



IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES:

ANÁLISIS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE APLICACIÓN EN ARAGÓN

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	3
ANÁLISIS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE APLICACIÓN EN ARAGÓN EN MATERIA DE IGUALDAD	4
1.-ACCESO AL EMPLEO	6
2.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	9
3.-PROMOCIÓN	11
4.-FORMACIÓN	13
5.-RETRIBUCIONES	15
6.-ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN	17
7.-ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	22
8.-VIOLENCIA DE GÉNERO	25
9.-PLANES DE IGUALDAD	26
10.-DECLARACIÓN DE INTENCIONES	27
11.-COMISIÓN PARITARIA	28
CONCLUSIONES	30
RECOMENDACIONES	30

INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, aborda la corrección de la desigualdad, entre otros, en el ámbito específico de las relaciones laborales.

La exigencia de igualdad de trato de mujeres y hombres requiere tener en cuenta la distinta situación en la que se encuentran unas y otros respecto al trabajo. Por ello debe reconocerse, dada la existencia de condiciones diferentes, la importancia de adoptar medidas que tengan como objetivo corregir la desigualdad inicial a fin de equiparar a ambos géneros. Cabe señalar, que la Ley Orgánica 3/2007 obliga a todas las empresas, independientemente del tamaño que tengan a adoptar medidas al respecto.

El Grupo de Trabajo sobre Planes de Igualdad en las empresas, creado en el seno del Consejo de Relaciones Laborales del Gobierno de Aragón, impulsa las medidas y los Planes de Igualdad en las empresas y realiza un seguimiento de la situación de dichos Planes en la Comunidad Autónoma de Aragón.

En 2018, el trabajo que ha abordado este Grupo de Trabajo, ha sido la negociación colectiva desde el punto de vista de la igualdad. La negociación colectiva, es fuente de derecho y es el marco específico de regulación de las relaciones de trabajo, dado el potencial que tienen los convenios colectivos para incorporar la normativa vigente en materia de igualdad de trato de mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.

Partiendo de esta premisa, se presenta a continuación el estudio “Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres: Análisis de los convenios colectivos sectoriales de aplicación en Aragón”.

Objetivo del Estudio

El objetivo general es analizar tanto cuantitativa como cualitativamente y evaluar el grado de implantación de diversos aspectos que promocionan igualdad de mujeres y hombres en los convenios colectivos sectoriales.

Su finalidad es disponer de datos que permitan diseñar recomendaciones adecuadas para cada uno de los agentes responsables de la negociación colectiva en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo.

Ámbito del estudio

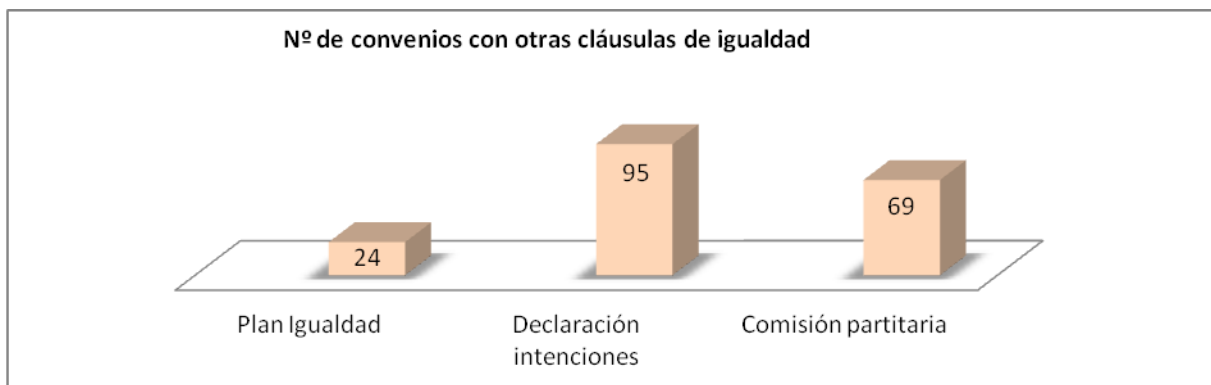
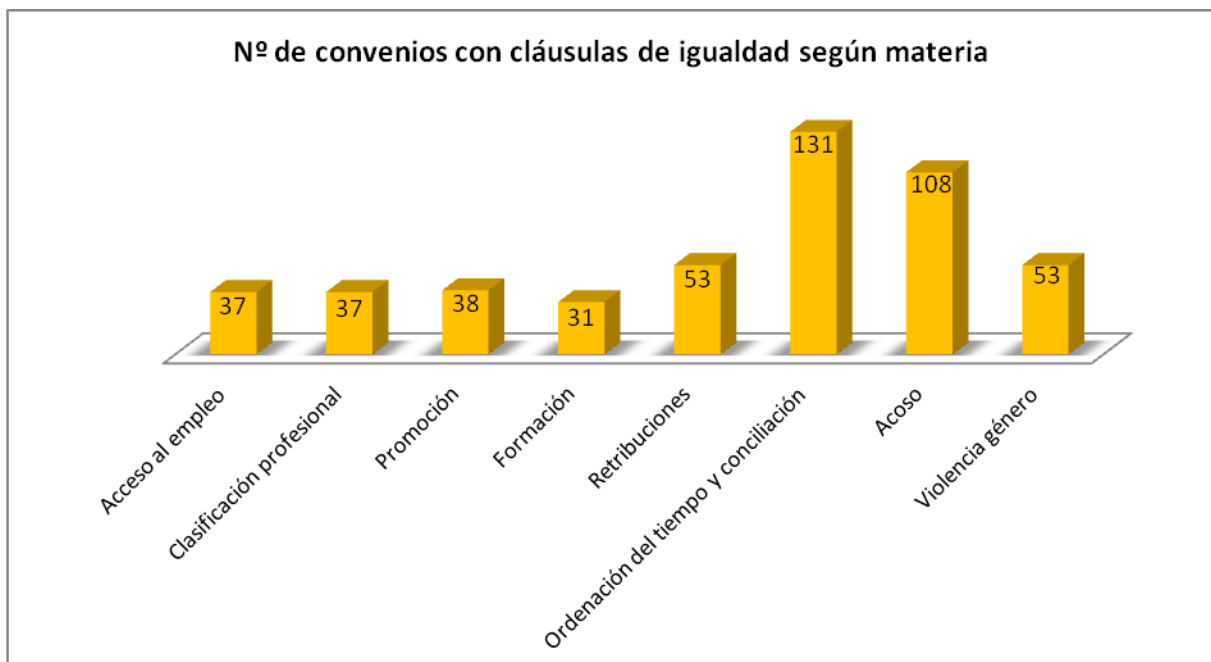
El ámbito de estudio al que hace referencia este análisis lo conforma un total de 226 convenios colectivos sectoriales vigentes a 31 de diciembre de 2018, siendo la fuente de referencia el Departamento Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón.

ANÁLISIS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE APLICACIÓN EN ARAGÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

El artículo 85.1. del Estatuto de los Trabajadores, establece que sin perjuicio de la libertad de las partes para fijar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación colectiva existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad.

Así pues, con el fin de hacer balance del “cumplimiento” de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materias como acceso al empleo, promoción, contratación, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, prevención de acoso sexual, entre otras, a través de la negociación colectiva, se han analizado los 226 convenios colectivos sectoriales que son de aplicación en Aragón desde el punto de vista de la igualdad, abordando las materias mencionadas e incluyendo además la violencia de género, así como si los convenios incluyen planes de igualdad o una comisión paritaria de igualdad o si simplemente recogen una mera declaración de intenciones en estas materias.

Con todo esto, en términos absolutos los resultados obtenidos son los siguientes:



Y en términos relativos:

Acceso al empleo	Clasificación profesional	Promoción	Formación	Retribuciones	Ordenación del tiempo y conciliación	Acoso	Violencia género
37	37	38	31	53	131	108	62
16,37%	16,37%	16,81%	13,72%	23,45%	57,96%	47,79%	23,45%

Plan Igualdad	Declaración intenciones	Comisión paritaria
24	95	69
10,62%	42,04%	30,53%

