



2019

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD POR MOTIVOS DE ORIGEN

CLÁUSULAS EN CONVENIOS COLECTIVOS

SECRETARÍA DE MIGRACIONES Y MEDIO AMBIENTE CCOO CYL

ACCIÓN REALIZADA DENTRO DEL MARCO DEL DIÁLOGO SOCIAL

Desde la Secretaría de Migraciones y Medio Ambiente de CCOO de Castilla y León, hemos elaborado una recopilación de las cláusulas que incluyen la Gestión de la Diversidad y la garantía de no discriminación por razón de origen o étnico en convenios colectivos de la Comunidad, siguiendo los **Criterios y Orientaciones para la Negociación Colectiva** elaborados desde la Secretaría de Acción Sindical de CCOO de Castilla y León.

Este informe es resultado del trabajo conjunto realizado en 2018 entre las Federaciones de CCOO de Castilla y León y los CITE (Centro Información a Trabajadores/as Extranjeros/as). En total se han analizado 82 convenios.

Para que tengan la máxima efectividad posible **no es conveniente que haya diferencias por nacionalidades ni que se indiquen expresamente mejoras dirigidas a personas extranjeras**. Durante los últimos años, debido a la situación económica, la emigración española a otros países ha ido en aumento, hasta el punto de que casi todas las personas tienen familiares o amistades que residen en el extranjero. Por tanto, el aumento en los días de permiso por motivos familiares debe ir dirigido y podrán ser disfrutados por todas aquellas personas trabajadoras que los necesiten, independientemente de que sean extranjeras o españolas. Así como las facilidades a la hora de solicitar o disfrutar vacaciones. De esta forma introduciremos mejoras para toda la plantilla sin correr el riesgo de discriminar a la población española para favorecer a la extranjera, evitando situaciones de incomodidad y rechazo y favoreciendo la integración.

A continuación exponemos, a modo de ejemplo, cláusulas que hacen referencia a la Gestión de la Diversidad y la no discriminación y que ya están incluidas en algunos de los convenios colectivos con ámbito de aplicación estatal, autonómico, provincial y de empresa.

Pese a la dificultad de que salgan adelante tras la negociación con la patronal, animamos a continuar con su inclusión en las plataformas.

SOBRE VACACIONES PERMISOS Y LICENCIAS

Cláusulas tipo relativas a vacaciones, permisos y licencias:

- En caso de que las circunstancias contempladas en convenio ocurran **fuera del país**, se ampliarán los días de permiso para **permitir el desplazamiento**.
- Para facilitar la relación con la familia y **país de origen o procedencia**, se flexibilizarán las fechas y las vacaciones se podrán disfrutar de manera continuada a opción de la persona trabajadora.
- Los trabajadores y trabajadoras podrán ausentarse del trabajo, durante el tiempo necesario para realizar **exámenes de adquisición de nacionalidad española o trámites administrativos y consulares** relacionados con los **permisos de autorización de trabajo y residencia** en España propios o de los familiares dependientes.

Ejemplos de aplicación:

Convenio Colectivo ESTATAL DE CLÍNICAS DENTIX.

Artículo 36.- Permisos retribuidos. (...)

Tres días naturales, ampliables a cinco, si el hecho ocurre en provincia distinta al lugar de trabajo, o ampliables a seis **si el hecho ocurre fuera de España** en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Convenio para las ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE LEÓN.

Artículo 15.- Jornada de trabajo.

Durante el **mes del Ramadán**, la jornada podrá ser continuada.

Cláusulas similares aparecen en los siguientes convenios:

Convenio del SECTOR de la CONSTRUCCIÓN DE BURGOS (2017 -2021)

Artículo 29.- Permisos y licencias.

Convenio de HOSTELERÍA PARA LA PROVINCIA DE SEGOVIA (2018-2021)

Artículo 9.- Vacaciones.

Convenio colectivo de la empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. PARA EL PERSONAL ADSCRITO A LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA Y RECOGIDA DE CONTENEDORES DE BASURA de Valladolid (2016 - 2018)

Artículo 20.- Licencias y permisos.

