

SERIE MONOGRAFÍAS - 2014

CONSEJO REGIONAL DE RELACIONES LABORALES CRRL

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS
CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES
EN CASTILLA-LA MANCHA



Castilla-La Mancha

EL GRECO 2014



Monografía realizada por CCOO de Castilla-La Mancha en el seno del Consejo de Relaciones Laborales de Castilla-La Mancha, año 2014.

PRESENTACIÓN.

El Consejo Regional de Relaciones Laborales de Castilla-La Mancha se creó por la Ley 9/2002, de 6 de junio, de creación del Consejo de Relaciones Laborales de Castilla-La Mancha, ante la necesidad de establecer cauces institucionales de encuentro y participación de los agentes sociales entre sí, y de éstos con el Gobierno de Castilla-La Mancha, constituyéndose, además, como órgano consultivo de la Comunidad Autónoma.

Se trata, por tanto, de un órgano consultivo de naturaleza tripartita, Administración, Organizaciones Empresariales y Sindicales, en materia de relaciones laborales, siendo éstas su auténtico 'leiv motiv'.

Entre las funciones que La Ley de creación le encomendó se encuentra la elaboración de estudios e informes, y es precisamente ahí donde debemos circunscribir la presente monografía.

El Consejo a lo largo de su ya dilatada vida a nutrido múltiples anaqueles, con los ya históricos estudios sobre el mercado de trabajo y la negociación colectiva, elementos centrales a la hora de saber y entender de la realidad socio laboral de Castilla-La Mancha.

Junto con los anteriores estudios, a propuesta de las distintas organizaciones e instituciones que integran el Consejo, y por acuerdo siempre unánime del Pleno se vinieron

realizando distintas monografías sobre cuestiones relevantes.

La virtud de las monografías reside en varios elementos, a saber:

Se realizan sobre temáticas consensuadas y actuales.

Se realizan a instancia de parte, de modo que reflejan la opinión concreta de sus autores sobre un tema concreto, lo que sin duda permite la confrontación de ideas entre los distintos miembros y la sociedad en general.

Tienen vocación de influir en la toma de decisiones de los poderes públicos sobre la cuestión en particular.

CCOO de Castilla-La Mancha propuso la realización de una monografía sobre la igualdad de género en los convenios colectivos sectoriales provinciales con la finalidad de analizar las cláusulas principales y como son interpretadas éstas, en estos convenios de nuestra Región

Toledo, diciembre de 2014

INDICE

INDICE.....	5
ABREVIATURAS.....	6
INTRODUCCIÓN.....	7
METODOLOGIA.....	9
1. IGUALDAD POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL ACCESO AL EMPLEO Y EN LAS RETRIBUCIONES SALARIALES.....	10
1.1 El derecho en el acceso al empleo en igualdad de condiciones.....	10
1.2. Igualdad en la retribución.....	22
2. TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.	36
2.1 Jornada de trabajo.	37
2.2. Reducción de la jornada por motivos familiares y personales.....	39

ABREVIATURAS

Art.	Artículo.
As	Aranzadi Social.
CCAA	Comunidades Autónomas.
CE	Constitución Española.
CCOO	Comisiones Obreras.
ET	Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
Núm	Número.
LGSS	Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de julio, que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
Pág.	Página.
RD	Real Decreto.
RJ	Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi.
TSJ	Tribunal Superior de Justicia.
LOIEMH	La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

INTRODUCCIÓN.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (LOIEMH)), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres apuesta por hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres para eliminar cualquier forma de discriminación por razón de sexo, directa o indirectamente, en todos los ámbitos y en todo lo derivado de la maternidad y las obligaciones familiares.

Esto lleva implícito una proyección del principio de igualdad en cualesquiera de los ámbitos de la vida en los que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad de género, teniendo en cuenta las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural de nuestra sociedad.

Esta Ley establece una serie de mandatos en los cuales la negociación colectiva tiene un importante protagonismo, al ser este el instrumento por el cual se puede materializar la igualdad de hombres y mujeres en las relaciones laborales, ya que la realidad demuestra que en el marco de las relaciones laborales actuales se siguen produciendo desigualdades o situaciones claramente discriminatorias que atentan contra la mujer.

Se convierte así, la negociación colectiva en un instrumento jurídico necesario, al suponer el desarrollo del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación. Derecho recogido en los artículos. 7, 28 y 37, de la Constitución Española (C.E), y que otorgan a la negociación colectiva una esencial función en la regulación de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales, convirtiéndose los convenios colectivos en el instrumento adecuado para la introducción en la empresa de garantías de los derechos sociales que la propia Constitución reconoce, entre ellos el de igualdad de trato y la prohibición de discriminación por razón de sexo (Art.14 CE).

En esta línea, el artículo 85.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (E.T) explicita que “Sin perjuicio de la libertad de las partes para

determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la LOIEMH.

El carácter dinámico de los convenios colectivos y su capacidad para adaptarse a la realidad empresarial los configura como pieza fundamental para la eliminación de las discriminaciones por razón de sexo en el ámbito laboral.

METODOLOGIA.

Este estudio pretende hacer una evaluación del estado de la negociación colectiva en materia de igualdad de género, para ello se han analizado los convenios colectivos cuyo ámbito geográfico de aplicación se refiere a la Comunidad de Castilla La Mancha en los años que van desde 2011 a 2014.

El campo de estudio a que hace referencia el presente informe está constituido por un total de 78 convenios colectivos sectoriales suscritos en la Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha y vigentes a agosto de 2014.

