

**NEGOCIAR
LA
PERSPECTIVA
DE
GÉNERO**

PASO A PASO



CC.OO.
castilla y león

secretaría de la mujer

ELABORACIÓN:

Bernarda García Corcoba.
Elsa Caballero Sancho.

EDITA:

Unión Sindical de CC.OO.
Secretaría de la Mujer y Políticas Sociales.
Plaza de Madrid 4, 7.ª Planta.
Teléfono 983 39 15 16.
47001 Valladolid.


IMPRIME:

Gráficas Santa María.

Depósito Legal:

INDICE

INTRODUCCIÓN.	7
1. EL LENGUAJE UTILIZADO EN EL TEXTO	11
2. CLÁUSULA GENERAL ANTIDISCRIMINATORIA	15
3. SELECCIÓN DE PERSONAL	21
4. CONTRATACIÓN	25
5. LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	31
6. RETRIBUCIÓN	39
7. ASCENSOS	43
8. FORMACIÓN	47
9. SALUD LABORAL	53
10. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR ..	59
11. VIOLENCIA DE GÉNERO	63
12. COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	67



INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

Desde la Secretaría de la Mujer de CC.OO., hemos querido elaborar con este documento un manual que sirva de Guía, para delegados y delegadas, cuando vayan a plantear propuestas en las plataformas de convenio.

A menudo nos encontramos negociadores y negociadoras que con buena orientación sindical, proponen incluir aspectos en la Negociación Colectiva, desde la perspectiva de género y se acercan a la Secretaría para concretar y perfilar diversos aspectos.

Además, después de la realización por parte de la Secretaría de la Mujer, de sendas jornadas formativas sobre negociación y perspectiva de género en las Uniones Provinciales, hemos querido completar el trabajo realizado proponiendo pormenorizadamente, “paso a paso”, los aspectos que para CC.OO. son relevantes a la hora de contemplar la perspectiva de género en los convenios colectivos.

Por otra parte, en diferentes revisiones de convenios de la región, venimos detectando que el aspecto más reflejado en lo que atañe a la perspectiva de género, es la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Sin embargo, es necesario precisar que la perspectiva de género es mucho más amplia y transcurre transversalmente por los aspectos que ordenan y organizan las condiciones de trabajo en las empresas y los centros.

Por eso, hemos creído útil, la elaboración de este

documento guía, en el que se desgrana, de forma mas exhaustiva, cada una de las áreas a revisar y se ofrece una serie de cláusulas, que a modo de ejemplo, reflejan una forma de ir incluyendo la perspectiva de género.


Las cláusulas que aquí aparecen, en la inmensa mayoría de los casos, han sido extraídas de diferentes convenios de Castilla y León, tal y como en ellos figuran. Por eso, en ocasiones, el contenido de cada cláusula no es todo lo completo que hubiéramos querido, pero creemos que es más efectivo prescindir de la perfección de lo deseado ante la frescura de lo vigente en los convenios.

Aún así, cuando no hemos encontrado cláusulas suficientes, hemos recurrido a otras fuentes reflejadas al pie.

No se pretende, con este manual, hacer un extenso tratado de la Negociación Colectiva, sino más bien una ayuda asequible y básica para acercar la perspectiva de género a las empresas, y que desde esta base se incremente la riqueza de la Negociación con las aportaciones peculiares y específicas, de cuantas personas se impliquen y participen directa o indirectamente en la regulación de las condiciones de trabajo.

BERNARDA GARCÍA CORCOBA

*Secretaria de Mujer y Políticas Sociales
de CC.OO. Castilla y León.*



**EL LENGUAJE
UTILIZADO
EN EL TEXTO**

1. EL LENGUAJE UTILIZADO EN EL TEXTO

En la vida cotidiana, es a través del lenguaje como expresamos nuestros pensamientos, lo que hace que sea una herramienta fundamental a la hora de describir y encuadrar la realidad. Por ello, es necesario atender a los términos que utilizamos en nuestra expresión habitual y por tanto, también en la redacción de los convenios.

El uso de un lenguaje con predominio de terminología masculinizada, contribuye a la invisibilización de las mujeres que conforman el 50% de nuestra sociedad, porcentaje que por sí sólo, debería ser tenido en cuenta a la hora de diseñar las políticas sociales y sindicales; y más, si tenemos en cuenta datos como que el 40% de la afiliación a la seguridad social lo constituyen las mujeres.