CLÁUSULAS DE NO DISCRIMINACIÓN

Cláusula tipo de no discriminación:

Las partes firmantes se comprometen a garantizar la **no discriminación por razón de origen, nacionalidad, pertenencia étnica, sexo, edad, orientación sexual, por razón de lengua, discapacidad o enfermedad**, y a poner en marcha **medidas de gestión de la diversidad** y acciones positivas que aseguren la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo, la estabilidad en el empleo, el salario, la formación y la promoción profesional.

Ejemplos de aplicación:

Convenio colectivo GALLETAS SIRO. TORO, ZAMORA (2014-2019)

Disposición Adicional Cuarta: Respeto al Principio de Igualdad y Diversidad (en el acceso al empleo).

Cualquier trabajador o trabajadora del centro de trabajo tendrá **igualdad de oportunidades** para poder presentarse a la **cobertura de los puestos de trabajo vacantes** que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo u orientación sexual, **origen racial o étnico, religión o convicciones**, discapacidad, edad o relación de parentesco con otros trabajadores o trabajadoras del centro de trabajo.

Convenio INDUSTRIA PANADERA BURGOS (2017-2018)

(Igualdad salarial)

Artículo 27.- Todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas afectadas por el presente Convenio, **percibirán como mínimo los salarios** recogidos en este Convenio, **sin discriminación** de sexo, **raza, religión y origen de los trabajadores/as**.

Convenio colectivo del sector de las INDUSTRIAS DE TINTORERÍAS Y LIMPIEZA DE ROPA, LAVANDERÍAS Y PLANCHADO DE ROPA DE VALLADOLID (2015, 2016 Y 2017)

Artículo 36.- Acoso sexual y xenofobia.

1.- En el ámbito del centro de trabajo no se tolerará el acoso sexual ni **actuaciones xenófobas**, asistiendo al trabajador/a que fuera objeto de alguna de tales conductas, el derecho a presentar denuncia contra el actuante ante la Dirección de la Empresa y/o ante el Juzgado de Instrucción.

2.- La conducta de acoso sexual o **xenofobia será considerada FALTA MUY GRAVE**, y la sanción aplicable en todo caso, será el DESPIDO de la persona causante de la misma. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo por el denunciado/a prevalidándose de la posición jerárquica que tenga en la empresa, dicha circunstancia se considerará como agravante. La empresa tan pronto tenga constancia fehaciente (una vez concluido el expediente informativo incoado al efecto) de una conducta de acoso sexual o **xenofobia**, deducirá carta de despido contra la persona que haya ejecutado la misma.

CLÁUSULAS DE NO DISCRIMINACIÓN

Cláusulas que reconocen instrumentos específicos para la igualdad:

Convenio colectivo para el PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN Y ORGANISMOS AUTÓNOMOS DEPENDIENTES DE ÉSTA.

Artículo 6.- **Comisión para la igualdad de oportunidades.**

Se constituirá una **Comisión para la Igualdad de Oportunidades** que velará, en el ámbito del presente convenio, por **evitar la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social**. Esta Comisión podrá establecer medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral o planes de igualdad, con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres o norma que sustituya, así como medidas preventivas del acoso sexual en el ámbito laboral.

Convenio colectivo del AYUNTAMIENTO DE ZAMORA. PERSONAL LABORAL Y FUNCIONARIO.

Plan de igualdad de empleadas y empleados del Excmo. Ayuntamiento de Zamora.

En virtud del artículo 14 de la Constitución Española que establece la igualdad de todos los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna **por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social**, así como del artículo 9.2 que consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la **igualdad de todos los seres humanos y de los grupos en los que se integran sean reales y efectivas**, el Ayuntamiento de Zamora estableció en su Acuerdo Laboral para el personal funcionario y en el Convenio Colectivo para el personal laboral que en el plazo de un mes desde la aprobación de ambos instrumentos, se aprobaría el **Plan de Igualdad**, garantizando así que todo su personal tiene derecho al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y/o laboral. Por ello las actitudes y actos de desigualdad de género que suponen un atentado a la dignidad de las empleadas y empleados municipales, tendrán tolerancia cero.