Los datos estadísticos de referencia son del año 2013, puesto que a fecha de realización de este estudio, solo estaban publicados los datos hasta octubre del año 2014, por lo que para poder analizar un año completo, se tuvo que valorar el año 2013

Distribuidos de las siguiente manera

	Convenios vigencia 2011-2015	Trabajadores afectados
Albacete	17	63.890
Ciudad Real	20	90.060
Cuenca	12	27.124
Guadalajara	12	31.763
Toledo	17	87.440
TOTAL	78	300.277

¹ Datos extraídos del estudio de la situación de la Negociación Colectiva en Castilla- La Mancha, elaborados por la secretaría de acción sindical de CCOO de CLM

1. IGUALDAD POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL ACCESO AL EMPLEO Y EN LAS RETRIBUCIONES SALARIALES.

1.1 El derecho en el acceso al empleo en igualdad de condiciones.

La lucha contra la discriminación de las mujeres en el acceso al empleo constituye uno de los aspectos más importantes a la hora de lograr una consecución real y efectiva de la igualdad. Eliminar la segregación ocupacional en los procesos de contratación, así como , los estereotipos que determinan la asignación de trabajos diferentes a hombres y mujeres, y crear unas condiciones para una integración racional y no sexista de todas las personas, sea cual sea su sexo, en todos los puestos de trabajo de cualquier empresa o sector, es la mejor forma de eliminar la discriminación en las condiciones de empleo y trabajo, y poder así garantizar la igualdad de oportunidades de acceso a hombres y mujeres a todo tipo de empleo o profesión².

El **ordenamiento español**, la LOIEMH señala en su **Art.5** que *“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas”*.

Esta misma Ley en su **Título IV**, referido al derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, **Capítulo I** regula la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y su **Art.42** sobre los programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres la LOIEMH señala:

² “Discriminación por razón de género y negociación colectiva”. Teresa Pérez del Río. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2009

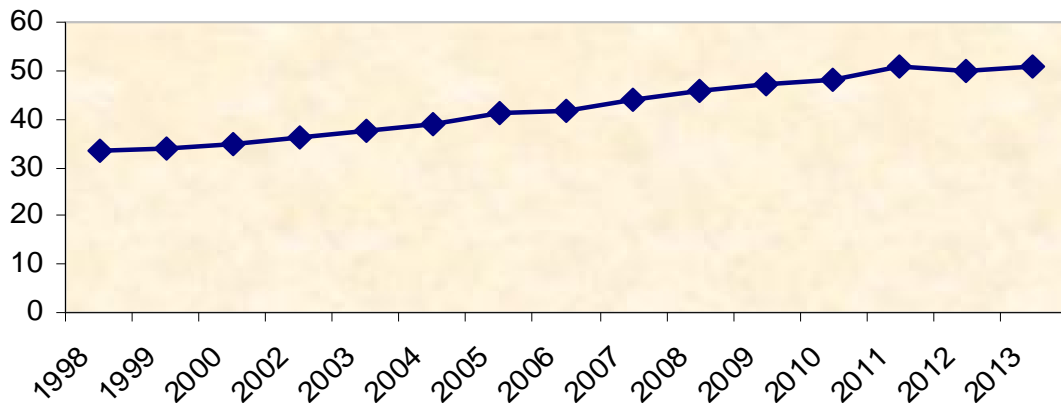
“1. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciándose su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

2. Los Programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.

El Estatuto de los Trabajadores, también establece en su artículo 4.2 que «en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho. A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo y en su artículo 17 establece que «se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo.....”,

Lo cierto es que en los últimos años, la realidad de las mujeres trabajadoras dentro del mercado laboral ha venido experimentando ciertas mejoras. Según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) la tasa de actividad es cada vez mayor evolucionando de la siguiente manera: en 1980 la tasa de actividad femenina en Castilla La Mancha era del 33.63 % en 2004 se incremento al 39.08 % y llegando al 51.25% en el 2013.

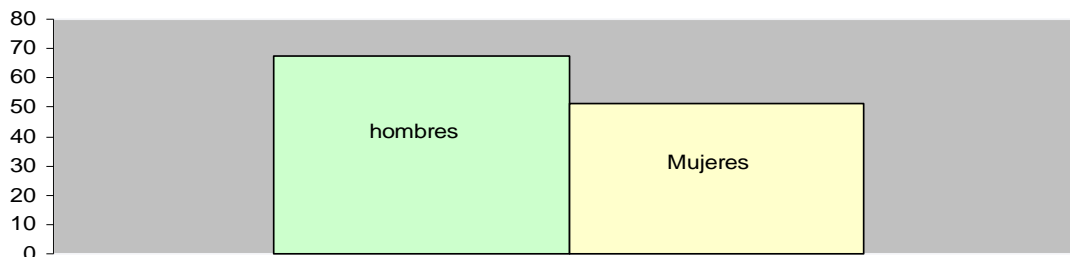
tasa actividad CLM 1998-2013



De igual forma, la incorporación de la mujer al empleo ha experimentado en los últimos 20 años un incremento progresivo, detectándose en los últimos años una leve incorporación de trabajadoras en sectores de actividad en los que estaban subrepresentadas.

Sin embargo, en el ámbito laboral las desigualdades entre trabajadoras y trabajadores aún existen desde una doble perspectiva. Por un lado, las mujeres trabajadoras tienen más dificultades para acceder a un empleo y, cuando lo hacen, suelen estar concentradas en los sectores económicos más precarios y en las categorías más bajas, peor retribuidas y con inferiores condiciones de trabajo. Por otro lado, las trabajadoras son las que asumen, en su mayoría solas y sin ningún tipo de ayuda, la doble jornada. Según los datos que arrojan las estadísticas, las mujeres son las que tienen más dificultades que los hombres a la hora de acceder a un empleo. Las cifras hablan por sí solas: el paro femenino casi dobla al masculino.

tasa de actividad CLM 2013



En nuestra Comunidad a pesar de los avances en la incorporación de las mujeres en el ámbito laboral, en 2013 la tasa de actividad de éstas era del 51.25% frente al 67.28% de los hombres. En cuanto a la tasa de paro, si para ese mismo año en hombres era del 26.55% y en mujeres ascendía al 32.21%.

Con el estudio de los Convenios Colectivos de nuestra Región, vamos a examinar aquellos que buscan combatir las discriminaciones en la contratación o introducir elementos de objetividad en ella dejando entrever un mayor compromiso con la igualdad como valor.

Cláusulas y compromisos dirigidos a garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo en los convenios colectivos sectoriales de Castilla-La Mancha.

