



LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EXTREMADURA

INFORME DEL PRIMER
SEMESTRE DE 2012

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EXTREMADURA

INFORME DEL PRIMER
SEMESTRE DE 2012

Edita

CCOO Extremadura

Financia

Instituto de la Mujer
de Extremadura

Textos

Ana Latas García
Teodora Castro Hernández

Depósito Legal

BA-1074-2012

Impresión

Indugrafic, artes gráficas

1. Introducción	07
-----------------	----

2. La igualdad en la negociación colectiva: análisis de los convenios firmados durante el primer semestre de 2012	11
2.1. Contextualización.....	12
2.2. Cláusulas declarativas del compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres	15
2.3. Lenguaje	18
2.4. Condiciones de trabajo	21
2.4.1. Acceso al empleo	21
2.4.2. Contratación	23
2.4.3. Clasificación profesional.....	25
2.4.4. Formación	27
2.4.5. Promoción	28
2.4.6. Retribución	30
2.5. Tiempo de trabajo.....	34
2.5.1. Jornada de trabajo	34
2.5.2. Permisos retribuidos	36
2.5.3. Suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento y reducciones de jornada.....	40
2.5.4. Vacaciones	41
2.5.5. Excedencias	42
2.6. Acoso sexual y acoso por razón de sexo	43
2.7. Violencia de género.....	45
2.8. Planes de Igualdad y participación en comisiones de igualdad.....	47
2.9. Salud laboral	48
2.10. Mejoras sociales	50

3. Resultados	53
---------------	----

4. Conclusiones	61
-----------------	----

1. INTRODUCCIÓN

Este trabajo tiene como objeto analizar, desde la perspectiva de género, los convenios colectivos, sectoriales y de empresa, que se han firmado en Extremadura durante el primer semestre de 2012.

Se trata por tanto de identificar qué contemplan los textos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y con ello conocer el estado de la Negociación Colectiva en Extremadura respecto a la igualdad de género y para orientar a los agentes sociales responsables de la misma.

Si bien las últimas reformas laborales conforman un ataque frontal a las condiciones de trabajo de los trabajadores y especialmente de las trabajadoras, el papel que juega la Negociación Colectiva es fundamental en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Así, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece un marco normativo para la negociación colectiva de medidas que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La negociación colectiva es por tanto la herramienta para mejorar las condiciones de los trabajadores y de las trabajadoras, así como un instrumento corrector de las discriminaciones por razón de sexo en el ámbito laboral, si fomenta la adopción de medidas que faciliten el acceso y permanencia en el empleo de las mujeres.

En este sentido, desde el 2002 los sucesivos Acuerdos de Negociación Colectiva recogen medidas que promueven la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por su parte, el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014 contempla *“el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”*¹ como un objetivo fundamental.

¹ II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, publicado en el B.O.E. el 6 de febrero de 2012.

Sin embargo, y como comentábamos anteriormente, las últimas reformas del mercado de trabajo suponen un deterioro significativo de los derechos laborales de trabajadores y trabajadoras.

La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral no solamente minimiza el papel de la Negociación Colectiva ya debilitado tras el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, sino que rompe el derecho constitucional de igualdad ante la ley al no introducir la perspectiva de género de manera transversal en su redactado.

Como consecuencia, la Reforma Laboral, no contempla medidas encaminadas a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, a la vez que introduce prácticas, aparentemente neutras, que tienen un impacto negativo sobre las mujeres.

Medidas que promueven la flexibilización del tiempo de trabajo, cambios en el sistema de clasificación profesional, la mayor facilidad a la hora de despedir, el fomento de la contratación temporal enmascarada en un contrato llamado indefinido, o la posibilidad de realizar horas extras al personal contratado a tiempo parcial, son medidas que menoscaban las condiciones laborales de los trabajadores y, de manera especialmente significativa, de las trabajadoras, ya que son las que habitualmente se encuentran en una situación de mayor precariedad laboral.

Por otra parte, las modificaciones en materia de negociación colectiva que permiten el descuelgue salarial, la inaplicación de las condiciones laborales pactadas en el convenio colectivo o la ultraactividad, desestructuran, devalúan y quebrantan el derecho de los trabajadores y trabajadoras en los procesos de negociación de sus condiciones laborales.

Es destacable el protagonismo que adquieren los convenios de empresa frente a los sectoriales, aspecto que debilita la acción sindical dejando la negociación prácticamente en manos del empresariado. En una región como Extremadura donde abunda la pequeña empresa o empresas familiares estas medidas cobran especial importancia.

Todo ello, junto a la mayor capacidad del empresariado para regular unilateralmente las condiciones laborales, pueden profundizar las brechas de género en el ámbito laboral al extenderse el fenómeno denominado *discriminación estadística*²,

² El modelo de discriminación estadística tiene su fundamento en la inexistencia de información perfecta (los empresarios/as ignoran la productividad de las personas demandantes de empleo, y la sustituyen por el promedio atribuible al colectivo de pertenencia). En "La discriminación laboral de la mujer: una década a examen, 2004 2007" Equipo investigador dirigido por: Álvaro Hidalgo Vega. Universidad de Castilla-La Mancha

que otorga una supuesta diferencia en la productividad de mujeres y hombres basada en estereotipos de género.

En este contexto, continúan siendo un referente del trabajo sindical de primer nivel, tanto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.(LOIEMH) como la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura, al otorgar a la negociación colectiva un papel fundamental en la promoción de la igualdad en las empresas y en la prevención de las discriminaciones.

2. LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: ANÁLISIS DE LOS CONVENIOS FIRMADOS DURANTE EL PRIMER SEMESTRE DE 2012

En este apartado se plasman los resultados del análisis de los 18 convenios colectivos publicados en Extremadura durante el primer semestre de 2012.

Comenzaremos describiendo los convenios, si son sectoriales, de empresa o de la Administración Pública, así como señalando el número de trabajadores y trabajadoras a las que afecta.

Posteriormente pasaremos a analizar el contenido de dichos convenios. Para ello hemos tenido en cuenta los siguientes siete bloques:

- Cláusulas declarativas del compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Lenguaje
- Condiciones de trabajo: acceso al empleo, contratación, clasificación profesional, formación, promoción, salario, jornada, permisos retribuidos, vacaciones, suspensión por maternidad, adopción o acogimiento, suspensión por paternidad, excedencias.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Violencia de género
- Planes de Igualdad y participación de los y las trabajadoras en el comité de empresa o comisiones de igualdad
- Salud laboral
- Mejoras sociales

2.1. Contextualización

Durante el primer semestre de 2012 se han firmado 18 convenios colectivos, 6 sectoriales y 12 convenios colectivos de empresa. De estos últimos tan sólo dos afectan al personal laboral del sector público.

Como vemos en la siguiente tabla, dos de los convenios sectoriales son de ámbito autonómico, mientras que tres de ellos afectan a la provincia de Badajoz y uno a la de Cáceres.

CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR	D.O.E.	Trabajadores afectados	Trabajadoras afectadas	TOTAL
COMERCIO EN GENERAL DE LA PROVINCIA DE CÁCERES	27 marzo	4.000	7.000	11.000
LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ	20 abril	<i>Dato no especificado</i>	<i>Dato no especificado</i>	3.500
INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS Y SUS DERIVADOS PARA LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA	2 mayo	2.500	500	3.000
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN (MAYOR Y MENOR) DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ	22 mayo	2.000	2.500	4.500
CAMPO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA	29 mayo	40.000	25.000	65.000
POMPAS FÚNEBRES DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ	25 junio	<i>Dato no especificado</i>	<i>Dato no especificado</i>	200

Tabla 1. Convenios colectivos Sectoriales. Fuente: Informes estadísticos del primer y segundo trimestre de 2012, de la Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura

En cuanto al número de trabajadores y trabajadoras afectadas por dichos convenios, los datos con los que contamos son escasos. Pese a ser una información solicitada por el REGCON³ cuando inscribimos un convenio colectivo, no todas las empresas o sectores facilitan este dato desagregado por sexos.

³ Aplicación informática del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través de la cual se registran los convenios y acuerdos colectivos de trabajo.



Gráfico 1. Porcentaje de trabajadores y trabajadoras afectados por los convenios colectivos sectoriales.

Fuente: elaboración propia.

Respecto a los convenios colectivos de empresa, 6 de las empresas se encuentran ubicadas en la provincia de Cáceres, mientras que 4 pertenecen a la provincia de Badajoz.

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA	D.O.E.	Trabajadores afectados	Trabajadoras afectadas	TOTAL
COMUNIDAD DE REGANTES DE BADAJOZ - CANAL DE MONTIJO	9 enero	60	1	61
HISPANOMOCIÓN, S.A.	9 enero	24	2	26
DEUTZ DITER, S.A.	10 enero	515	35	550
COMUNIDAD REGANTES EMBALSE BORBOLLÓN Y RIVERA DE GATA	23 enero	<i>Dato no especificado</i>	<i>Dato no especificado</i>	<i>Dato no especificado</i>
LOGÍSTICA Y ACONDICIONAMIENTOS INDUSTRIALES, S.A.U. (LAINSA)	19 abril	44	1	45
INDUSTRIAS Y PROMOCIONES ALIMENTICIAS, S.A. (INPRALSA)	8 mayo	176	14	190
SERVEX S.A. (HOSPITAL SAN PEDRO DE ALCÁNTARA DE CÁCERES)	21 mayo	15	110	125
AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A.	21 mayo	104	13	117
COLEGIO OFICIAL DE FARMACÉUTICOS DE CÁCERES	24 mayo	4	5	9
COMUNIDAD DE REGANTES DE LA MARGEN IZQUIERDA DEL PANTANO DE ROSARITO	24 mayo	13	1	14

Tabla 2. Convenios colectivos de empresa. Fuente: Informes estadísticos del primer y segundo trimestre de 2012, de la Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura.

En este caso, son más las empresas que facilitan el número de trabajadores y trabajadoras con las que cuenta su empresa. Y, como podemos observar, estos convenios afectan a más hombres que a mujeres, salvo en el caso de SERVEX, que se trata de una empresa de limpieza (sector significativamente feminizado) y del Colegio Oficial de Farmacéuticos de Cáceres (aunque en este caso la platilla está muy equilibrada).

Sin embargo estos datos, pese a la información que aportan, no podemos emplearlos para sacar conclusiones, ya que desconocemos el número total de trabajadores y trabajadoras que se ven afectados por los convenios publicados hasta ahora.

Finalmente, volviendo a la ubicación de los convenios colectivos firmados en Extremadura durante los meses de enero a junio de 2012, son dos los que afectan al personal laboral de la Administración Pública, uno se encuentra en la provincia de Cáceres y otro en la de Badajoz.

CONVENIOS COLECTIVOS ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	D.O.E.	Trabajadores afectados	Trabajadoras afectadas	TOTAL
PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE VILLAGONZALO	18 abril	2	12	14
PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE SIERRA DE FUENTES	21 mayo	8	7	15

Tabla 3. Convenios colectivos Administración Pública. Fuente: Informes estadísticos del primer y segundo trimestre de 2012, de la Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura.

En este caso, la proporción de mujeres afectadas por el convenio colectivo es significativamente mayor.

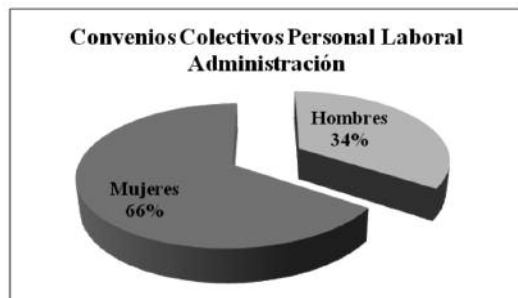


Gráfico 2. Porcentaje de trabajadores y trabajadoras afectados por los convenios colectivos de la Administración Pública.

Fuente: elaboración propia.

2.2. Cláusulas declarativas del compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

8 de los 18 convenios analizados (6 sectoriales y 2 de empresa) cuentan con alguna cláusula en la que se pone de manifiesto el compromiso de la empresa con la igualdad.

Hemos podido identificar tres maneras de contemplar la igualdad en los convenios colectivos: aquellos que cuentan con una cláusula específica, aquellos en los que la igualdad se recoge en su preámbulo o ámbito funcional y aquellos en los que aparece como disposición adicional o final.

Respecto al primer bloque, encontramos que 3 de estos convenios (2 de empresa y 1 sectorial), cuentan con una cláusula específica en la que se contempla la igualdad, así el convenio colectivo de la empresa SERVEX (Hospital San Pedro de Alcántara), recoge este compromiso en su *Artículo 20.º Igualdad de trato y oportunidades*; el convenio colectivo de Aqualia Gestión Integral del Agua S.A. lo hace en el *Artículo 51. Igualdad de trato y de oportunidades*, y el convenio colectivo de Limpieza de edificios y locales de Badajoz en su *Artículo 32 bis. Igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

En los dos primeros casos, la redacción es más amplia, haciendo referencia a la promoción de la igualdad en materias como el acceso al empleo, la promoción profesional, las retribuciones o la conciliación de la vida laboral y personal.

Sin embargo, es necesario detenerse un momento en el convenio colectivo de Aqualia S.A., ya que la redacción de sus objetivos alberga un aspecto cuestionable. Tal y como recoge el propio convenio:

“(...) De conformidad con lo establecido en la Ley 3 de 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes consideran que, en relación con esta materia, los objetivos principales, además de los ya contemplados en los diferentes artículos del Convenio, son los siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.*
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades. Incluidas las retribuciones fijas y variables.*

- *Prevenir la discriminación por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.*
- *Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores del sector.”*

Concretamente, es el tercer objetivo el que genera dudas.

Según la Ley de igualdad, la discriminación por razón de sexo es aquella situación en la que una persona se encuentra o es tratada de manera menos favorable en atención a su sexo (discriminación directa). O bien, aquellas situaciones en las que “(...) una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro (...)”⁴ (discriminación indirecta).

Volviendo al convenio, el resto de objetivos en sí mismos previenen posibles discriminaciones, por lo tanto, cuando alude al establecimiento de un protocolo de actuación frente a la discriminación por razón de sexo ¿se está refiriendo a un Plan de Igualdad? ¿Quiere en realidad articular la protección del acoso sexual y del acoso por razón de sexo?