Además, contribuye a afianzar y perpetuar la segregación vertical y horizontal de la mujer en el mercado de trabajo, al utilizar únicamente términos como “el empresario”, “el director”, “el jefe de producción”, etc, sin reconocer por escrito a través de un lenguaje neutro, la posibilidad de que ocupen cargos, tanto hombres como mujeres en puestos de dirección, decisión y gestión; o por otra parte, puedan ser integradas en todas las ramas de actividad, y no queden relegadas exclusivamente a ramas de servicios y atención y cuidados de personas.

Así pues, proponemos sustituir términos como “trabajadores” por: “la plantilla”, “las personas contratadas”, “los trabajadores y trabajadoras”; o utilizar en lugar de “los representantes de los trabajadores”, “la representación sindical”. Así mismo, sería necesario emplear terminología como “la empresa” en lugar de “el empresario” o “candidatura” en lugar de candidato; y por supuesto, prestar atención a la denominación, en lenguaje neutro, de las categorías profesionales.

TERMINOLOGÍA NEUTRA

Se propone sustituir:

Cajero	por	Personal de Caja
Jefe de Producción	por	Jefatura de Producción
Tutor	por	Tutoría
Los Laborales	por	Personal Laboral
Encargado	por	Responsable
Secretaria de Dirección	por	Secretaría de Dirección
Oficial Administrativo	por	Personal Oficial de Administración
Director	por	Personal de Dirección
Limpiadora	por	Personal de limpieza
Empaquetador	por	Personal de Empaquetado
Visitador	por	Personal Visitador
Redactor	por	Personal de Redacción
Mozo de Taller y Engrasado	por	Personal de Taller y Engrasado
Oficial de Primera	por	Personal Oficial de Primera
Almacenero	por	Personal de Almacén
Vendedor	por	Personal de Ventas
Guarda Jurado	por	Guarda Jurado o Guardesa Jurado



**CLÁUSULA
GENERAL
ANTIDISCRIMI-
NATORIA**

2. CLÁUSULA GENERAL ANTIDISCRIMINATORIA

Se trata de una cláusula que garantiza de forma expresa, el derecho de todas las personas trabajadoras a no ser discriminadas para el empleo, ni una vez empleadas; y proporciona una cobertura básica a la que apelar en caso de detectar discriminaciones en algún momento de la vigencia del convenio.

En aquellos convenios en los que se ha incluido una cláusula general antidiscriminatoria, ésta suele recoger una declaración genérica del derecho a la igualdad de trato.

Siendo ésta una medida adecuada, podría ser completa si introducimos un procedimiento de actuación que nos oriente ante una discriminación.

Así pues, además de incluir cláusulas generales antidiscriminatorias, deberíamos definir y articular un procedimiento de actuación.

CLÁUSULAS

GENERAL ANTIDISCRIMINATORIA

1. Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por

razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurra en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

2. Si se diese incumplimiento en la aplicación de las medidas de Igualdad de Oportunidades, las mujeres afectadas podrán acudir a la Comisión de Igualdad de Oportunidades de la Comisión Paritaria, que se encargará de recoger cuantas informaciones sean necesarias, y de tratarlo con la empresa en la Comisión Paritaria.
3. Las Direcciones de las empresas y la representación de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad del conjunto de personas que trabajan dentro del ámbito laboral de las empresas para lo cual acuerdan remitirse, a este respecto, al código de conducta elaborado en su día por la Comisión de la Comunidad Europea.

El objetivo que se persigue con esta regulación es establecer medidas para la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, en particular por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

A este efecto, se fijan las definiciones legales respecto al principio de igualdad de trato, discriminación directa, indirecta y el acoso.

Principio de igualdad de trato. Ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de

sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual de una persona.

Discriminación directa. Cuando una persona sea tratada de forma discriminatoria en situaciones de igualdad, por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Discriminación indirecta. Cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, originen una discriminación en situaciones de igualdad por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.

Acoso. Toda conducta no deseada relacionada con el de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o como consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

En todo caso, se considera discriminación cualquier orden de discriminar o acto de acoso por alguna de las causas señaladas anteriormente.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, cualquier reclamación que al respecto se diera en las empresas se tratará en la Comisión Paritaria.

Podríamos ir un poco más allá e incluir una acción positiva como:

4. Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.





**SELECCIÓN
DE
PERSONAL**

3. SELECCIÓN DE PERSONAL

La discriminación laboral de las mujeres se inicia desde su incorporación al ámbito laboral, pues son en la mayoría de los casos, las empresas las que deciden de manera unilateral la forma de selección del personal.