Al realizar el estudio de los convenios colectivos, resulta llamativa en primer lugar la escasez de preceptos dedicados a garantizar una igualdad de trato en el empleo entre hombres y mujeres, el propio art 4. 2 del E.T , establece que “ *en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo...*”. En la negociación colectiva, debería haber cláusulas que recogiesen de manera específica esa prohibición a la discriminación. Por otra parte el Acuerdo Interconfederal para el empleo y la negociación colectiva para los años 2012-2014 establece como uno de los objetivos “*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”.

Sería necesario **eliminar la segregación ocupacional** en los procesos de contratación, es decir, los estereotipos que determinan la asignación de trabajos diferentes a hombres y a mujeres, creando las condiciones para una integración racional y no sexista de todas las personas, sea cual sea su sexo, en todos los puestos de trabajo de cualquier empresa o sector, ya que la mejor forma de eliminar la discriminación en las condiciones de empleo y trabajo, es garantizar la igualdad de oportunidades de acceso a hombres y mujeres a todo tipo de empleo o profesión.

Solo una pequeña parte de los convenios que se han revisado hacen una referencia específica, a la no discriminación en el acceso al empleo como.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE MADERA Y CORCHO DE CIUDAD REAL, donde parte de la asunción de compromiso para elaborar un plan de igualdad, y donde se compromete a eliminar la discriminación en el acceso al empleo. Este convenio en su disposición adicional cuarta recoge un plan de igualdad para estas empresas y es uno de los pocos convenios donde se establece la realización de una análisis de situación del acceso al empleo en materia de igualdad³, decretando que si de la conclusión de ese análisis se constatare la existencia de desigualdades de trato entre hombres y mujeres, se fijaran objetivos para subsanarlo y establecer medidas de acción positiva. Asegurando dice textualmente *“procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales”.*

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE SIDEROMETALRUGIA DE CIUDAD REAL. Este convenio establece objetivos de la igualdad de

³ La Directiva 2002/73/CE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, establece que una de las formas para saber si existe discriminación en este aspecto es mediante la realización de estadísticas que puedan determinar la existencia de una discriminación

oportunidades en el trabajo, disponiendo que *“tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo”*.

CONVENIO COLECTIVO DEL METAL PARA LA PROVINCIA DE CUENCA, en su Art. 39. *“se promueve la ausencia de discriminación por razón de sexo comprometiéndose a la consecución de la igualdad real efectiva (de trato y oportunidades) de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción profesional, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la salud laboral..., garantizando los recursos humanos y materiales que sean necesarios para su debida implantación, seguimiento y evaluación, garantizando - el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género”*.

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES URBANOS E INTERURBANOS PARA LA PROVINCIA DE CUENCA, en su Art. 44 establece una serie de medidas dirigidas a promover la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, garantizando la igualdad de trato y regulando específicamente que *“Las ofertas de empleo se redactaran de manera que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género”*.

CONVENIO COLECTIVO COMERCIO CUENCA. Art. 40 De esta forma se tiende a poner de manifiesto que se deben tener en cuenta las aptitudes de los candidatos, y la idoneidad de quienes aspiran a ser contratados, independientemente de su género.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ACEITES Y DERIVADOS DE TOLEDO, este convenio, aunque en su Art 58. se limita a establecer el compromiso de la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de

discriminación en las ofertas de empleo, la disposición adicional quinta del Convenio establece una cláusula específica de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres donde no solo se comprometen a garantizar una igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo, sino que establece específicamente que *“En las ofertas de empleo y procesos selectivos en las empresas del sector, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista”*.

En el estudio de todos estos convenios de nuestra Comunidad, también existen aquellos es los que solo se hace una declaración de igualdad con respecto al acceso al empleo, son cláusulas que no añaden nada a lo ya previsto por las normas legales pero recuerdan al empleador que su libertad de contratación no es absoluta, sino que esta limitada por el ordenamiento jurídico y muy especialmente por el principio de no discriminación por razón de sexo del artículo 14 de la CE.⁴

CONVENIO COMERCIO Y ALIMENTACIÓN DE TOLEDO. Art 59. De la mujer trabajadora *“En las ofertas de empleo y procesos selectivos en las empresas del sector, se atenderá únicamente a la calificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista”*⁵.

⁴ La STSJ País Vasco de 30.1.2001 , aplicando los arts. 14 CE y 2 de la Directiva 76/207 , en conexión con el convenio núm. 111 de la OIT , aplicó el principio de no discriminación en un supuesto en el que una empresa (dedicada a la limpieza viaria) tenía una plantilla compuesta exclusivamente por hombres, pese a que en alguna ocasión se había contratado, a tiempo parcial y con carácter temporal, a mujeres. El tribunal sostuvo que, dada la existencia de indicios de discriminación del colectivo femenino en el acceso al empleo, recaía sobre la empresa la carga de desvirtuar la existencia de los mismos, dado que «la discriminación laboral puede existir incluso en fases anteriores a la formalización del contrato de trabajo». El tribunal vasco declaró que la conducta de la empresa constituía una discriminación genérica por razón de sexo, dada la conducta de no contratar sistemáticamente a mujeres.

⁵ En referencia a este artículo, el convenio colectivo de comercio y alimentación de Toledo, tiene una cláusula donde se establecen medidas específicas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, y en relación al acceso al empleo establece específicamente que con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las empresas del sector, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

CONVENIO COMERCIO GENERAL DE GUADALAJARA. Art 31. *“Las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo”.*

CONVENIO COLECTIVO CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE TOLEDO. .Cláusula adicional 4º. *“las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de personal, así como para ocupar puestos de trabajo cualificados”.*

CONVENIO COLECTIVO HOSTELERIA GUADALAJARA. Art 53. *“Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, poniendo especial atención en el acceso al empleo”.*

Otros Convenios facultan a los Delegados para que velen sobre esta materia.