En definitiva, como en cualquier otro contenido que aborde la negociación colectiva, la redacción del articulado en materia de igualdad debe ser cuidada si lo que buscamos es su efectividad.

En el caso del convenio colectivo de Limpieza de edificios y locales de Badajoz, se señala, en primer lugar, que la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa implica no desfavorecer a un sexo frente al otro, aspecto que se tendrá en cuenta en el acceso a cualquier puesto de trabajo. Y en segundo lugar, se hace referencia al cumplimiento de la Ley de Igualdad y a la elaboración de planes de igualdad.

Un segundo grupo de convenios, concretamente 3 convenios sectoriales, recogen el compromiso de velar por la igualdad de oportunidades, bien en su preámbulo (Pompas Fúnebres de la provincia de Badajoz y Campo de Extremadura) bien en el artículo referido al ámbito personal y funcional (convenio colectivo del Comercio de alimentación –mayor y menor- de la provincia de Badajoz).

Por último, encontramos los convenios que regulan la igualdad en sus disposiciones. Así, el convenio colectivo de las Industrias Vinícolas, Alcohólicas y sus derivados de Extremadura, contempla, en su Disposición Adicional, la aplicación de

⁴ Artículo 6. Discriminación directa e indirecta de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

distintas normativas en materia de igualdad, concretamente de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección Integral contra la violencia de género.

El convenio colectivo del Comercio de la provincia de Cáceres en su Disposición final única, indica regirse por la legislación vigente en aquellos aspectos no previstos en el texto. En materia de igualdad cita la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, cuando la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres es más reciente y supera a la anterior.

Finalmente, comentar que respecto a este tipo de cláusulas, distintos autores y autoras difieren acerca de su efectividad.

Las opiniones más críticas argumentan, por una parte, que en la mayor parte de los casos, estas cláusulas se limitan a recoger la normativa vigente en materia de igualdad pudiendo regular, o no, las condiciones de trabajo de las mujeres. Y por otra, crean una apariencia de igualdad que enmascara la ausencia de un análisis profundo de las relaciones laborales de esa empresa o sector, haciendo que se mantengan vigentes posibles discriminaciones por razón de sexo.

Sin embargo, otro sector destaca la utilidad de estas cláusulas dado el valor simbólico que contienen al mostrar el “(...) *compromiso de los agentes sociales en la efectiva consecución del principio de igualdad por razón de sexo* (...)”⁵, por una parte, y porque actúan como puente entre la normativa legal y la realidad laboral, permitiendo que trabajadores y trabajadoras conozcan la norma y el compromiso de la empresa con ella y facilitando que la empresa tenga en cuenta estos principios en su funcionamiento cotidiano.

⁵ Lousada Arochena, J.F. (coord.) 2008. *El principio de igualdad en la Negociación Colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración

2.3 Lenguaje

El lenguaje es la herramienta que utilizamos para nombrar la realidad. Si tenemos en cuenta que, como construcción social que es, se ha ido configurando a lo largo de la historia desde una perspectiva masculina, podemos entender que nuestra percepción del mundo, que nuestra interpretación de la realidad, se encuentre sesgada.

El lenguaje puede, no solamente ocultar a las mujeres, sino también discriminarlas. Por ejemplo, en numerosas ocasiones los convenios colectivos están redactados exclusivamente en masculino salvo aquellas cuestiones que afectan a las mujeres, como pueden ser algunas categorías profesionales o las medidas de conciliación. En estas situaciones cabe preguntarse si esas medidas afectan únicamente a las mujeres, puesto que en su redacción se emplea el femenino, así como preguntarse si el resto de medidas contempladas en el convenio colectivo (salario, vacaciones, los aspectos relativos a la salud laboral...) no les afectan a las trabajadoras por tener una redacción en masculino.

En este sentido, podemos hablar de sexismo lingüístico cuando en la redacción del convenio se utiliza un lenguaje discriminatorio, es decir, un lenguaje que oculta o discrimina a uno de los dos sexos.

Por lo tanto, si tenemos en cuenta que la Negociación Colectiva es el marco que regula las condiciones de trabajo de los y las trabajadoras, podemos entender que se trata, por una parte, de un buen espacio para hacer frente a posibles condiciones laborales discriminatorias y por otra, de un espacio para promover relaciones de trabajo basadas en la igualdad entre mujeres y hombres.

De los 18 convenios colectivos firmados entre los meses de enero a junio de 2012, 10 de ellos están redactados en masculino exclusivamente. Hablamos de 2 convenios sectoriales, 6 de empresa, y 2 para el personal laboral de la Administración Pública.

Respecto a los convenios sectoriales es destacable que se trata del convenio colectivo del Comercio general de la provincia de Cáceres y del convenio del Comercio de alimentación de la provincia de Badajoz, ambos sectores feminizados.

En segundo lugar, encontramos 6 convenios (2 de ellos sectoriales y 4 convenios colectivos de empresa) redactados de manera irregular, esto es en masculino principalmente salvo:

- algunas categorías profesionales que suelen ser aquellas que se encuentran feminizadas. Por ejemplo, en artículos relativos a la clasificación profesional

o descripción de puestos de trabajo, así como en las tablas salariales, profesiones como auxiliar de administración, personal de secretaría o personal de limpieza, aparecen nombradas en femenino exclusivamente, desdobladas o a través de un abstracto (*limpiadora, limpiador/a o personal de limpieza respectivamente*).

- o bien salvo algún artículo en el que se utiliza un lenguaje no sexista o inclusivo.

Como ejemplos de este último supuesto, tenemos el convenio colectivo de la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del pantano Rosarito, donde solamente la Disposición adicional segunda y el anexo referido al parentesco se redacta empleando un lenguaje inclusivo. Así como el convenio colectivo de la empresa Deutz Diter S.A., donde solamente en el capítulo IV Salud Laboral y Medio Ambiente, se emplea un lenguaje no sexista (aunque se abusa de los desdoblamientos). La clasificación profesional por su parte, está redactada en masculino salvo el puesto de trabajo de Secretaria que aparece en femenino, lo cual, igual que en el caso de limpiador/a que comentábamos anteriormente, da cuenta de la segregación ocupacional horizontal⁶ y vertical⁷ existente.

Por su parte, el convenio colectivo de Pompas Fúnebres de la provincia de Badajoz, es el único que contiene una cláusula de género neutro en su anexo II, esto es, una cláusula en la que se indica que se utilizará el *masculino como genérico* para hacer referencia a los y las trabajadoras.

Pese a ser una práctica habitual introducir una cláusula de género neutro en los textos con el objetivo de “simplificar” la redacción del convenio, no deja de tratarse de una mala praxis, ya que en castellano no existe el género neutro.

Tal y como recoge la Real Academia Española, “(...) *En español no existen sustantivos neutros, ni hay formas neutras especiales en la flexión del adjetivo; solo el*

⁶ Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como “trabajos típicamente femeninos” (secretarías, enfermeras, maestras, etc.) y “trabajos típicamente masculinos” (mecánicos, conductores, etc.). *Guía para la elaboración de informes con impacto de género* (versión digital disponible en: http://www.institutomujer.jccm.es/fileadmin/user_upload/PUBLICACIONES/guia_RED_UNIDADES_GENERO_RURAL/Guia_Informes_con_Impacto_de_Genero.pdf)

⁷ Concentración de mujeres o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical cuando a mismo nivel de formación y experiencia laboral se opta por la candidatura masculina para los puestos de jefatura y dirección. *Guía para la elaboración de informes con impacto de género* (versión digital disponible en: http://www.institutomujer.jccm.es/fileadmin/user_upload/PUBLICACIONES/guia_RED_UNIDADES_GENERO_RURAL/Guia_Informes_con_Impacto_de_Genero.pdf)

artículo, el pronombre personal de tercera persona, los demostrativos y algunos otros pronombres tienen formas neutras diferenciadas en singular”.

Por lo tanto, dada la inexistencia del masculino como genérico, es importante aclarar que cuando se emplea el masculino se hace referencia a los hombres y no a hombres y mujeres.

En último lugar, destacar el convenio colectivo del Campo de Extremadura, que salvo en las tablas salariales que emplea un lenguaje masculinizado, emplea en la redacción del texto un lenguaje inclusivo que no abusa de los desdoblamientos al emplear otras herramientas como la utilización de abstractos (la dirección, el comité, la representación legal etc.) genéricos (persona o personal) así como de otros recursos de carácter sintáctico que evitan la utilización del masculino y/o el femenino (Se tendrá derecho a ... en lugar de los y las trabajadores tendrán derecho a...).

Como podemos observar en la siguiente tabla, predominan los convenios colectivos redactados en masculino. A medida que avanzamos en una mejor utilización del lenguaje en la redacción, destaca la presencia de los convenios sectoriales disminuyendo la de los convenios de empresa.

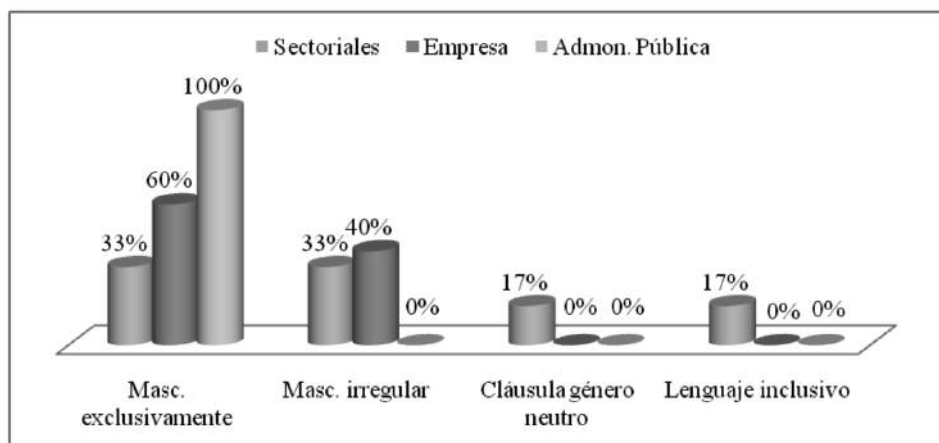


Gráfico 3. Distribución de los convenios colectivos en relación a la utilización del lenguaje.

2.4 Condiciones de trabajo

2.4.1 Acceso al empleo

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo solamente se recoge, de manera explícita, en el convenio colectivo de la empresa Aqualia S.A. (Artículo 51. Igualdad de trato y oportunidades) y en 2 convenios colectivos sectoriales, éstos son: el convenio colectivo de limpieza de edificios y locales, el convenio colectivo de comercio de alimentación, ambos de la provincia de Badajoz, y el convenio colectivo de SERVEX.

En el *Artículo 3: Ámbito personal y funcional*, de este último se contempla:

“Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por el mismo, declaran su intención de garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no-discriminación por cuestión de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencias y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- *Acceso al empleo.*
- *Estabilidad en el empleo.*
- *Igualdad salarial en trabajos de igual valor.*
- *Formación y promoción profesional.*
- *Ambiente laboral exento de acoso sexual.”*

Mientras que en el *Artículo 32 bis. Igualdad efectiva de mujeres y hombres*, del convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Badajoz se recoge:

“(…) La igualdad de trato y de oportunidad en el seno de la empresa, no podrá ser limitada por razón del sexo, de tal manera que para el acceso a cualquier puesto de trabajo se tendrá en cuenta los conocimientos del mismo, con plena igualdad entre mujeres y hombres.”

La existencia de la discriminación en el acceso al empleo es un hecho; durante los procesos de selección de personal siguen detectándose pautas discriminatorias que impiden que mujeres y hombres accedan al empleo en igualdad de condiciones. Dicho de otro modo, en los procesos de selección ocasionalmente se favorece a uno de los dos sexos, sin que exista relación con los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñar adecuadamente las tareas o funciones asignadas al puesto de trabajo.

Pese a ello, tan sólo 5 convenios incluyen en su articulado alguna medida relativa al acceso (2 convenios de la Administración pública y 3 convenios de empresa).

Tan sólo los convenios que regulan las condiciones de trabajo del personal laboral de la Administración Pública, establecen como sistemas de ingreso al puesto la oposición libre, el concurso-oposición y el concurso de méritos. En el caso del convenio Colectivo del Ayuntamiento de Villagonzalo, se contempla también el acceso por libre designación, práctica muy habitual en los sistemas de acceso y promoción en la empresa que podría dar lugar a posibles discriminaciones en el acceso al empleo, dada la ausencia de criterios objetivos relacionados con la formación y las habilidades necesarias para el desempeño de un puesto de trabajo.

Por otra parte, el convenio colectivo de INPRALSA indica que la empresa realizará las pruebas de acceso que estime oportunas teniendo en cuenta la clasificación profesional contemplada en el convenio. En este caso, y como veremos en el apartado destinado a la clasificación profesional, el convenio no recoge una clasificación basada en la formación y habilidades necesarias, sino en la valoración de tareas. Es decir, no se explicitan criterios de selección claros y objetivos que permitan determinar si pueden darse o no discriminaciones por razón de sexo en el acceso al empleo.

Este convenio, por otra parte, informará a la representación sindical de las pruebas a realizar con la finalidad de garantizar la objetividad en las pruebas de selección, lo cual, si bien no se recoge en la normativa la obligación del empresariado de consultar con la representación sindical este proceso, ésta tiene derecho a ser informada de cuestiones que puedan afectar a los y las trabajadoras, así como a ser informada de aquellas decisiones que puedan provocar cambios relevantes en la organización del trabajo (Artículo 64. Derechos de información y consulta y competencias del Estatuto de los Trabajadores).

Por su parte, el convenio colectivo de Aqualia S.A. y el convenio colectivo de la Comunidad de regantes de la margen izquierda del Pantano de Rosarito se remiten a la legislación vigente.

En cuanto al primero, se hace referencia al acceso al empleo en otro de sus artículos⁸, en el que manifiesta su “(...) *compromiso en la defensa del principio de igualdad de oportunidades así como su interés por impulsar medidas dirigidas a remover los obstáculos para el acceso al empleo, (...)*”.