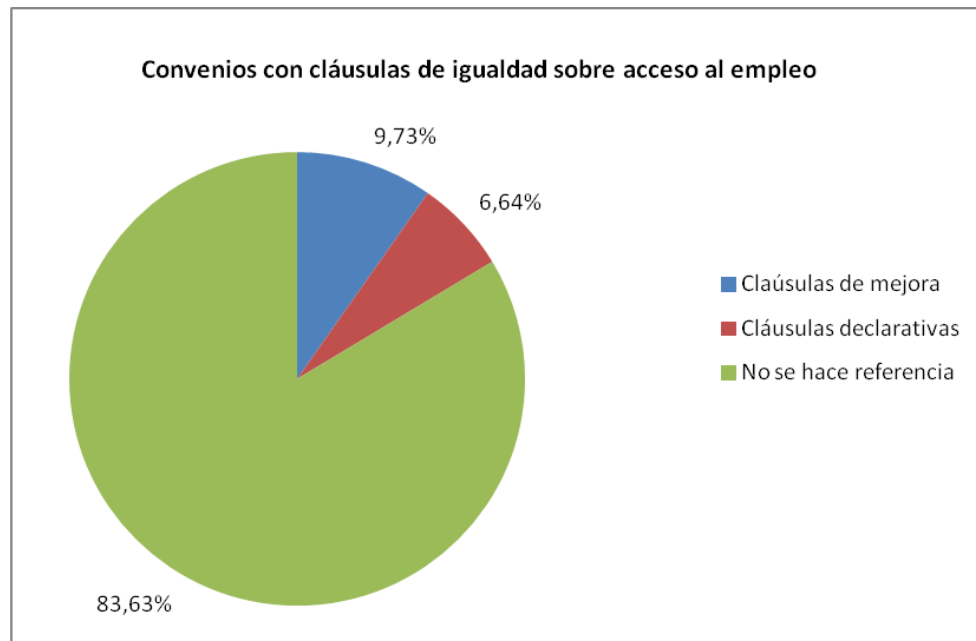
Como se puede ver, un 42,04% incluyen una mera declaración de intenciones en materia de igualdad. En lo relativo a los convenios que hacen referencia a los planes de igualdad propiamente dichos, bien recogiendo literalmente lo que dice la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, bien reduciendo el rango de personas en plantilla para implantar los planes de igualdad, o bien incluyendo un diseño básico de dichos planes de igualdad con objetivos y líneas básicas de actuación, sólo se han encontrado 24 de los 226 analizados, es decir, un 10,62%.

Por otra parte, cuando se pasa a analizar las materias en las que se están introduciendo cláusulas para la igualdad efectiva de hombres y mujeres en el ámbito laboral, son la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación –en un mismo bloque- las materias que más se abordan en los convenios, 131 convenios, un 57,96%, seguido del número de convenios que incluyen cláusulas sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (definiciones, protocolos para la prevención y actuación, tipificación como faltas), en total 108 convenios (el 47,79%), que no llega ni a la mitad de los convenios colectivos sectoriales. El resto de materias son muy poco recogidas en la negociación colectiva, como veremos en el desglose que se realiza más adelante.

Con el fin de profundizar un poco más en estos datos, se pasa a analizar cada materia a continuación.

1.-ACCESO AL EMPLEO

37 convenios colectivos sectoriales (el 16,37%) incluyen cláusulas en materia de acceso al empleo, si bien de éstas, 15 son meramente declarativas (6,64% del total), es decir, recogen declaración de intenciones, y 22 son cláusulas de mejora (el 9,73%), introduciendo alguna mejora sobre la normativa de aplicación.



Antes de abordar las buenas prácticas detectadas, hacer una mención a las cláusulas declarativas, que no aportan nada más allá de un compromiso o declaración de principios que vaya más allá de la normativa de aplicación. Así pues, se refieren a que las empresas deben comprometerse a aplicar el principio de igualdad, a cumplir la legislación vigente para asegurar igualdad de trato y no discriminación, al respeto de todos los trabajadores, o a que los planes de igualdad incluyan medidas sobre acceso al empleo.

Se destacan como buenas prácticas, de entre las cláusulas de mejora:

-Son varios los convenios que hacen referencia a que “El Comité velará, no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo”¹.

¹ Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública. Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas. Convenio colectivo de la Industria y de fabricación de envases metálicos (nacional). Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección. Convenio estatal de pastas, papel y cartón. Convenio estatal de la industria fotográfica. Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas.

En este caso es una cláusula de mejora porque aún y especifica un poco allá de lo que se recoge en dos epígrafes del artículo 64 del Estatuto de los trabajadores, en relación a las competencias del comité de empresa².

-Destacar por otra parte, las cláusulas que se refieren a evitar discriminaciones en los procesos de selección³, por ejemplo del siguiente modo:

“(…) asegurar procedimientos de selección transparente 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”⁴.

“(…) las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el género de los candidatos y candidatas. La contratación de trabajadoras y trabajadores no podrá quedar determinada en atención a la condición de género del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo infrarrepresentado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa”⁵.

-También hay cláusulas relativas a que en igualdad de condiciones, se favorecerá la contratación de mujeres o de hombres de forma que se tienda a la paridad de ambos sexos dentro del mismo grupo profesional, bien de carácter general⁶ o haciendo referencia exclusiva a las modalidades de contratación en prácticas o contratación de formación y aprendizaje⁷.

-Una cláusula interesante es la de creación de un “Observatorio de empleo o del sector”⁸ con el objetivo de avanzar y profundizar en el conocimiento del sector, la situación del mismo, la cantidad de empleo que se genera, se crea un observatorio de análisis formado por representantes de las organizaciones firmantes del Convenio colectivo. Este Observatorio elaborará informes de la evolución del empleo y los compromisos adquiridos, siendo uno de estos compromisos promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación.

² Estatuto de los Trabajadores, art. 64.7.a.3º) El comité: Labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Y art. 64.3 El comité: también tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

³ IX Convenio colectivo estatal de entrega domiciliaria.

⁴ Acuerdo Marco del Comercio. Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Zaragoza.

⁵ Convenio Colectivo del sector del Comercio de Flores y Plantas.

⁶ V Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública.

⁷ X Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado. IX Convenio colectivo estatal de entrega domiciliaria

⁸ Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización. Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección

-Y destacar que hay un convenio que recoge que todas las empresas que estén afectadas por el convenio elaborarán un plan de igualdad, y entre las materias a abordar una de ellas será el acceso al empleo⁹.

Valoración general

Son muy pocos los convenios que incluyen cláusulas que promuevan la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en lo relativo al acceso al empleo (ofertas de empleo y selección de personal), cuando el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores deja a la negociación colectiva la facultad de establecer medidas de acción positiva al respecto (reservas y preferencias de contratación de personas del sexo menos representado en igualdad de condiciones de idoneidad), es decir, los deberes no se hacen.

Recomendaciones

-Es fundamental el uso del lenguaje no sexista e inclusivo en las ofertas de empleo y en los procesos de selección, y debe quedar bien recogido en los convenios, pues en muchas ocasiones una oferta de empleo sexista precede a una contratación que también lo es, y por tanto se produce una discriminación.

-Del mismo modo, es importante que la negociación colectiva se preocupe por que los procedimientos de acceso sean adecuados a los puestos de trabajo, es decir, estén basados en las aptitudes y las capacidades de las personas.

-Así como también es importante que se incluyan medidas de acción positiva en favor del sexo infrarrepresentado dentro de un grupo profesional para los procesos de acceso y contratación (“cláusulas de desempate”), medidas más allá del ámbito de aplicación del plan de igualdad, que sean para todas las empresas a las que se les aplique el convenio sectorial.

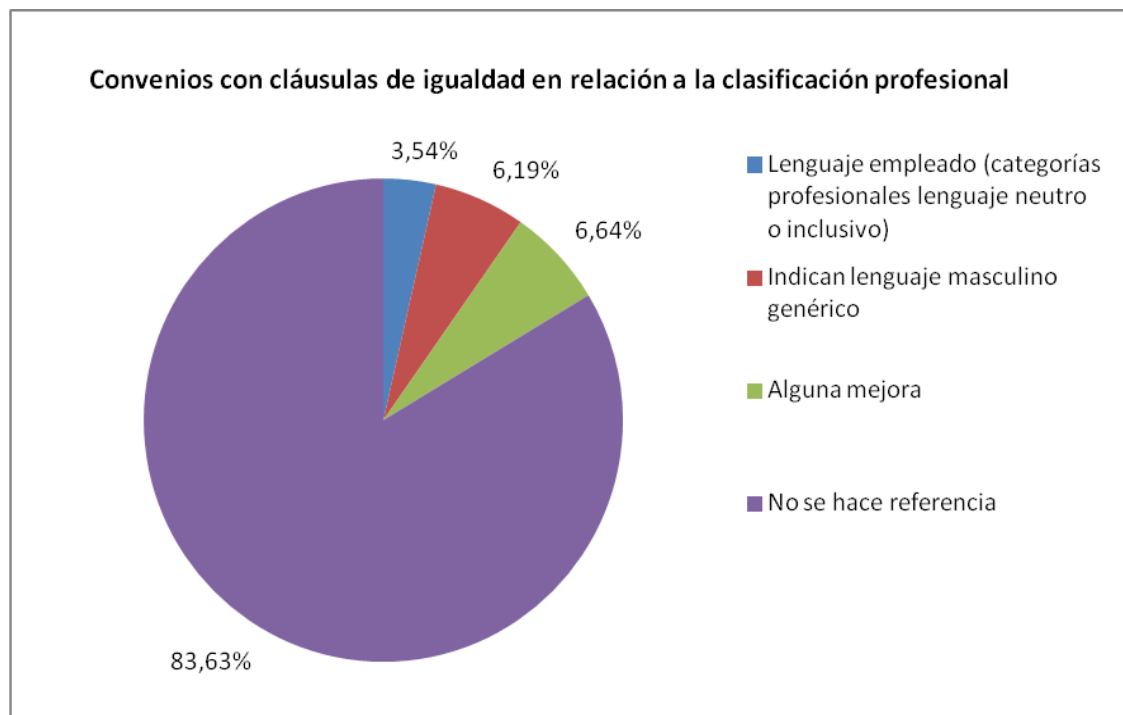
Ejemplo: Preferencia a las mujeres desempleadas que durante el año anterior a la fecha de la contratación hubieran tenido un hijo (biológico, por adopción o por acogimiento) o hubiesen sido declaradas víctimas de violencia de género.