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO GENERAL DE TOLEDO, CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, DEPURACIÓN, TRATAMIENTO y DISTRIBUCIÓN DE AGUAS POTABLES Y RESIDUALES DE LA PROVINCIA DE TOLEDO. *“El Comité o Delegados velarán no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.*

Existen por otra parte Convenios que recogen cláusulas generales de no discriminación, sin hacer alusión específica al empleo, pero intentan plasmar una política de igualdad de oportunidades, aunque sea solo por el mero hecho de referirse a la Ley de Igualdad.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE COMERCIO GENERAL DE CIUDAD REAL Art 47. Cláusula Adicional. *“La mujeres y los hombres son*

iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, y la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y al capítulo IV del Acuerdo Marco de Comercio”.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE GASES LICUADOS DEL PETRÓLEO (G.L.P.) DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL. Art. 15.-Acción positiva. *“Para contribuir al principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igual condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del genero menos representado en el grupo profesional de que se trate”* y su Art. 49.- Objetivos de la Ley de Igualdad *“En materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y de conformidad con lo establecido en el Art. 85.2 E.T., y se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y muy especialmente en base a lo expuesto en dicha ley se manifiestan totalmente de acuerdo con la no discriminación de sexos y la igualdad en el acceso a los puestos de trabajo de hombres y mujeres indistintamente”.*

Hay algunos que la alusión es aún más general, como la establecida en CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE COMERCIO TEXTIL PARA LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL. Art. 42, CONVENIO PROVINCIAL DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL disposición adicional segunda, CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TINTORERÍAS Y LAVANDERÍAS PARA LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL Art 22, en todos se redacta de la siguiente manera *Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta por razón de sexo”.*

Existen algunos convenios que se inclinan por crear un órgano especializado encargado de velar por el respeto del principio de no discriminación, al cual pueden presentar denuncias los trabajadores afectados. Dicho órgano de composición paritaria, recibe en los convenios estudiados la denominación de Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación, teniendo asignadas entre sus funciones específicas la de “velar” por la igualdad en el acceso y el mantenimiento del empleo.

CONVENIO COLECTIVO DEL METAL PARA LA PROVINCIA DE CUENCA.

Art 39. No discriminación por razón de sexo *“Las empresas se comprometen a la consecución de la igualdad real efectiva (de trato y oportunidades) de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción profesional, la formación , la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la salud laboral. A tal efecto se podrá crear una Comisión de seguimiento, para analizar los cumplimientos en materia de igualdad”*.

CONVENIO COLECTIVO AGROPECUARIO PARA LA PROVINCIA DE CUENCA. Disposición final primera., *“se creará la comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación, estableciendo entre sus funciones”*.

- 1. Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.*
- 2. Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo, la mujer siempre tenga igual retribución.*
- 3. Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.*
- 4. Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.*
- 5. Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la comisión estudiará y*

propondrá para su incorporación al convenio medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos indefinidos Para garantizar el principio de no discriminación la comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

6. *Realizar un estudio sobre la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector, y en base a él realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, edad, estado civil, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación quebra del principio de igualdad de oportunidades. Elaborar una guía de buenas prácticas sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el sector.*

CONCLUSIONES.

De todos los Convenios estudiados, tan solo el 24% recoge alguna cláusula específica que garantice una igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, más allá de lo que establece como obligatorio la propia ley.

Los Convenios Colectivos deben combatir cualquier tipo de desigualdad o de posibilidad de desigualdad arbitrando normas de actuación en los procesos de selección que eviten tratamientos arbitrarios, para ello:

Debe introducirse en el convenio un pronunciamiento general que manifieste que los procedimientos de selección están presididos por el principio de igualdad de oportunidades en el empleo, mediante por ejemplo la determinación del contenido de las pruebas de acceso al empleo, la imposición de la presencia de representantes de los trabajadores en su desarrollo, incluso, a través del señalamiento de medidas favorecedoras a la contratación de colectivos con menos índice de empleo como es el caso de las mujeres.

Por otro lado, hay que asegurar un procedimiento de selección transparente mediante la redacción y difusión no discriminatoria de la oferta de empleo, utilizando un lenguaje neutro, y el establecimiento de pruebas objetivas.

Sería conveniente que los convenios, introdujeran la figura de la Comisión de Igualdad, este órgano tiene como función principal el contribuir a eliminar cualquier tipo de discriminación que se de en el convenio y el propiciar medidas de acción positiva. Y son las encargadas del seguimiento, en el caso de que existiera el plan de igualdad en la empresa, también se puede atribuir a esta comisión, competencias generales en materia de igualdad, como hacer estudios específicos.

En las ofertas de empleo, con independencia del medio o soporte utilizado para su difusión, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género o que pudiera ser considerado para los potenciales candidatos o candidatas como tal.

Los procesos de selección que se realicen serán idénticos para hombres y para mujeres, aplicándose y desarrollándose bajo las mismas condiciones. Prohibiendo expresamente las preguntas relacionadas con la maternidad o paternidad.

Cuando el porcentaje de trabajadoras en la empresa sea especialmente bajo, se acordarán medidas, junto con la Representación Legal de los Trabajadores, que permitan aumentar el número de mujeres en la plantilla.

Los criterios para la supresión de puestos de trabajo no se adoptarán en función del sexo o de las condiciones familiares que lesionen la igualdad de oportunidades.

1.2. Igualdad en la retribución

Si bien las estadísticas demuestran que en los últimos años la incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha experimentado una cierta mejora, al analizar las retribuciones de mujeres y hombres podemos constatar que existen diferencias salariales, es lo que se conoce como brecha salarial

Las causas de la brecha salarial entre hombres y mujeres son complejas, y múltiples y suelen estar interconectadas, se deben a factores de género, elementos socioculturales, que trasladan al ámbito económico la distinta posición de las mujeres y de las diferencias de los hombres en la sociedad y, en consecuencia, su también diferente relación con el empleo.

Los desarrollos legislativos y las políticas de igualdad puestas en marcha no han conseguido, hasta la fecha, eliminar las diferencias entre las retribuciones que perciben las mujeres y las que perciben los hombres. El derecho a la igualdad de retribución aparece en el artículo 35 de la C.E *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”*

Este artículo hace mención expresa, a la no discriminación por razón de sexo, por constatarse en la realidad la existencia de desigualdades retributivas entre mujeres y hombres. Al igual que el art. 28 del E.T que procede de la reforma llevada a cabo por la Ley 33/2002 de 5 de Julio Ley 33/2002, que modifica el artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Establece literalmente que el empresario esta obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de

sexo⁶, Junto al derecho a una retribución no discriminatoria por razón de sexo, el E.T define el concepto de retribución, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo (Art.26.1.).