⁸ Artículo 51. Igualdad de trato y oportunidades, citado en relación a las cláusulas generales en las que se manifiesta el compromiso de la empresa con la igualdad.

De esta forma, incluye entre sus objetivos principales *“Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.”*

Por su parte, el convenio colectivo de la Comunidad de regantes de la margen izquierda del Pantano de Rosarito incluye dentro de su artículo Artículo 12°. Ingreso *“(...) El personal fijo discontinuo que no se presentara al trabajo y no acredite previamente causa justificada para ello, se entenderá rescindido su contrato de trabajo. Son causas justificadas para no incorporarse al trabajo: (...) la mujer trabajadora mientras dure el periodo de descanso voluntario y obligatorio de maternidad, (...), manteniéndose en estos casos el puesto de orden en el censo del grupo funcional”.*

Este apunte, pese a no suponer una mejora de la legislación vigente puesto que ya está contemplada en el ordenamiento jurídico, ejerce una labor pedagógica al facilitar a los y las trabajadoras contenidos en materia de igualdad, como ya hemos indicado al abordar las cláusulas que manifiestan el compromiso de las empresas, o sectores, con la igualdad.

2.4.2 Contratación

15 de los 18 convenios recogen entre su articulado aspectos relativos a la contratación. 6 de ellos son convenios sectoriales, 7 de empresa y 2 para el personal laboral de la Administración Pública.

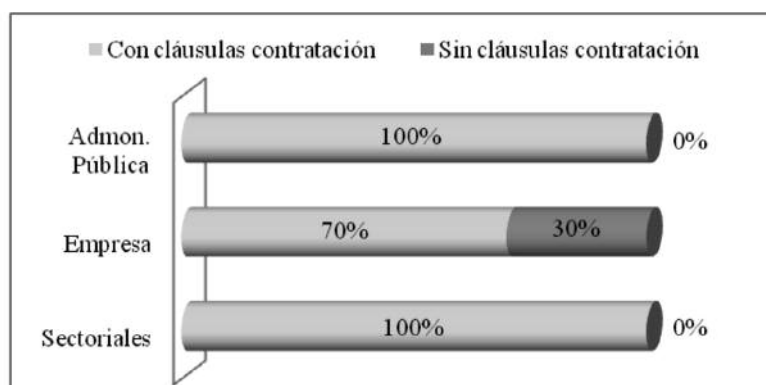


Gráfico 4. Distribución de los convenios en función de la presencia en su articulado de cláusulas que hagan referencia a la contratación.

La mayor parte de los convenios hacen referencia a cuestiones como la estabilidad en el empleo, las modalidades de contratación o los períodos de prueba.

Tan sólo 2 de los 15 convenios colectivos que abordan la contratación contemplan la igualdad de oportunidades, de manera explícita.

Por una parte, el convenio colectivo de Comercio de alimentación de la provincia de Badajoz, en su Artículo 3, como ya vimos en el apartado 2.4.1. Acceso al empleo, si bien no hace referencia a la contratación concretamente, garantiza la igualdad de oportunidades en la estabilidad en el empleo.

Mientras que el convenio colectivo del Ayuntamiento de Villagonzalo señala en el Artículo 12.8. Oferta pública de empleo:

“Las vacantes existentes en la relación de puestos de trabajo podrán cubrirse, con carácter interino, previa convocatoria pública, garantizándose los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. (...)”

Como aspecto relevante de este convenio, no contemplado en ningún otro, tiene que ver con la composición mixta de los órganos de selección:

“Artículo 12. Oferta pública de empleo.

9. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.”

Como comentábamos anteriormente, son varios los convenios que aluden a la estabilidad en el empleo. Destaca de nuevo el convenio colectivo del Ayuntamiento de Villagonzalo, que recoge en su Artículo 11. Consolidación de empleo temporal en fijo, el desarrollo, durante el primer año de vigencia del convenio, de un Programa de conversión de empleo temporal en fijo.

Por su parte, el convenio de Limpieza de edificios y locales de la provincia de Badajoz, regula la contratación a tiempo parcial, en el Artículo 7. Contratación, que contempla la obligación del empresariado de reflejar *“(...) el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el detalle de Centros y frecuencia de realización de los servicios.”*

En el caso del personal fijo-discontinuo *“(...) dichas menciones serán sustituidas por una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento, (...)”*.

Por otra parte, el personal acogido al convenio colectivo de la Comunidad de Regantes Embalse Borbollón y Rivera de Gata que haya trabajado dos campañas consecutivas (no se indica la duración de la campaña) pasará a ser reconocido como Fijo-Discontinuo, siendo reconocida su antigüedad en la empresa.

En esta línea, subrayar que no se han encontrado diferencias entre los distintos tipos de contratación, algo que en ocasiones sucede en la negociación colectiva y

que puede perjudicar gravemente a un sexo frente al otro. Este puede ser el caso de optar a determinados beneficios en función del tipo de contrato. Si tenemos en cuenta que la contratación de las mujeres se caracteriza por la temporalidad y la parcialidad, aquellas medidas que sólo disfrute el personal indefinido afectará significativamente a las trabajadoras.

Por último, puesto que el resto de convenios se ajustan a la legislación vigente y además no hacen mención ninguna de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, señalar que tanto el convenio colectivo de Deutz Diter S.A., como el de INPRALSA, contemplan la preferencia en la contratación de familiares, siempre que éstos cumplan los requisitos. En ninguno de los dos casos existe una descripción adecuada de los puestos de trabajo, con lo cual, al desconocer en base a qué criterios se selecciona al personal, podría incurrirse en discriminaciones indirectas.

Un aspecto que no debemos pasar por alto, tiene relación con el período de prueba. En este caso, el Artículo 14 del Estatuto de los trabajadores establece unos límites de duración que sólo se aplicarán en caso de no regularse en el convenio colectivo.

Algunos de los convenios que nos ocupan abordan el período de prueba, siendo lo más habitual que éstos se guíen por los límites de duración máxima establecidos en el Estatuto de los trabajadores, e incluso establezcan límites más bajos (4 meses de prueba para el personal técnico titulado en vez de 6).

Sin embargo, no debemos pasar por alto el convenio colectivo de INPRALSA, que establece el límite para el personal Administrativo, Técnico no Titulado y Personal de Oficio en 3 meses en lugar de 2 que es lo que establece la norma. Este aspecto, a priori neutro, puede suponer una discriminación indirecta hacia las trabajadoras, ya que el grupo profesional de personal administrativo suele estar feminizado.

2.4.3 Clasificación profesional

La clasificación profesional está estrechamente relacionada con la promoción y por consiguiente, con la retribución, por ello la negociación colectiva debe prestar especial atención a este aspecto teniendo en cuenta, no sólo el sistema de clasificación profesional, sino también los factores de transición, como indica Belén Fernández Docampo⁹, de unas categorías a otras, es decir, los criterios de promoción que veremos más adelante.

⁹ Fernández Docampo, B. 2008. Igualdad de Sexo/género en las relaciones de trabajo. En Lousada Arochena, J.F. (coord.) *El principio de igualdad en la Negociación Colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp 125-180.

En primer lugar, tan sólo 2 convenios colectivos de empresa no hacen mención alguna al sistema de clasificación profesional, el resto, de manera más o menos concreta, contempla el sistema de clasificación profesional o bien aspectos relacionados con él.

Por su parte, el convenio colectivo del Comercio de la provincia de Cáceres, en su capítulo Otras Disposiciones, contempla exclusivamente la delimitación de las funciones del conductor (Artículo 27) pero carece de un sistema de clasificación profesional.

En segundo lugar encontramos un grupo de Convenios Colectivos (4 sectoriales y 2 de empresa) que, si bien regulan un sistema de clasificación profesional, definiendo las categorías y grupos profesionales, indicando las tareas o funciones asociadas a cada puesto de trabajo, ésta descripción es escasa y no indica la formación necesaria asociada a cada grupo o categoría profesional, o lo hace vagamente.

*Especialista. Trabajador con conocimientos suficientes para realizar los trabajos encomendados por el Jefe de Equipo, teniendo capacidad de decisión propia en dichos trabajos.*¹⁰

En tercer lugar, 5 convenios (2 de la Administración Pública, 1 sectorial y 2 de empresa) contemplan un sistema de clasificación profesional que, o bien no se adjunta o incluye en el convenio, como son los casos del Ayuntamiento de Villagonzalo, Industrias vinícolas, alcoholeras y sus derivados de Extremadura, INPRALSA. O bien la empresa se compromete a definir las posteriormente a la firma del convenio en un plazo determinado, como en el caso de SERVEX y el Ayuntamiento de Sierra de Fuentes.

En esta línea, podemos incluir el convenio de la empresa Deutz Diter S.A., que relaciona o enumera los puestos de trabajo en su Artículo 37. Clasificación general, pero no los describe o define.

Finalmente, destacan por su regulación el convenio colectivo de Hispanomoción S.A., Aqualia S.A y el de la Comunidad de Regantes Badajoz - Canal de Montijo. Éstos, hacen, en general, un buen análisis de las categorías y grupos profesionales, especificando la formación necesaria para desempeñar un puesto de trabajo, así como las competencias o tareas a desarrollar.

El convenio colectivo de Hispanomoción S.A. además, recoge al comienzo de su Artículo 9. Clasificación profesional:

“La clasificación profesional que se establece en el presente convenio, tiene como principio fundamental la no discriminación por razón de sexo.”

¹⁰ Convenio Colectivo de la Empresa Logística y Acondicionamientos Industriales, SAU (LAINSA) y sus trabajadores del centro de trabajo de la Central Nuclear de Almaraz. *Artículo 7. Categorías*

Si hasta ahora hemos visto un mejor tratamiento de la igualdad concretamente o una mayor regulación de los contenidos abordados en los convenios sectoriales, en este caso esa tendencia se invierte, siendo mejor tratada la clasificación profesional en los convenios colectivos de empresa, lo cual tiene su lógica al aglutinar los sectoriales un amplio número de empresas diversas.

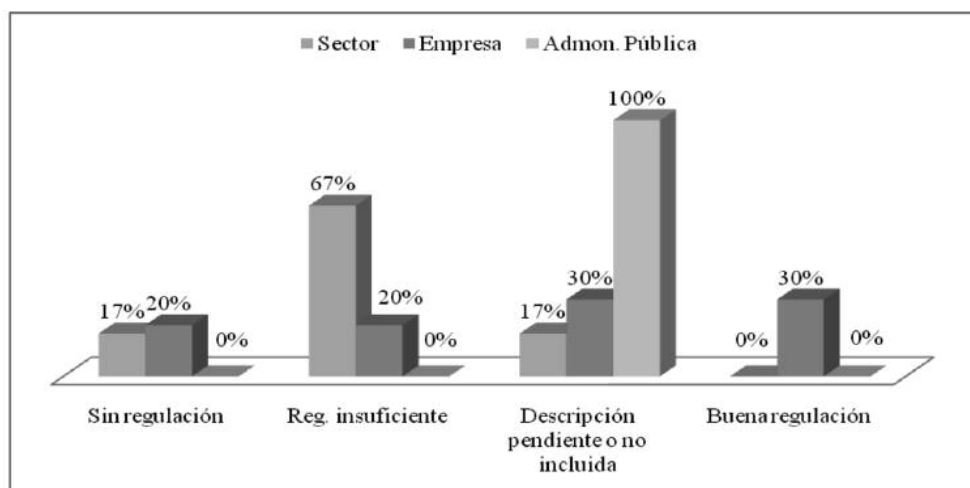


Gráfico 5. Distribución de los convenios en función de la regulación de la clasificación profesional.

2.4.4 Formación

Tan sólo 7 de los convenios colectivos (3 sectoriales, 2 de Administración pública y 2 de empresa) contemplan en sus textos la formación, aunque ninguno de ellos hace mención expresa a la igualdad, salvo 2 convenios¹¹ que, como ya vimos en el apartado 2.2., incluyen una cláusula en la que declaran el compromiso de las organizaciones firmantes con la igualdad.

La evolución del mercado laboral en las últimas décadas se caracteriza por estar en continuo cambio y la utilización de la tecnología es una realidad en cada vez más empresas, por lo que los y las trabajadoras deben adaptarse a estos cambios jugando la formación un papel fundamental. Si tenemos en cuenta que la responsabilidad de las tareas en el ámbito familiar ha recaído en las mujeres, entendemos

¹¹ Convenio colectivo de Comercio de Alimentación (mayor y menor) de la provincia de Badajoz; Convenio colectivo de SERVEX

que éstas tengan menos posibilidades de formación fuera de la jornada laboral, hecho que repercute en otros aspectos como la promoción o la retribución.

Por ello, es importante articular cuestiones relativas a la formación en los convenios colectivos al amparo del Artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

En esta línea, destacamos la regulación de la formación en 4 de los 18 convenios colectivos firmados en el primer semestre de 2012 (2 de Administración Pública, 1 convenio sectorial y 1 de empresa).

En ellos se advierten mejoras del ordenamiento jurídico, como son la disposición de horas anuales retribuidas, permisos para la formación no retribuidos o subvención de la formación por parte de la empresa.

Por su parte, la empresa Aqualia S.A. se compromete a elaborar un Plan de Formación.

Como único apunte, en la mayor parte de estos casos, la formación se orienta a la mejora del desempeño en el puesto de trabajo, sin establecer explícitamente, vinculación alguna con la promoción profesional.

2.4.5 Promoción profesional

A pesar de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, a pesar de su más que significativa presencia en la educación superior, son evidentes sus dificultades a la hora de promocionar. Como ya comentamos en el apartado de acceso al empleo, no solamente encontramos sectores, empresas, etc., masculinizadas o feminizadas, sino que los hombres ocupan mayoritariamente los puestos o categorías profesionales de rango superior, mientras que las mujeres se encuentran, en proporción superior a la que les correspondería, en los puestos de trabajo menos cualificados. Una segregación vertical que se produce incluso en los sectores feminizados. Esto tiene que ver, en gran parte, a que la promoción se produce por libre designación de la empresa, o a que los criterios valorados a la hora de promocionar perjudican a las mujeres (disponibilidad horaria, geográfica, antigüedad...).