-Y finalmente, pero no menos importante, la labor de vigilancia de los comités de empresa sobre los procesos de selección de personal para evitar discriminaciones, que debe quedar bien reflejadas en la negociación colectiva (participación de la representación de los trabajadores en todas las fases de la selección de candidatos a puestos de trabajo a cubrir, comisiones de contratación). Aquí podría añadirse la obligación de incluir en la información trimestral a la representación sindical, los datos de plantilla desglosados por sexo con información sobre los contratos realizados.

⁹ III Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos.

2.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Mediante negociación colectiva o acuerdo se establecerá el sistema de clasificación profesional por medio de grupos profesionales, que se deberá ajustar a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres (siguiendo el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores)



-En 189 convenios (el 83,63%) no aparece nada al respecto o no aparece regulación específica creando sistemas o criterios que aseguren ausencia de discriminación.

-En 8 convenios (el 3,54%) al menos se da un tratamiento en cuanto al lenguaje (o bien incluyendo en las categorías el masculino y femenino, bien mediante cláusula de lenguaje neutro, y en algunos casos utilizando el lenguaje inclusivo).

-Se han detectado 14 convenios (6,19%) donde se utiliza el lenguaje en masculino en casi todos los casos como genérico

-Y en 15 (el 6,64%) se establece alguna mejora o alguna declaración de intenciones en ésta línea (se incluyen criterios objetivos, clasificación por competencias, principio de no discriminación por razón de sexo).

A destacar como buenas prácticas:

-Uso el lenguaje inclusivo.

-Establecimiento de criterios claros y objetivos en la definición de la clasificación profesional.

Recomendación

Sería deseable además de usar el lenguaje no sexista en la clasificación profesional, considerar alguna acción para corregir la feminización o masculinización de determinadas categorías o sectores ocupacionales, así como utilizar definiciones objetivas y adecuadas para eliminar estereotipos de género, etc.

Valoración general

Son constantes las llamadas de la ley de igualdad a la negociación colectiva como instrumento para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, adoptando medidas concretas, y en este sentido a la vista de los convenios colectivos sectoriales analizados en la parte de clasificación profesional, podemos considerar que todavía queda por avanzar.

Convenios que incluyen buenas prácticas:

Lenguaje incluyente o con cláusula de género neutro: juguetes, artículos de deporte, papel y artes gráficas, hostelería y turismo, instalaciones acuáticas, instalaciones deportivas y gimnasios, proveedores civiles de tránsito aéreo, servicios de asistencia en tierra de aeropuertos, servicios de prevención ajenos.

Inclusión de algún compromiso de no discriminación por razón de género: harinas, panificables y sémolas, hostelería, servicios auxiliares, industria, tecnología y servicios del sector del metal, industria siderometalúrgica de Teruel y Zaragoza, cooperativas de crédito, empresas de trabajo temporal, acuerdo marco del comercio, derivados del cemento, metalgráfica.

3.-PROMOCIÓN

De los 226 convenios analizados, únicamente 38 (16,81%) contemplan en su articulado alguna cláusula relativa a la igualdad de oportunidades en el acceso a la promoción.



Se destacan como buenas prácticas:

Con respecto a las buenas prácticas que se han podido extraer como resultado del análisis cabe destacar las siguientes:

-Se contempla en varios de los convenios analizados la posibilidad de establecer medidas de acción positiva para hacer frente al déficit de presencia de mujeres en las categorías y grupos profesionales más cualificados.¹⁰

-En otros se aboga por la preferencia para ser ascendidas en igualdad de condiciones para las personas de sexo menos representado en el grupo o categoría profesional".¹¹

-Otros convenios establecen la necesidad de basarse en criterios de capacidad para cubrir puestos de promoción¹² y en el caso de que exista igualdad de condiciones en lo referente a antigüedad y capacidad se deberá considerar el desempeño o rendimiento¹³

¹⁰ IV Convenio colectivo de empresas de centros de jardinería, IV Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería, Acuerdo marco del sector de la pizarra.

¹¹ Convenio colectivo del sector de industrias de pastas alimenticias, V Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública.

-Algunas cláusulas contemplan además la eliminación de requisitos no justificados por el puesto de trabajo que pueden producir discriminación ¹⁴

Valoración general

Con respecto a los convenios analizados, como sucede en otras áreas, hemos observado que en su mayoría o no se hace alusión a la igualdad entre hombres y mujeres en lo referente a la promoción en el trabajo o el articulado alude a lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Es necesario que la negociación colectiva, como herramienta principal de consenso en el ámbito socio laboral, actúe para que se consiga avanzar hacia la presencia más equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alta responsabilidad y hacia un liderazgo compartido en el ámbito de la empresa, asimismo es importante desarrollar medidas de acción positiva que contribuyan a paliar la escasa presencia femenina en determinados puestos y categorías.

Si bien es cierto que en varios convenios se ven medidas que actúan en pro de la corrección de estas desigualdades es importante seguir avanzando para poder eliminar el "techo de cristal" al que se enfrentan diariamente muchas mujeres en el ámbito laboral y que necesariamente limita su progreso profesional, determinando para ello métodos objetivos de promoción en los convenios colectivos.

Recomendaciones

-Es importante avanzar en el desarrollo de medidas de acción positiva que garanticen una presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos y categorías profesionales.

-Vigilar el uso del lenguaje en la denominación de las categorías y grupos profesionales.

-Eliminar de los convenios aquellas cláusulas que contribuyen a perpetuar el techo de cristal al que se enfrentan las mujeres en el ámbito laboral, basando los ascensos en criterios no igualitarios.

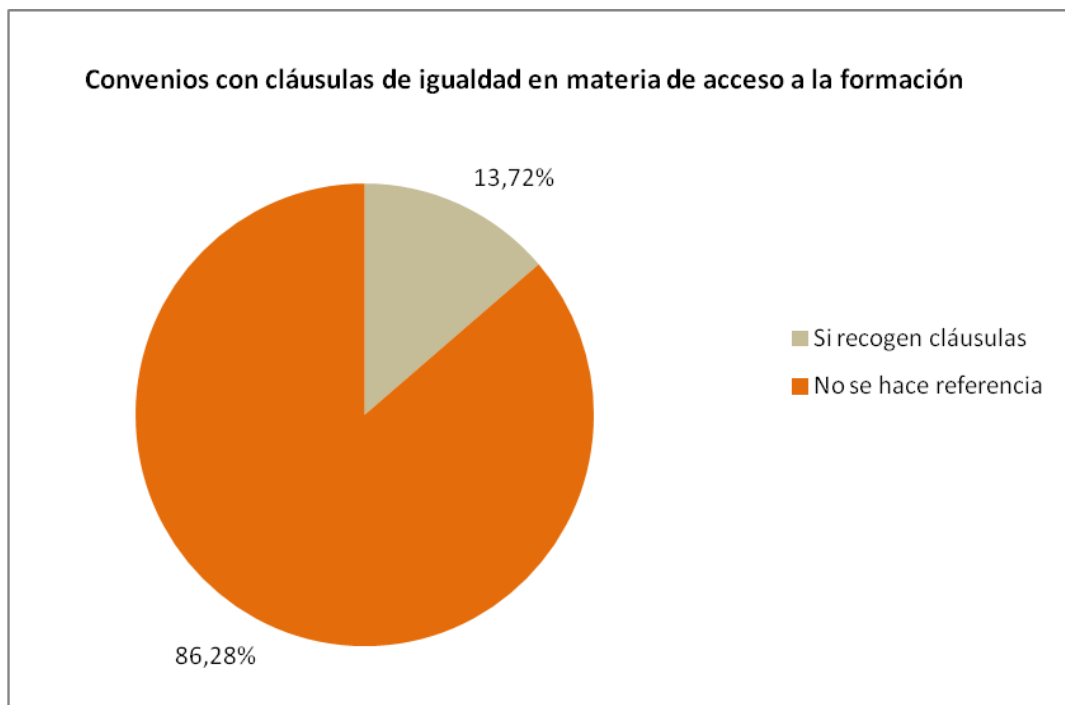
¹² Convenio Colectivo Provincial de la Industria de Panadería de Huesca, Acuerdo Marco en materia de derogación de la Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria de la Panadería, alcanzado el día 30 de julio de 1998.

¹³ Convenio colectivo del sector de industrias de pastas alimenticias.

¹⁴ X Convenio colectivo estatal de entrega domiciliaria.

4.-FORMACIÓN

De los 226 convenios analizados 31 recogen en su articulado alguna cláusula relativa a la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación lo que supone un 13,72 % del total.