Por su parte la **LOIEMH** da un paso más en la regulación de la igualdad retributiva al señalar no sólo que las empresas están obligadas a respetar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y evitar cualquier tipo de discriminación laboral (Art. 45) sino que además establece la obligación de las empresas de incluir medidas en los planes de igualdad dirigidas a la eliminación de las desigualdades en materia retributiva (Art. 46).

Sin embargo a pesar de lo establecido legalmente, la estadística nos demuestra que la brecha salarial existe.

GANANCIA MEDIA ANUAL CASTILLA LA MANCHA 2012⁷		
	Mujeres	Varones
Todos los sectores de actividad	17.527.	22.810

⁶ STC 145/1991. establece que el principio de retribución va más allá de un mero formalismo, aplicándose a trabajos de igual valor y no meramente a los que son iguales por pertenecer a una misma categoría

⁷ Datos a nivel nacional, ya que está segregación por tipo de actividad, no se publica a nivel regional. Estos datos son los últimos datos publicados por el INE y datan del año 2012

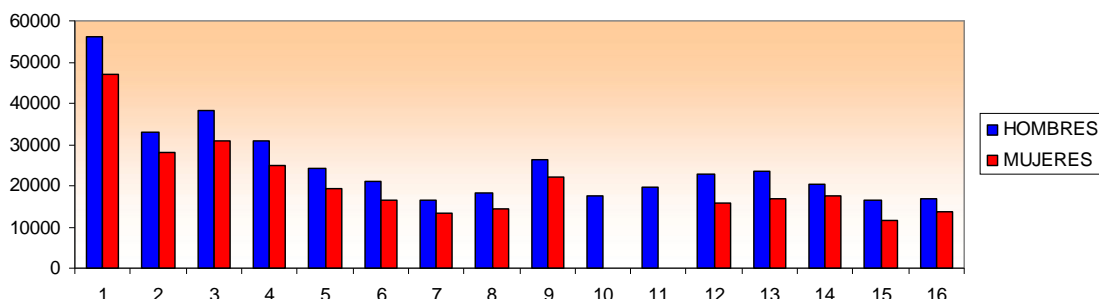
GANANCIA ANUAL POR TRABAJADOR ⁸

PUESTO DE TRABAJO	Varones	Mujeres
1. Directores y gerentes	56164	47131
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	33056	27907
3. Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	38339	30748
4. Técnicos, profesionales de apoyo	30878	24823
5. Empleados de oficina que no atienden al público	24132	19445
6. Empleados de oficina que atienden al público	20931	16573
7. Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	16602	13209
8. Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	18263	14364
9. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	26205	22011
10. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	17672	
11. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	19552	-18697
12. Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	22720	15811
13. Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	23461	16865
14. Conductores y operadores de maquinaria móvil	20182	17667
15. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	16559	11480
16. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	16838	13561

La brecha salarial de género se ve reforzada también por la segregación en el mercado laboral. Las mujeres y los hombres aún tienden a trabajar en diferentes puestos de trabajo. Por un lado, las mujeres y los hombres a menudo predominan en diferentes sectores. Por otro lado, dentro del mismo sector o de la empresa las mujeres predominan en un valor más bajo y ocupaciones peor remuneradas.

⁸ Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra no es estadísticamente significativa y está sujeta a gran variabilidad

Según nos muestran las estadísticas elaboradas por el INE, cuyos datos se recogen en la tabla siguiente, los hombres cobran un sueldo superior al de las mujeres por realizar una tarea similar en la misma ocupación.



Como podemos observar, no hay ninguna ocupación donde el salario sea mayor para la mujer que para el hombre, a pesar de que según los estudios publicados por el INE, las mujeres son las más formadas en los niveles de educación superiores.

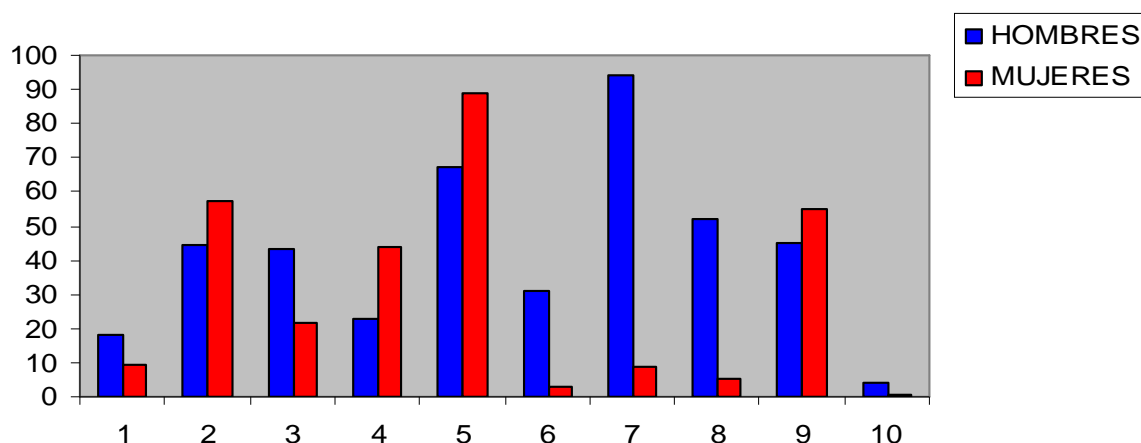
Nivel de estudios de la población adulta según grupos de edad 2012

	hombres	mujeres
ciclo de educación superior, y doctorado		
De 25 a 34 años	34,2	44,5
De 25 a 64 años	30,9	33,8
De 55 a 64 años	22,2	16,0
Total	87,3	94,3

Pero el elevado nivel de formación del que disfrutaban las mujeres no se corresponde con el lugar que ocupan en el sistema de clasificación profesional.