9 de los convenios colectivos objeto de estudio contemplan la promoción profesional (4 convenios de sector, 2 de empresa y 2 de Administración Pública).

Tanto el convenio colectivo del Ayuntamiento de Villagonzalo, como el de Industrias Vinícolas, alcoholeras y sus derivados de la provincia de Extremadura velan por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En el primer caso, en el Artículo 13. Promoción profesional, promoción interna y carrera administrativa, se explicitan los distintos tipos de promoción, así como los mecanismos de promoción para cada grupo profesional. Por otra parte, en el Artí-

culo 12. Oferta pública de empleo, que ya vimos en el apartado de contratación, el convenio del Ayuntamiento de Villagonzalo recoge:

1. El Ayuntamiento formulará anualmente su Oferta de Empleo Público, previa negociación con los sindicatos firmantes, reservándose el mayor número de plazas legalmente posible para promoción interna (...).

En este mismo artículo se garantizaban el principio de igualdad, méritos y capacidad, así como la composición mixta de los órganos de selección.

En el caso del convenio colectivo de Industrias Vinícolas, alcoholeras y sus derivados de la provincia de Extremadura se recoge:

Artículo 8.º Promoción y ascenso.

Las vacantes que se produzcan en la plantilla exceptuando la de peón, se cubrirán preferentemente con los trabajadores de la misma, incluidas las trabajadoras en igualdad de condiciones, mediante promoción interna a acordar entre Empresa y representantes de los trabajadores.

Este convenio no recoge los criterios o requisitos necesarios para promocionar, con lo cual no podemos saber si éstos son neutros o, por el contrario, discriminatorios. Sin embargo, es un aspecto positivo que la representación sindical participe en el proceso y, por supuesto, que se destaque la igualdad de oportunidades en relación a la promoción.

En cuanto a la participación sindical en los procesos de promoción, otros 3 convenios (2 de empresa y 1 sectorial) la mencionan, e incluso centran el articulado en materia de promoción en la participación de la representación de los y las trabajadoras, bien mediante acuerdo, bien mediante la creación de una comisión paritaria encargada de proponer y estudiar los ascensos.

Por otra parte, es habitual, que los convenios indiquen, en relación a la promoción interna, que en igualdad de condiciones ascenderá la persona que mayor antigüedad en la empresa tenga, aspecto que, aunque en algunos aspectos suscite críticas, no tiene por qué ser, a priori, un factor de discriminación.

Por último, el convenio de la empresa Deutz Diter S.A, regula el sistema de ascenso a través de distintos mecanismos, como son: la adecuación del personal disponible (promoción interna mediante una prueba e informe de superiores directos/as), aptos sin plaza (personas que, habiendo aprobado un concurso oposición no hayan obtenido una plaza), concurso - oposición y de méritos, libre designación y prioridad de contratación a los hijos de trabajadores en activo.

Desde luego, se trata de un sistema de ascensos muy bien desarrollado en el convenio, sin embargo, como aspectos negativos de cara a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, encontramos:

- Para promocionar por el sistema de concurso – oposición, la persona candidata no puede encontrarse en situación de excedencia. Este aspecto perjudica fundamentalmente a las mujeres, puesto que son las que suelen hacer uso de permisos no retribuidos para el cuidado de hijos, hijas y/o familiares.
- En segundo lugar, la libre designación por parte de la empresa impide, inicialmente, conocer cuáles son las posibilidades de promoción en relación a méritos y capacidades, por lo que podría darse algún tipo de discriminación.
- Por último, no se explicita en el convenio que los hijos o hijas del personal en activo tengan prioridad de contratación en igualdad de condiciones, aunque entendemos que esto es así ya que es como se contempla en el Artículo 42 relativo a la contratación.

2.4.6 Retribuciones

La discriminación salarial o retributiva sigue siendo hoy en día un hecho. Según los datos aportados por el INE de la última Encuesta Anual de Estructura Salarial, *“(...) la ganancia de los hombres (25.479,74 euros) fue mayor que la de las mujeres (19.735.22). El salario promedio anual femenino fue, por tanto, el 77,5% del masculino (...). Así, si tenemos en cuenta la definición comunitaria del indicador estructural Brecha salarial¹² entre mujeres y hombres, que utiliza la ganancia ordinaria por hora trabajada como base de la comparación, la diferencia se situó en el 13,7%”*.

Estos datos dan cuenta no sólo de que las mujeres se encuentran ubicadas en sectores y en puestos peor remunerados, sino que además, dentro de las mismas empresas, las mujeres tienen mayores dificultades de ascenso. E incluso, tal y como expresa Francisca Fernández Prol¹³, *“(...) una vez alcanzados éstos, la retribución percibida es sensiblemente inferior a la generada por un trabajador. Las trabajadoras, por lo tanto, habida cuenta la concurrencia de alguna o de varias de las circunstancias enumeradas, perciben con frecuencia un salario menor al reconocido a sus compañeros varones por la realización de un trabajo idéntico o de «igual valor» (...)”*.

¹² El indicador “Brecha salarial entre mujeres y hombres”, definido por la Oficina de Estadística de la Unión Europea (Eurostat), representa la diferencia entre la ganancia por hora de hombres y de mujeres asalariados, como porcentaje de la ganancia hora de los hombres. Eurostat lo calcula únicamente para los asalariados que trabajan en unidades de 10 y más trabajadores y en la ganancia hora incluye los pagos por horas extraordinarias realizadas pero excluye las gratificaciones extraordinarias.

(más información en: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings).

¹³ Fernández Prol, F. 2008. Igualdad por razón de sexo/género en la retribución y en los beneficios sociales. En Lousada Arochena, J.F. (coord.) *El principio de igualdad en la Negociación Colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 181-214.

Ninguno de los convenios analizados contiene ninguna mención a la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Salvo aquellos, que como ya hemos indicado en otras ocasiones, contienen una cláusula general en la que manifiestan su compromiso con la igualdad y concretamente con aspectos como el acceso al empleo, la promoción, o la igualdad retributiva. Este es el caso del convenio colectivo de SERVEX S.A., el único que en su regulación de la igualdad de trato y oportunidades hace referencia al principio de igualdad retributiva (garantizar el mismo salario para trabajos de igual valor).

Como es de suponer, los 18 convenios objeto de estudio abordan la estructura salarial, dado que suele ser uno de los temas centrales en la Negociación Colectiva.

No se observan discriminaciones directas en la estructura retributiva más allá del lenguaje empleado en las tablas salariales y que ya hemos comentado anteriormente, como es el caso de Aqualia S.A., y el convenio del Colegio de Farmacéuticos de Cáceres, en cuyas tablas salariales se enumeran los puestos de trabajo en masculino salvo la categoría de limpiadora que se expresa en femenino.

Sin embargo, categorías profesionales como personal de limpieza o peón/peona de oficios, habitualmente feminizadas, suelen ser las peor remuneradas, por lo que insistimos de nuevo en que una buena descripción y valoración de los puestos de trabajo nos permitirá cumplir con el principio de igualdad retributiva y por tanto, evitar discriminaciones en materia salarial.

Destacar, como aspecto positivo, que 15 de los 18 convenios contemplan 3 pagas extraordinarias e incluso 4, como es el caso de la Comunidad de Regantes de Embalse Borbollón Rivera de Gata, Aqualia S.A. O bien 2 pagas extraordinarias y 2 medias pagas, como sucede en INPRALSA.

Prácticamente todos los convenios contemplan, dentro de su estructura retributiva, la antigüedad. Éste ha sido un complemento en muchas ocasiones cuestionado en materia de igualdad, ya que las mujeres a menudo cuentan con contratos temporales que las privan de poder disfrutar de dicho complemento. En este sentido, se recomienda evitar que el complemento de antigüedad se perciba por largos periodos de tiempo, quinquenios¹⁴ por ejemplo, y se disfrute cuando se lleve en la empresa dos o tres años (trienios).

En cuanto a las horas extraordinarias, gran parte de los convenios analizados las regulan, aunque ciñéndose a la norma, mientras que el convenio colectivo de

¹⁴ Convenio colectivo de la empresa Deutz Diter S.A. (quinquenios), Comercio general de la provincia de Cáceres (cuatrienios), Comunidad de Regantes de Embalse Borbollón Rivera de Gata y LAINSA (trienios y quinquenios).

SERVEX S.A., así como el de Limpiezas y locales de la provincia de Badajoz, acuerdan suprimir la realización de horas extraordinarias salvo aquellas que sean necesarias para el mantenimiento del servicio en situaciones de urgencia.

En cuanto a los complementos salariales, destacar los siguientes:

- Es habitual que los convenios contemplen complementos salariales asociados al puesto de trabajo, como son la toxicidad, la penosidad o la peligrosidad. Este tipo de complementos suelen asociarse a sectores profesionales masculinizados, por lo que los disfrutaban los hombres en mayor medida. Obviamente, a priori no existe ningún tipo de discriminación, sin embargo, existen determinados sectores feminizados, en los que algunas funciones suponen también cierto riesgo y que sin embargo se ignoran. Este es el caso del convenio colectivo del Comercio general de la provincia de Cáceres, en el que se recoge un complemento por trabajo en cámaras frigoríficas y sin embargo no se contempla un complemento para aquellas personas que trabajan con herramientas cortantes (cuchillos, cortadoras...).
- Este mismo convenio, contempla por otra parte, en su Artículo 20º, una gratificación en función de ventas o beneficios. Se trata de un complemento de una mensualidad como mínimo proporcional al tiempo de trabajo que, si bien computa como tal el tiempo que se esté de baja por enfermedad justificada, permiso retribuido o accidente de trabajo, no se especifica nada acerca de la suspensión por maternidad, lactancia o paternidad.
- Por su parte, en el convenio colectivo de Hispanomoción S.A., establece en su Artículo 22 un plus por incentivos para los trabajadores de cada departamento. Este plus no está recogido en las tablas salariales, por lo que no sabemos en base a qué criterios establecen su cuantía pudiendo detectarse discriminaciones por razón de sexo, si este plus es menor en aquellos departamentos que se encuentren feminizados.
- El ayuntamiento de Villagonzalo establece un complemento específico, que se otorgará teniendo en cuenta criterios como la responsabilidad o la dedicación. Este tipo de complementos tienen un impacto negativo sobre las mujeres puesto que son ellas las que asumen en mayor medida las responsabilidades familiares, viendo limitada su disponibilidad.
- El convenio del Colegio de Farmacéuticos de Cáceres establece un plus personal compuesto por los complementos salariales de antigüedad, trabajo, toxicidad, asistencia, calidad, dirección, etc. *“(...) siendo refundidos en un solo complemento para cada trabajador denominado “complemento personal”, cuyo*

importe será la suma de todos los complementos que con anterioridad a este convenio viniera percibiendo cada trabajador.” El riesgo que se corre con este complemento es no poder desglosar por qué cada persona percibe una cantidad determinada, sobre todo si se trata de un complemento consolidable en el tiempo.

- Por último, destacar el complejo sistema retributivo de la empresa Deutz Diter, que emplea el sistema de incentivos BEDEAUX para establecer las primas, individuales y colectivas de sus trabajadores y trabajadoras. Se trata de un sistema de puntos que premia al trabajador o trabajadora cuando su producción supera la establecida. Desconocemos su funcionamiento concreto, por lo que nos debemos cuestionar si se tiene en cuenta el uso de permisos retribuidos y de qué manera, ya que el acompañamiento a hijos, hijas o familiares con discapacidad a consulta médica, la utilización de días de asuntos propios, el disfrute del permiso de lactancia, etc., son empleados fundamentalmente por las mujeres, aunque tanto trabajadores como trabajadoras tengan los mismos derechos a la hora de conciliar la vida laboral y personal.

2.5 Tiempo de trabajo

Con frecuencia se alude al importante cambio que ha supuesto la incorporación, de las mujeres al mercado laboral. Incorporación que sin embargo se ha realizado sin provocar modificaciones en la tradicional organización del trabajo, que sigue girando en torno a un modelo androcéntrico de los usos del tiempo. En otras palabras, no se compensa la cada vez mayor dedicación de las mujeres al espacio público con un aumento proporcional de la participación masculina en la esfera privada, generándose así una diferencia en relación a los usos del tiempo en la vida de hombres y mujeres.

Para compartir un tiempo de trabajo igualitario es necesario, por un lado, facilitar la conciliación de la vida laboral y personal, es decir, la compatibilización del trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y la disponibilidad de tiempo libre para el desarrollo personal. Y por otro, promover la corresponsabilidad o distribución equilibrada en el ámbito del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, la educación de los y las menores, etc., con el objetivo de alcanzar una situación de igualdad real y efectiva entre ambos sexos.

2.5.1 Jornada laboral

Destacar en este sentido los convenios colectivos de Aqualia S.A. y el del Campo de Extremadura, que recogen, en su artículo dedicado a la igualdad de oportunidades o en el preámbulo respectivamente, la promoción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal.

Por su parte el convenio colectivo de SERVEX S.A., contempla “(...) *que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.*” En este caso, a diferencia de los anteriores, no se parece querer promover la conciliación, sino la no discriminación en los aspectos mencionados.

El convenio colectivo del Ayuntamiento de Villagonzalo, así como el de la empresa Deutz Diter S.A., contemplan:

- El primero, en su Artículo 16. Jornada laboral, flexibilizar la jornada laboral en un máximo de dos horas para aquellas personas que tengan a su cargo personas mayores o dependientes o personas con discapacidad.
- El segundo, en su Artículo 30. Cuadrantes, se les permite a los y las trabajadoras realizar cambios en sus cuadrantes, siempre que no afecte al funcionamiento de la empresa, con el objetivo de garantizar la conciliación.

En contraposición, el Artículo 33. Medidas de flexibilidad interna, del convenio colectivo de la empresa Deutz Diter, señala la posibilidad de hacer cambios en los cuadrantes con el objetivo de “(...) *favorecer una posición competitiva en el mercado* (...)”.

