabajo.

Por estas razones, el objetivo principal de estos instrumentos es establecer la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores hombres y mujeres con responsabilidades familiares, favoreciendo la corresponsabilidad social. Para lograrlo, estos instrumentos no especifican las medidas, sino que animan a desarrollar sus propias fórmulas para armonizar el trabajo y la familia.

"La administración debe apoyar de manera más decidida las estrategias de corresponsabilidad social entre hombres y mujeres mediante mejores infraestructuras para guarderías, regulación de horarios, etc."

Focus group empresarial Alicante

"Es determinante promover desde la negociación colectiva y, en su caso, desde las empresas, la corresponsabilidad en el cuidado de hijos, personas mayores etc., mediante el tratamiento equitativo y en su caso el desarrollo de incentivos a los trabajadores de permisos, excedencias, etc. Y, en la medida de las posibilidades de la actividad, fomentar la flexibilización de horarios y la organización del trabajo… de este modo sí se conseguiría un avance real de igualdad"

Focus group empresarial Alicante

"La corresponsabilidad requiere medidas desde diferentes instancias: medidas de flexibilización de horarios en el sistema educativo y de sanidad y medidas de flexibilización organizativa y de horarios desde la negociación colectiva y las empresas"

Entrevista autoridad laboral

- **Potenciar las infraestructuras y recursos públicos de apoyo a la igualdad**

"Desde la administración se debe impulsar una red social que ayude a que nuestros mayores estén cuidados mientras que estamos trabajando…tenemos que encontrar la fórmula para hacerlo"

Entrevista autoridad laboral

- **Mejorar los mecanismos de coordinación entre las diferentes administraciones en este ámbito desde un esfuerzo común por definir una estrategia común y compartida por la administración**

"Es muy importante mejorar los niveles de coordinación y cooperación entre la administración laboral y otras tanto a nivel estatal como autonómicas"

Entrevista experta igualdad

"Es necesario generar un espacio de trabajo conjunto entre todas las administraciones desde una visión compartida de los objetivos y la transversalidad de género, generando unidades de igualdad que definan la estrategia común en las administraciones"

Entrevista representante partidos políticos

"Es importante que la administración promueva sistemas de incentivos que actúen como estímulo para que las empresas emprendan de manera más decidida la apuesta por la igualdad"

Focus group asociaciones empresariales

"Los sectores y las empresas necesitan apoyos de la administración, no solo para realizar e implantar planes de igualdad, sino también para realizar diagnósticos sectoriales del impacto, de actualizar los sistemas de clasificación profesional en la estructura salarial, así como en materia de brecha salarial, para definir agendas sectoriales, para poner en marcha observatorios de vigilancia del seguimiento de los resultados de los programas, etc."

Focus group asociaciones empresariales

3. RECOMENDACIONES DIRIGIDAS A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y EMPRESARIALES Y AL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

De los resultados del estudio se deduce que los interlocutores sociales, en el marco de la negociación colectiva, han empezado a tomar conciencia de la necesidad de avanzar de manera más efectiva en materia de igualdad desde la convicción de la importancia que la negociación colectiva puede y debe tener como instrumento para lograr una mayor igualdad y no discriminación de género en las relaciones laborales y la constatación del limitado alcance del tratamiento realizado hasta ahora; se asume que los agentes de la negociación tiene que adoptar un papel activo en esta tarea y, aunque no todos incorporen medidas específicas para evitar la discriminación por razón de género y favorecer la igualdad real, el resultado es sumamente positivo pero queda mucho por hacer desde las organizaciones empresariales y sindicales.

En este sentido, a pesar de las diferencias en las posiciones respecto a las estrategias y tácticas a aplicar desde la negociación colectiva, existe una base de consenso que queremos significar en torno a dos ideas o reflexiones sobre las que es posible establecer un marco de actuación para mejorar el tratamiento de la perspectiva de género en la negociación colectiva en la Comunitat Valenciana:

1. ***Necesidad de avanzar desde el paradigma de la igualdad-conciliación hacia el paradigma de la equidad-corresponsabilidad social***

En primer lugar, se detecta un planteamiento compartido desde todas las perspectivas analizadas, respecto a la importancia de superar el paradigma tradicional de la igualdad asociado en gran medida al avance en materia de conciliación (maternidad, permisos, excedencias, contratación a tiempo parcial, etc.) para apostar por promover un nuevo paradigma, que sitúa el centro del proceso de negociación colectiva y diálogo social en materia de igualdad desde los valores de la corresponsabilidad

en el trabajo y en la vida personal, que sitúan el centro del debate en la mejora de la flexibilidad organizativa, horarios, y su impacto en la productividad y la eficiencia empresarial.

Desde este modelo, la igualdad se podría alcanzar de manera efectiva como consecuencia lógica y natural de un nuevo modelo de organización del trabajo basado en la corresponsabilidad.

"Cada vez más las empresas tienen que fijar sus horarios a disposición del negocio; esto exige un cambio de organización productiva y mayor flexibilidad"

Focus group Segmento empresarial

"Avanzaremos de verdad hacia la igualdad solo si se establecen mecanismos efectivos de promoción de la corresponsabilidad"

Entrevista segmento organización patronal

"En la negociación colectiva debemos regular mejor las acciones discriminatorias en positivo en el acceso y la promoción del empleo y revisar muy bien lo que son los permisos de conciliación, para introducir una perspectiva de la corresponsabilidad porque estamos perpetuando un rol para que la mujer siga siendo la ausente del trabajo"

Entrevista organización sindical

"Los convenios sí pueden y deben mejorar el nivel regulatorio para avanzar en modelos de corresponsabilidad que promuevan y normalicen el uso de los permisos de paternidad, reducciones de jornadas para los hombres, etc."

Focus group segmento empresarial Alicante

"El foco no debe estar en la conciliación, esto es una etapa ya superada, sino en la corresponsabilidad: flexibilidad de horarios y organizativa"

Focus group empresarial Valencia

"Se está superando la visión limitada de la igualdad. La corresponsabilidad está por encima de la igualdad en las organizaciones que han avanzado en la flexibilización organizativa y de jornadas"

Focus group empresarial Alicante

"Promover los usos del tiempo es una medida de género (…) desde la visión de corresponsabilidad el empresario no se plantea si las mujeres empleadas se van a quedar embarazadas (…) la desigualdad viene porque hay un reparto desigual del tiempo, la mujer ha conseguido incorporarse al mercado laboral sin abandonar el peso del cuidado de la casa pero

el hombre no se ha incorporado en la casa.(…) Desde el momento que se generalice que los hombres disfruten del cuidado de los hijos y se normalice este rol equitativo, la idea de coste de la igualdad se difumina…"

Entrevista representante partidos políticos

"La negociación colectiva tiene que servir para poner estas cosas encima de la mesa y tiene que ser vinculante para cambiar el marco social y promover el cambio hacia la corresponsabilidad…"

Entrevista representante administración pública

En definitiva, existe un planteamiento común respecto a la necesidad de armonizar tiempo de trabajo y tiempo personal, es una forma de observar un modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres, para lo que resulta central que las responsabilidades familiares sean compartidas.

2. ***Necesidad de resituar la igualdad de género en el marco de la negociación colectiva respecto al diálogo social*.**

Los actores consultados también muestran coincidencia a la hora de plantear que una de las cuestiones que han actuado como factores restrictivos para potenciar la perspectiva de género en la negociación colectiva, tiene que ver no solo con el valor secundario concedido a la igualdad en la práctica negocial de las partes, sino también al enfoque adoptado por los agentes de la negociación como materia de estrategia negocial.

"La negociación colectiva no puede ser un día en la oficina… es el marco de competencias de las empresas dentro de un sector y eso para las organizaciones empresariales y para la parte social, con una herramienta tan potente tenemos que ser conscientes que tiene mucho más desarrollo… que es como tener una herramienta que te permite subir al Himalaya o al Everest de una forma más cómoda y preferimos quedarnos a menos altura y no utilizarla."

Entrevista organización sindical

"Es necesario sacar la materia de igualdad de la dinámica del conflicto y negociarlo en la fase valle de la negociación colectiva en el marco del diálogo social"

Focus group organizaciones empresariales

"Es necesario intentar aislar el tema de la igualdad del conflicto en la negociación (…) para objetivarlo como principio de actuación común de las partes (…) si se lleva al lado del conflicto se acaba estigmatizando y las partes acaban relegando la igualdad de la negociación"

Focus group organizaciones patronales Valencia

"La igualdad no puedes seguir siendo un cromo para intercambiar por otros objetivos en las plataformas de negociación"

Focus organizaciones sindicales

"La igualdad en la negociación colectiva tiene que ser asumida por todas las partes y fijar objetivos comunes"

Focus organizaciones sindicales

"Otra cosa fundamental en la negociación colectiva es la revisión de los complementos salariales y de las tablas retributivas… desde el punto de vista del valor del trabajo para evitar que la limpiadora cobre menos que el cristalero y casos similares"

Entrevista representantes partidos políticos

3.4. CONCLUSIONES

1. PERCEPCIÓN DEL VALOR Y FUNCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN RELACIÓN CON LA IGUALDAD DE GÉNERO.

➔ **Valoración de la negociación colectiva como instrumento esencial para conseguir la igualdad y no discriminación por razón de género en el discurso formal.**

Todos los actores que han participado en la investigación cualitativa coinciden a la hora de destacar que la negociación colectiva y los convenios colectivos constituyen un instrumento esencial para alcanzar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, en la medida en que como marco específico de regulación de las relaciones de trabajo, la negociación colectiva, específicamente el convenio colectivo, se presenta como un instrumento particularmente idóneo para hacer viable y tangible la norma legal, no sólo por las razones inherentes a su función reguladora, sino por el valor añadido que otorga una regulación autónoma y consensuada de los protagonistas de las relaciones laborales.