Se destacan como buenas prácticas:

-Algunos convenios contemplan medidas de acción positiva como la posibilidad de establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor del personal del sexo infra representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional¹⁵ y algunos de ellos hacen alusión específica a favorecer el acceso de las mujeres en aquellas materias o disciplinas en las que estén subrepresentadas. Cabe destacar que alguno de los convenios analizados recoge entre sus cláusulas la creación de una Comisión de Formación y empleo cuyo objetivo entre otros, es impulsar una formación continua específica e integral, que tenga valor profesional más allá de la específica de cada empresa, que se realice tanto dentro como fuera de la jornada, y se dirija a mujeres subrepresentadas en determinados puestos o que precisen formación para reanudar su actividad laboral después de períodos de baja maternal o excedencia¹⁶

-Se contempla asimismo que las acciones formativas de las empresas a sus trabajadores y trabajadoras tenderán a superar la situación de postergación profesional que sufren las mujeres en el ámbito laboral.¹⁷

¹⁵ IV Convenio colectivo de empresas de centros de jardinería, V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería,

¹⁶ Convenio colectivo del sector Comercio del Metal de la provincia de Zaragoza

¹⁷ IV Convenio colectivo de empresas de centros de jardinería

-Nos encontramos con cláusulas que contemplan como objetivos específicos que deberán abordar necesariamente los planes de igualdad, el establecimiento de medidas que garanticen la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación y la posibilidad de que las mujeres reciban formación en aquellas áreas o categorías en las que están subrepresentadas.¹⁸

-Destacara asimismo cláusulas que priorizan la realización de la formación dentro de la jornada laboral para facilitar la conciliación.¹⁹

Valoración general

En lo referente a la igualdad en el acceso a la formación entre mujeres y hombres, hemos observado que en la mayoría de convenios analizados o bien no se hace alusión a la igualdad entre hombres y mujeres en lo referente a la promoción en el trabajo o el articulado alude a lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La igualdad de oportunidades en el acceso a la formación es un pilar fundamental para corregir las desigualdades existentes en el mundo laboral, por ello, se debe potenciar el acceso de la mujer a la formación mediante acciones positivas como las que hemos visto anteriormente, todo ello a través de la negociación colectiva.

Es importante seguir trabajando para incluir la perspectiva de género en los planes de formación de las empresas de forma que se garantice que ambos sexos tendrán las mismas oportunidades de acceder al mundo laboral y desarrollar un plan de carrera.

Recomendaciones

-Se recomienda que todos los convenios contemplen en su articulado cláusulas de no discriminación y medidas de acción positiva para facilitar el acceso a la formación de la mujer en condiciones igualitarias.

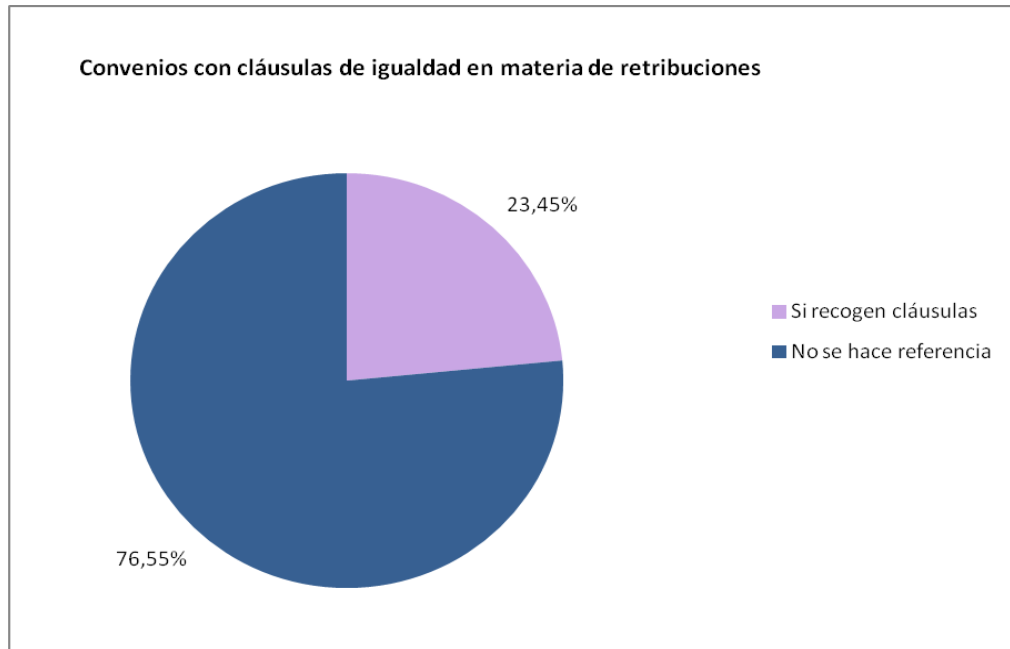
-Se recomienda asimismo articular medidas de conciliación para favorecer el acceso de la mujer a los programas formativos.

¹⁸ Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición, Convenio colectivo laboral para la industria siderometalúrgica de la provincia de Teruel para los años 2015 y 2016, Convenio Colectivo provincial para la industria siderometalúrgica de Zaragoza, Acuerdo Marco de la Industria del Metal en Aragón (A.M.I.M.A), Convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de la provincia de Huesca.

¹⁹ Convenio colectivo del sector ocio educativo y animación sociocultural.

5.-RETRIBUCIONES

De los 226 convenios analizados se han encontrado 53 (el 23,45%) que contemplan alguna cláusula relativa a la igualdad de oportunidades en lo que respecta a las retribuciones.



Buenas prácticas

-El 64% de los convenios en los que existen cláusulas específicas relativas a la igualdad en la retribución basan dichas cláusulas en la no discriminación en cuanto a las retribuciones.

-Recalcan asimismo varios convenios que debe vigilarse la discriminación indirecta mediante complementos que puedan contribuir a aumentar la brecha salarial de género entre hombres y mujeres.²⁰

-Otra cláusula a destacar sería aquella que recoge la obligación de establecer medidas para eliminar y corregir discriminaciones mediante acuerdos con la representación sindical que incluyan acciones positivas para alcanzar la igualdad de remuneración de ambos sexos.

-Otras cláusulas hacen referencia a incluir dentro de los objetivos del plan de igualdad el desarrollo de procesos para corregir diferencias salariales, así como la revisión de los complementos citada anteriormente.²¹

-Cabe destacar que alguno de los convenios se contempla que el tiempo de excedencia por cuidado de hijos computará hasta un máximo de 1 año como periodo de permanencia para disfrutar del complemento de experiencia Asimismo en lo referente a las prestaciones

²⁰ IV Convenio colectivo de empresas de centros de jardinería, V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería, Convenio colectivo del sector de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos

²¹ Extensión del convenio colectivo de trabajo del Sector de Servicios Auxiliares de la Comunidad Foral de Navarra al mismo sector de la Comunidad Autónoma de Aragón, Convenio colectivo laboral para la industria siderometalúrgica de la provincia de Teruel para los años 2015 y 2016, Convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de la provincia de Huesca.

complementarias por maternidad, en los supuestos de prestaciones derivadas de suspensión de contrato por Maternidad, Riesgo durante el embarazo o Lactancia, la empresa abonará al personal afectado la diferencia.²²

-Beneficios asistenciales como las ayudas por estudio de hijos²³ y bonos de guardería para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral²⁴

Valoración general

En lo referente a la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, hemos observado que en la mayoría de convenios analizados o bien no se hace alusión a la igualdad entre hombres y mujeres a nivel retributivo o el articulado alude a lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres o al propio Estatuto de los Trabajadores.

Si bien, resulta interesante la línea que han marcado algunos de los convenios analizados para analizar y erradicar la existencia de complementos que puedan llevar de forma velada a unas condiciones económicas desfavorables para la mujer en el ámbito laboral.

No obstante, para la reducción de la brecha salarial de género es fundamental la implicación del tejido socioeconómico, con especial atención a las medidas que se pueden poner en marcha con la colaboración entre los agentes sociales y la administración a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La eliminación de la brecha salarial de género es un reto por el que se debe trabajar sin duda desde el ámbito de la negociación colectiva como herramienta fundamental de consenso entre los agentes sociales, así la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, deriva a la negociación colectiva y a las organizaciones empresariales y organizaciones sindicales, una parte sustancial de la concreción de las medidas en esta materia.

Recomendaciones

-Se recomienda la desaparición paulatina de aquellos complementos que constituyen formas de discriminación directa o indirecta hacia la mujer.

-Que todos los convenios contemplen específicamente las cláusulas de no discriminación salarial.

-Potenciar la implementación de planes de igualdad en las empresas como herramienta fundamental para corregir las desigualdades en materia salarial.