En general, la duración de la jornada establecida en los convenios colectivos que se han firmado en Extremadura en el primer semestre de 2012, es de 39 ó 40 horas semanales, salvo en el convenio colectivo de Limpieza de edificios y locales de Badajoz que se establece una jornada laboral de 37 horas y 45 minutos; y de 35 horas semanales en el convenio del Ayuntamiento de Sierra de Fuentes, en el de SERVEX y en el del Colegio Oficial de Farmacéuticos de Cáceres.

Otra de las cuestiones que se contemplan en los convenios es la distribución de la jornada. En nuestro caso, el convenio de la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano Rosarito y el del Ayuntamiento de Sierra de Fuentes, establecen como sistema de trabajo la jornada continua, organización que favorece la conciliación de la vida laboral y personal.

En segundo lugar, tenemos un grupo de convenios (4 de empresa y 1 de Administración Pública) en los que se establecen distintos tipos de jornadas en función de los servicios que presta la empresa, así, se distinguen la jornada continua, partida o a turnos.

Por su parte, el convenio colectivo del Campo de Extremadura, el de Aqualia S.A. y el del Colegio de Farmacéuticos de Cáceres, establecen la jornada continua, o bien un horario especial, durante los meses de verano.

El resto de convenios no especifica la distribución de la jornada, aunque se contempla la elaboración del calendario laboral.

Si bien la distribución de la jornada, o la organización del tiempo de trabajo, se explicita ser facultad de la empresa, en el caso del convenio de la Comunidad de Regantes de Embalse Borbollón y Rivera de Gata o en el del Campo de Extremadura, el horario de trabajo se establecerá de común acuerdo entre las y los trabajadores y la empresa.

No favorecen la conciliación por su parte los Artículos 14 y 15 del convenio de Alimentación de la provincia de Badajoz, en los que se permite la apertura de los comercios durante 3 festivos al año y durante los días laborables afectados por las fiestas locales respectivamente.

Por último, tan sólo dos convenios hacen referencia a la reducción de jornada por motivos de conciliación, concretamente, por el cuidado de hijos/as, familiares o lactancia, como veremos en el apartado 2.5.3.

2.5.2 Permisos retribuidos

Podríamos decir que este es el apartado en el que es más habitual encontrar mejoras de la legislación vigente.

Tras el análisis de los convenios además, no podemos establecer diferencias significativas en función del ámbito del convenio, exceptuando la regulación de los convenios para el personal de los Ayuntamientos, que en ocasiones se rigen por el Estatuto Básico del Empleado Público, con las mejoras que comporta.

De esta forma, los convenios colectivos analizados contemplan los derechos que detallamos a continuación.

Permisos por nacimiento hijo o hijas, fallecimiento, hospitalización de familiares.

- Por nacimiento de hijos o hijas se contemplan desde 3 días en algunos casos hasta 6 (convenio colectivo del Comercio de la provincia de Cáceres). Este derecho en ocasiones se ve ampliado hasta en 5 días cuando se tiene que realizar un desplazamiento, como es el caso del convenio colectivo de la Comunidad de regantes Canal de Badajoz – Canal de Montijo y del convenio de Hispanomoción S.A.
- El convenio para el personal laboral del Ayuntamiento de Villagonzalo, de Aqualia S.A. y de la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano Rosarito añaden la posibilidad de disfrutar de 5 días, 2 horas al día o bien 1 hora al día, respectivamente, en caso de nacimiento prematuro o de nacimientos con complicaciones.
- En el caso del convenio colectivo de la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano Rosarito encontramos un error en la redacción del Artículo 20. 8. relativo a permisos y licencias, que aparece redactado de la siguiente manera:

8. En los casos de nacimientos 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 trabajo.

Como vemos, en la última línea señalan la disminución proporcional del trabajo en caso de reducir la jornada, cuando debería reducirse el salario, puesto que la reducción del trabajo está implícita en la reducción de jornada.

- El convenio colectivo de la empresa Deutz Diter S.A., contempla además 1 día por nacimiento de nietos o nietas.

- En cuanto a los casos de adopción o acogimiento, los convenios colectivos del Comercio de alimentación de la provincia de Badajoz, así como el del Ayuntamiento de Sierra de Fuentes, contemplan el disfrute de 5 y 3 días respectivamente.
- No son pocos los convenios que mejoran la normativa vigente para los casos de enfermedad o fallecimiento de familiares, siendo su regulación variable, por una parte al otorgar permisos diferentes si se trata de fallecimiento o de enfermedad, y por otra, al contemplar el grado de consanguinidad¹⁵. De esta forma:
 - Los permisos por enfermedad de parientes de primer grado van desde 2 días (con un máximo de 6 días más si el trabajador o trabajadora tiene que desplazarse fuera de la localidad) hasta 10¹⁶ días.

El convenio colectivo del Ayuntamiento de Villagonzalo por su parte, que contempla el disfrute de 4 días más dos por desplazamiento, regula también la posibilidad de ampliar este permiso hasta 15 días en los siguientes términos:

“(...) Con carácter excepcional, este permiso podrá ampliarse quince días más en caso de enfermedad o accidente muy graves de familiares en primer grado de consanguinidad, cónyuge o pareja de hecho cuando se requiera una atención que no puedan prestar otras personas o instituciones y siempre que el trabajador haya agotado el número de días de permiso por asuntos particulares.”

 - Por fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad se regulan hasta 5 días de permiso retribuidos, como es en el caso del convenio de Alimentación de la provincia de Badajoz, que además incluye como pariente de primer grado a los o las hermanas.
 - En cuanto a los permisos por enfermedad de parientes de segundo grado los días retribuidos van desde 2 hasta 10¹⁷.

¹⁵ Los grados de consanguinidad que habitualmente se establecen en los convenios colectivos son los siguientes:

- Primer grado: padre – madre, suegro – suegra, hijos e hijas, yernos y nueras.
- Segundo grado: abuelos/as, hermanos/as, cuñados/as, nietos/as.
- Tercer grado: bisabuelos/as, tíos/as, sobrinos/as, biznietos/as.
- Cuarto grado: primos/as.

¹⁶ Convenio colectivo de la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano Rosarito.

¹⁷ Ídem.

- Por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad los días de permiso retribuidos se encuentran entre 2 y 4. En el caso del convenio colectivo de Hispanomoción S.A. por ejemplo, se podrá disponer de 4 días más 5 por desplazamiento.
- En el caso de enfermedad o fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad, los convenios recogen 1 ó 2 días de permiso retribuido, con un máximo de 2 días por desplazamiento.
- Por último, el convenio colectivo de Pompas fúnebres de la provincia de Badajoz, contempla 1 día de permiso, más uno si es necesario desplazamiento, por enfermedad o fallecimiento de parientes de cuarto grado de consanguinidad.
- Otro de los aspectos que regulan algunos convenios tiene que ver con los días de permiso retribuido en caso de intervención de familiares con hospitalización, que van desde 2 días hasta 5 en el caso del convenio colectivo del Comercio de alimentación de la provincia de Badajoz.

Permisos para asistir a consultas médicas.

7 convenios colectivos hacen referencia a la posibilidad de disponer del tiempo necesario para acudir a consulta médica. En este sentido, el convenio colectivo de IN-PRALSA limita la este permiso a 8 horas cuando se trata de visitas de atención primaria.

Por otra parte, los convenios colectivos del Comercio de la provincia de Cáceres, del Ayuntamiento de Villagonzalo y de SERVEX S.A., recogen la posibilidad de disponer del tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, según lo establecido en el Artículo 37 del Estatuto de los trabajadores.

Igualmente, el convenio colectivo de Alimentación de la provincia de Badajoz regula en su Artículo 35. Conciliación de la vida familiar y laboral, el derecho de la mujer embarazada a asistir a técnicas de preparación al parto.

Con respecto al acompañamiento a consulta médica de hijos o hijas, 7 convenios colectivos facilitan esta posibilidad:

¹⁸ Convenio colectivo de Limpieza de edificios y locales de la provincia de Badajoz, convenio colectivo del Ayuntamiento de Sierra de Fuentes.

¹⁹ Convenio colectivo de Pompas fúnebres de la provincia de Badajoz.

²⁰ Convenio colectivo del Ayuntamiento de Villagonzalo

- 2 convenios regulan la disponibilidad de acompañar a las y los hijos menores¹⁸ por el tiempo indispensable, un convenio a hijos o hijas menores de 16¹⁹ años y otro a los y las menores de 14²⁰.
- Por su parte, el convenio colectivo de SERVEX S.A., contempla el acompañamiento a hijos o hijas menores o con minusvalía un máximo de 7 días al año.
- El convenio colectivo de la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano Rosarito por su parte contempla la posibilidad de acompañar a consulta médica a familiares de primer y segundo grado de afinidad o consanguinidad. Mientras que el convenio de la empresa Deutz Diter S.A. regula este mismo permiso para familiares de primer grado d afinidad.
- El convenio colectivo de Industrias vinícolas, alcoholeras y sus derivados de Extremadura contempla *“Los trabajadores tendrán permiso para acompañar a sus hijos a consulta médica para recibir asistencia sanitaria. Dicho permiso no será retribuido, excepto cuando ambos cónyuges trabajen en la misma empresa, en cuyo caso, uno de ellos tendrá permiso retribuido por dicha causa, (...)”*.
- Por último el convenio colectivo del Ayuntamiento de Sierra de Fuentes contempla también la posibilidad de acompañar a consulta médica por el tiempo necesario a familiares mayores de 60 años con enfermedad grave o discapacidad.

Permiso de lactancia.

El disfrute del permiso de lactancia se regula en 8 convenios colectivos. De los cuales 5 de ellos (2 sectoriales y 3 de empresa) se limitan a citar o transcribir la normativa legal vigente.

Los convenios colectivos del personal laboral de la Administración Pública se rigen, en este caso, por el Estatuto Básico del Empleado Público, que incrementa el disfrute del permiso de lactancia hasta los doce meses del bebé. Esta mejora la encontramos también en el convenio colectivo de SERVEX S.A.

Tan sólo el convenio de Industrias vinícolas, alcoholeras y sus derivados de Extremadura regula la posibilidad de acumular la lactancia en 14 jornadas completas.

Otros permisos.

Otras mejoras de la legislación vigente las encontramos en el incremento de días por matrimonio, para asistir al matrimonio de familiares, a bautizos, comuniones o por el nacimiento de nietos y nietas.

Es habitual también encontrar en los convenios colectivos mejoras respecto a los días por traslado de domicilio²¹ y asuntos propios²².

En este sentido, el convenio colectivo del Colegio de Farmacéuticos de Cáceres regula la posibilidad de disfrutar de 10 días de permiso no retribuido para aquellas personas que tengan en la empresa una antigüedad de 2 años.

Destacar por otra parte el convenio colectivo del Ayuntamiento de Villagonzalo, que establece la posibilidad, para los y las trabajadoras que tengan a su cargo algún hijo o hija con discapacidad, de ausentarse por el tiempo necesario a las reuniones de coordinación de su centro educativo, de integración o de educación especial.

Por último, el convenio colectivo del Ayuntamiento de Sierra de Fuentes contempla 3 días de permiso no retribuido en caso de Interrupción Voluntaria del Embarazo y 5 días, ampliables el colectivo del Ayuntamiento de Villagonzalo.

Parejas de hecho.

7 convenios colectivos (2 sectoriales, 1 de Administración Pública y 4 de empresa) regulan los permisos anteriormente analizados no sólo en caso de matrimonio, sino también en situaciones de pareja de hecho.

El convenio colectivo de Industrias vinícolas, alcoholeras y sus derivados de Extremadura por su parte, puntualiza que estos permisos se extienden a los matrimonios de personas del mismo sexo. Este aspecto, si bien manifiesta el compromiso de la empresa con los derechos de las personas homosexuales, no supone avance ninguno respecto a la legislación vigente.

2.5.3 Suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento y reducciones de jornada.

Tan sólo 2 convenios incluyen en su articulado mención a esta materia.

El convenio colectivo del Ayuntamiento de Villagonzalo se rige, a la hora de regular la suspensión del contrato por maternidad, por el Artículo 48.4. del Estatuto de los trabajadores. Al que le añade el siguiente párrafo:

²¹ Convenio colectivo de Limpieza de edificios y locales de la provincia de Badajoz (4 días), Convenio colectivo del Campo de Extremadura (3 días), Convenio colectivo del Ayuntamiento de Villagonzalo (2 días más otros dos en caso de suponer desplazamiento), Convenio colectivo de la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano Rosarito (2 días), Convenio colectivo de SERVEX S.A. (2 días), Convenio colectivo de la empresa Deutz Diter S.A. (2 días)

²² Convenio colectivo de Limpieza de edificios y locales de la provincia de Badajoz (3 días), convenio colectivo del Comercio de la provincia de Cáceres (2 días), Convenio colectivo del Campo de Extremadura (1 día), Convenio colectivo del Ayuntamiento de Villagonzalo (8 días), Convenio colectivo de SERVEX S.A. (4 días), Convenio colectivo de LAINSA (5 días), convenio colectivo de INPRALSA (8 horas).

“(...) La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. (...)”

“Durante el periodo en que se esté disfrutando del permiso por maternidad a tiempo parcial, los trabajadores no podrán verse obligados a realizar servicios extraordinarios que impliquen la ampliación de la jornada laboral, a excepción de los estrictamente necesarios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.”

Este convenio a su vez contempla el permiso por paternidad de 15 días.

El otro convenio que regula esta materia es el convenio colectivo de la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano Rosarito, que en su Artículo 20 referente a permisos y licencias retribuidas se ciñe al Estatuto de los Trabajadores en cuanto a la reducción de jornada por la guarda legal de algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida. Y al Artículo 48 en lo que respecta a la suspensión del contrato en los casos de adopción o acogimiento.

Este mismo convenio por su parte, contempla la suspensión del contrato por paternidad en los términos previstos por el Estatuto de los trabajadores en su Artículo 48.bis.

2.5.4 Vacaciones

Las vacaciones son también uno de los aspectos que la negociación colectiva suele mejorar, de hecho, gran parte de los convenios colectivos (2 sectoriales, 2 de administración Pública y 7 de empresa) mejora lo regulado en el Estatuto de los trabajadores.

Estas mejoras van desde los 31 días naturales hasta los 50²³, o bien desde los 22 días laborables a los 26²⁴.