**OCUPADOS EN CASTILLA LA MANCHA POR OCUPACIÓN Y SEXO.
AÑO 2013**

OCUPACIONES	HOMBRES	MUJERES
Directores y gerentes	18,0	9,4
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	44,4	57,6
Técnicos; profesionales de apoyo	43,0	21,7
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	22,6	44,1
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	67,4	88,9
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	31,0	3,0
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	94,1	8,6
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	52,2	5,2
Ocupaciones elementales	45,3	55,2
Ocupaciones militares	4,2	0,5
TOTAL	422,1	294,3



En el gráfico anterior se observa, una fuerte presencia de mujeres, en sectores como sanidad, administración pública o actividades artísticas mientras que apenas hay presencia en sectores masculinizados como la industria manufacturera, siderúrgica o la eléctrica e incluso en información y comunicaciones.

Para poder hacer frente a estas desigualdades, existe una herramienta capaz de poder asegurar oportunidades idénticas para el conjunto de trabajadores, independientemente de su género, en el mercado de trabajo, por

un lado y por otro garantizar a esos trabajadores que a igual trabajo corresponderá un salario igual.

Esta herramienta no es otra que los convenios colectivos que permiten diseñar medidas e instrumentos especialmente adaptados a la diversidad de situaciones particulares y necesidades específicas de las trabajadoras en cada uno de ellos.

Por lo que es imprescindible que los convenios colectivos garanticen la igualdad retributiva, para poder fortalecer su papel en el aseguramiento del principio de igualdad. Se han examinado los convenios colectivos de Castilla la Mancha para analizar si en ellos se establece el principio de igual retribución por trabajo de igual valor señalado en el artículo 28 del ET.

Sin embargo en el estudio de los 78 convenios provinciales sectoriales de nuestra Región, con vigencia durante los años 2011-2014, no nos encontramos con una sensibilidad en relación con la eliminación de la desigualdad retributiva que afecta a la mujer. En la mayoría de los convenios estudiados en los que se hace alguna referencia a la igualdad en la retribución, se limitan a establecer lo ya regulado en el Art. 28 del E.T. de igual retribución por un trabajo de igual valor.

Cláusulas y compromisos dirigidos a garantizar la igualdad de retribución en los convenios colectivos sectoriales de Castilla-La Mancha.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ACEITES Y DERIVADOS DE TOLEDO Art 58. "Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores/as así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones".

Este mismo artículo, que solo hace referencia a que se comprometen a mantener la igualdad en las retribuciones, sin nada más especificativo, se repite en otros muchos convenios de nuestra Región.

Art. 58 del CONVENIO COLECTIVO CAMPO PARA LA PROVINCIA DE CUENCA. Cláusula adicional cuarta del CONVENIO COLECTIVO CONSTRUCCIÓN PARA LA PROVINCIA DE TOLEDO.

Art. 59 del CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, DEPURACIÓN, TRATAMIENTO Y DISTRIBUCIÓN DE AGUAS POTABLES Y RESIDUALES DE LA PROVINCIA DE TOLEDO.

Art. 59 CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE TOLEDO.

Art 48 del CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE OPERADORES LOGÍSTICOS DE GUADALAJARA.

Art 51 CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE CUENCA.

Art 58 CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE TOLEDO.

Art 59 COLECTIVO TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE TOLEDO.

Art 48 CONVENIO COLECTIVO TRANSPORTES MERCANCÍAS EN GENERAL DE GUADALAJARA.

De parecida manera, se refleja en otros convenios esta obligación de no discriminación salarial.

Art 22 CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE TINTORERÍAS Y LAVANDERÍAS DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL *“Igualdad de sexos. Para trabajos con las mismas funciones laborales, las mujeres tendrán idéntica categoría profesional e idéntica retribución económica que los hombres. Asimismo, las mujeres accederán en igualdad de condiciones que los hombres a cualquier puesto de trabajo, cumpliendo los requisitos necesarios, y por lo tanto, percibiendo los mismos salarios y el resto de condiciones que lleve aparejad”*.

Incluso de una manera más escueta si cabe, como el CONVENIO COLECTIVO AGROPECUARIO DE LA PROVINCIA DE CUENCA, que simplemente establece esta cláusula antidiscriminatoria *“Las organizaciones firmantes y las empresas incluidas en su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Se pondrá especial atención al cumplimiento de este principio en las siguientes materias: acceso al empleo, estabilidad en el empleo, formación y promoción profesional, retribuciones y conciliación”*.

Otros Convenios hacen referencia al Art 28 del Estatuto de los Trabajadores, como el CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE GASES LICUADOS DEL PETRÓLEO DE CIUDAD REAL, donde establece una acción positiva aludiendo a este artículo. Art. 15.-*“Acción positiva. Para contribuir al principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igual condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del genero menos representado en el grupo profesional de que se trate. En materia salarial, se da por reproducido el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, que establece las condiciones del principio de igualdad de remuneración por razón de sexo y señala que se refiere tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extrasalarial”*.

Pocos son los Convenios de nuestra Región que recogen cláusulas, más amplias, que la simple mención a la no discriminación salarial, como mucho nos encontramos la referencia legal establecida en el Art 45 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), donde se detalla que en aquellas empresas que haya más de 250 trabajadores, será necesario la realización de un plan de igualdad.

Artículo 45 LOIEMH. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

1. Las 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.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Esta mención que no es sino un requerimiento legal, además establece la obligación para estas empresas de incluir medidas en los planes de igualdad dirigidas a la eliminación de las desigualdades en materia retributiva.

Artículo 46 LOIEMH. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el

establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Esta incorporación de medidas en materia retributiva en los planes de igualdad, supone que las empresas de más de 250 trabajadores, al realizar el obligado plan de igualdad adquieren el compromiso de identificar si existen diferencias entre las retribuciones de sus trabajadoras y de sus trabajadores y de poner los medios que lleven a la reducción y eliminación de tales desigualdades.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA MADERA Y CORCHO DE CIUDAD REAL Disposición adicional cuarta *“En las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad”* definiendo entre los objetivos del plan revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras, así como promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

Aunque legalmente, la ley *LOIEMH*, contempla la posibilidad de que por medio de la negociación colectiva, se podrá acordar la realización de planes de igualdad, en empresas de menos de 250 trabajadores, no hemos visto esta posibilidad en ninguno de los convenios analizados, bien es cierto que debido al volumen de convenios solo hemos analizado los sectoriales, y pudiera ser que a nivel de empresa, hubiese alguno que si contemplara esa posibilidad.