Los criterios de selección de la empresa, frecuentemente son producto de una cultura masculinizada, lo que impide ver la capacidad de las mujeres para actividades o áreas donde generalmente, no se las contrata. Sin embargo, las capacidades, cualidades y formas de trabajo de las mujeres, repercutirían muy beneficiosamente en la empresa.

Para corregir esta tendencia, o práctica, y avanzar hacia una igualdad real de oportunidades y derechos, sería necesario, no sólo velar por el cumplimiento de la normativa que prohíbe la discriminación, sino también, por la participación de la representación sindical en los procesos de selección, de manera que ha de estar informada sobre los puestos vacantes que existen

Así podrá participar a la hora de establecer las pruebas objetivas de selección y procedimiento, habiendo cuidado de antemano, que la oferta de los puestos de trabajo se realice desde un lenguaje neutro de esa forma las mujeres no se vean excluidas de ninguna posibilidad de empleo por razón de sexo.

Además convendría establecer acciones positivas tendentes a equilibrar la representación de mujeres en

las plantillas de las empresas donde estén subrepresentadas.

CLÁUSULAS

SELECCIÓN DE PERSONAL

1. En cada centro de trabajo la Dirección comunicará a la representación sindical el puesto o puestos a cubrir, las condiciones, prueba de selección a realizar y la documentación a aportar por quienes aspiren al ingreso en la empresa.¹
2. La representación sindical, que podrá emitir informe al respecto, velará por la aplicación objetiva, favoreciendo la integración de la mujer para obtener un equilibrio en razón de género en las plantillas.¹
3. Se contemplarán medidas para un mayor acceso de mujeres a todas las profesiones, de cara a un equilibrio profesional e ir eliminando la segregación ocupacional.
 - Se utilizarán los informes estadísticos sobre la plantilla como instrumento para detectar situaciones de discriminación.
 - Se elaborará un programa de acciones positivas y mejoras respecto a la legislación ajustado a la situación laboral de cada empresa.
 - Se crearán Comisiones mixtas para la igualdad de oportunidades.
 - Se asegurará que la condición de mujer no sea criterio para despidos o supresiones de puestos de trabajo.
 - Se garantizará la no discriminación de las mujeres en el empleo, así como el derecho a una igualdad de oportunidades efectiva entre hombres y mujeres.²

⁽¹⁾ Cláusula procedente de “Criterios para la Negociación Colectiva en Castilla y León. Cláusulas Tipo.

⁽²⁾ Cláusula procedente de las Buenas prácticas sobre Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en la Negociación Colectiva Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003.



CONTRATACIÓN

4. CONTRATACIÓN

La contratación de mujeres registra un elevado índice de precariedad, tanto por la alta temporalidad, que no cesa de incrementarse, como por la contratación a tiempo parcial; así pues, toda medida que implique un beneficio o tratamiento favorable sobre quienes tienen una contratación temporal, a tiempo parcial o a través de una ETT, supone un impacto favorable sobre el colectivo de trabajadoras.

Por tanto, será necesario prestar especial atención al tratamiento recibido por el personal contratado a tiempo parcial, o de manera temporal, en cuanto a:

- Es muy importante limitar los porcentajes máximos de la contratación temporal, o bien establecer el compromiso de no recurrir a esta modalidad para necesidades permanentes.
- Habría que atender también, a la conversión en fijo del personal actualmente sujeto a contratación temporal, y ampliación en caso de jornada parcial.
- De la misma manera habrá que limitar la duración de la contratación temporal.

Además se prestará atención a:

- Que las pruebas de selección sean las adecuadas a las funciones a desarrollar en el puesto de trabajo, pues otro tipo de pruebas pueden estar discriminando e impidiendo la entrada al mercado laboral a muchas mujeres. Por ejem-

plo, exigiendo en dichas pruebas, cualificación superior a las necesidades del puesto de trabajo o capacidades diferentes a las necesarias para el desarrollo de una actividad.

- Que las personas con contratación temporal y parcial no vean reducida su retribución, ni en salario ni en complementos.
- Que las personas con estas modalidades de contratación tengan igualdad de derechos para acceder a la formación, promoción o cualquier otro aspecto que repercuta en la mejora de las condiciones del personal en la empresa.