Es interesante destacar la mejora que regula el convenio colectivo de la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano Rosarito con el objetivo de promover la conciliación de los y las trabajadoras:

²³ Convenio colectivo de la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano Rosarito.

²⁴ Convenio colectivo del Colegio de Farmacéuticos de Cáceres.

“Atendiendo a los criterios de conciliación familiar y teniendo en cuenta el estado de desarrollo de la campaña de riegos, la empresa puede poner a disposición de su personal Oficial 1º Acequero las fechas comprendidas entre el 15 y 30 de junio y el 1 y 15 de septiembre, para que dos de estos trabajadores por cada anualidad puedan disfrutar de esta convivencia familiar.”

Por su parte, el convenio colectivo de Alimentación de la provincia de Badajoz regula en su Artículo 35. Conciliación de la vida familiar y laboral el derecho de la mujer embarazada a priorizar su turno vacacional en la confección del calendario laboral.

Por último, 6 convenios colectivos (3 sectoriales, 1 de Administración Pública y 2 de empresa) explicitan lo regulado en el Estatuto de los trabajadores cuanto al disfrute de las vacaciones en un periodo distinto al establecido como consecuencia de la incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural.

2.5.5 Excedencias

5 convenios colectivos (2 sectoriales y 3 de empresa) hacen referencia a las excedencias voluntarias remitiéndose al Estatuto de los trabajadores.

Llama la atención el convenio colectivo de Limpieza de edificios y locales de la provincia de Badajoz, que establece una excedencia voluntaria no inferior a 6 meses, lo cual contrasta con la norma que establece las excedencias voluntarias en un mínimo de 4 meses. Lo mismo sucede con el convenio colectivo de la Comunidad de Regantes de Badajoz - Canal de Montijo que establece la duración mínima de esta excedencia en 2 años.

Respecto a las excedencias por cuidado de hijos o hijas los convenios que las regulan se ciñen a lo contemplado en el Estatuto de los trabajadores y en la ley de Igualdad, según se puntualiza en el convenio colectivo de la empresa Deutz Diter S.A.

De nuevo en el convenio colectivo de Limpieza de edificios y locales de la provincia de Badajoz encontramos una irregularidad, al establecer para la excedencia por cuidado de familiares una duración máxima de un año.

Como aspecto positivo, el convenio colectivo de SERVEX S.A. regula en su Artículo 15. Excedencias:

“Cuando el trabajador que disfrute de una excedencia haya finalizado esta, podrá reincorporarse a su puesto de trabajo cuando así lo solicite a la empresa con al menos un mes de antelación.”

Entendemos que la empresa conserva al trabajador o trabajadora su puesto de trabajo independientemente de la duración de la excedencia.

2.6 Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Pese a las indicaciones de la Ley de Igualdad, que en su Artículo 48 establece la obligatoriedad de las empresas de contar con medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, tan sólo 9 de los 18 convenios analizados (5 sectoriales y 4 de empresa) contemplan el acoso.

Tan sólo el convenio colectivo de Limpieza de edificios y locales de la provincia de Badajoz contiene un artículo dedicado a esta materia.

Artículo 28 bis. Acoso sexual y por razón de sexo.

Constituye acoso sexual y por razón de sexo cualquier comportamiento verbal o físico, realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se considerará acto de discriminación.

Cuando se habla de acoso sexual en el trabajo se está tratando de una conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito laboral, indeseada, irrazonable y ofensiva para la víctima que es sujeto de ella.

El acoso sexual en el trabajo, provoca la violación de los siguientes derechos:

- *A la intimidad.*
- *Al respeto de la dignidad personal.*
- *A la no discriminación por razón de sexo.*
- *A la seguridad, la salud y la integridad física y moral.*

Sin embargo, la redacción no es del todo correcta, ya que no hace una adecuada distinción entre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Por otra parte, y sin restar importancia a este artículo, que desde luego la tiene, el convenio carece de una propuesta de protocolo de actuación o de medidas que prevengan y erradiquen posibles situaciones de acoso.

Por su parte, el convenio colectivo del Comercio de alimentación de la provincia de Badajoz, contempla el acoso sexual dentro del Artículo 3. Ámbito personal y funcional, en el que declara *su intención de garantizar la igualdad de oportunidades poniendo especial atención a un ambiente laboral exento de acoso sexual*. En este caso, tampoco se articulan medidas para conseguirlo ni el compromiso de elaborar un protocolo de actuación.

Los 7 convenios restantes contemplan el acoso sexual como falta grave o muy grave:

- En la mayor parte de los convenios se contempla como falta muy grave.
- El convenio de Pompas fúnebres de la provincia de Badajoz establece como falta grave el acoso sexual y como falta muy grave el acoso sexual reiterado o cuando lo haya cometido un responsable hacia personal subordinado.
- Curiosamente, el Ayuntamiento de Villagonzalo considera el acoso sexual como falta leve, grave y muy grave, lo cual suponemos es un error.

2.7 Violencia de género

Tan sólo 5 convenios contemplan la violencia de género dentro de su articulado. Se trata de 4 convenios sectoriales y 1 de Administración Pública.

Curiosamente en ningún caso se cuenta con un artículo propio, sino que se asocia al acoso sexual y por razón de sexo, a la salud laboral, a la maternidad y la conciliación y a los permisos, o bien se recoge en el preámbulo como declaración general.

Empezando por el último supuesto, el convenio colectivo del Campo de Extremadura contempla en su preámbulo la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en el sector agropecuario, poniendo especial atención en las mujeres que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, particularmente en las mujeres víctimas de violencia de género.

En segundo lugar, el convenio colectivo de Limpieza de edificios y locales de la provincia de Badajoz articula la protección de la trabajadora víctima de violencia de género en su artículo 28. bis. Acoso sexual y acoso por razón de sexo, en el que se transcribe el punto 3.bis del artículo 40 del Estatuto de los trabajadores referente a la movilidad geográfica.

El convenio colectivo del Comercio de alimentación de la provincia de Badajoz por su parte, hace referencia a la violencia de género en su Artículo 20 salud laboral, en el que, haciendo alusión a la Ley Orgánica 172004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, regula, la reducción de jornada de la trabajadora víctima de violencia de género, tal y como se recoge en el Artículo 37.7. del Estatuto de los trabajadores. Sin embargo, como mejora, añade que será ella la que determine la cuantía de la reducción, así como la elección del horario de trabajo.

Por otra parte, se limita de nuevo a la normativa vigente en lo que concierne al cambio de centro de trabajo.

En tercer lugar, el convenio colectivo del Comercio general de la provincia de Cáceres, contempla aborda este tema en s Artículo 11. Maternidad y conciliación de la vida familiar, donde se limita a transcribir, de nuevo, parte del artículo 40.3.bis del Estatuto de los trabajadores referente a la movilidad geográfica. En este caso sin embargo, el modo de disfrute de la reducción de jornada se establecerá a través del acuerdo con la empresa.

Por último, el convenio colectivo del Ayuntamiento de Villagonzalo contempla, en su Artículo 33. Permisos, por una parte, que se considerarán faltas justificadas las ausencias de las trabajadoras víctimas de violencia de género en los términos

que determinen los Servicios Sociales de Atención o los Servicios de Salud, tal y como se contempla en el Artículo 52.d. Extinción del contrato por causas objetivas, del Estatuto de los Trabajadores.

Y por otra, la posibilidad de reducir la jornada siguiendo lo establecido en el Artículo 37.7. del Estatuto de los trabajadores. En este caso no apuntan cómo podrá la trabajadora hacer uso de este permiso, por lo que se entiende, se estará dispuesto a lo que recoja la norma.

2.8 Planes de Igualdad y participación en comisiones de igualdad

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, asigna a la negociación colectiva la capacidad para establecer medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, de manera que el contenido de las mismas se acuerda entre las partes negociadoras. Si bien no todas las empresas tienen la obligación de elaborar un Plan de Igualdad, las propuestas sindicales en la elaboración de las plataformas reivindicativas de los convenios colectivos deberían contemplar, entre sus acciones, la negociación de medidas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y a velar por su cumplimiento.

Sin embargo, tan sólo el convenio colectivo de Limpieza de edificios y locales de la provincia de Badajoz hace referencia a los Planes de Igualdad.

Éste contempla, en su Artículo 32.bis., que las empresas que están obligadas a elaborar e implementar un Plan de Igualdad, de conformidad con lo establecido en la Ley de Igualdad, deberán hacerlo en un plazo de cuatro meses desde la publicación del convenio. Para su elaboración, deberá “*ser oída*” la representación de los y las trabajadoras de la empresa. Matizar, en cuanto a la participación de la representación sindical, que las empresas tienen el deber de negociar con ella, lo cual difiere de la expresión que se recoge en el texto.

Por otra parte, el convenio colectivo de Aqualia S.A., si bien recoge en el índice un capítulo dedicado al Plan de Igualdad, en el desarrollo del texto encontramos que en realidad se trata de un error, puesto que el capítulo en cuestión trata de la igualdad y el Artículo que contiene no es acerca de los planes de igualdad sino de la igualdad de trato y oportunidades, no recogiendo nada acerca de planes.

Tampoco encontramos ninguna referencia al papel que juega la representación sindical en la vigilancia y control del cumplimiento de la igualdad efectiva en la empresa.

2.9 Salud laboral

En lo que respecta a igualdad, los convenios firmados durante el primer semestre de 2012 contemplan fundamentalmente lo que tiene que ver con los riesgos durante el embarazo y la protección de la maternidad, aunque no se destacan medidas que superen la legislación vigente, sino que se trata de artículos que o bien reproducen el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales o bien indican regularse según lo dispuesto en dicha Ley, así como en la Ley de Igualdad.

Los convenios que cuentan con esta regulación son 7 (1 sectorial, 1 de Administración Pública y 5 de empresa.).

Sin embargo, encontramos algunas medidas interesantes:

- El convenio colectivo de Limpieza de edificios y locales de la provincia de Badajoz contempla en su Artículo 14. facilitarle a las mujeres embarazadas ropa de trabajo adecuada a su estado de gestación.
- El convenio colectivo de Industrias vinícolas, alcoholeras y sus derivados, ofrecen un reconocimiento ginecológico a las y los trabajadores que puedan estar interesados.
- El convenio colectivo del Ayuntamiento de Villagonzalo contempla la protección de las mujeres embarazadas en distintos artículos. Por una parte, recoge, en el Artículo 32. Licencias, la adaptación de las condiciones, del turno de trabajo e incluso el cambio temporal de funciones, con el objetivo de garantizar la protección de la madre y el feto durante el embarazo. Por otra parte, en el Artículo 37. Garantías, vuelve a incidir sobre el aspecto anterior al facilitar que las mujeres embarazadas realicen tareas que no supongan un riesgo para su salud. En el Artículo 41. Servicios auxiliares, se recoge el derecho de realizar tareas diferentes a las habituales si éstas son perjudiciales para su estado. Y por último, en el Artículo 43. Salud laboral, se garantiza el derecho de la mujer embarazada a tener una revisión médica que dictamine si las funciones o tareas que desempeña suponen algún riesgo en su estado de gestación. Como vemos, este articulado es reiterativo y no supone mejoras respecto a la legislación vigente.
- La disposición adicional cuarta, del convenio colectivo de la Comunidad de Regantes de Badajoz – Canal de Montijo, recoge la adopción de medidas, por parte de la empresa, para evitar la exposición a riesgos de la mujer em-

barazada, parto reciente o lactancia, en función de lo que certifiquen los servicios de salud que asistan a la trabajadora.

- El convenio colectivo de SERVEX S.A. regula, en su Artículo 14. Seguridad y salud y régimen asistencial, la protección de la mujer embarazada según lo dispuesto en la ley, así como la disposición de vestuarios separados para mujeres y para hombres.
- El Artículo 17. Seguridad e higiene del convenio colectivo del Colegio de Farmacéuticos de Cáceres exime a las trabajadoras de realizar trabajos continuados en fotocopidora.
- Finalmente, el Artículo 24. Protección durante el embarazo y la lactancia natural regulado en el convenio colectivo de la empresa Deutz Diter S.A. se remite al artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como a la Ley de Igualdad.

2.10 Mejoras sociales

Analizando los convenios colectivos objeto de estudio, hemos encontrado una serie de medidas, en su mayor parte mejoras sociales, que dada su vinculación con la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, conviene resaltar.

El convenio colectivo de Pompas fúnebres de la provincia de Badajoz por ejemplo, en su Artículo 31, establece una ayuda económica mensual para aquellos trabajadores o trabajadoras que tengan a su cargo hijos o hijas con algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.

Por su parte, el convenio colectivo del Ayuntamiento de Villagonzalo regula, a través del Artículo 38, una serie de compensaciones o ayudas económico-sociales, destacamos:

- Ayuda económica por *cursar estudios en centros públicos, desde la educación infantil hasta la enseñanza universitaria, para la compra de libros de texto, material escolar, o pago de matrícula, y previa presentación de factura original*. Esta ayuda será variará en función de las retribuciones del personal, percibiendo mayor cantidad el personal con menor retribución.
- Ayuda para la adquisición o implantación de prótesis (oculares, dentales, auditivas u otras). Al igual que en el caso anterior el apoyo económico será mayor a menor retribución del grupo profesional al que se pertenezca. De esta ayuda y la anterior podrán beneficiarse tanto el personal laboral del Ayuntamiento como sus hijos o hijas (siempre y cuando no perciban ingresos).
- Subvención del 20% del coste de cualquier método útil para dejar de fumar.
- Creación de una bolsa anual para ayudas sociales por importe de dos mil (2.000) euros.

El convenio colectivo Aqualia S.A., así como el de INPRALSA contemplan en su articulado la percepción de una cantidad en concepto de ayuda escolar, así como ayudas para la adquisición de material escolar.

En esta línea, el convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Sierra de Fuentes, reduce las tasas de guardería en un 50% para sus trabajadores y trabajadoras.

El convenio colectivo de la empresa Deutz Diter S.A. contiene un artículo en el que se establece un Fondo de Asistencia Social y Becas, en el que se indica la cantidad económica asignada a dicho fondo pero no el procedimiento y requisitos necesarios en la asignación de las becas.