Convenio HOSTELERÍA de Burgos (2018-2022)

Artículo 49.- **Comisión paritaria sobre prevención del acoso y la igualdad De oportunidades.**

Serán funciones de esta Comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre las empresas y los trabajadores/as del sector que aseguren la prevención del acoso, moral y sexual, y la igualdad de oportunidades y **la no discriminación**, bien sea por sexo, edad, **religión**, orientación sexual, política, ideológica, etc., estando dentro de estas medidas la **realización de campañas de sensibilización, formación, información, etc.**

CLÁUSULAS DE NO DISCRIMINACIÓN

Cláusulas similares aparecen en los siguientes convenios:

Convenio colectivo de HOSTELERÍA, provincia de Valladolid (2016 – 2017)

Artículo 45.- Igualdad de oportunidades.

Convenio colectivo de LIMPIEZA de Burgos (2018 – 2021)

Artículo 35.- Cláusula de no discriminación.

Convenio colectivo de la UTE INTEGRADA DE LAS EMPRESAS "FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A." y "ZARZUELA, S.A.", abreviadamente "PLANTA DE TRATAMIENTO DE VALLADOLID"

Artículo 6.- Igualdad de oportunidades.

V Convenio colectivo para el SECTOR DE POMPAS FÚNEBRES Y EMPRESAS FUNERARIAS para la provincia de Valladolid.

Artículo 45.- Cláusula de igualdad.

Convenio colectivo provincial para el COMERCIO DE ALIMENTACIÓN de Zamora (2016, 2017 y 2018)

Artículo 50.- Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Convenio colectivo para la ACTIVIDAD DE HOSTELERÍA, CAFÉS-BARES Y SIMILARES de la provincia de Zamora.

Artículo 26.- Garantía de igualdad de oportunidades y cláusula de no discriminación.

Convenio colectivo de TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA de la provincia de Zamora (2016-2019)

Artículo 35.- No discriminación.

I Convenio colectivo para CLÍNICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGÍA Y ESTOMATOLOGÍA de la provincia de Zamora.

Artículo 33.- Declaración de principios sobre no discriminación e igualdad de oportunidades.

Convenio colectivo provincial del SECTOR DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS de la provincia de Zamora (2016-2017)

Artículo 32.- Principio de igualdad y no discriminación.

Convenio colectivo de las EMPRESAS DEDICADAS A LA EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA de la provincia de Zamora (2016-2018)

Artículo 27.- Declaración de principios sobre no discriminación.

Convenio colectivo de BANCA (2015-2018)

Artículo 54.- Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas.

Convenio colectivo COMERCIO EN GENERAL EXCEPTO ALIMENTACIÓN provincial de Valladolid (2016 – 2018)

Artículo 38.- Acoso sexual y xenofobia.

Convenio colectivo provincial APLICABLE AL SECTOR DE METAL COMERCIO de Zamora.

Artículo 30.- Igualdad de oportunidades y no discriminación.

CLÁUSULAS DE NO DISCRIMINACIÓN

Convenio colectivo TRANSPORTE POR CARRETERA, GARAJES Y APARCAMIENTOS de Burgos (2017-2020)

Artículo 33.- Derechos sociales.

Convenio colectivo de la INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA de Burgos (2017-2019)

Artículo 66.- Cláusula antidiscriminatoria.

Convenio colectivo de TINTORERÍAS Y LIMPIEZA DE ROPA, LAVANDERÍAS Y PLANCHADO DE ROPA de Zamora (2016, 2017, 2018)

Artículo 11.- Igualdad de oportunidades.

Convenio colectivo marco ESTATAL DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL (RESIDENCIAS PRIVADAS DE PERSONAS MAYORES Y DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO)

Artículo 18. Empleo.