CLÁUSULAS CONTRATACIÓN

1. Se establece que en este sector la contratación indefinida pasará a ser la norma y, la contratación temporal la excepción, y se insta a todos los empresarios a aprovechar las subvenciones para hacer contratos indefinidos desde el principio de la relación laboral y asimismo a transformar los contratos de relevo, formación y prácticas en contratos indefinidos.
2. Los contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos, existentes en la actualidad y los que pudieran realizarse durante la vigencia del presente convenio podrán convertirse en Contratos para el Fomento de la Contratación Indefinida, acogiéndose a la Ley

12/2.001 de 9 de Julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo y la Mejora de su Calidad y a la Ley 24/2.001 de 27 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

3. La duración máxima del contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, previsto en el artículo 15.1 b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.
 - a. En el caso de que dichos contratos se concierten por un período de tiempo inferior al máximo antes indicado, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido en el apartado anterior.
 - b. Los contratos realizados con E.T.T., no podrán superar el 20% de la plantilla ni tener una duración superior a 3 meses, y sólo se podrá contratar una vez a cada trabajador.
4. Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus trabajadores, en aplicación de su correspondiente convenio colectivo. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición, celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté vinculada por el presente convenio.
5. No se ha de hacer ninguna discriminación de los trabajadores y trabajadoras eventuales y tempo-

rales respecto de la plantilla fija. En relación con las percepciones salariales, las horas extras, las vacaciones, el descanso semanal, las licencias, la uniformidad y cualquier otra mejora que goce el personal fijo, se aplicará al personal eventual y temporal.

6. Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial contrato en aprendizaje y prácticas.
7. Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.





**LA
CLASIFICACIÓN
PROFESIONAL**

5. LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Es el instrumento de ordenación de las funciones en la empresa, y a partir de ella se establece la retribución, es decir, el salario y los complementos.

En la clasificación, puede verse lesionado el principio de no discriminación por razón de sexo cuando:

1_ Se recurre al uso de categorías en femenino (limpiadora, empaquetadora, secretaria, etc.) o masculino (jefe de producción, director, carretillero,...) lo que supone una discriminación, al diferenciar entre las tareas a realizar por cada sexo, en vez de dar la posibilidad de acceder a cualquier puesto a ambos sexos.

2_ Al valorar los puestos de trabajado, es decir, al adjudicar una retribución a una determinada categoría, se suele prestar escasa o nula atención a ciertas destrezas y habilidades, mientras que se pone mucho énfasis en otras. No es casual que se valoren requisitos de fuerza (propios de las categorías ocupadas por Hombres), y sin embargo, no se de valor a habilidades como las relaciones humanas, por poner un ejemplo, (más exigidas en las categorías ocupadas por Mujeres).

A efectos de limitar y eliminar esas infravaloraciones, resultaría de utilidad el análisis y aplicación, de sistemas de valoración de los puestos de trabajo, profesional, o establecer, al menos, unos criterios básicos a la

hora de adjudicar, de forma objetiva, un valor económico a una categoría en base a responsabilidad, esfuerzo, grado de conocimiento y otras condiciones que requiera el puesto de trabajo.

CLÁUSULA

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. La valoración de los puestos de trabajo se hará teniendo en cuenta fundamentalmente la concurrencia de los siguientes factores:
 - Conocimiento teórico y práctico.
 - Esfuerzo necesario.
 - Responsabilidad exigible.
 - Condiciones ambientales.
2. En aquellas empresas donde aún no se hubiera efectuado la clasificación de los puestos de trabajo en grupos profesionales, la dirección de las mismas o la representación sindical, presentarán a la otra parte una propuesta con el objeto de finalizar una negociación durante el año... o durante la vigencia del convenio.
3. Se tratará de sustituir las categorías profesionales por grupos profesionales, y definir estos en función de diversos criterios, tales como: autonomía, formación, iniciativa, dirección, responsabilidad, complejidad, etc.
4. Los trabajadores afectados por el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se

especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador.

Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio. (...)

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional:

I. Conocimientos. Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

a) Formación: Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

b) Experiencia: Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/autonomía. Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Debe tenerse en cuenta:

a) Marco de referencia: Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento. b) Elaboración de la decisión: Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

III. Complejidad. Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado. a) Dificultad en el trabajo: Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias. b) Habilidades especiales: Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etcétera y su frecuencia durante la jornada laboral. c) Ambiente de trabajo: Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable. No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.)

IV. Responsabilidad. Factor en cuya elabora-

ción se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión. Este factor comprende los subfactores: a) Responsabilidad sobre gestión y resultados: Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente. b) Capacidad de interrelación: Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando. Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta: a) Capacidad de ordenación de tareas. b) Naturaleza del colectivo. c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.¹

⁽¹⁾ Cláusula procedente de las Buenas prácticas sobre Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en la Negociación Colectiva del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003.