Por otra parte, este mismo convenio concede una gratificación a los y las trabajadoras que contraigan matrimonio durante la vigencia del convenio (premio de nupcialidad).

Encontramos también entre los convenios analizados, aquellos que regulan la posibilidad de solicitar un préstamo a la empresa. Éste es el caso del convenio colectivo de LAINSA, así como el de Hispanomción S.A.

De éste último convenio, destacar el Artículo 8. Desarrollo Social Sostenible en el que se recoge:

(...) es imprescindible tener en cuenta el elemento humano como parte fundamental integrante de la misma (la empresa). Por ello, se hace preciso compatibilizar el desarrollo económico de la Empresa con los derechos y aspiraciones del entorno, tanto en los aspectos medioambientales como en los puramente sociales.

Sin perjuicio de lo pactado en el presente Convenio Colectivo y de los demás acuerdos y prácticas existentes, es intención de los firmantes analizar y, en su caso, concluir, durante la vigencia del mismo, acuerdos en materias de desarrollo socialmente sostenible, en la medida en que la organización de la Empresa posibilite tales instrumentos de integración laboral y social. (...).

Ambas partes, asimismo, declaran la vigencia de los valores y normas de comportamiento contenidos en el Acuerdo Marco Mundial y en el Código Ético del Grupo. Los firmantes, en el ámbito de sus respectivas responsabilidades, se proponen ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones en el marco del respeto a los precitados valores.

Pese a no nombrar directamente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dicen asumir el Acuerdo Marco Mundial²⁵, en cuyo capítulo II se aboga por la eliminación de la discriminación en materia de empleo y de ejercicio de una profesión y promoción de la diversidad:

“PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a no realizar ninguna discriminación, tanto en la contratación como en la evolución profesional de sus empleados, basada en el origen, el sexo, las costumbres, la orientación sexual, la edad, la situación familiar, el embarazo o la ma-

²⁵ Acuerdo Marco Mundial sobre la Responsabilidad Social de PSA Peugeot Citroën. (versión digital disponible en: http://www.imfmetal.org/files/10052511451779/Avenant_ACM_5_mai_2010_ES.pdf)

ternidad, las características genéticas, la pertenencia -o no-, real o supuesta, a una etnia, nación o raza, las opiniones políticas, las actividades sindicales o mutualistas, las convicciones religiosas, la apariencia física, el apellido, el estado de salud o la minusvalía. (Convenio de la OIT nº 111).

PSA PEUGEOT CITROËN aspira a aplicar y promover, más allá de las reglas legales, las mejores prácticas y a luchar contra el racismo, el sexismo, la xenofobia y la homofobia y, en general, contra la intolerancia respecto a las diferencias, y a garantizar el respeto de la vida privada. (...)."

Quizá se pueda entender este artículo como una declaración del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que, por lo tanto, debería estar reflejado en el apartado 2.2. de este trabajo. Sin embargo, dado que se trata de un artículo mucho más amplio que no explicita su compromiso con la igualdad, sino que éste ha de conocerse tras la consulta de otro documento relativo a la responsabilidad social, nos parece más conveniente ubicarlo como mejora social.

3. ANALISIS DE RESULTADOS

En líneas generales se percibe la total ausencia de transversalidad de género en los convenios colectivos firmados durante el primer semestre del 2012. La perspectiva de género no está presente en los contenidos de los convenios analizados; su aparición se limita al desarrollo de alguna cláusula general que, como ya hemos comentado, tiene más de simbólico que de compromiso efectivo con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. No obstante, su incorporación permite visibilizar cierto compromiso de los agentes sociales y económicos con la igualdad de género. Esta ausencia de medidas concretas dificulta por tanto la consecución de la igualdad efectiva pretendida en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad entre mujeres y hombres.

Es interesante destacar, en este sentido, la importancia de la ubicación de los contenidos de igualdad entre mujeres y hombres en los convenios colectivos. ¿Dónde se contemplan las materias que promueven la igualdad? ¿Cuentan con un capítulo o articulado propio o bien están integradas transversalmente en el desarrollo del texto?

El análisis de los 18 convenios colectivos firmados durante este primer semestre indica una considerable desorganización en materia de igualdad, ya que la escasa regulación que encontramos se ubica dentro del convenio de la forma más variopinta. Por ejemplo, hemos encontrado la regulación de la protección de las mujeres víctimas de violencia de género dentro de un artículo de maternidad y conciliación, otro artículo que aglutina los permisos por lactancia, adopción y el desempeño de cargos públicos o la protección de la salud laboral de la trabajadora embarazada dentro del artículo de conciliación.

En lo que respecta al **lenguaje**, es llamativa la escasa utilización de un lenguaje inclusivo en los convenios colectivos. Medida que no supone coste ninguno y que conforma uno de los pilares básicos en la lucha contra la discriminación.

Este aspecto se relaciona, entre otros, con el **acceso al puesto** de trabajo. Puede parecer una banalidad, sin embargo, el empleo de un lenguaje

no inclusivo en las ofertas de trabajo, así como en la clasificación profesional, dificulta la ruptura de la segregación ocupacional existente al condicionar los procesos de selección y promoción profesional.

Podemos concluir, en lo que respecta al acceso al empleo, que la presencia de la igualdad en las normas que lo regulan es prácticamente inexistente. Suele contemplarse cuando se cuenta con una cláusula general en la que la empresa manifiesta el compromiso con la igualdad, sin embargo, los pocos convenios que tratan de regular el acceso al empleo no hacen mención a ella.

Por otra parte, hemos visto que no es habitual encontrar criterios claros y objetivos que permitan identificar la idoneidad de la persona seleccionada para el puesto de trabajo, dejando en manos de la empresa los procesos de selección, lo cual dificulta la demostración de posibles situaciones de discriminación por razón de sexo.

Evitar procesos de selección discriminatorios implica, por tanto, contar con una exhaustiva descripción de los puestos de trabajo, en la que se expliciten los requisitos necesarios para su adecuado desempeño (formación, habilidades, competencias...) evitando en la medida de lo posible la libre disposición por parte de la empresa.

Respecto a la **contratación**, hemos visto que se trata de un tema muy abordado en los convenios colectivos en Extremadura, pese a que son muy escasos aquellos que hacen referencia expresa a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por otra parte, la estabilidad en el empleo es abordada por varios convenios colectivos que, sin hacer mejoras significativas de la legislación vigente, regulan el compromiso de convertir los contratos temporales en indefinidos.

La estabilidad en el empleo no es una cuestión baladí cuando hablamos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ya que, como sabemos, el empleo femenino se caracteriza, entre otros aspectos, por la parcialidad y la temporalidad.

En este sentido, dado que las mujeres son las destinatarias principales del contrato a tiempo parcial, toda regulación que se haga de este tipo o modalidad de contratación va a incidir en las trabajadoras. En este sentido y como aspecto positivo, señalar que parte de los convenios colectivos objeto de análisis tratan de regular la contratación a tiempo parcial, fundamentalmente en lo que respecta a la realización de horas extraordinarias.

En cuanto a la **formación**, el análisis de los convenios objeto de estudio siendo bastante favorable, se orienta fundamentalmente a la mejora en el puesto de trabajo y no tanto a la promoción. Por ello, siendo la formación es un elemento clave para acabar con la segregación ocupacional no aparece en los convenios como elemento sustancial para eliminar la discriminación laboral.

En cuanto a la **promoción**, hemos visto que tan sólo alguno de los convenios analizados la regulan. Al igual que en el caso del acceso al empleo, con el objetivo

de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en los ascensos, deberíamos apostar por reducir la libre disposición de la empresa estableciendo criterios objetivos libres de discriminación por razón de sexo.

Para ello, es un aspecto positivo que la representación sindical participe en el proceso como hemos visto en algunos de los convenios analizados bien mediante acuerdo entre la parte empresarial y sindical, bien mediante la creación de una comisión paritaria encargada de proponer y estudiar los ascensos y, por supuesto, que se destaque la igualdad de oportunidades en relación a la promoción.

Respecto a las **retribuciones**, veíamos que tan sólo un convenio hace referencia al principio de igualdad retributiva. Sin embargo, para que este postulado no quede reducido a una mera declaración de intenciones, es necesario contar con una buena descripción de los puestos de trabajo, que permita otorgarle a cada uno su valor correspondiente, reduciendo posibles discriminaciones salariales en aquellos puestos o categorías feminizadas.

Por otra parte, no es habitual encontrar convenios en los que se haga referencia al sistema de cómputo de las percepciones salariales durante los períodos en los que el trabajador o trabajadora se encuentra en suspensión por maternidad, paternidad, o en excedencia para el cuidado. El cómputo de estos períodos como tiempo efectivo de trabajo, es una buena herramienta en la eliminación de la actual brecha salarial existente y en el fomento de la corresponsabilidad.

En este sentido, es importante asegurar una clara regulación de los complementos salariales que establezca los criterios por los que se adjudican, poniendo especial atención en la concesión de estos complementos en el caso de las contrataciones a tiempo parcial o en las contrataciones del personal fijo-discontinuo.

En cuanto al **tiempo de trabajo**, no es necesario decir que el actual funcionamiento de las relaciones laborales está basado en una organización androcéntrica del tiempo de trabajo, que entra en cuestionamiento tras la incorporación de las mujeres al mismo. Sin restarle valor a la negociación de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, éstas son fruto, en muchas ocasiones, de la casualidad, y no tanto de un mecanismo de lucha contra la discriminación laboral en materia de igualdad.

Así, siendo la **jornada laboral** uno de los aspectos que se aborda ampliamente en los convenios colectivos, en los que hemos analizado en este periodo encontramos pocas alusiones a la ordenación del tiempo de trabajo con la finalidad de facilitar la conciliación de las y los trabajadores.

Quizás la cuestión pendiente en cuanto a ordenación del tiempo de trabajo, tiene que ver con la corresponsabilidad de los hombres en las tareas domésticas y de cuidados.

El fomento de la corresponsabilidad libera a las mujeres de la doble jornada, es decir, de la asunción en exclusiva de las responsabilidades familiares que las limita

a la hora de participar, en igualdad de condiciones respecto a los hombres, en el mercado de trabajo.

Una de las vías de fomento de la corresponsabilidad parte de la introducción de medidas de conciliación en aquellos sectores que se encuentren masculinizados, de esta forma, no sólo se favorecerá que los hombres hagan uso de estos permisos, sino que además se abrirán caminos en el acceso de las mujeres a estos sectores, contribuyendo a la ruptura de la actual segregación ocupacional.

Otra herramienta en el fomento de la corresponsabilidad, en este caso más concreta, sería limitar el disfrute de permisos retribuidos y no retribuidos para el cuidado de familiares con los que exista un vínculo de consanguinidad y no de afinidad.

Con respecto a los **permisos retribuidos** podríamos decir que este es el apartado en el que es más habitual encontrar mejoras de la legislación vigente.

Por ejemplo, respecto a los permisos por nacimiento de hijos o hijas, fallecimiento u hospitalización de familiares, encontramos un incremento en los días de disfrute, así como la posibilidad del cónyuge de disponer de un tiempo (bien algunas horas al día, bien jornadas completas) en caso de nacimiento prematuro o de nacimientos con complicaciones.

Otro de los aspectos regulados es el tiempo disponible para asistir a consultas médicas. Si bien son varios los convenios que mejoran la legislación vigente, en ningún caso encontramos acciones que promuevan la corresponsabilidad al incentivar que sean los hombres los que hagan uso de estos permisos.

El permiso de lactancia por su parte, suele regularse en los textos analizados, sin embargo son pocos los convenios que mejoran la legislación vigente y tan sólo uno de ellos concreta la posibilidad de acumular la lactancia en 14 jornadas completas.

Queda pendiente todavía hacer extensivos estos derechos a las parejas de hecho, aspecto que sólo se aborda en 7 convenios.

La maternidad, salvo en lo concerniente a riesgos laborales, apenas se regula en los convenios colectivos. En este sentido, tampoco se alude al derecho de disfrutar de parte del permiso de maternidad por parte de los otros progenitores o progenitoras, una vez que han pasado las seis semanas posteriores al parto y en caso de que ambos trabajen, la necesidad de que este derecho comience a aparecer en nuestros convenios es apoyado por los datos extraídos de la Seguridad Social, que muestran cómo en Extremadura tan sólo 31 padres hacen uso del permiso de maternidad de los 3.066²⁶ casos de maternidad registrados.

²⁶ Prestación de maternidad de enero a junio de 2012 en Extremadura (versión digital disponible en: http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Otras_Prestaciones_de_la_Seguridad_Social/Maternidad/169388)

La paternidad por su parte, tan sólo se recoge en dos convenios en los que se contempla el derecho de los padres a hacer uso de un permiso de 13 días tras el nacimiento de un hijo o hija (ampliables en caso de parto múltiple).

Es destacable como los permisos de paternidad han descendido ligeramente durante el primer semestre de 2012, respecto al mismo período de 2011.

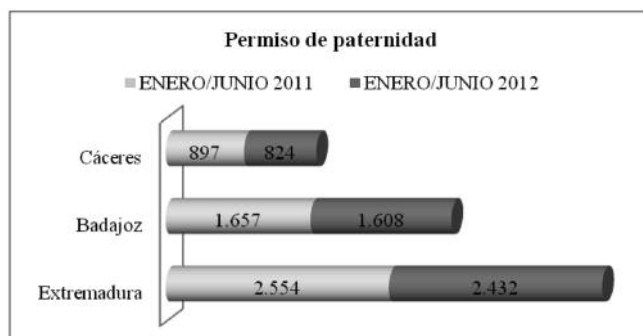


Gráfico 6. Permisos de paternidad disfrutados durante el primer semestre de 2011 y 2012.

Elaboración propia.

Fuente:

http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Otras_Prestaciones_de_la_Seguridad_Social/Paternidad/169389

Este dato contrasta con los permisos de maternidad solicitados en los mismos períodos, que en lugar de descender han incrementado.