Con todo esto, si que algunos convenios que han regulado, el que independientemente del numero de trabajadores se realice una comisión de seguimiento para analizar los cumplimientos en materia de igualdad, incluido la igualdad retributiva.

CONVENIO COLECTIVO METAL PARA LA PROVINCIA DE CUENCA. Art. 39º: no discriminación por razón de sexo. *“El presente Convenio promueve la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo gozando tanto hombres como mujeres de igualdad de oportunidades respecto a puestos de trabajo, formación y promoción. La estructura salarial atenderá a criterios de objetividad, neutralidad y racionalidad en función, exclusivamente, de las características de los puestos de trabajo. Los firmantes del presente convenio entienden que, las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por si solas, a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades”* Las empresas se comprometen a la consecución de la igualdad real efectiva (de trato y oportunidades) de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción profesional, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la salud laboral..., garantizando los recursos humanos y materiales que sean necesarios para su debida implantación, seguimiento y evaluación. A tal efecto se podrá crear una Comisión de seguimiento, para analizar los cumplimientos en materia de igualdad. A tal efecto, se respetaran la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptarse 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/as, conforme determine la legislación laboral y que respetaran los siguientes principios:

- *El establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.*

- *La no discriminación por razón de sexo en materia de retribuciones, jornada laboral y demás condiciones de trabajo*

Repitiéndose el contenido de este mismo artículo en EL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES URBANOS E INTERURBANOS DE LA PROVINCIA DE CUENCA, o el CONVENIO COLECTIVO PARA INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE GUADALAJARA, donde define la creación de una comisión paritaria para garantizar los temas de igualdad, independientemente del número de trabajadores.

CONCLUSIONES.

Es necesario realizar descripciones de cada puesto de trabajo en concreto, utilizar un nombre genérico que abarque varios puestos de trabajo ya que se trata de aunar las categorías en grupos profesionales, esto hará que se pueda equiparar y comparar retributivamente puestos de igual valor en el área de producción y en el área de administración y servicios.

Las descripciones de cada puesto de trabajo no deben contener juicios de valor y se ha de emplear un lenguaje sencillo y positivo. Cuanto más exhaustivas sean estas descripciones, más valorados serán los puestos de trabajo. Hay que procurar que los nombres de los puestos no posean connotaciones directas de género.

Los Convenios Colectivos deberían establecer que independientemente del número de trabajadores de la empresa, se deben analizar las retribuciones de los trabajadores y trabajadoras según grupos o categorías profesionales en todos los conceptos retributivos: salario base, complementos, incentivos, pagos en especie, etc.

Analizar los complementos salariales es imprescindible, ya que estos son los primeros causantes de las discriminaciones salariales, siendo en muchas ocasiones los criterios para el cobro de algunos complementos muy

arbitrarios. Pueden actuar como elementos de discriminación ya que no guardan relación directa con el contenido de la prestación o las aptitudes de los trabajadores y las trabajadoras, por lo que es necesario que se observen las siguientes características respecto a los complementos que en ella se definen.

Disponibilidad o flexibilidad	Cuando objetivamente sea necesario para el desempeño del puesto y nunca entendida como característica de la persona o como sentido de la responsabilidad.
Penosidad	Valorando tanto el esfuerzo físico, como el mental o emocional y tanto el manejo de cargas como el mantenimiento de posturas, las tareas repetitivas y a gran velocidad.
Asistencia/asiduidad	Sin ser afectado por las ausencias derivadas del disfrute de permisos de maternidad, permisos parentales o para el cuidado de hijos dependientes.
Antigüedad	Computando más como experiencia (es decir, acumulando todas los periodos trabajadores a lo largo de la trayectoria profesional ya sea en una o más empresas) o, al menos, computando todo el tiempo trabajado en la organización, independientemente del tipo de contrato y el tipo de jornada.

9

En el caso de que se necesite realizar horas extras, se ofrecerá la posibilidad a todas las personas del lugar de trabajo o grupo que las requiere.

Asegurar una mayor transparencia de los sistemas de remuneraciones y especificar la accesibilidad de los asalariados de ambos sexos a los diferentes componentes de la remuneración.

Garantizar la igualdad de condiciones y prestaciones para todos los asalariados y, sobre una base proporcional, ofrecer a las trabajadoras a tiempo

⁹ Ministerio de Igualdad 2010. Igualdad retributiva.

parcial los mismos derechos, condiciones y prestaciones que disfrutaban los trabajadores/as a tiempo completo.

Someter los salarios a procedimientos de revisión, y evaluar y controlar regularmente los sistemas de remuneración.

En los convenios colectivos se incide poco en la promoción y cuando se hace se valoran criterios, como la dedicación o la disponibilidad horaria, que suelen poseer más los hombres ya que tradicionalmente nunca han tenido que dedicarse a las cargas familiares o a las tareas domésticas.

Por lo que, la negociación colectiva debería incorporar:

Cláusulas que permitiesen fomentar medidas de flexibilidad, movilidad y ordenación del tiempo de trabajo, así como también servicios de apoyo a las personas que, por una parte, faciliten la participación de las mujeres en todas las áreas y actividades de la empresa y, por otra, fomenten la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la asunción de las responsabilidades familiares.

La comisión de igualdad (la cual debería ser de aplicación en todas las empresas independientemente del número de trabajadores) de la empresa debe tener conocimiento de los procesos de promoción para velar que no haya ningún factor de discriminación.

Impulsar mecanismos de participación en los procesos de acceso o cobertura de puestos de trabajo: información, elaboración participativa de los criterios de selección, composición paritaria de los órganos con competencia para la contratación o la promoción, etc.

2. TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

La Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, creada en 1999, señala textualmente:

“La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada”.

Esta normativa es un paso más en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y trata entre otras cosas de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello repercuta negativamente en las posibilidades de acceder a un empleo.