- **Reconocimiento compartido respecto a que, en la práctica negocial, el objetivo de igualdad no ha tenido una posición relevante en las plataformas negociadoras por parte de los agentes de la negociación.**

También existe una visión compartida por todas las organizaciones que han participado en la negociación colectiva y las personas expertas en este ámbito respecto a que, aunque los convenios colectivos constituyen un instrumento relevante para lograr la aplicación de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin embargo, la realidad en base a los datos analizados y la percepción de la misma por parte de la mayor parte de las personas consultadas en este estudio, demuestra que la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo está muy tímidamente presente, o aún ausente, en las agendas de la negociación colectiva de los agentes sociales y económicos, de modo que sigue siendo una cuestión periférica y escasamente relevante, es decir, no constituye uno de los objetivos principales de ninguna de las partes implicadas, lo que explica que el avance del enfoque de género en los convenios sea lento y limitado e incluso, a veces, se haya utilizado con efectos contradictorios o negativamente.

- **Débil función de regulación en la negociación colectiva del marco normativo en materia de igualdad frente a una función de adecuación y adaptación a las realidades sectoriales y de las empresas.**

Esta función reguladora permite implementar, a través de una adecuada regulación convencional, el principio de igualdad de trato y oportunidades en las relaciones laborales, con una triple eficacia. Un primer efecto, preventivo, cuando los convenios colectivos se orienten a evitar las medidas que puedan provocar o permitir tratamientos discriminatorios por razón de género en los centros de trabajo. Un segundo efecto, ordenador o regulador, que determine los derechos y los deberes de las partes para la consecución de una mayor igualdad de género. Por último, un efecto sancionador, que determine los canales y procedimientos disciplinarios en la empresa y en los poderes públicos frente a las conductas discriminatorias.

- Se considera por parte de las organizaciones empresariales que los convenios colectivos están llamados en materia de igualdad a cumplir una **función sobre todo de adaptación e individualizadora, adaptando las leyes a las realidades de los centros de trabajo.** Esta función de "acercar" el principio de igualdad de género a los protagonistas de la relación laboral ha sido, probablemente, el recurso más utilizado por los convenios. La importancia de esta función no es nada desdeñable, porque incluso cuando las cláusulas relacionadas con la igualdad se han limitado a reiterar lo que ya disponen las leyes, como sucede con frecuencia, produce un importante efecto pedagógico y legitimador de la paridad de género en el centro de trabajo.

2. VALORACIÓN DEL MARCO NORMATIVO Y DE LOS PLANES DE ACTUACIÓN PÚBLICOS

➔ **El marco normativo existente en materia de igualdad es adecuado, suficiente y ambicioso, pero no se ha conseguido su aplicación efectiva, lo que pone de relieve las limitaciones de la norma para cambiar principios y convenciones sociales y culturales fuertemente arraigadas y la necesidad de mejorar la capacidad de aplicación y control del ordenamiento jurídico.**

Esto es, proclamada la igualdad formal en las leyes, al convenio colectivo le corresponde recoger y plasmar dicha regulación, de manera efectiva, en el entorno laboral. Y, principalmente, con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, la representación empresarial y la de los/las trabajadores/as tienen la obligación de incluir medidas para promover la igualdad de trato y de oportunidades en todos los procesos de negociación colectiva que se inicien tras su entrada en vigor. Asimismo, a los poderes públicos les compete el control de legalidad de los convenios (artículo 90 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) previamente a su publicación.

➔ El marco normativo cuenta con una **base normativa para la igualdad y no discriminación de género,** regulada al más alto nivel y también en normas de otra índole y, más recientemente, con **normas especiales de corte transversal.** El ordenamiento jurídico, en materia de igualdad, dota a la negociación colectiva de un considerable potencial en la divulgación y en la aplicación de la igualdad de género que, sin embargo, no ha sido convenientemente utilizado, por lo que requiere del desarrollo de medidas complementarias, no solo jurídicas.

➔ **En particular la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) es la que realmente establece un antes y un después en materia de igualdad.**

En su artículo 1 establece el objetivo de la misma en "hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria".

La ley establece conceptos básicos relativos a la igualdad, las pautas generales de actuación para los poderes públicos, criterios de orientación de las políticas públicas, el fomento de la igualdad de los medios de comunicación social, el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, conciliación de la vida familiar y profesional, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos de la Administración General y la realización voluntaria de acciones de Responsabilidad Social en materia de igualdad.

➔ **El marco normativo en materia de igualdad, junto con otros factores, ha contribuido a generar consecuencias no deseadas o contradictorias, generando un proceso de dualización entre las grandes empresas y las pymes en materia de avance en políticas de igualdad.**

El desarrollo normativo en materia de igualdad ha provocado que el avance de las medidas de igualdad se traslade casi de manera prevalente a los Planes de igualdad, que solo son imperativos para las empresas mayores de 250 trabajadores/as, vaciando de contenido normativo a los convenios, lo que supone dejar a las pymes sin medidas orientadoras en esta materia.

Y así, se observa en la composición de las mesas negociadoras y de los planes de igualdad, con predominio de mujeres en las mesas de los planes debido a que la posibilidad de reunir al empresariado y a la representación legal de los trabajadores en las empresas es mucho más ágil que en las mesas negociadoras de convenios colectivos de ámbito provincial y autonómico, así como su conocimiento de los problemas concretos que se producen en la empresa en relación con la igualdad de género. Este hecho ya justifica por sí mismo la necesidad de más representación de mujeres en las mesas de negociación colectiva.

➔ **La valoración de los planes de actuación de los poderes públicos para promover la igualdad de género en el ámbito laboral resulta ambivalente.**

Se valora la implantación de medidas de incentivos económicos en el marco de procesos de licitaciones o contrataciones públicas para que fomenten la adopción de medidas de igualdad como estímulo a las empresas y la labor de sensibilización y concienciación en el ámbito de los fenómenos de acoso sexual y violencia machista; sin embargo, se considera que los programas públicos han sido muy insuficientes en cuanto a recursos económicos y técnicos para apoyo al fomento de la corresponsabilidad: ayudas para guarderías, cuidado de personas dependientes, mejora del acceso a la ciudadanía a las TICS para promover el teletrabajo, y las empresas destacan la falta de flexibilidad y excesiva carga administrativa de los programas de apoyo a la implantación de planes de igualdad en cuanto a los plazos y burocracia en la tramitación de las ayudas.

3. VALORACIÓN DEL TRATAMIENTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA COMUNITAT VALENCIANA

➔ **La situación actual del tratamiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la negociación colectiva de la Comunitat Valenciana debe valorarse desde el contexto socioeconómico de los últimos 10 años.**

Con la explosión de la crisis económica en el año 2008, así como la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que otorgó mucha más importancia a los convenios colectivos estatales y de empresa que a los provinciales y autonómicos, el desarrollo de medidas tendentes a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se relegó a un segundo plano.

Ello, unido al auge de los convenios colectivos de empresa, dejó al ámbito provincial y autonómico notablemente empobrecido.

- **Como valoración global de la implantación de la perspectiva de género en la negociación colectiva, podemos decir que se ha logrado que los convenios colectivos observen un cumplimiento formal estricto de los principios de igualdad y no discriminación, pero no se ha logrado un avance significativo en términos de igualdad efectiva.**

Tal y como se ha podido observar a lo largo del análisis de los convenios colectivos sectoriales provinciales y autonómicos de la Comunitat Valenciana así como de las valoraciones realizadas por las organizaciones consultadas, hay una tendencia a asumir el principio de igualdad mediante la reiteración de las normas de igualdad en los convenios, pero esta asunción no se manifiesta salvo con algunas excepciones, en medidas de contenido concreto de promoción y mejora de la igualdad, de modo que las principales aportaciones de los mismos en materia de igualdad de género consisten en declaraciones de principios genéricas que, además, no son más que la transposición de las distintas leyes reguladoras de la materia.

En materia de igualdad y no discriminación, la inmensa mayoría de medidas se orientan a reiterar los compromisos de cumplimiento de los principios de igualdad y de no discriminación por razón de género con enunciados programáticos, pero también cumplen una labor pedagógica a la hora de "acercar" los temas de género a la negociación colectiva en los centros de trabajo.

El avance de la incorporación de contenidos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres en los convenios colectivos es lento y limitado, responde a realidades sectoriales y de contextos de negociación diferentes.

Sin embargo, los datos constatados en el informe de análisis del marco de convenios colectivos en la Comunitat Valenciana y del presente informe de percepción y valoración de los agentes implicados en la negociación colectiva y otras perspectivas (ámbito jurídico, expertos/as en igualdad, etc.) ponen en evidencia que existe un largo camino por recorrer en la aproximación entre la igualdad formal y la igualdad real en el ámbito laboral.

Como resultado, podemos decir que estamos cada vez más cerca de conseguir la plena igualdad jurídico-formal entre mujeres y hombres, pero sigue siendo evidente que esa igualdad legal no se refleja en la realidad. Y en el ámbito laboral, la diferencia salarial existente entre ambos sexos constituye la matriz de la que nacen muchas de las desigualdades reflejadas en otras condiciones de trabajo.

Sin perjuicio de ello, es importante destacar que encontramos una serie de convenios en sectores industriales (químico, automoción, etc.) y otros en los que predominan las grandes empresas de servicios (banca, seguros, etc.), que podemos considerar están actuando como punta de lanza de modelos de buenas prácticas negociales en esta materia, con mayor grado de innovación, calidad y contenido en materia de igualdad y que deben servir de referencia para otros convenios, que no se han conformado con reiterar pasajes legales sino que han ido más allá, estableciendo medidas innovadoras para promover la igualdad de género, sobre todo en temas como el de la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, procedimientos y protocolos de actuación y medidas de seguimiento y evaluación.

➔ Efectos contradictorios de determinadas medidas "bienintencionadas".