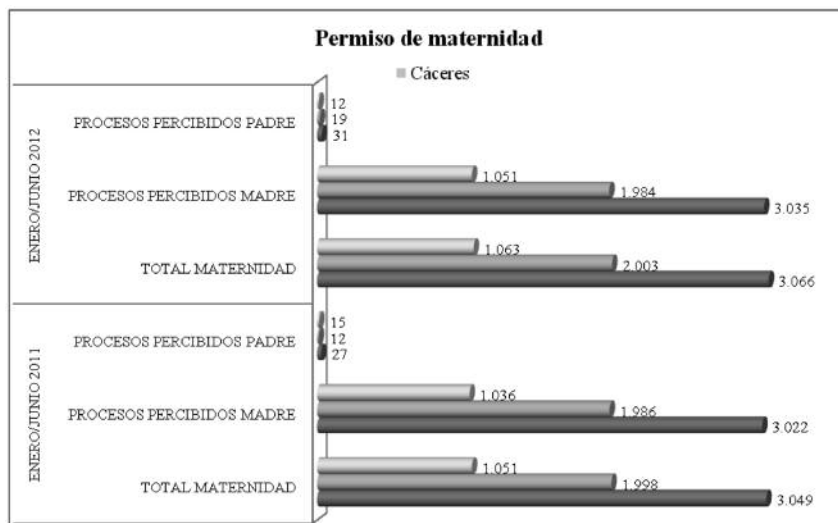


Gráfico 7. Permisos de maternidad disfrutados durante el primer semestre de 2011 y 2012. Elaboración propia.

Fuente: http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Otras_Prestaciones_de_la_Seguridad_Social/Maternidad/index.htm

No es tampoco destacable por una buena regulación el tratamiento del **acoso sexual** y del acoso por razón de sexo, ya que tan sólo un convenio recogía una cláusula al respecto. Mientras que el resto de los convenios, y no todos, contemplan el acoso sexual como falta dentro del régimen disciplinario.

Siguiendo a Lousada Arochena²⁷, algunos de los objetivos a alcanzar en la regulación de ambos tipos de acoso serían:

- La articulación de definiciones amplias, en cuanto a integrar los distintos tipos de acoso, y precisas.
- La declaración del compromiso de la empresa o sector respecto a la prevención y actuación en casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- El establecimiento de un protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que contenga procedimientos informales de solución del conflicto y un régimen sancionador.
- Contemplar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como infracción disciplinaria.
- Ofrecer garantías de indemnidad a las personas que denuncien casos de acoso y a quienes participen en el proceso de actuación frente a él.
- Promover la formación de la empresa y de la representación sindical en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En cuanto a la articulación de la protección de la **violencia de género** en los convenios objeto de estudio, destaca la escasa regulación al respecto así como la escasa presencia de medidas que superen lo establecido en la legislación vigente.

Como medida a tener en cuenta en para la protección de las mujeres víctimas de violencia de género sería adecuado concretar en el convenio la reordenación de los tiempos de trabajo para las trabajadoras víctimas de violencia de género que recoge el Artículo 37.7. del Estatuto de los Trabajadores.

Respecto a los **Planes de Igualdad**, destaca la ausencia de regulación al respecto. Veíamos que tan sólo un convenio sectorial contempla la elaboración de planes de igualdad en aquellas empresas normativamente obligadas. En Extremadura, no son muchas las empresas que están obligadas, según la normativa vigente, a contar con un Plan de Igualdad, sin embargo, tal y como se recoge en la Ley de Igualdad²⁸, “las

²⁷ Lousada Arochena, J.F. 2008. Acoso sexual y acoso sexista. En Lousada Arochena, J.F. (coord.) *El principio de igualdad en la Negociación Colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 351-397.

²⁸ Artículo 45.1. Elaboración y aplicación de Planes de igualdad de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de 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 en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.”

Esto nos lleva a destacar la ausencia acciones positivas en los convenios analizados. Es decir, la ausencia de medidas de carácter temporal encaminadas a corregir la situación de desventaja en la que las mujeres acceden y se mantienen en el mercado laboral.

Las acciones positivas más habituales tendentes a eliminar la segregación ocupacional horizontal y vertical existente, tienen que ver con la contratación o promoción, en igualdad de condiciones, del sexo menos representado en una categoría profesional o en un puesto determinado.

En materia de **salud laboral** hemos visto cómo el tratamiento de la igualdad se relaciona básicamente con la protección del embarazo y la lactancia. Tratamiento que no va más allá de lo establecido en el ordenamiento jurídico.

Tal y como recoge Pérez del Río²⁹, “(...) la cultura preventiva dominante, considera como trabajos peligrosos, nocivos o pesados aquellas tareas en las que se manipulan objetos peligrosos, o se prestan en condiciones especialmente gravosas como trabajos subterráneos, en altura etc. que son tareas normalmente desarrolladas por hombres. Sin embargo, al lado de estos riesgos para la salud, existen otros, menos visibles pero igualmente peligrosos. Se trata de riesgos laborales que no presentan peligro directo para la vida (que no matan) sino que desgastan, hacen perder la salud poco a poco, no de forma súbita, y las ocupaciones tradicionalmente feminizadas se caracterizan justamente por la presencia de este tipo de riesgos.”

Un buen abordaje de la salud laboral desde la perspectiva de género pasa por una evaluación de riesgos que contemple no solamente los riesgos físicos sino también los psicosociales.

Por último, destacar que varios convenios, concretamente 7, incluyen en su articulado algunas mejoras sociales como la ayuda económica para gastos escolares o de guardería, ayudas en caso de fallecimiento, ayudas en caso de tener hijos o hijas con algún tipo de discapacidad, etc. En cualquier caso, la mayor parte de las mejoras sociales se vinculan con ayudas económicas.

²⁹ Pérez del Río, T. 2009. *La discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo*. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

4. CONCLUSIONES

No nos encontramos en uno de los escenarios más propicios para la Negociación Colectiva y mucho menos para la igualdad. Por una parte, la norma está limitando el poder de actuación de la representación sindical en la empresa, lo cual tiene una incidencia en las condiciones laborales de los trabajadores y más que significativa de las trabajadoras, ya que la normativa en igualdad le da un valor privilegiado a la negociación colectiva.

En el caso de Extremadura, la Negociación Colectiva se caracteriza por la escasa regulación que favorezca la igualdad entre trabajadora y trabajadoras. A lo que debemos añadir el desfase normativo que a veces encontramos en los convenios, producto quizás de una falta de sensibilización de las partes firmantes respecto a la igualdad entre mujeres y hombres.

Ejemplo de ello se refleja en el Informe sobre Negociación Colectiva en Extremadura durante el 2011³⁰ señala que *“(...) el actual contexto socioeconómico de crisis, que se arrastra desde el ejercicio 2009, está provocando que resulte tremendamente complicado el introducir avances significativos en los contenidos de los convenios colectivos extremeños porque las prioridades son otras. De esta forma algunos convenios relevantes se limitaron en 2011 a garantizar un nivel salarial acorde con la evolución del sector (...)”*.

Este sombrío panorama no debe impedirnos reconocer el trabajo de los últimos años: desde la existencia de las leyes en esta materia, la inclusión de medidas de igualdad en considerables convenios colectivos de la región o el esfuerzo de muchas empresas extremeñas de dotarse de Planes de Igualdad manifestando así su compromiso y trabajo en la construcción de empresas socialmente responsables.

Ello ha sido posible por la necesaria implicación de los agentes sociales y económicos y la consideración de la Negociación Colectiva como herramienta de primer orden en la regulación de las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras desde una perspectiva de género.

³⁰ Consejo de Relaciones Laborales de Extremadura (2012). *Negociación Colectiva en Extremadura. Informe Estadístico 2011*. Mérida: Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura.

Sin embargo, La *Reforma Laboral* (La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral) aunque cercena las perspectivas de avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por ello, adquiere un valor estratégico el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014, entre las confederaciones sindicales de CCOO y UGT y las empresariales CEOE y CEPYME el pasado 25 de enero.

Con él se pretende hacer una contribución relevante para mejorar el potencial de crecimiento de la economía española pero también, la defensa defiende la negociación colectiva. Para CCOO, las líneas de actuación y contenidos del II Acuerdo, siguen vigentes y son las propuestas a contraponer al Decreto del Gobierno, y a desarrollar en nuestra acción sindical

Y esa es la senda para avanzar en la igualdad de género en el ámbito laboral.

ANEXO

PLANTILLA PARA
EL ANÁLISIS DE
CONVENIOS
COLECTIVOS

MATERIA		ART.
1. Lenguaje Análisis del lenguaje empleado en la redacción del convenio	Lenguaje Inclusivo	
	Género neutro	
	Masc. principalmente	
	Masc. salvo categorías profesionales o tablas salariales	
2. Ubicación Identificar dónde se encuentran ubicados los aspectos relativos a la igualdad en el convenio colectivo	Capítulo propio	
	Cláusula propia	
	Preámbulo o disposiciones	
	Otra	
3. Acceso al empleo Recoger si el convenio colectivo regula procesos de selección neutros y objetivos, acciones positivas, la redacción no discriminatoria de las ofertas de empleo o la presencia de mujeres en las comisiones de selección entre otros aspectos.		
4. Contratación Identificar si los convenios colectivos regulan la contratación de mujeres en los puestos en los que se encuentren infrarrepresentada, si contemplan un período de prueba adecuado a la duración del contrato y funciones, si promueven otras acciones positivas en el modo de contratación o cuál es la presencia de la representación sindical en el proceso de contratación.	Contratación	
	Período de prueba	

MATERIA		ART.
5. Jornada Analizar si el convenio colectivo regula la duración de la jornada teniendo a las 35 horas semanales, flexibilidad en la entrada y la salida, el establecimiento de un calendario acordado con la representación sindical en el caso de jornadas irregulares, etc.	Jornada	
	Reducción de jornada	
6. Clasificación Analizar si se cuenta con una descripción exhaustiva de los puestos de trabajo (formación y habilidades requeridas, funciones a desempeñar...). Este aspecto se vincula estrechamente con las retribuciones.		
7. Salario Analizar si se contempla el principio de igualdad retributiva (igual salario a trabajos de igual valor), la descripción de los pluses y complementos salariales o la existencia de una estructura retributiva sencilla.		
8. Formación Identificar si se regulan permisos retribuidos para la asistencia a cursos de formación, acciones positivas para aquellas personas que han estado en situación de excedencia, horarios de formación, especialmente aquella ligada a la promoción, compatibles con la conciliación de la vida laboral y personal, etc.		
9. Promoción profesional Identificar la existencia de criterios de promoción claros, objetivos y no discriminatorios, la presencia de la representación en los procesos de promoción, la promoción de mujeres en igualdad de condiciones cuando ésta se encuentre infrarrepresentada o la presencia de mujeres en las comisiones de valoración de los procesos de promoción.		

MATERIA		ART.
10. Permisos nacimiento, fallecimiento u hospitalización Analizar qué tipos de permisos se contemplan y si mejoran la legislación vigente y si se hace referencia a las parejas de hecho.	Nacimiento	
	Parto prematuro	
	Nacimiento nietos/as	
	Adopción	
	Enferm. Falle. 1º grado	
	Enferm. Falle. 2º grado	
	Enferm. Falle. 3º grado	
	Enferm. Falle. 4º grado	
	Intervención con hospitalizac.	
	Intervención sin hospitalizac.	
11. Permisos para asistir a consultas médicas. Identificar si se regulan estos permisos mejorando la legislación vigente.	Propia	
	Hijos/as	
	Familiares	
12. Permiso de lactancia Indicar si se recoge el permiso por lactancia, si se mejora la legislación vigente y si se concreta la posibilidad de acumular la lactancia en jornadas completas.		

MATERIA		ART.
13. Otros permisos Identificar si se regulan estos permisos mejorando la legislación vigente y si se hace referencia a las parejas de hecho.	Matrimonio	
	Matrim. familiares 1º grado	
	Matrim. familiares 2º grado	
	Bautizo	
	Comunión	
	IVI	
	Traslado	
	Asuntos propios	
	Fiestas locales	
	Navidad	
	Antigüedad	
	Otros	
14. Vacaciones Indicar si el convenio contempla la elaboración del calendario de vacaciones con antelación por parte de empresa, trabajadores y trabajadoras, la preferencia en la elección de las vacaciones a aquellas personas con responsabilidades familiares, la posibilidad de disfrutarlas durante el año siguiente en caso de que coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, paternidad, adopción o acogimiento o lactancia natural.		
15. Suspensión por maternidad, adopción o acogimiento Indicar si se regula algo respecto a esta suspensión y si mejora la legislación vigente.		
16. Suspensión por paternidad Indicar si se regula algo respecto a esta suspensión y si mejora la legislación vigente.		
17. Excedencia voluntaria Indicar si se regula este tipo de excedencia y si mejora la legislación vigente.		
18. Excedencia por cuidado de hijos Indicar si se regula este tipo de excedencia y si mejora la legislación vigente.		

MATERIA		ART.
20. Otras excedencias Indicar si se regulan otros tipos de excedencias no contempladas en la legislación vigente y de qué manera inciden en la igualdad entre mujeres y hombres.		
21. Acoso sexual y acoso por razón de sexo Analizar si se regula la prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo, si proponen medidas específicas o bien se contemplan como falta, si regulan un protocolo de actuación, etc.	Protocolo	
	Medidas	
	Falta	
	No se regula	
22. Violencia de género Analizar si el convenio colectivo regula derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género y si mejora la legislación vigente.		
23. Planes de Igualdad Indicar si se regula el compromiso de elaborar un Plan de Igualdad y qué contenidos debe recoger.		
24. Participación: comité de empresa y comisiones de igualdad. Indicar si se contempla la creación de una comisión que vele por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, o si la promoción de la igualdad y la prevención de la discriminación por razón de sexo se contemplan como funciones de las comisión paritaria.		
25. Salud laboral Analizar si se contempla la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales, la posibilidad de realizarse reconocimientos ginecológicos o urológicos voluntarios, la dotación de ropa adecuada a las trabajadoras embarazadas, etc.		
26. Otras medidas Identificar medidas que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, tales como ayudas de guardería, ayudas escolares, prestación a las mujeres víctimas de violencia, servicios de asesoría personal y familiar		