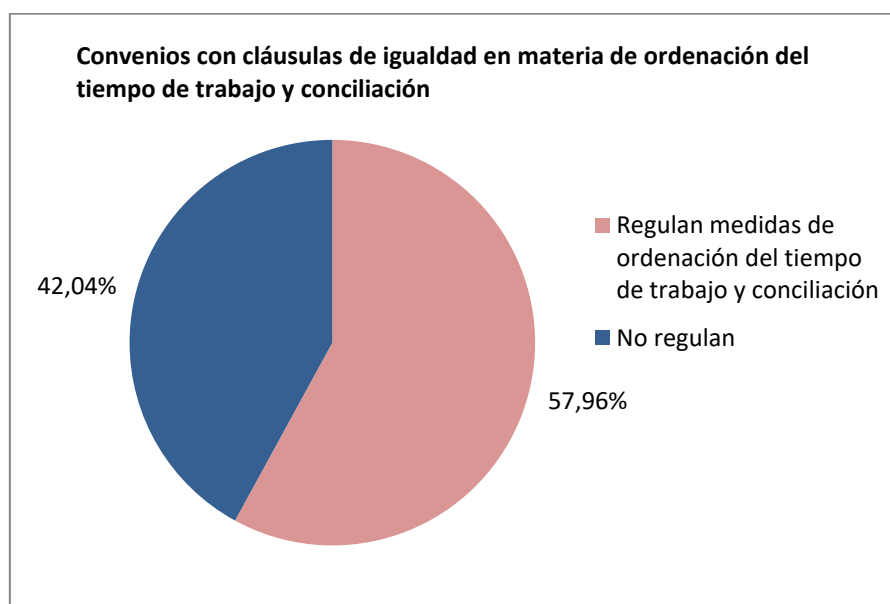
²² II Convenio colectivo nacional de servicios de prevención ajenos.

²³ Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección, Convenio colectivo del sector Comercio del Metal de la provincia de Zaragoza, II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias

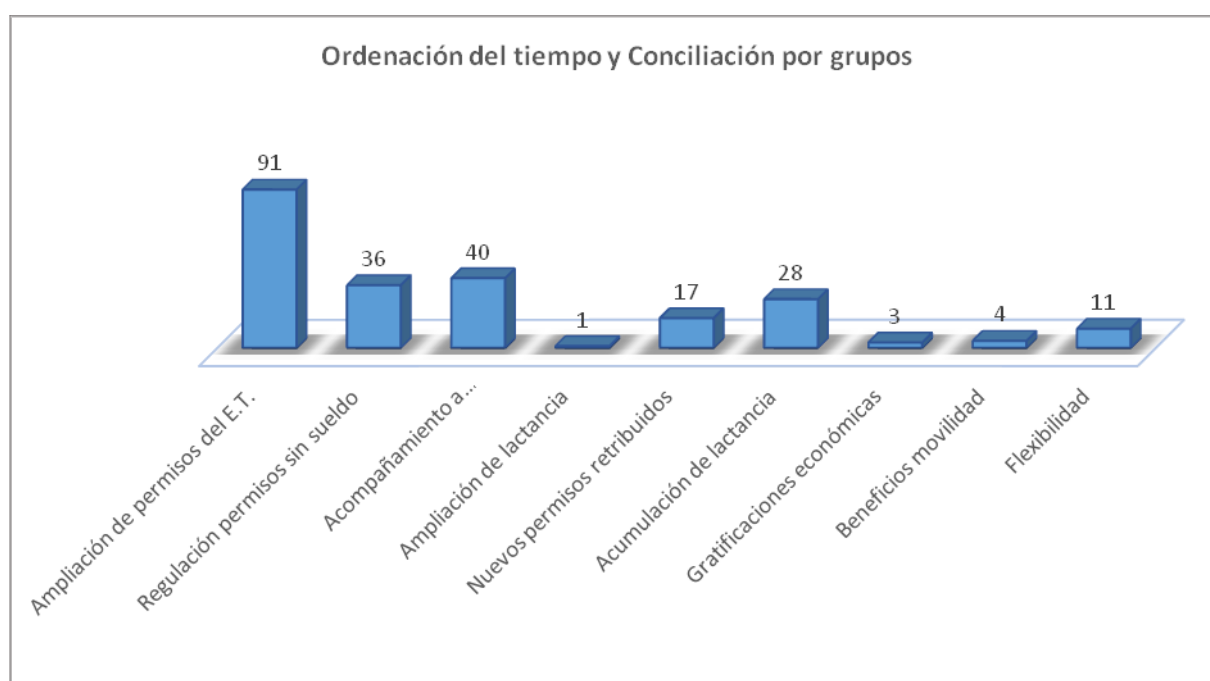
²⁴ V Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.

6.-ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

De los 226 convenios colectivos sectoriales analizados 131 regulan alguna de las medidas incluidas en el estudio como “Ordenación del tiempo de trabajo y Conciliación”, mejorando las previsiones legales, esto supone que en el 57,96% de los convenios la negociación colectiva ha mejorado derechos de los trabajadores.



Para poder extraer conclusiones de las mejoras que la negociación colectiva incorpora en un asunto tan prolijo y heterogéneo como la ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, las diferentes medidas recogidas en los convenios colectivos sectoriales las hemos clasificado en los siguientes grupos:



- Ampliación de los días de permisos regulados en el Estatuto de los Trabajadores: 91 de los convenios sectoriales colectivos analizados, es decir, el 40,27% aumentan alguno de los permisos de que disfrutaban todos los trabajadores como permiso por nacimiento, hospitalización, enfermedad grave, entre otros.
- Regulación de permisos sin sueldo: 36 convenios sectoriales colectivos, el 15,93%, crea permisos sin retribución, en alguno de los casos, con finalidades concretas:
 - sometimiento a procesos de técnicas de reproducción asistida²⁵.
 - ampliación de los permisos para tramitación de adopción o acogimiento²⁶.
 - asuntos propios/permisos no retribuidos²⁷
- Acompañamiento a ascendiente y/o descendientes a consultas médicas: 40 convenios, el 17,7%, prevé un número de horas o jornadas al año que se pueden utilizar para este acompañamiento o bien a consultas pediátricas o especialistas²⁸.
- Ampliación de permiso de lactancia: el único convenio que lo regula²⁹, supone un 0,44%, prevé el derecho a la lactancia hasta que el menor cumple doce meses, incrementando así el derecho en tres meses.
- Creación de nuevos permisos retribuidos: 17 convenios, el 7,52%, crea nuevos permisos retribuidos dotándolos de una finalidad concreta que se tiene que justificar, así, por ejemplo, son:
 - para sometimiento a tratamientos de fertilidad³⁰,
 - para realización de trámites de adopción o acogimiento³¹,
 - para asistir a reuniones de coordinación ordinaria con finalidades psicopedagógicas con el centro de educación especial o de atención precoz para quienes tengan hijos discapacitados³²,
 - para acompañar a la mujer a los reconocimientos médicos durante el tiempo de embarazo³³,
 - asuntos propios³⁴.

²⁵ C.c: Inmobiliaria-Empresas de gestión y mediación-Nacional-.

²⁶ 15 días si es nacional, 30 días si es internacional c.c: industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtación de pieles para peletería 2016-2018 –Nacional--

²⁷ Es recogido en muchos, por ejemplo: c.c limpieza de centros sanitarios dependientes del SALUD- Aragón-, c.c: sector de grandes almacenes –Nacional-.

²⁸ C.c: industria azucarera-Nacional-, c.c: servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios-Nacional.

²⁹ Convenio colectivo de Auto-Taxis nacional.

³⁰ C.c: Servicios de ayuda a domicilio de Zaragoza.

³¹ C.c.: industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtación de pieles para peletería 2016-2018 –Nacional-.

³² C.c: Empresas de gestión y mediación inmobiliaria –Nacional-.

³³ 2 horas/mes c.c: Industrias de granjas avícolas y otros animales-Nacional-.

- **Beneficios en movilidad:** 4 convenios colectivos, el 1,77%, favorece la estabilidad de las personas trabajadoras en las situaciones de maternidad, lactancia y/o cuidados, propiciando el acercamiento a su domicilio o evitando que puedan ser trasladadas a otro centro de trabajo. Así, los casos que se han analizado son:
 - No se adoptarán medidas traslado a otro municipio durante embarazo y lactancia de la mujer trabajadora y pareja³⁵.
 - Derecho a vacante (si no existiera, derecho a permuta) cercana a domicilio en caso de maternidad o cuidado del menor o discapacitado³⁶.
 - En traslados forzosos preferencia en último lugar trabajadoras embarazadas o con hijo menor de 1 año y quienes tengan cargas familiares³⁷.
 - Durante los seis meses siguientes a reincorporarse tras dar a luz, derecho al traslado al centro de trabajo de la provincia que desee durante la lactancia³⁸.

- **Flexibilidad:** 11 de los convenios colectivos, el 4,87%, apuesta por otorgar fórmulas de flexibilización de la jornada de trabajo que permitan una mayor conciliación de la vida familiar, personal y laboral, en concreto, las medidas halladas en la negociación colectiva, son:
 - Flexibilidad en la entrada y salida al trabajo³⁹.
 - Jornada intensiva⁴⁰.
 - Asuntos particulares recuperables⁴¹.
 - Preferencia en el turno de vacaciones para que coincida con las escolares⁴².
 - Trabajador con hijos/cónyuge discapacitado: preferencia a la hora de elegir horario de trabajo, descanso semanal y vacaciones⁴³.
 - Preferencia en elección del turno de trabajo frente a nuevas contrataciones para padres de hijos menores de 3 años⁴⁴.

³⁴ C.c. Atención a personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal-Nacional-; Banca – Nacional-.

³⁵ C.c. pastelería bollería Huesca.

³⁶ C.c. Ludotecas y centros de tiempo libre de gestión privada y titularidad pública -Aragón-.