Como ya se ha mencionado a lo largo del estudio, la acción negocial en materia de igualdad bajo criterios de erradicación de la discriminación o mejora de la igualdad ha dado lugar a resultados contradictorios o negativos para la igualdad y, en el discurso de las organizaciones implicadas en la negociación colectiva y otros segmentos de opinión consultados, encontramos las creencias y opiniones que sustentan estas contradicciones y resultados no previstos.

- Determinadas actuaciones que no teniendo como fin perseguir la discriminación, de forma indirecta de su aplicación se derivan resultados que pudieran incidir en discriminación, como los ejemplos en materia de conciliación señalados anteriormente o cuestiones como complementos por antigüedad, por rotación de turnos, por horarios especiales, por disponibilidad, etc.

- Así, por ejemplo, sucede con algunas de las llamadas medidas preventivas o promocionales dirigidas a la eliminación de desigualdades de hecho que sufren las mujeres en la vida profesional, en las que el sexo de las personas empieza o termina favoreciendo al hombre y perjudicando a la mujer. Si bien es cierto que la mayoría de las cláusulas de este tipo se dirigen a mujeres y hombres trabajadores, sin embargo, subsisten no pocas cláusulas que, o bien otorgan derechos específicos a las mujeres (que no responden a la maternidad) y no a los hombres, o, por el contrario, excluyen a las mujeres y se otorgan con exclusividad a los varones.

- "Trabajo de las mujeres" o expresiones similares como "Condiciones especiales para el trabajo femenino", principalmente encaminadas a proteger a la mujer trabajadora debido al embarazo, parto o lactancia.

- Por otra parte, se sitúan las medidas de conciliación más utilizadas, que son aquellas que fomentan una menor participación laboral, como es el caso de las reducciones del tiempo de trabajo, excedencias, permisos, etc. que se promueven desde la visión de la conciliación de la vida laboral y familiar como un asunto de mujeres, pues por norma general las mujeres han dedicado mayor tiempo a las tareas domésticas y al cuidado de menores y atención a familiares dependientes, por lo que, aunque la responsabilidad y necesidad de conciliar no sea exclusivamente de las mujeres, en la práctica, observamos cómo son ellas quienes asumen principalmente la misma.

Además, la utilización de estas medidas, de forma mayoritaria por las mujeres, tiene consecuencias negativas en sus carreras laborales e influye directamente en la denominada brecha salarial, menores oportunidades de formación y de promoción laboral, mayores índices de temporalidad y pensiones de menor cuantía para aquellas personas que utilizan las mismas.

➔ **Escaso uso de las medidas de acción positiva debido a la controversia acerca de sus beneficios y resultados, en ocasiones, contraproducentes.**

Desde la perspectiva de la organizaciones empresariales, empresas y una parte significativa de las personas expertas consultadas se considera que este tipo de acciones positivas, que van dirigidas a atribuir tratamientos preferenciales a las mujeres respecto de determinadas instituciones laborales (contratación, promoción y extinción), pese a su intención positiva para lograr en la práctica una igualdad real entre mujeres y hombres y una representación equilibrada y suficientemente significativa de trabajadoras y trabajadores, en la práctica, produce otros tipo de desigualdades e inequidades que debilitan los objetivos de la igualdad.

Esta posición ampliamente aceptada explica que (frente al discurso que afirma que son las medidas más enérgicas y relevantes para acelerar un cambio positivo hacia el reto de la paridad de género en el mercado laboral), sean las menos utilizadas en el ordenamiento laboral y que los convenios colectivos no escapan de esa realidad y la implementación de acciones positivas tiene limitada presencia en la negociación colectiva de la Comunitat Valenciana.

La acción positiva que se suele incorporar a los convenios colectivos responde la fórmula: “en igualdad de condiciones de idoneidad (algunos incluyen el mérito), tendrá preferencia el sexo menos representado.”

➔ Modelos de posicionamiento en la negociación colectiva en relación con la igualdad.

Desde la visión de las organizaciones implicadas en la negociación y otras perspectivas investigadas, se considera que en cuanto a la discriminación por razón de género y la igualdad de oportunidades el convenio puede adoptar diferentes papeles o, en otras palabras, se puede apreciar la existencia de diferentes posibles actuaciones convencionales reconducibles a cuatro grupos:

1º) Convenios que simplemente ignoran la existencia de mujeres en su ámbito de aplicación.

2º) Convenios que discriminan directa (en el menor de los casos) o indirectamente (lo más habitual) por razón de género.

3º) Convenios que, con objetivos pedagógicos, meramente recuerdan la regulación legal de materias que afectan a la mujer y la prohibición de discriminación por razón de género.

4º) Convenios que adoptan medidas de manera transversal que tienden a eliminar la discriminación y restablecer la igualdad laboral -formal y/o real- entre hombres y mujeres.

4. CONCLUSIONES EN RELACIÓN CON LA IMPLANTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS POR MATERIAS DE NEGOCIACIÓN

➔ Falta de transversalidad y desarrollo desequilibrado de la implantación de la perspectiva de género en la negociación colectiva.

Con un fuerte impulso, pero muy focalizado en las medidas de conciliación y muy escaso en otras materias de la negociación, lo que plantea la necesidad de incorporar la perspectiva de género en todos los procesos, materias y objetivos encaminados a lograr dicha igualdad.

Esta transversalidad de género, aplicada a los convenios colectivos, significa regular con perspectiva de género la práctica totalidad de las grandes instituciones que conforman la relación laboral: el ingreso al trabajo, la clasificación profesional, los sistemas de valoración y promoción, la estructura salarial, el tiempo de trabajo, la salud laboral y la extinción del contrato de trabajo.

A continuación, se recogen las principales conclusiones obtenidas del estudio en relación con la valoración de la implantación de la perspectiva de género en la negociación colectiva por materias.

1. Acceso al empleo

- En primer lugar, debemos tener en cuenta que, en esta etapa, anterior al empleo, se presentan importantes dificultades, tanto en el plano de la detección como en la erradicación de discriminaciones, porque se ocultan y justifican en el amplio poder de dirección del empresariado fundado en su libertad de selección y contratación, que, no obstante, puede resultar discriminatoria.

- Las pocas cláusulas que incorporan el principio de igualdad de trato y oportunidades son disposiciones en el acceso al empleo con enunciados programáticos, pero positivas porque recuerdan el cumplimiento de estos derechos en el proceso de contratación. La lectura también es positiva con el segundo grupo de medidas, que establece sistemas de selección más objetivos también favorecedores de la contratación femenina.

- La escasa regulación de la negociación colectiva en esta materia no niega, a juicio de los agentes sociales y personas expertas, que la discriminación laboral de la mujer se inicia con el acceso al empleo, muchas veces derivada de prejuicios respecto a un diferenciado comportamiento por género que respaldan procesos de reclutamiento y selección discriminatorios.

- Estos prejuicios pueden hacer pensar que las mujeres tienen poca capacidad para desarrollar determinadas funciones (conducir un camión o dirigir una empresa), para trabajar en determinados sectores ("la construcción es un trabajo de hombres") o su potencial dificultad para la integración en los equipos de trabajo ("no se sentiría bien entre tanto hombre") y la cultura organizacional ("tenemos unos horarios de trabajo muy largos y las mujeres prefieren salir pronto").

- **En términos generales se considera que no existe tanto una discriminación directa o "abierta" en los procesos de reclutamiento y selección** (que se excluya de un puesto de trabajo a una persona por su sexo, ya sea esta discriminación pública incluso en los anuncios, por ejemplo)

- **Pero sí existen factores de discriminación indirecta, que ponen en desventaja a un colectivo frente a otro exigiendo requisitos no necesarios o accidentales para el desarrollo de las funciones propias del puesto de trabajo** (y que, además, consta que solo cumplen un número reducido de mujeres, por ejemplo) y aquí es donde la negociación colectiva y en su caso los planes de igualdad deben adoptar las medidas necesarias para su detección y en su caso eliminación.

- Otras fuentes posibles de discriminación indirecta pueden derivar de los requisitos del puesto. En tal caso, la discriminación generalmente se produce cuando la fijación de los requerimientos no descansa en un análisis específico de las tareas a desempeñar o en el contexto del trabajo en las mismas, sino que al definir el puesto, se introduce en el perfil una discriminación indirecta a través de exigencias y requisitos no necesarios o accidentales para la realización del trabajo, (a saber: un determinado estado civil; características físicas no necesarias como fortaleza, peso, estatura, cuando los medios al alcance no requieran tales atributos; exigencias desmedidas de disponibilidad; o mucho más claramente, prohibir el acceso a una ocupación a las mujeres embarazadas).

2. Medidas de conciliación.

- **El avance más significativo en materia de cláusulas de igualdad se observa en el ámbito de medidas de conciliación lo que ha provocado un resultado contradictorio o ambivalente**

  Como ha demostrado el análisis del marco de convenios colectivos la "Conciliación de la vida laboral, familiar y personal" es la temática más desarrollada en cuanto a mejoras introducidas en los convenios en materia de igualdad de género, ya que se constata que, del total de 1.474 cláusulas con algún contenido relacionado con la igualdad entre hombres y mujeres, 956 recogen materias relacionadas con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

- Sin embargo, muy pocos convenios contienen cláusulas dirigidas a incentivar el ejercicio de los derechos de conciliación por parte de los padres con la suspensión del contrato por paternidad.

- La diversidad sistemática es la seña de identidad de estas medidas, entre las que destacan los permisos retribuidos por los siguientes motivos: para el cuidado de hijos, hijas y familiares cercanos, por el fallecimiento de familiares cercanos, permisos por matrimonio, por causa de fuerza mayor; y, normalmente no retribuidos, para asuntos personales.

En términos generales, estos permisos se establecen de forma neutra, entonces pueden ser disfrutados por hombres y mujeres que trabajan. Sin embargo, las organizaciones empresariales y sindicales y otras personas consultadas reiteran que encontramos todavía un número importante de medidas atribuidas con exclusividad a las mujeres trabajadoras.