RETRIBUCIÓN

6. RETRIBUCIÓN

Íntimamente unido al capítulo 6 (clasificación profesional), está el aspecto de la retribución, es decir, el salario más los complementos:

Los complementos salariales, en muchas ocasiones se basan en:

1. La valoración excesiva de los trabajos ocupados por hombres (esfuerzo físico, etc.)
2. Se suelen adjudicar a las áreas masculinas de la empresa (por ejemplo: mantenimiento, producción, etc.)
3. Se dejan en manos de la empresa y de su opción unilateral.

Por ello, se debería:

- Como mínimo, incluir una cláusula que garantice la igualdad retributiva entre hombres y mujeres
- Observar cómo se retribuyen las categorías ocupadas por mujeres y si existe una “doble escala” retributiva.
- Revisar conceptos retributivos a nivel personal, como el complemento “ad personam”, o de disponibilidad, o de antigüedad, ya que son complementos que perjudican la retribución de las mujeres.
- Revisar si las categorías que ocupan las mujeres “casualmente” no llevan aparejados complementos en la misma medida que los llevan las categorías ocupadas por los hombres.

CLÁUSULAS RETRIBUCIÓN

1. La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.
2. Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.¹
3. El empresario está 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 sexo, nacionalidad o duración del contrato.¹



⁽¹⁾ Cláusula procedente de las Buenas prácticas sobre Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en la Negociación Colectiva del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003.



ASCENSOS

7. ASCENSOS

El incremento de mujeres en el mercado laboral no ha venido acompañado de una diversificación de los puestos ocupados por ellas, es decir, no se ha roto la tendencia de ocupación de las categorías inferiores (el llamado “techo de cristal”). Así en los puestos de dirección y responsabilidad, las mujeres apenas estamos representadas, con la consecuente repercusión que esto tiene en las retribuciones y carrera profesional.

Las dificultades fundamentales para la promoción de las mujeres en una empresa están en que las decisiones en este aspecto se toman de manera unilateral por la dirección, sin contar con las aportaciones de la representación sindical, ni con criterios establecidos previamente sobre la promoción; y ya se ha dicho anteriormente, que en su mayoría, las decisiones que se tomen unilateralmente van a perjudicar a las mujeres, precisamente porque esta cultura no visualiza y por tanto, no valora, sus capacidades.

Otra fuerte barrera en materia de ascensos, está en la alta proporción de contratación precaria que tienen las mujeres con respecto a los hombres. Está claro que no es fácil promocionar cuando el tipo de contratos que se utiliza limita la presencia de las mujeres en las empresas.

Ante esta situación, la negociación colectiva tiene un importante papel. Además de las medidas de contratación propuestas en capítulos anteriores, hacemos hincapié en la necesidad de que la representación sin-

dical participe en el diseño de criterios objetivos para la promoción, y en la aplicación de éstos.

Sería además conveniente, que como acción positiva, se promovieran, programas y planes de formación específica que capaciten a las mujeres para la promoción a puestos de mayor responsabilidad, o de categorías superiores.

CLÁUSULAS

ASCENSOS

1. El sistema básico de ascenso es el de valoración de la formación y méritos del trabajador o trabajadora tomando como referencia las siguientes circunstancias:
 - a) Titulación adecuada (en su caso).
 - b) Valoración académica (en su caso).
 - c) Conocimiento del puesto de trabajo.
 - d) Historial profesional.
 - e) Desempeño de funciones de superior grado profesional
 - f) Superación satisfactoria de las pruebas que al efecto se establezcan.
2. La promoción profesional se basará en los principios de igualdad, mérito y capacidad y estará presidida por criterios de evaluación potencial y del rendimiento del trabajador y/o la trabajadora y la facilitación por parte de la empresa, de los medios necesarios para mejorar la carrera profesional. Se contará con la participación de la representación laboral.
3. En iguales condiciones de idoneidad y antigüedad, se atribuirá el ascenso a la persona del sexo menos representado en la categoría profesional a ocupar.



FORMACIÓN

8. FORMACIÓN

Lo que acabamos de comentar, nos lleva a situar la formación como una de las herramientas indispensables para modificar la actual situación laboral y remover obstáculos que impiden el avance hacia puestos de responsabilidad, dirección, etc.

Una cláusula genérica como la que figura en este epígrafe, sería beneficiosa. Además sería conveniente que en los convenios colectivos se articularan programas de formación para diferentes categorías profesionales y puestos de trabajo, de forma que no se concentre la formación solo en categorías elevadas o masculinizadas.