³⁷ II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera-Nacional-.

³⁸ C.c. Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio-Nacional-.

³⁹ C.c. Oficinas y despachos –Huesca-, c.c. publicidad –Nacional-, c.c. V convenio estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales.

⁴⁰ en julio y agosto c.c. publicidad –Nacional-, viernes de agosto y septiembre c.c. V convenio estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales.

⁴¹ C.c. Mediación seguros –Nacional-, c.c. Entidades Seguros y Mutuas colaboradoras Seguridad Social-Nacional-.

⁴² C.c.: Industria siderometalúrgica de la provincia de Huesca, c.c. Transporte de mercancías por carretera de la provincia de Huesca, c.c. Industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales- Nacional-.

⁴³ C.c. comercio de calzado de Zaragoza.

⁴⁴ C.c. Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio-Nacional-.

- No distribución irregular de la jornada a quienes la tengan reducida por guarda legal⁴⁵.
- Determinación de la acumulación de lactancia prevista en el Estatuto de los Trabajadores: el Estatuto de los Trabajadores prevé que quien ejerza el derecho de lactancia del menor de nueve meses por su voluntad podrá acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva (Muchos convenios colectivos regulan cómo llevar a cabo dicha acumulación⁴⁶). Si bien, esta determinación, no es una mejora, sino una concreción, es destacable que únicamente 28 convenios, el 12,39%, hayan concretado este derecho cuando el propio texto del Estatuto de los Trabajadores remite a “los términos previstos en la negociación colectiva”.
- Ayudas sociales: 3 convenios colectivos, el 1,33%, prevén
 - ayudas mensuales por hijo discapacitado⁴⁷,
 - gratificación especial de una mensualidad por nacimiento o adopción de hijo⁴⁸,
 - Fondo de ayuda familiar y escolar⁴⁹.
 - Beca 50% matrícula de dos convocatorias por asignatura de grado universitario⁵⁰.

Valoración general

La organización del tiempo de trabajo es un tema clave para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y consecuentemente para la igualdad de oportunidades y es un ámbito donde la negociación colectiva puede jugar un gran papel.

Por ello, y tras el análisis realizado, se puede concluir que tan solo un 57,96% de los convenios colectivos sectoriales aplicables en Aragón regula alguna medida que persigue la conciliación y la ordenación del tiempo de trabajo en clave de igualdad. Decimos “tan solo” porque si bien el dato es bueno, estamos hablando de la materia por excelencia para la negociación colectiva en igualdad. Es decir, la mayoría de los convenios únicamente en esta materia tiene alguna previsión que mejora la regulación del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, era de esperar, que los resultados fueran mucho más brillantes.

La inmensa mayoría de las medidas adoptadas, el 40,27%, se limitan a elevar el número de días de permisos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, siendo pocos los convenios que van más allá, creando nuevos permisos retribuidos (7,52%), o introduciendo medidas

⁴⁵ C.c. Oficinas y despachos Zaragoza.

⁴⁶ C.c. Industrias de aguas de bebida envasada, c.c. hostelería de Teruel.

⁴⁷ C.c. pastas alimenticias-nacional-.

⁴⁸ C.c. papel y artes gráficas-nacional-.

⁴⁹ C.c. contratas ferroviarias -nacional-.

⁵⁰ C.c. colegios mayores universitarios-nacional-.

que permitan una flexibilidad en la jornada laboral (4,87%), que incida en una verdadera corresponsabilidad familiar para redundar en la igualdad de sexos que se pretende alcanzar.

Recomendaciones:

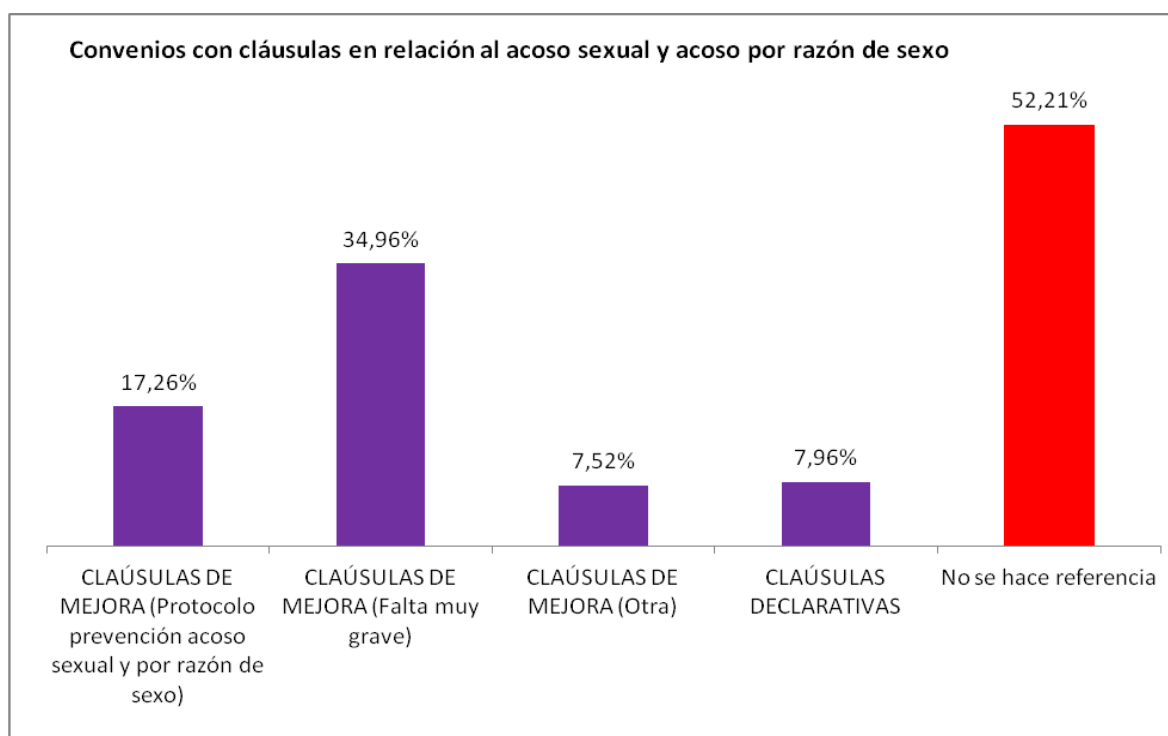
-Medidas halladas en este análisis para impedir los traslados forzosos o favorecer los voluntarios en determinadas situaciones (maternidad, lactancia, familiares a cargo...) deberían generalizarse en la negociación colectiva, deberían ser divisa de calidad del convenio en esta materia. Es un mecanismo sencillo de implementar, de eficacia directa y que protege muy bien a determinados colectivos especialmente sensibles.

-La jornada continuada, aún más la flexibilidad de horario para el trabajador, turnos que en la negociación incorporen el elemento de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral en su regulación, son medidas aún poco implantadas que sin coste para la empresa conceden beneficios de incalculable valor para el trabajador.

-Respecto a las vacaciones es necesario que se introduzcan criterios de fijación de su fecha de disfrute que tengan en cuenta las circunstancias familiares por delante del criterio de antigüedad y además esas circunstancias familiares vayan incluso más allá de “tener hijos en edad escolar”.

7.-ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

108 convenios colectivos sectoriales (el 47,79%) incluyen cláusulas en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.



Las cláusulas que se han recogido en estos convenios se pueden desglosar en 4 bloques:

-Sólo 39 convenios (el 17,26%) incluyen un protocolo desarrollado para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, aunque algunos convenios provinciales hacen referencia al protocolo del convenio de ámbito estatal.

-También destacar que sólo 79 convenios (el 34,96%) incluyen cláusulas que califican el acoso sexual o el acoso por razón de sexo como falta muy grave, lo que también se ha considerado como cláusula de mejora, dado que la tipificación de las faltas corresponde al convenio.

-Por otra parte, se han encontrado 17 convenios (el 7,52%) que abordan cláusulas de mejora, relativas a la información y formación para prevenir este tipo de acoso, o incluyen el acoso sexual en la Evaluación de Riesgos Psicosociales y en el ámbito de los Comités de Seguridad y Salud, a códigos de conducta o a procedimientos de canalización de quejas⁵¹ que no son protocolos de actuación concretos.

-Finalmente, el 18 convenios (el 7,96%) incluyen cláusulas declarativas, refiriéndose a un mero compromiso de no acoso sexual o por razón de sexo o de tener en cuenta en los Planes de Igualdad el acoso sexual.

⁵¹ Convenio colectivo de ámbito nacional de distribuidores cinematográficos y sus trabajadores.

Valoración general

Como valoración se puede decir que, aunque la LOIEMH recoge la obligatoriedad de que todas las empresas, independientemente de su tamaño, establezcan medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como procedimientos para denunciar o reclamar, son muy pocos los convenios que abordan la prevención y los cauces de denuncia formalmente.

Del mismo modo, la tipificación como falta muy grave del acoso sexual y del acoso por razón de sexo apenas se refleja en la negociación colectiva.

Se destacan como buenas prácticas de entre los convenios analizados:

-La inclusión de protocolos de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en los convenios⁵².