Desde la perspectiva de la mayor o menor flexibilización en el tiempo de trabajo y la distribución del mismo, la persona trabajadora cuenta con más o menos certeza sobre su jornada de trabajo, y ello está directamente relacionado con su conciliación de la vida laboral y familiar.

La importancia de los convenios colectivos para adaptar la jornada laboral a las necesidades e las personas trabajadoras de cara a la conciliación de la vida laboral y familiar es fundamental.

La necesidad de conciliar la vida familiar y laboral viene a constituir uno de los ámbitos más actuales en los que han de incidir las políticas de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres ya que no resultará suficiente con declaraciones formales acerca de la igualdad y del reparto equitativo de las responsabilidades familiares, sino que es necesario llevar a cabo medidas concretas tendentes a modificar la realidad de la que partimos. Por ello en esta parte del estudio se van a analizar las cláusulas que los convenios sectoriales de nuestra Región analizan las medidas referidas a la conciliación, comenzando por aquellas dedicadas al tiempo de trabajo.

2.1 Jornada de trabajo.

Hablar de conciliación de la vida laboral y familiar supone, hoy en día, hablar de flexibilidad que permita a cada trabajador o trabajadora amoldar y armonizar esas dos esferas de su vida. La necesidad de articular medidas de conciliación viene así a poner el énfasis en una nueva faceta de la flexibilidad en la regulación de las condiciones de trabajo, ya que el conciliar la vida familiar y laboral viene a constituir uno de los ámbitos más actuales en los que han de incidir las políticas de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, es por ello necesario articular por medio de la negociación colectiva medidas de conciliación que permitan esta flexibilidad laboral.

Sin embargo muy pocos, son los convenios en nuestra Región, que incluyan medidas de flexibilidad horaria.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE TINTORERÍAS Y LAVANDERÍAS DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL Art 17.-*Jornada. La jornada laboral para todo el personal afectado por el presente convenio será de 1.826 horas anuales de trabajo efectivo. Dado las especiales características del sector y durante ciertos períodos de tiempo, que nunca superarán los 150 días anuales, podrá flexibilizarse la jornada de trabajo, que en cualquier caso nunca excederá las 10 horas de jornada diaria.*

CONVENIO COLECTIVO DEL METAL PARA LA PROVINCIA DE CUENCA. “*Asimismo se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores/as y la mejora de la productividad en las empresas, para todos aquellos trabajadores/as con familiares menores de ocho años y ascendientes mayores que tengan la condición reconocida de dependientes del trabajador/a.*”

CONVENIO COLECTIVO QUE REGULA LA JORNADA DE TRABAJO EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE COMERCIO DE LA CIUDAD DE CUENCA. Art. 7
“Se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras y la mejora de la productividad en las empresas”.

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE COMERCIO EN GENERAL PARA LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL Art. 16.-
Horario de trabajo. La modificación de los horarios de trabajo la realizará la empresa, de acuerdo o previo informe favorable preceptivo del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal. De mutuo acuerdo formalizado por escrito entre las empresas y trabajadores/as, se podrán establecer horarios flexibles de entrada y salida al trabajo, sin que el margen pueda ser superior a una hora sobre la de entrada y salida, y sin que suponga aumento de la jornada diaria de trabajo”.

Es necesario por lo tanto aplicar el contenido del Estatuto de los Trabajadores, en lo referente a la necesidad de poder conciliar la vida laboral y familiar, donde se establece que “se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad de las empresas” [art. 34.8 ET]. Por lo que por medio de la negociación colectiva, nuestros convenios deberían incluir:

- Cláusulas con previsión de una jornada laboral más breve en ciertos meses del año, normalmente en verano, compensada con una jornada más prolongada el resto del año.
- Cláusulas que establecen la posibilidad de distribución irregular del tiempo de trabajo ante la concurrencia de determinadas circunstancias (como puede ser el determinar una flexibilización individualizada del horario laboral

y recuperación de horas en período de adaptación de hijos/as a guarderías, escuelas infantiles o colegios.

- Cláusulas que permiten la distribución irregular como facultad de la dirección empresarial, aunque fijando unos límites máximos y mínimos dentro de los cuales debe situarse los cambios de horarios.
- Cláusulas relativas a la creación de bolsas de horas al año que la empresa puede exigir al trabajador, formando parte del cómputo anual de la jornada, aunque el tiempo de trabajo sea irregular. La exigencia de éstas horas depende de cuestiones técnicas y de organización de las empresas.
- Cláusulas relativas a la posibilidad de distribución irregular de la jornada sujeta al control de los representantes de los trabajadores en la empresa. Estas cláusulas varían, desde constituir un mero derecho de información y consulta, no vinculante, o un acuerdo específico con el comité o los representantes de los trabajadores.

2.2. Reducción de la jornada por motivos familiares y personales.

El artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores regula el derecho a la reducción de jornada por guarda legal en los siguientes términos: “Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

A su vez, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, amplía el colectivo por el que cabe acogerse a una reducción de la jornada cuando sea necesario encargarse

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

La reducción de la jornada constituye un derecho individual, sin embargo, la disposición permite que, en caso de que dos o más trabajadores y/o trabajadoras de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, corresponderá a la trabajadora o trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El salario se reduce de forma proporcional al tiempo de permiso.

Personas ocupadas entre 16 y 64, según hayan reducido el número de horas trabajadas para prestarle cuidados y en caso afirmativo, por el tiempo que redujeran el número de horas.				
	Sí, lo redujo en un tiempo superior o igual a un mes	Sí, lo redujo en un tiempo inferior a un mes	Sí, lo redujo pero no sabe en cuanto tiempo	No lo redujo
Varones	62,5	33,7	5,7	2837,9
mujeres	543,2	23	17,3	1984,9

Fuente: Encuesta de Población Activa. Conciliación entre la vida laboral y familiar

Como muestra el grafico, siguen siendo las mujeres, quien en su mayoría siguen reduciéndose el número de horas por motivos personales y familiares.

De los convenios analizados, ninguno ha contemplado cláusulas que amplíen la edad del menor, es más todos están obsoletos, ya que antes del Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, la edad permitida para reducirse la jornada era tener un menor de 8 años, y según la nueva redacción, son 12 años.