El enfoque de tal normativa que invita a "salirse" del mercado de trabajo tiene el riesgo de afectar a la continuidad y permanencia de la mujer trabajadora en el ámbito laboral. Porque por su rol social de "cuidadora" siguen siendo las trabajadoras las principales titulares de las medidas de conciliación. Esta situación ha originado una visión feminizada y equivocada de la conciliación, que se intenta corregir.

Al ser las mujeres quienes se encargan de los cuidados de dependientes, al poner el foco solo en esos cuidados se refuerza la idea de que "conciliar es solo cosa de mujeres", por ello últimamente se habla de que los derechos de conciliación son de "renuncia". La clave está en comenzar a hablar de corresponsabilidad y adaptaciones de jornadas que es un valor social mucho más neutro con respecto al género.

Esta tendencia pone de relieve dos consideraciones:

- Por una parte, la evidencia de un desarrollo profundamente asimétrico y desequilibrado del ámbito de igualdad en la negociación colectiva, con un desarrollo predominante en materia de medidas de igualdad, frente a un déficit importante en materia de condiciones de acceso al empleo, clasificación y promoción, retribución, salud laboral, etc.

- Como problema de mayor calado, si cabe, nos encontramos con el resultado contradictorio de actuaciones que no teniendo como fin perseguir la discriminación, de forma indirecta de su aplicación se derivan resultados que pudieran incidir en discriminación, como los ejemplos en materia de conciliación, en la medida en que las medidas de conciliación más utilizadas son aquellas que fomentan una menor participación laboral, como es el caso de las reducciones del tiempo de trabajo, excedencias, permisos, etc. Además, la utilización de estas medidas, de forma mayoritaria por las mujeres, tiene consecuencias negativas en sus carreras laborales e influyen directamente en la denominada brecha salarial, menores oportunidades de formación y de promoción laboral, mayores índices de temporalidad y pensiones de menor cuantía para aquellas personas que utilizan las mismas.

➔ **Mayor y mejor desarrollo de cláusulas de igualdad en convenios de sectores con tasas de ocupación masculina frente a sectores feminizados.**

Tendencia paradójica de un mayor nivel de calidad, innovación y contenido en materia de cláusulas de igualdad en convenios de sectores tradicionales, industriales y masculinizados, frente a un débil desarrollo en convenios de sectores feminizados que, entre otras explicaciones, remite al limitado impacto de las medidas de igualdad en sectores con baja tasa de ocupación femenina, frente a los sectores altamente feminizados así como a la mayor cultura de negociación colectiva arraigada en los sectores industriales.

3. Clasificación profesional

- Las medidas relacionadas con la clasificación profesional y promoción profesional en la negociación colectiva siguen el tratamiento estudiado para el acceso al empleo. Es decir, se presentan alusiones programáticas al principio de igualdad y no discriminación por razón de género y, en el mejor de los casos, se toman medidas para asegurar la objetividad de los sistemas de promoción profesional. Sin embargo, las organizaciones patronales y sindicales coinciden, en mayor o menor medida, en que las mujeres continúan estando infrarrepresentadas en los puestos de dirección, o bien, relegadas en algunas actividades, normalmente con peores condiciones laborales.

- En materia d**e *clasificación profesional***, las organizaciones consultadas consideran que buena parte de los convenios colectivos incorpora un conjunto objetivo de criterios e implementan un sistema periódico de revisión. Sin embargo, son frecuentes los estereotipos de género en la nomenclatura de los trabajos de los manuales de descripción de los puestos, lo que puede permitir discriminaciones indirectas.

- Como se desprende de ideas que han planteado las organizaciones y personas consultadas, para la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en la clasificación profesional, desde la negociación colectiva se debe procurar que el sistema de clasificación de puestos de trabajo esté constituido de tal manera que implique, si la naturaleza de las tareas lo permite, igual remuneración a empleos a los que se atribuya un mismo valor y que tengan en cuenta criterios aplicables al colectivo femenino. Para poder evitar discriminaciones en la clasificación profesional, se debe prestar particular atención a los criterios de clasificación y al lenguaje utilizado para definir las categorías.

    - Se deben promover algunos de los criterios de evaluación que resultan adecuados y objetivos porque pueden aplicarse a mujeres y hombres: los conocimientos, la experiencia, la iniciativa, la responsabilidad, el mando, el cumplimiento de objetivos…

    - En cuanto al lenguaje utilizado en los convenios o en los manuales de descripción de los puestos, es conveniente que las categorías o grupos utilicen un lenguaje inclusivo, es decir, se redacten todas en masculino y femenino, o bien, utilicen un lenguaje neutro si es posible, lo que no es práctica común en los convenios colectivos; también encontramos algunos que establecen todo en masculino y determinadas categorías en femenino como “Secretaria” o “Mecanógrafa”, o bien, utilizan un lenguaje neutro, salvo esos términos en femenino y otros que establecen en masculino como “Mensajeros”, “Director”, “Jefe” o “Gerente”. Estas expresiones evidencian que parte de la discriminación de la mujer se produce a través de los sistemas de clasificación profesional, de forma directa o indirecta. Principalmente, el segundo tipo, que es más difícil de encontrar ya que bajo denominaciones distintas pueden ocultarse trabajos de igual valor a los que se les atribuye distinta remuneración.

4. En el ámbito de la promoción profesional

- A pesar de que se ha desarrollado tímidamente en algunos convenios, la discriminación sigue teniendo incidencia en la segregación del trabajo en la empresa, condicionando la elección de las personas destinadas a ocupar puestos en determinadas actividades y en cargos de mayor jerarquía.

- En este sentido, se detecta una base de consenso entre las organizaciones empresariales y sindicales y otros agentes respecto a que los convenios colectivos pueden y deben incluir disposiciones convencionales que permitan atacar la feminización y masculinización de actividades y contribuir a romper el llamado "techo de cristal", que dificulta a las mujeres ostentar puestos de dirección con reglas y sistemas de ascensos basados en criterios objetivos

Así se recomienda extender las buenas prácticas negociales que:

- Aseguren transparencia, participación de los representantes de los trabajadores, realización de pruebas o basadas en criterios neutros.

- Establezcan medidas promocionales y acciones positivas, orientadas a lograr una mayor representación del colectivo infrarrepresentado en cada caso o sector, incluyendo en su caso, de manera excepcional, medidas que establece el sistema de cuotas.

5. Retribución Salarial

- **En relación con la retribución y los complementos salariales,** predomina la percepción entre las organizaciones que han participado en el estudio respecto a que buena parte de los convenios se orientan a implementar el principio de igualdad de retribuciones, sin discriminación por razón de sexo o género, pero también consideran que, a pesar de ello, la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo una realidad, lo que se demuestra de los datos arrojados por diversos informes (el más reciente el de la propia CEOE).

- Las razones las podemos encontrar en los tipos de contratación que tienen las mujeres y en las retribuciones variables o los llamados complementos o pluses salariales que, de alguna manera, sí recibe el hombre y no la mujer. En primer término, ya hemos señalado que los contratos temporales y a tiempo parcial son especialmente ocupados por mujeres. Por lo tanto, aquellas diferencias salariales para estos contratos, en relación con los indefinidos y a tiempo completo, tienen efectos discriminatorios indirectos sobre el colectivo femenino.

- Por otra parte, debemos llamar la atención acerca de la "errónea" transposición del principio de "igual retribución a trabajos de igual valor" que se encuentra en algunos convenios, así como en el discurso de organizaciones empresariales. Este precepto legal, introducido en 1994 en el Estatuto de los Trabajadores, aparece redactado, en ocasiones, sustituyendo el concepto de retribución por el de salario y, otras veces, refiere igual trabajo, en lugar de trabajo de igual valor.

- En la base de la brecha salarial se encuentra la regulación inadecuada de complementos salariales, aparentemente neutros, pero que pueden llegar a causar discriminación, por ejemplo, los complementos que premien la disponibilidad horaria y la asistencia perfecta, entre otros, y que se atribuyen en mayor medida a los hombres frente a las mujeres. Merece especial mención el complemento de antigüedad, que también puede ser una fuente de diferencias salariales. Es posible que los trabajadores más antiguos sean hombres y, por lo tanto, cobren más que las mujeres. Se trata de una discriminación de difícil solución, que se espera vaya siendo corregida con el transcurso del tiempo.

- Por último, destaca una reflexión entre las organizaciones consultadas, respecto a que para lograr la igualdad retributiva efectiva se debe fomentar una mejor organización de los recursos, considerando la flexibilidad horaria y el trabajo eficaz. Los complementos salariales deben retribuir el trabajo realizado y el cumplimiento de objetivos y no la simple presencia durante largas jornadas de trabajo.

6. Protocolos de acoso sexual y por razón de sexo

- Se debe valorar positivamente la reciente, pero también creciente incorporación de cláusulas en materia de protocolos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en la negociación colectiva. En efecto, la mayoría incorporan normas sobre el acoso laboral y el acoso sexual, haciendo las diferenciaciones pertinentes en su tratamiento. Lo cual es positivo, porque se trata de figuras diferentes, aunque tengan algunas características comunes.

- Se trata de la consideración del acoso sexual y por razón de sexo y el acoso laboral como supuestos de discriminación que afectan al principio de igualdad entre mujeres y hombres en los centros de trabajo. Esta situación, debe conducir a los negociadores al establecimiento de mecanismos de tutela jurídica anti-acoso desde el punto de vista de la tutela antidiscriminatoria.