-Las cláusulas que tipifican el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como falta muy grave⁵³.

-Los códigos de conducta que plantean la reprobación de conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo⁵⁴.

-Las actuaciones formativas e informativas a toda la plantilla y en toda la jerarquía de la organización⁵⁵.

-La participación de los Comités de Seguridad y Salud en la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a través de las evaluaciones de riesgos psicosociales⁵⁶.

Se recomienda:

-La inclusión de protocolos de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en todos los convenios, especificando claramente que serán de aplicación para todas las empresas, y no acotando dichos protocolos únicamente a las empresas donde se realice un Plan de Igualdad⁵⁷. Dichos protocolos deben incluir no sólo medidas para la prevención sino

⁵² Convenio colectivo de acción e intervención social. Convenio colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz. Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas. Convenio colectivo de la Industria y de fabricación de envases metálicos (nacional). Convenio colectivo del sector de grandes almacenes.

⁵³ Estatuto de los Trabajadores. Artículo 58 sobre Faltas y sanciones de los trabajadores. 1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

⁵⁴ Convenio colectivo del sector Locales de Espectáculos y Deportes de Zaragoza. Acuerdo Marco del Comercio.

⁵⁵ Convenio colectivo del sector de grandes almacenes. Convenio colectivo del sector de empresas de publicidad.

⁵⁶ V Convenio colectivo sector de monitores escolares públicos de Aragón.

⁵⁷ LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. 1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

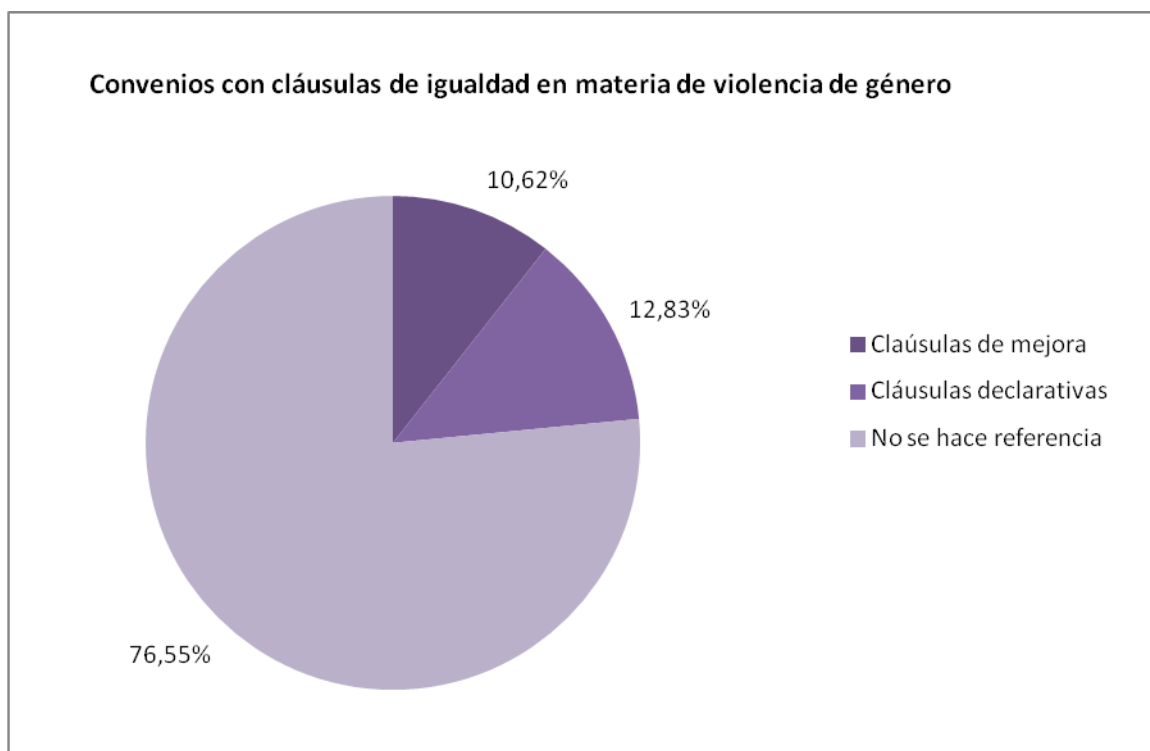
también para los procedimientos de actuación, denuncia, plazos, posibles medidas cautelares, sanciones,...

Es necesario que la negociación colectiva aborde esta materia con decisión. La negociación colectiva es fuente de derecho e incluir los protocolos de prevención y actuación en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo en este ámbito son la forma más eficaz que llegue a todas las empresas.

-El desarrollo de cláusulas que tipifiquen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como falta muy grave, incluyendo la definición según se recoge en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

-Recordar en los convenios que el acoso sexual y por razón de sexo se considera discriminatorio y está expresamente prohibido en la LOIEMH. De igual manera, el ET, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público⁷¹ y el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social⁷² consideran el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave, en el que puede ser causa de despido disciplinario del sujeto activo; es decir, de la persona acosadora y, a su vez, causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo. La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, no obstante, los tipifica como delito con pena de prisión o multa.

8.-VIOLENCIA DE GÉNERO



En 173 de los convenios (76,55%) no aparece mención, en 24 (10,62%) se establece alguna mejora (establecer horas de ausencia justificada por tener que asistir a médicos o abogados por la situación de violencia, establecen anticipos de nómina, y otros a bajo interés, guardar más tiempo de reserva de puesto en el caso de la movilidad geográfica) y en 29 (12,83%) de ellos hace una remisión a la regulación legal.

Buenas prácticas

Estos derechos se pueden mejorar a través de la negociación colectiva o del acuerdo con la empresa por lo tanto se puede ampliar la regulación legal por ésta vía.

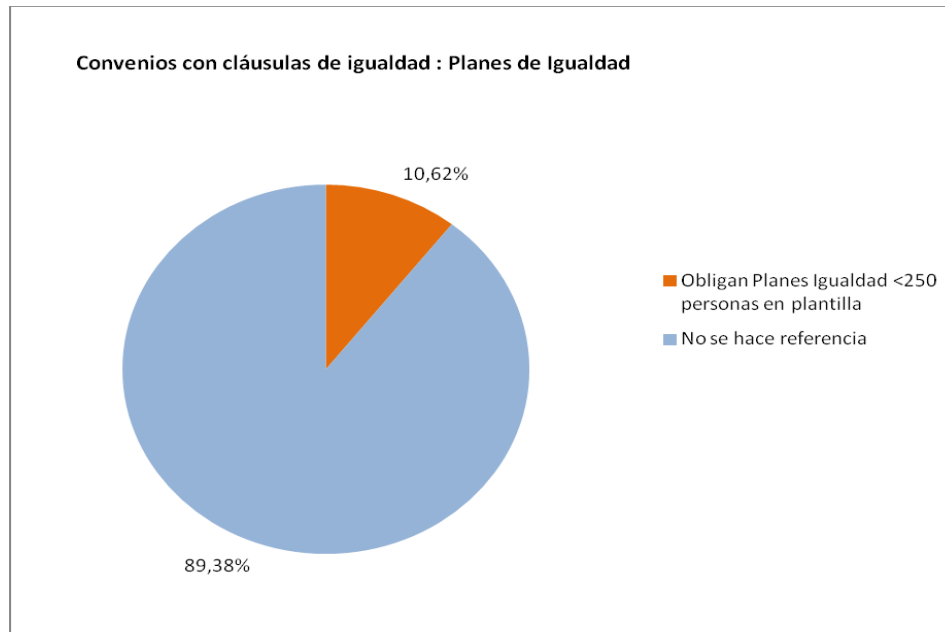
Recomendación

Tener en cuenta que los derechos relacionados con las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género se pueden ejercitar en los términos señalados en la negociación colectiva, es recomendable informar sobre los mismos.

Convenios que recogen buenas prácticas: Concesión de anticipos sin intereses/nómina: actividades agropecuarias Zaragoza, comercio minorista de perfumerías. Ampliación de alguno de los derechos regulados ET: bingos, óptica Zaragoza, comercio Huesca, mayoristas importadores de productos derivados de petróleo, enseñanza y formación no regladas, industrias de hostelería y turismo, ortopedias y ayudas técnicas, elaboradores de productos cocinados para venta a domicilio, fabricantes de yesos escayolas y sus prefabricados. Reducción de jornada igual que por guarda legal: acción e intervención social

9.-PLANES DE IGUALDAD

24 de un total de 226 convenios colectivos sectoriales de ámbito provincial, y nacional (10,62%) incorporan la obligatoriedad de elaborar un Plan de Igualdad en empresas de menos de 250 trabajadores y trabajadoras, en la mayoría de los casos definiendo directrices y orientaciones para ello. Podemos encontrar dicha obligatoriedad en empresas a partir de 100-150 personas en plantilla, con la excepción de 1 convenio (sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos) que obliga a todas las empresas del sector, con independencia de la plantilla.



Buenas prácticas

-Obligatoriedad de elaborar Plan de Igualdad por debajo de lo que exige normativa existente, hasta en empresas a partir de 100 trabajadores⁵⁸, existiendo un convenio de ámbito estatal que lo amplía a todas las empresas⁵⁹.