7. Materias ausentes de tratamiento de género en la negociación colectiva

- Si bien en las materias que se han tratado anteriormente la labor es aún incipiente, con un carácter meramente declarativo y, en las cuales, se vislumbra cierta inercia negocial, existen materias que están ausentes o ignoradas en el tratamiento del enfoque de género, por cuanto ni siquiera existe una conciencia o sensibilización respecto a la relación con el ámbito de igualdad: entre los contenidos que no han estado en la agenda de la negociación colectiva se encuentran la formación, la salud laboral o el ámbito de la extinción laboral.

5. VALORACIÓN DE LAS CAUSAS O BARRERAS QUE DIFICULTAN LA IMPLANTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

➔ **El análisis de las causas o barreras incide de manera directa en el diagnóstico y la valoración de las medidas a adoptar para lograr la igualdad efectiva por razón de género.**

- Como ya se ha señalado reiteradamente, es preciso depurar los datos, para desentrañar las causas reales de las diferencias existentes, y del desigual "posicionamiento" de las mujeres en los diferentes aspectos de la vida profesional (formación, cualificación y clasificación profesional, perspectivas de promoción económica y profesional, permanencia en el empleo, retribución fija y variable, utilización heterogénea de medidas de conciliación e impacto desfavorable en su carrera de sus condiciones familiares).

- Por esta razón para luchar contra la desigualdad de oportunidades en el ámbito laboral no sólo serán necesarias aquellas medidas adoptadas en el seno de la empresa, mediante el consenso otorgado por la negociación colectiva, sino que éstas deberán estar acompañadas de políticas públicas de empleo, educativas, formativas, fiscales, de mejora de accesibilidad y calidad de las infraestructuras de cuidado de personas dependientes y menores, de sensibilización, cambios socioculturales, entre otras muchas.

- Sólo si encontramos las causas reales podremos actuar sobre ellas de manera eficaz, pues si tratamos de afrontar las barreras existentes con medidas no ajustadas a la realidad, el resultado será el estereotipo de mayores exigencias salariales que en los colectivos de jóvenes no se aprecia quizás por el mayor nivel de renuncia salarial que han asumido en la era postcrisis.

- **La importancia de la negociación colectiva como instrumento para el logro de la igualdad real entre mujeres y hombres contrasta con la no implicación de muchos convenios, e inclusive, con la existencia de cláusulas que pueden originar o contribuir al mantenimiento de tratamientos discriminatorios.**

Las razones de tan peligroso resultado son de diversa índole. A grandes rasgos, parecen responder a la ya referida escasa participación femenina en las mesas de negociación y la deficiente preparación de los negociadores sobre la perspectiva de género. Pero también obedecen a la relegación de los temas de género frente a la negociación de los tradicionales temas retributivos, y la inercia negocial que ha permitido la persistencia en el tiempo de una determinada estipulación discriminatoria que se perpetúa en la cadena de convenios que se prorrogan.

- **Limitación de los convenios colectivos para erradicar factores de desigualdad que tiene su origen en estructuras sociales subyacentes, factores educativos y culturales.**

La desigualdad de género es eminentemente un problema social, educativo y cultural que trasciende el ámbito laboral y que no puede erradicarse solo desde el ámbito normativo. Y como tal, el mismo debe ser abordado a través de la educación en la materia, la divulgación de los valores de igualdad, la concienciación, y la adopción desde las administraciones públicas de acciones positivas que den visibilidad al problema existente y traten de eliminarlo.

Pero en la empresa también se producen otros desequilibrios de género en la importante vinculación entre género y jornadas reducidas por una parte y, género y contratos temporales o a tiempo parcial, por otra.

3.5. PROPUESTAS DE REFLEXIÓN Y DEBATE. LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Finalmente, consideramos conveniente incluir en este último apartado, una serie de propuestas en cuanto a líneas de reflexión y debate, así como líneas de actuación y medidas concretas para mejorar el potencial del convenio colectivo en el ámbito de la Comunitat Valenciana en la divulgación y en la aplicación efectiva y material de la igualdad de género.

PROPUESTAS DE REFLEXIÓN Y DEBATE

En primer lugar, del análisis de los resultados del estudio se deriva la conveniencia de abordar, en el marco de las organizaciones patronales y sindicales que participan en la negociación colectiva en la Comunitat Valenciana, un análisis riguroso y profundo de los resultados y conclusiones obtenidos y en particular de las deficiencias y limitaciones que persisten en el tratamiento del enfoque de género en la negociación colectiva.

A. Someter a debate y reflexión interna de las organizaciones patronales y sindicales estrategias y criterios para modular el papel de la negociación colectiva y otros instrumentos como los planes de igualdad, en orden a mejorar la capacidad de regulación y pedagógica de la negociación colectiva y no trasladar todo el desarrollo de medidas en este ámbito a los planes de igualdad, o al menos, en los ámbitos sectoriales en los que predominan las Pymes que no tienen la obligación de elaborar planes de igualdad.

Debido a las notables diferencias de tratamiento de la perspectiva de género en unos sectores y otros, resulta importante establecer unos criterios orientadores que refuercen la capacidad normativa de la negociación colectiva, que promuevan la negociación de medidas de igualdad, permitan implementar, a través de una adecuada regulación convencional, el principio de igualdad de trato y oportunidades en las relaciones laborales, con una triple eficacia (preventiva, reguladora y sancionadora) en aquellos sectores que se encuentran en una situación más deficitaria en términos de igualdad o en los que existe obligación de elaborar planes de igualdad, respecto a otros sectores más avanzados en los que la negociación colectiva debe adoptar primordialmente una función de adecuación o individualización. En definitiva, en qué sectores y contextos negociales debe primar una función sobre otra.

En este sentido, un elemento que se repite en la práctica totalidad de los convenios colectivos analizados, y que no ayuda a la función informadora de los principios que deben regir las relaciones laborales sometidas a su ámbito de aplicación ni a los planes de igualdad en las empresas, es la “técnica legislativa” empleada en su redacción. Habitualmente, los primeros artículos de cualquier norma legal contienen los principios informadores de las mismas, que orientan la aplicación e interpretación del resto de las disposiciones. Sin embargo, en los convenios colectivos analizados, el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres aparece reflejado entre los últimos artículos del texto, e incluso en disposiciones adicionales o finales. Resultaría interesante invertir el orden en el redactado del cuerpo de las normas convencionales, sobre todo, y como ya se ha dicho, habida cuenta del carácter transversal que debe ostentar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

B. Abordar las causas y consecuencias que se derivan del lugar relegado que ocupa el tratamiento de género en la agenda programática de las organizaciones patronales y sindicales en la negociación colectiva. El estudio ha revelado que la relegación de la igualdad frente a los temas retributivos, el arrastre de normas arcaicas procedentes de situaciones pasadas y el enfoque adoptado por los agentes de la negociación como materia de estrategia negocial para obtener otros objetivos, es una de las causas que actúan como factores restrictivos para avanzar de forma plena en la igualdad efectiva en las relaciones laborales.

En este sentido, se recomienda abordar los procesos de reflexión y análisis que permitan resituar la igualdad de género en el marco de la negociación colectiva respecto al dialogo social para ocupar un lugar relevante y ello desde dos posibles enfoques:

- Por una parte, desde una visión comprometida como objetivo común y compartido de erradicar la discriminación por razón de género y alcanzar la igualdad efectiva como objetivo de todas las organizaciones implicadas y, por tanto, también de las organizaciones patronales y sindicales que tienen la responsabilidad de desarrollar todo el potencial de la negociación colectiva. Desde este enfoque se debería dejar fuera del espigueo de materias de las plataformas reivindicativas de una y otra parte en las mesas de negociación.
- Por otra parte, un enfoque que promueva la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva de manera relevante en la agenda negocial desde la asunción de que las medidas en favor de la igualdad y no discriminación suponen un esfuerzo de acción y en términos económicos para las partes y cuyo coste no puede recaer de manera exclusiva en la parte empresarial, sino que debe someterse a un análisis de su coste y repercusión en la plataforma sindical.

C. Elaborar un discurso estructurado de la posición empresarial en materia de igualdad Como se ha puesto de manifiesto en el estudio, mientras que las organizaciones sindicales tienen un discurso formal definido y estructurado en torno a la igualdad, que les permite mantener una posición de mayor iniciativa en la negociación colectiva, desde la parte patronal, se vislumbra una falta de posicionamiento claro y definido que se manifiesta en diferentes discursos dependiendo de la cultura empresarial y visión personal del empresario/a.

En este sentido, sería recomendable abordar un proceso de reflexión y toma de posición para avanzar en la definición de un discurso reconocible y homogéneo, que permita legitimar la actuación empresarial en materia de tratamiento de la igualdad en la negociación colectiva sin perjuicio de los criterios diferenciales según sectores de actividad y contextos negociales.

D. Necesidad de avanzar desde el paradigma de la igualdad-conciliación hacia el paradigma de la equidad-corresponsabilidad social. Se detecta un planteamiento respecto a la importancia de superar el paradigma tradicional de la igualdad asociado en gran medida al avance en materia de conciliación, para apostar por promover un nuevo paradigma, desde los valores de la corresponsabilidad en el trabajo y en la vida personal que situan el centro del debate en la mejora de la flexibilidad organizativa, horarios, y su impacto en la productividad y la eficiencia empresarial.

Se propone establecer un proceso de reflexión y estudio en cada sector y ámbito de negociación acerca de las posibilidades y tipos de fórmulas más adecuadas para mejorar la flexibilización del tiempo de trabajo y permitir facilitar la conciliación de la vida privada y laboral en los centros de trabajo. (Flexibilidad espacial, Trabajo a distancia, Videoconferencias, Formación on line, Movilidad geográfica etc.).

E. Análisis y valoración de resultados en el ámbito sectorial. Se sugiere que desde las organizaciones patronales y sindicales se analicen los resultados y conclusiones obtenidos del presente estudio, con el fin de dotar a los negociadores de criterios de actuación y herramientas para poder adaptarlas a su realidad sectorial y empresarial, de forma que la igualdad se promueva en las empresas y en la sociedad de forma real y satisfactoria.