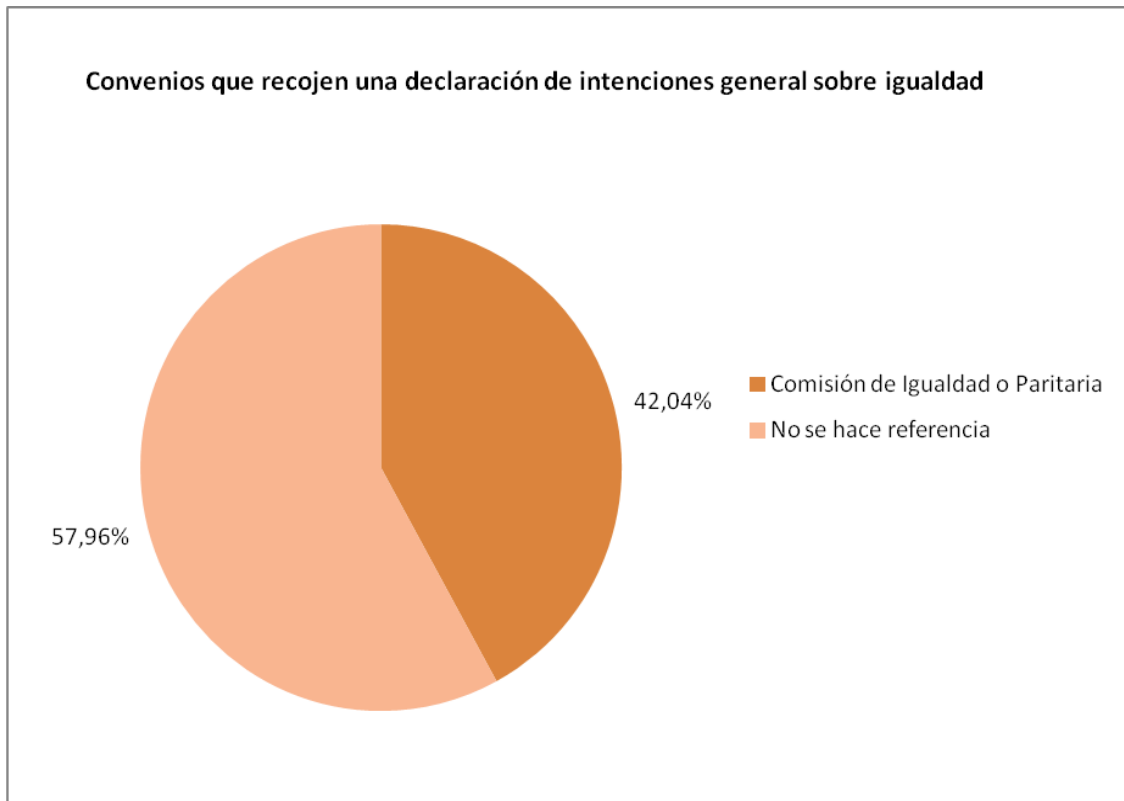
-Incluir capítulo específico para el Plan de igualdad, definiendo y concretando las fases del mismo, objetivos, contenido de cada fase, indicadores, seguimiento y duración mínima del Plan⁶⁰

⁵⁸ C.C. acción e intervención social ámbito nacional, C.C. empresas cemento ámbito nacional, C.C. empresas de centros de jardinería ámbito nacional, C.C. comercio de flores y plantas ámbito nacional, C.C. mayoristas importadores de productos químicos ámbito nacional, C.C. conservas vegetales ámbito nacional, C.C. construcción ámbito nacional, C.C. fincas urbanas provincial Zaragoza, C.C. industria fotográfica ámbito nacional, C.C. naturopatía y profesionales naturópatas ámbito nacional, C.C. pastas, papel y cartón ámbito nacional, C.C. peluquerías, institutos de belleza y gimnasios ámbito nacional, C.C. elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio, C.C. proveedores civiles de tránsito aéreo de mercado liberado, C.C. industria química nacional, C.C. empresas reciclado residuos ámbito nacional, C.C. restauración colectiva nacional, C.C. industria siderometalúrgica de la provincia de Teruel, C.C. industria siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza, C.C. industria siderometalúrgica de la provincia de Huesca, C.C. industria del metal ámbito Aragón, C.C. industria textil y de la confección ámbito nacional, C.C. Industrias vinícolas, alcoholeras, sidreras, cerveceras y para el comercio de la provincia de Huesca.

⁵⁹ C.C. empresas de servicios de asistencia en tierra de aeropuertos ámbito nacional

10.-DECLARACIÓN DE INTENCIONES

95 de un total de 226 convenios (42,04%) incorporan cláusula específica de carácter transversal donde se expresa el compromiso de garantizar la Ley, y/o promover medidas o garantizar la igualdad y no discriminación. Sin embargo, no se detalla cómo.



⁶⁰ C.C. empresas de restauración colectiva ámbito nacional

11.-COMISIÓN PARITARIA

69 de un total de 226 convenios sectoriales (30,55%) incorporan alguna cláusula para la creación de una comisión específica de igualdad, o compromiso de encomendar funciones en materia de Igualdad a la comisión paritaria del convenio. Sin embargo no se indican funciones o competencias de dicha comisión, salvo en algún caso aislado.



Buenas prácticas

Incluir la definición de atribuciones y competencias que debe tener la Comisión para la Igualdad como son por ej:

- Velar por la interpretación del convenio en materia de igualdad y no discriminación.
- Emitir informe previo a la resolución de conflictos
- Conocimiento y seguimiento de los planes de igualdad en las empresas del sector.
- Informe anual de los objetivos marcados en materia de igualdad.

Valoración general y recomendaciones

-La gran mayoría de convenios reflejan o repiten únicamente lo que indica la Ley de igualdad respecto a Planes de Igualdad y participación o representación de los trabajadores, sin detallar contenido o directrices para elaborar el mismo.

Se podría por tanto sugerir incluir capítulo específico para el Plan de igualdad, definiendo y concretando las fases del mismo, objetivos, contenido de cada fase, indicadores, seguimiento y duración mínima del Plan.

-El marco de la negociación colectiva, es el idóneo para avanzar en la definición e implantación de planes de igualdad en la empresa, y a partir de un número que se considera mínimo, como podrían ser 20-25 trabajadores, estableciendo para ello pautas y directrices, así como garantizando mecanismos de seguimiento (con indicadores), que permitan una implantación real y efectiva.

-La utilización de un lenguaje no sexista con carácter general en el texto del convenio y especialmente en la clasificación profesional, es importante, y hay aún muchos convenios que no lo tienen en cuenta.

-Se podrían establecer atribuciones y competencias concretas a la comisión paritaria, y a ser posible también periodicidad de reuniones, y/o incluir en el texto que deberá establecerse un reglamento y funciones concreta que concrete todas estas cuestiones.

CONCLUSIONES

- La negociación colectiva todavía no cumple con las obligaciones de la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad de mujeres y hombres.
- Se detectan desequilibrios entre los convenios sectoriales de aplicación en la C.A. de Aragón en la intensidad al abordar las cláusulas de igualdad.
- Se recurre en exceso a medidas generales y que sólo reproducen la normativa, sin concretar objetivos ni obligaciones específicas ni indicadores.

RECOMENDACIONES

Generales:

- Dotar de formación específica en igualdad a las personas negociadoras.
- Asumir por las unidades negociadoras el compromiso de pactar medidas y acciones en materia de igualdad.
- Usar lenguaje inclusivo en la redacción de los convenios colectivos.

Acceso y promoción:

- Los procesos de selección y promoción basados en la igualdad de aptitudes y capacidades, además de evitar la discriminación deben permitir una presencia equilibrada de las personas trabajadoras cualquiera que sea su sexo.

Clasificación profesional:

- Eliminación de estereotipos de género en la definición de puestos de trabajo.

Formación:

- Proporcionar información y formación en materia de igualdad a los trabajadores y a las trabajadoras, sus representantes, y a quienes ostenten responsabilidades en la empresa.

Retribución:

- Los salarios base deberían revalorizar aspectos no predominantemente masculinos de los trabajos (carga de estrés, carga de atención continuada, precisión...). Y en ese sentido, se debería avanzar hacia un concepto más general e intersectorial de “trabajo de igual valor”.

Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación:

- La negociación debería incluir mecanismos sencillos para implementar, de eficacia directa y que favorezcan la conciliación de la vida familiar, personal y laboral (flexibilidad de horario, jornada continuada, favorecer medidas de movilidad...).

Acoso sexual y por razón de sexo:

- Establecer cauces que permitan prevenir y dar cauce para denunciar estas conductas y gestionar los conflictos en la propia empresa mediante la intervención de terceros, garantizando confidencialidad, celeridad e imparcialidad.

Planes de igualdad:

- Abordar en el ámbito sectorial criterios relativos a los contenidos de los planes de igualdad, incluyendo diagnóstico, indicadores de seguimiento, duración mínima del plan y resolución de las discrepancias.
- Establecer un rango de plantilla inferior al que indica la Ley Orgánica, 100 personas, con el fin de que más empresas tengan la obligación de elaborar e implantar un Plan de Igualdad.