Para ello, se propone elaborar recomendaciones individualizadas a cada una de las mesas paritarias negociadoras, a través de:

- Síntesis y valoración de los resultados y conclusiones del presente Informe. Debiéndose, por tanto, remitir la adaptación de estas al ámbito de la negociación colectiva y/o a cada empresa, para poder determinar qué medidas son más eficaces y, en cualquier caso, cuáles podrían ser implantadas en cada supuesto concreto.
- Valoración general del convenio concreto.
- Indicación acerca de principios generales de actuación.
- Vigilancia de cláusulas ilegales.

LINEAS DE ACTUACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las propuestas que se presentan a continuación son el resultado de la revisión y análisis de buenas prácticas negociales en materia de igualdad, con capacidad de aplicación y transferencia al contexto institucional y económico-empresarial de la Comunitat Valenciana.

Por su efecto favorecedor de la igualdad y no discriminación de género, así como de las recomendaciones y propuestas aportadas por las organizaciones que han participado en el estudio, planteamos a continuación propuestas que pueden dar pautas y servir de base a los negociadores de las organizaciones implicadas en la negociación colectiva y otras instancias para que puedan considerarlas en sus convenios colectivos.

Siempre teniendo presente que, como señala CEOE, es extremadamente complejo diseñar una única fórmula de implantación de medidas de igualdad para todas las empresas con carácter general, "debiéndose por tanto remitir la adaptación de estas al ámbito de la negociación colectiva y/o a cada empresa, para poder determinar qué medidas son más eficaces y, en cualquier caso, cuáles podrían ser implantadas en cada supuesto concreto"**. Perspectiva empresarial sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, Madrid, 2017.**

Como reflexión final parece que es necesario dar continuidad a los estudios que se han realizado desde la CEV en el marco del "Plan para promover la igualdad de género en la Negociación Colectiva", para dotar a las personas negociadoras de convenios colectivos de criterios y nuevas herramientas, a modo de ejemplos concretos, para poder adaptarlas a su realidad sectorial y empresarial, de forma que la igualdad se promueva en las empresas y en la sociedad de forma real y satisfactoria.

INCREMENTAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN LAS MESAS DE NEGOCIACIÓN

Promover la necesidad de una mayor participación femenina en las mesas de negociación, así como en los órganos de dirección de las organizaciones empresariales y sindicales, no solo como medio para hacer pedagogía desde las estructuras negociales sino con el fin de dotar de la máxima legitimidad al proceso negociador, bajo la premisa de que en las mesas de negociación se debe procurar una presencia y representación significativa de mujeres .

En este proceso de mayor incorporación de las mujeres en las mesas de negociación se debe contemplar el rol negociador y mediador de las mujeres para la resolución de los conflictos como competencia relevante en la calidad y resultados del proceso de negociación colectiva.

MEJORAR LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LAS PERSONAS REPRESENTANTES EN LAS MESAS NEGOCIADORAS DE LAS ORGANIZACIONES PATRONALES Y SINDICALES EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

La especialización de las mesas de negociación, mediante la inclusión en las mismas, en cada representación, de personas expertas en la materia, y a poder ser, desde distintos puntos de vista: jurídico, psicológico, sociológico, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc.,

Promover acciones de formación en perspectiva de genero aplicadas a la negociación colectiva, que permitan mejorar los conocimientos y desarrollar las competencias y herramientas para el tratamiento eficaz del enfoque de género por parte de las persona negociadoras, para acabar con la inercia negocial que ha permitido la persistencia en el tiempo de una determinada estipulación discriminatoria que se perpetúa en la cadena de convenios que se prorrogan o que ha limitado la inclusión efectiva e integral de la perspectiva de género en la negociación colectiva.

DESARROLLAR INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Desarrollo de indicadores, informes, estudios, observatorios y otros instrumentos de prospección y análisis que permitan paliar la falta de información estadística, desagregada por sexo, que se maneja en la negociación colectiva en materia especifica de enfoque de género a nivel sectorial y en los centros de trabajo.
- Establecer sistemas de seguimiento y evaluación del tratamiento de género en la negociación colectiva permitirá evaluar los efectos que las mismas deben proporcionar de cara a la eliminación de las brechas de género detectadas en la negociación colectiva en los ámbitos sectorial y territorial, mejorará los resultados y permitirá a las organizaciones implicadas en la negociación colectiva realizar los ajustes precisos y la corrección de las desviaciones que se puedan producir en la implementación de las medidas.
- Incorporar el criterio de igualdad de género en los balances anuales de la negociación colectiva para poder comparar situaciones en el ámbito sectorial con datos desagregados por razon de género.

MEDIDAS PARA PROMOVER DESDE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LA REPRESENTACIÓN DE LOS COLECTIVOS INFRARREPRESENTADOS

- Se recomenda aplicar en la negociación colectiva las medidas incluidas en el principio de igualdad en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 “Incorporar medidas o criterios que mejoren el acceso al empleo, la promoción y la formación, prestando especial atención a la contratación de mujeres en aquellos sectores en los que se encuentren subrepresentadas.”
- Corresponde tanto a sectores que pueden calificarse de masculinizados (construcción, industria, energía, transporte o telecomunicaciones), como sectores más feminizados (hostelería, educación, servicios, comercio, alimentación, educación).

MEDIDAS EN EL ACCESO AL EMPLEO. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Establecer en los convenios colectivos **principios programáticos generales** para garantizar la igualdad por razón de género en las **políticas de selección y contratación**. Algunos ejemplos:

- Promover el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades. Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.
- La política de empleo de la empresa afectada por el presente convenio tendrá como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el seno de la misma y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Para garantizar la **transparencia y publicidad del proceso de selección,** destacan las siguientes medidas:

- Establecer en los convenios buenas prácticas en la publicación de ofertas de empleo: eliminar la exigencia de establecer el sexo, edad y características físicas en las ofertas, lenguaje no sexista, vigilar la redacción de las ofertas con criterios basados exclusivamente en la cualificación y los requisitos requeridos para el puesto.
- Recomendar la elaboración de un manual descriptivo de puestos y funciones, con criterios neutros, independientes del género de las personas trabajadoras.
- Establecer mecanismos de obtención de datos desagregados por sexo de los puestos ofertados, los oferentes, las efectivas contrataciones y la modalidad contractual, a efectos de registrar la situación de la empresa en el cumplimiento de la igualdad y no discriminación de género.
- Recomendar medidas para formar y sensibilizar al personal encargado del proceso de selección en materia de igualdad, asi como la paridad de género en las comisiones, tribunales y órganos de selección.
- Por último, y si bien deben considerarse los resultados no siempre beneficiosos de las acciones positivas, en el caso de sectores con infrarrepresentación significativa por razón de género, ya sea masculino o femenino, se recomienda evaluar la implementación de alguna formula en caso de equidad: "**En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia de ser contratadas las personas del colectivo de género menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate**" dada su importancia para facilitar una representación suficientemente significativa de trabajadores hombres y mujeres.

SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Para la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en la clasificación profesional, se debe procurar en los convenios incentivar que el sistema de clasificación de puestos de trabajo esté constituido de tal manera que implique, si la naturaleza de las tareas lo permite, igual remuneración a empleos a los que se atribuya un mismo valor y que tengan en cuenta criterios aplicables al colectivo femenino.
- Para poder evitar discriminaciones en la clasificación profesional, se debe prestar particular atención a los **criterios de clasificación** y al **lenguaje** utilizado para definir las categorías.

Criterios de clasificación:

- Los criterios de evaluación que resultan adecuados y objetivos porque pueden aplicarse a mujeres y hombres son: los conocimientos, la experiencia, la iniciativa, la responsabilidad, el mando y el cumplimiento de objetivos, entre otros.
- La determinación de los elementos esenciales del sistema de clasificación (grupos, divisiones funcionales, niveles) así como cada uno de los elementos relacionados con la definición, valoración y retribución de aptitudes, conocimientos, funciones, tareas, responsabilidades, movilidad funcional y polivalencia, deben llevarse a cabo garantizando la ausencia de discriminación por razón de género.
- Recoger la distribución de la plantilla en el sistema de clasificación profesional de las empresas (grupos profesionales, divisiones funcionales y niveles) desagregada por sexo de cara a detectar la ubicación de mujeres y hombres y posibles desequilibrios o discriminaciones.
- Analizar, desde la perspectiva de género, la definición, jerarquización y retribución de funciones, conocimientos, aptitudes, tareas y responsabilidades asignados a puestos de trabajos o niveles y grupos profesionales, haciendo especial hincapié en los ocupados mayoritariamente por trabajadoras.

Lenguaje utilizado:

- Evitar y eliminar denominaciones de los grupos profesionales y de los puestos de trabajo mediante el uso de lenguaje sexista, de cara a promover una inserción más igualitaria y evitar la segregación sexual ocupacional y las desigualdades salariales por razón de sexo.
- En los manuales de descripción de los puestos, es conveniente que las categorías o grupos utilicen un lenguaje inclusivo, es decir, se redacten todas en masculino y femenino, o bien, utilicen un lenguaje neutro si es posible. De igual manera, las definiciones de los perfiles profesionales, deben formularse en estos términos.

SISTEMAS DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

Se debe promover, desde la negociación colectiva, sistemas de promoción objetivos y transparentes basados en criterios claros, no discriminatorios y abiertos, asegurando su neutralidad en cuanto al género en base a requisitos de formación, experiencia, mando, responsabilidad, etc. y evitar criterios aparentemente neutros, pero de más difícil cumplimiento para las mujeres debido a su dedicación casi en exclusiva a las responsabilidades familiares o bien a la menor antigüedad de las mujeres debido a los obstáculos para su acceso al empleo.

Para establecer en los convenios un **procedimiento de ascensos y cobertura de vacantes** con un proceso de selección que asegure la igualdad y no discriminación por razón de género, algunas de las buenas prácticas que pueden implementarse son:

- Establecer una comisión paritaria por género para evaluar y recomendar los ascensos.
- Considerar como criterios de preferencia para la concesión del puesto, las solicitudes de traslado motivadas por asuntos familiares o por problemas sociales graves.
- También en esta materia, las acciones positivas pueden ser un recurso para atender a la presencia equilibrada de hombres y mujeres. En igualdad de condiciones de idoneidad, se otorgará preferencia para el ascenso a las personas del sexo menos representado en la categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

SISTEMA RETRIBUTIVO Y BRECHA SALARIAL

Para avanzar hacia la reducción de la brecha salarial, se recomienda tomar en consideración las medidas destinadas a favorecer la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres incluidas en el **IV AENC,** en el que se contempla la realización en el marco los convenios colectivos de "Un **estudio cualitativo** del **sistema de pluses y complementos salariales**, midiendo su impacto de género y que informe adecuadamente a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, para la adaptación de los mismos a criterios que no conlleven un impacto de género"

Evaluación periódica de la brecha salarial de género. Detección, análisis y evaluación de la brecha salarial de género. Respecto a la discriminación salarial la última reforma que modificó el Estatuto de los Trabajadores en cumplimiento de la transposición de la Directiva 75/117 CEE y por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Union Europea y del Tribunal Constitucional español, la actual redacción implica una prohibición expresa de la discriminación salarial obligando al empleador a pagar el mismo salario por un trabajo de igual valor.

Sin embargo no establece criterios para analizar cuándo dos trabajos son de igual valor, ni para valorar diferentes puestos de trabajo, por lo que es **función esencial de la negociación colectiva incentivar la medición y la transparencia sobre las brechas salariales mediante la realización de estudios sobre las brechas salariales ajustadas** que aportan indicadores más fiables para medir si hombres y mujeres cobran el mismo sueldo por el mismo trabajo, en la medida que miden la diferencia salarial entre hombres y mujeres teniendo en cuenta tanto las diferencias socioeconómicas de los empleados, nivel educativo, edad etc. como las del puesto de trabajo, tipo de contrato, tipo de jornada, sector, antigüedad…

Conocimiento y/o publicidad de los conceptos retributivos.

Incidir en recoger en los convenios que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc.), para el caso de que existiesen.

En el caso de que se detecte alguna discriminación retributiva en función del sexo se recomendará corregirla, mediante la negociación colectiva, para lograr su equiparación y la aplicación en la empresa del principio de "igualdad de retribución por trabajos de igual valor".

MEDIDAS PARA FOMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD EN LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL

I. Revisar y reorientar las medidas tradicionales de conciliación en la línea de las medidas incluidas en el IV AENC.

- Es necesario tender hacia una equiparación en el uso que hacen, tanto de estos permisos como de las reducciones de jornadas, hombres y mujeres.
- Una equiparación en las condiciones de disfrute de los permisos de paternidad/ maternidad o de las reducciones de jornada, de manera que se incentive desde el poder público que hombres y mujeres se acojan al ejercicio del derecho de forma equitativa, igualitaria e intransferible.

II. Fomentar el diseño y desarrollo de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral acordes con la perspectiva de género que no se apliquen con exclusividad a las mujeres.

- Incluir en los convenios medidas para informar sobre los diferentes permisos, excedencias y licencias existentes en la normativa laboral y difundir a toda la plantilla las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Valorar la viabilidad de establecer incentivos para los hombres que utilicen reducciones de jornada por cuidado de personas dependientes como medidas de acción positiva.
- Incluir en los convenios recomendaciones para informar a los hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales.
- Establecer registros segregados por sexo de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes en la empresa, para obtener porcentajes desagregados y verificar la tendencia futura de reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.
- Vigilar que los permisos retribuidos por los siguientes motivos: para el cuidado de hijos, hijas y familiares cercanos, por el fallecimiento de familiares cercanos, permisos por matrimonio, por causa de fuerza mayor; y, normalmente no retribuidos, para asuntos personales se establezcan de forma neutra, de modo que puedan ser disfrutados por hombres y mujeres que trabajan. Estos permisos deben dirigirse tanto a mujeres como a hombres, la atribución femenina de los mismos mantiene los roles heredados y obstaculiza la igualdad de género en el empleo.

III. Fomentar una noción renovada de la conciliación desde el enfoque más amplio de la corresponsabilidad para favorecer la conciliación de los ámbitos privados y profesionales, que en otros sistemas negociales se presentan sobre cuatro ejes:

a) Medidas relacionadas con la educación y sensibilización de la plantilla sobre la implementación de los derechos de conciliación y la corresponsabilidad;

- Elaborar productos de divulgación.
- Formación a todo el personal y en especial al equipo directivo, en materia de conciliación y corresponsabilidad.
- Llevar registros de información o similares, sobre la utilización de los distintos permisos, suspensiones y licencias familiares, desagregado por sexos, para verificar la tendencia de reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.
- Concienciar mediante campañas de formación y sensibilización al personal masculino para que asuma el sentido de la corresponsabilidad.

MEDIDAS PARA FOMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD EN LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL

b) Medidas relacionadas con los permisos, excedencias y licencias para el cuidado de hijos/as y familiares;

• Fomentar en los convenios **medidas flexibilizadoras** que permitan un mayor disfrute de los derechos.

• Promover la elaboración de cláusulas que den cuenta de un conjunto de situaciones que deben encarar varones y mujeres de manera compartida.

c) Medidas relacionadas con la flexibilización del tiempo de trabajo;

• Evaluar las posibilidades en cada sector y ámbito de la negociación colectiva para desarrollar medidas sobre la gestión del tiempo de trabajo, implementando su flexibilización, principalmente, los tiempos de entrada y salida, para hacer frente a las responsabilidades familiares.

• Este es un tema central en las unidades de negociación en las que se establecen jornadas de trabajo irregulares, que demandan una mayor flexibilidad para adaptarse a las necesidades de la producción, porque se puede entrar en contradicción con las responsabilidades familiares.

• En estos casos podrían instrumentarse, por ejemplo, horarios troncales y horarios móviles de trabajo, así como considerar la situación familiar en caso de movilidad geográfica y en la implementación de turnos rotativos.

• **Evaluar posibles medidas que sean compatibles con la organización productiva eficiente:** horario flexible de entrada y/o salida, jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas o durante el período estival; bolsa de horas y así acumular horas de libre disposición; distribución personalizada de la jornada, cambio de turnos, reducir tiempo de comida; fomento del teletrabajo en los sectores en los que sea posible,ya que facilita en gran medida la conciliación.

d) Relacionadas con la garantía de que la conciliación no produzca consecuencias negativas en la situación laboral de las personas trabajadoras.

•También es necesario facilitar el cuidado de niños y personas dependientes a través de servicios públicos y privados, incluyendo incentivos más extensos para las empresas que financien estos servicios para sus empleados.

• Medidas que contemplen una financiación pública, facilitando con apoyo de las administraciones la conciliación, evitando que recaigan sobre la gestión de la empresa las medidas que se están aprobando en los últimos tiempos.

• Evaluar las posibilidades de incentivar con los apoyos públicos pertinentes la implementación de una guardería infantil para el cuidado de los hijos/as de las personas trabajadoras como medida regulada en los convenios con efectos más favorecedores para la conciliación.

SALUD LABORAL

Promover desde la negociación colectiva realizar una evaluación de riesgos laborales desde una perspectiva de género poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras, como los riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos y riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia.

Desarrollar las correspondientes actuaciones preventivas y articularlas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Tener en cuenta la salud sexual y reproductiva de los hombres, que igualmente puede verse afectada por el tipo de trabajo que realicen.

Elaboración de un listado de actividades y puestos de trabajo que conlleven riesgos para las mujeres embarazadas o con parto reciente, con evaluaciones periódicas; así como el registro y análisis de cada uno de los casos individuales que precisan la adaptación de las condiciones de trabajo.

Ejecución de campañas preventivas de salud laboral en ergonomía y posturas para puestos, tomando en cuenta las principales afecciones según el género.

Dar seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, por grupos y puestos, incidiendo en los feminizados/ masculinizados.

MEDIDAS ACOSO SEXUAL y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Si bien se ha constatado que este ámbito ha experimentado un cierto avance en la negociacion colectiva sería interesante que los convenios tuvieran presentes una serie de cuestiones con el propósito de hacer frente al acoso, y que asumieran el contenido de la **LOIEMH** y lo ampliaran.

El contenido mínimo que debe tener una regulación en la negociación colectiva orientada a la prevención del acoso debería definir su concepción considerando que se entiende por tal a toda **acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada.** La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores como del mismo rango o inferiores.

Elaborar en aquellos sectores en los que aún no se haya incluido mediante negociación colectiva, un **protocolo de prevención y actuación** en caso de acoso sexual y/o moral que incluya:

- Una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual y moral.
- Definición de ambos conceptos y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral.
- Establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad, tipificación de tipos de acosos).
- Garantizando en todo momento la urgencia en la resolución y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.

Se debe promover la incorporación de **medidas complementarias de información y apoyo** con el fin de ayudar a la víctima a reparar su situación, entre las que se destaca: el apoyo psicológico y social al acosado/a y a su familia; la modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación; la adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.

Recoger **definiciones amplias de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo**.

Elaborar una 'Guía explicativa sobre Conductas de Acoso' para definir dichos comportamientos y prevenir los mismos dentro de nuestro entorno laboral.

Compromiso de publicar y difundir tablas estadísticas que indiquen, de manera anónima, datos reales de casos de acoso en la empresa y cómo se han resuelto.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Incorporar normativa legal en materia de violencia de género en el convenio, ya que el efecto pedagógico que trae incorporar la normativa legal al convenio, ayuda a la víctima de violencia de género a conocer los derechos que puede emprender.

Unificar la tipificación de cada concepto y las sanciones aparejadas.

Valorar la conveniencia de que el convenio colectivo incorpore una regulación que haga frente a los efectos de la violencia de género en el centro de trabajo. Para ello, se evaluará introducir medidas como las siguientes:

- La mejora de las condiciones de ejercicio de los derechos a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.
- El establecimiento de nuevas fórmulas de acomodación razonable de las obligaciones laborales, como la posibilidad de movilidad funcional.
- La concreción del derecho a ausentarse de la trabajadora víctima de violencia de género en un específico permiso con o sin retribución.
- El establecimiento de medidas económicas.
- El establecimiento de medidas de salud laboral.

3.6. ANEXOS

I. Relación de Convenios Colectivos analizados

CONVENIOS COLECTIVOS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

CONVENIO COLECTIVO	CÓDIGO DE CONVENIO	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS	HOMBRES	MUJERES
Actividades Agropecuarias	03000745011981	14.000	10.000	4.000
Comercio de Almacenistas de Materiales para la Construcción y Saneamiento	03000435011982	2.746	2.324	422
Comercio de Curtidos y Artículos para el Calzado	03000455011981	2.946	2.203	743
Comercio Mayoristas de Calzado y Artículos de Piel y Viaje	03000335011981	8.872	3.936	4.936
Comercio del Metal	03000255011982	17.000	11.500	5.500
Comercio de Muebles, Cestería y Artículos de Mimbre y Junco	03001045011982	2.000	1.700	300
Mayoristas de Alimentación	03000325011982	1.595	674	921
Comercio Textil	03000855011981	1.500	600	900
Construcción y obras públicas	03000795011982	29.704	26.083	3.621
Consignatarios de Buques y Transitarios	03000405011982	380	230	150
Centros y Servicios Veterinarios	03100015012014	588	370	218
Industria, Servicios y Tecnologías del Sector del Metal	03000375011982	33.760	23.632	10.128
Empresas de Captación, Elevación y Conducción de Aguas	03004095012007	1.200	800	400
Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo	03000305011981	200	175	25

CONVENIO COLECTIVO	CÓDIGO DE CONVENIO	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS	HOMBRES	MUJERES
Exhibición Cinematográfica	03000085011981	200	100	100
Fabricantes de Muñecas, Auxiliares y Afines	03000925011982	5.500	2.500	3.000
Industria de Manipulación y Exportación de Frutos Secos	03000245011982	323	140	183
Mármoles, Piedras y Granitos	03000915011982	3.560	3.208	352
Industrias, Comercio, Talleres y Fabricación de Óptica	03000065011982	1.538	923	615
Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas	03000735011981	449	324	125
Industria de la Hostelería	03000425011982	39.600	15.444	24.156
Industria de la Madera y Corcho	03000355011981	2.500	2.125	375
Industrias Transformadoras de Materias Plásticas	03000525011981	6.000	3.900	2.100
Limpieza de Edificios y Locales	03000145011982	7.000	500	6.500
Limpieza de Edificios y Locales de los Centros Dependientes del Servicio Valenciano de la Salud y de la Diputación Provincial	03002335011993	1.100	700	400
Oficinas Farmacia	03001185011984	2.367	947	1.420
Oficinas y Despachos	03001185011984	2.830	1.237	1.593
Preparados de Especias, Condimentos y Herboristerías	03000875011981	1.050	473	577
Relleno y Aderezo de Aceitunas	03004215012008	550	300	250
Salas de Bingo	03001115011983	600	350	250
Supermercados, Autoservicios y Detallistas de Alimentación en General	03000655011981	10.465	3.545	6.920
Transportes de Mercancías por Carretera	03000665011981	9.523	1.428	8.095

CONVENIO COLECTIVO	CÓDIGO DE CONVENIO	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS	HOMBRES	MUJERES
Actividad de Hilos, Cuerdas y Redes	030001550119882	300	200	100
Industria del Comercio Vinícola	03000035011982	650	500	150
Asentadores y Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Plátanos	03002875011998	898	650	248
Comercio del Vidrio y Cerámica	03000205011981	968	300	668
Almacenistas e Importadores de Maderas	03000295011981	180	160	20
Marroquinería y Similares	03000025011981	500	300	200

CONVENIOS COLECTIVOS DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN

CONVENIO COLECTIVO	CÓDIGO DE CONVENIO	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS	HOMBRES	MUJERES
Almacenistas de Alimentación al por mayor	12000165011965	556	211	345
Comercio del Metal	12000295011966	3.000	2.400	600
Comercio Textil	12000145011966	1.800	600	1.200
Comunidades de Regantes	1200069011978	63	63	0
Construcción, Obras Públicas e Industrias Auxiliares	12000525011973	7.246	5.746	1.500
Empresas Consignatarias de Buques, Estibadoras, Transitarios y Agentes de Aduana	12002005012002	300	150	150
Industrias Siderometalúrgicas	12000185011963	9.875	9.530	345
Limpieza de Edificios y Locales	12000765011979	2.900	780	2.120
Sociedades de Pozos de Riego Agrícola	12000915011978	400	380	20
Tintorerías y Lavanderías *	46000285011981	2.800	1.000	1.800
Sector de Industrias de Distribución de Gases Licuados del Petróleo	1201625011993	50	35	15
Industrias Vinícolas, Licoreras y Alcohólicas	12000175011966	150	100	50
Trabajadores Agropecuarios Fijos	12000125011970	6.800	6.097	703
Transporte de Viajeros por Carretera y Urbanos	12000645011978	390	310	80

*El convenio colectivo de la Tintorerías y Lavanderías de la provincia de Valencia, se aplica también en Castellón.

CONVENIOS COLECTIVOS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA

CONVENIO COLECTIVO	CÓDIGO DE CONVENIO	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS	HOMBRES	MUJERES
Agencias Distribuidoras Oficiales de REPSOL-BUTANO S.A.	46001185011981	300	275	25
Agropecuario	46000255011982	2.000	1.700	300
Almacenistas de Alimentación	46000905011982	710	512	25
Canteros y Marmolistas	46000125011982	1.200	1.000	200
Comercio de Actividades Diversas	46000535011981	15.000	5.000	10.000
Comercio de Ultramarinos y Similares	46000325011981	1.625	1.138	487
Comercio del Calzado	46000865011981	2.500	1.500	1.000
Comercio Metal	46000235011982	8.500	5.000	3.500
Comercio del Mueble	46000835011981	6.000	2.500	3.500
Comercio Materiales de Construcción	46001065011982	263	160	103
Comercio Textil	46000555011982	5.000	1.750	3.250
Comercio Vidrio y Cerámica	46000895011982	2.000	1.200	800
Construcción y Obras Públicas	46000035011982	24.470	19.576	4.894
Estomatólogos y Odontólogos	46004455011994	1.214	234	980
Exhibición Cinematográfica	46004735011995	800	400	400
Garajes y Aparcamientos	46000175011981	850	750	100
Hostelería	46001285011982	12.000	6.000	6.000
Industria Derivados de Agrios	46000565011981	1.000	600	400
Industria Metal	46000105011981	76.000	64.600	11.400
Industria Transformadora de Plásticos	46001305011981	3.500	2.300	1.200

CONVENIO COLECTIVO	CÓDIGO DE CONVENIO	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS	HOMBRES	MUJERES
Industria Vinícola y Comercio	46000025011982	1.746	1.315	431
Juego del Bingo	46002015011985	1.500	250	1.250
Limpieza de Edificios y Locales	46001595011981	20.000	2.000	18.000
Minas de Sílices, Caolines y Arcillas	46000315011981	250	200	50
Navieras y Consignatarias	46000345011981	2.100	1.200	900
Oficinas y Despachos	46000805011981	10.000	3.000	7.000
Pompas Fúnebres	46001115011983	2.000	1.300	700
Sanidad Privada	46000945011981	2.843	1.143	1.700
Sector de la Madera, Carpintería, Mueble y Afines	46100015012014	9.000	8.000	1.000
Supermercados y Autoservicios	46000265011982	3.100	1.281	1.819
Tintorerías y Lavanderías	46000285011981	2.800	1.000	1.800
Transitarias	46005825012000	920	580	340
Transporte de Mercancías	46000585011981	25.000	23.000	2.000
Transporte de Viajeros	46000665011981	2.000	1.800	200

CONVENIOS COLECTIVOS AUTONÓMICOS

CONVENIO COLECTIVO	CÓDIGO DE CONVENIO	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS	HOMBRES	MUJERES
Arqueología	80100075012013	80	40	40
Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas	80000335011999	4.000	1.500	2.500
Chocolates, Torrefactores de Café y Sucedáneos	80000725012008	548	333	215
Comercio Minorista, Carnicería-Charcutería	80000385011999	16.000	7.000	9.000
Derivados del Cemento	80000535012002	3.000	2.700	300
Estaciones de Servicio	80000185011992	2.800	1.900	900
Frutos Secos	80100045012012	2.000	1.500	500
Industria Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas	80000745012008	15.000	11.250	3.750
Industria de Aceites y sus Derivados	80100035012012	281	182	99
Industria de Bebidas Refrescantes	80000555012002	630	372	258
Industria de Marroquinería	80000565012003	900	500	400
Actores y Actrices de Teatro	80100115012018	800	400	400
Manipulado y Envasado de Cítricos	80000115011990	40.000	10.000	30.000
Panadería y Pastelería	80100065012013	14.185	5.532	8.653
Pirotecnia	80000325011997	230	130	100
Madera, Carpintería, Mueble y Afines	80100085012017	15.235	13.305	1.930
Recolección de Cítricos	80000105011990	48.000	43.200	4.800
Residencias de la Tercera Edad	80000265011996	12.500	625	11.875

II. Organizaciones y entidades que han participado en el Estudio.