Por otra parte, hay convenios colectivos en los que se ha beneficiado la formación de las mujeres, incluyendo parte de la misma dentro del horario laboral.

CLÁUSULAS FORMACIÓN

1. El plan de formación de la empresa establecerá prioridades a efectos de disfrute de los permisos.

sos de formación, ateniéndose a las necesidades de los colectivos sensibles a las políticas de igualdad de oportunidades.

2. Con el fin de conseguir el desarrollo personal y profesional de los /as trabajadores/as, una mayor eficiencia económica que mejore la competitividad de las empresas, y la adaptación a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como nuevas formas de organización del trabajo, se promoverá el máximo aprovechamiento y desarrollo del Acuerdo Nacional de Formación Continua en todo el ámbito sectorial, estableciendo también como prioridades de actuación las destinadas a los colectivos con especiales necesidades formativas, así como las dirigidas a conseguir la reducción o eliminación de la segregación ocupacional entre hombres y mujeres.
3. Para facilitar la realización de la Formación Profesional de los trabajadores/as, estos dispondrán al menos del 50% del tiempo invertido en las acciones formativas, que de común acuerdo se establezcan entre las empresas y la Representación de los trabajadores/as dentro de su jornada de trabajo.
4. Las partes firmantes de este convenio asumen el contenido íntegro de los Acuerdos de Formación Continua, declarando que el mismo podrá desarrollar sus efectos en el ámbito funcional, así como las que puedan realizar. Las empresas informarán y facilitarán a sus trabajadores la formación, no pudiendo ser exigida fuera de la jornada laboral, Si el trabajador acudiera de forma voluntaria fuera de su jornada laboral a cursos de formación promovidas por la empresa o en los que ésta participe, se le compensará con un descanso equivalente al 50% del tiempo dedicado, una vez acreditada su

asistencia; tal compensación podrá ser sustituida por una Indemnización económica, previo acuerdo entre las partes.

5. Conforme se dice en el punto anterior, dada la conveniencia de reciclar y formar al personal del sector de Peluquerías e Institutos de Belleza, se establece en el presente Convenio. El reciclaje de todo el personal, incluido los trabajadores/as que se encuentren en situación de reducción de jornada temporal (artículo 37.5 del ET) o excedencia conforme a lo establecido en el artículo 46.3 del ET. Que el tiempo destinado a la formación-reciclaje de su personal, por parte de las empresas de Peluquerías e Institutos de Belleza, será el necesario para el desarrollo de los planes de formación interesados por la empresa, siendo la totalidad de las horas que el personal emplee en los mismos a cargo exclusivo de aquélla.
6. El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y al acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por las empresas. El tiempo de asistencia a los cursos, si estos fueran durante la jornada laboral, se considerará como tiempo de trabajo efectivo.





**SALUD
LABORAL**

9. SALUD LABORAL

En lo que respecta a Salud, hay que tener en cuenta que las mujeres no han sido escuchadas ante los problemas de salud surgidos en su entorno laboral y sus puestos de trabajo se han considerado “salubres”, porque no presentaban altos riesgos a corto plazo.

Por eso, han dejado de observarse como riesgos para la salud, aspectos como la monotonía y la reiteración de posturas o movimientos, propios de las tareas realizadas habitualmente por las mujeres, u otros que tienen que ver con su bienestar psíquico, como la presión, producto del acoso moral y sexual. Hay que decir, que estos aspectos, tanto físicos como psíquicos, constituyen un riesgo específico para la salud de las mujeres, porque les afectan fundamentalmente a ellas.

Desde la negociación colectiva, deberíamos promover una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a riesgos físicos como a riesgos psíquicos, y ahondar en el conocimiento de las enfermedades profesionales relacionadas con las actividades y profesiones que desarrollan las mujeres.

CLÁUSULAS

SALUD LABORAL

• **RIESGO POR EMBARAZO**

1. En el caso de que la empresa no hubiese adaptado un puesto de trabajo cuando una mujer embarazada está en situación de riesgo, la trabajadora podrá ausentarse de la empresa con una retribución del 100% de su base de cotización.
2. Se deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de la procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como en el desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.⁽¹⁾
3. El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que pueden afectar a la salud de las trabajadoras y al feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización del trabajo nocturno y el trabajo a turnos.⁽¹⁾

⁽¹⁾ Cláusula procedente de las Buenas prácticas del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva.

- **ACOSO MORAL**

Inclusión como falta muy grave del acoso moral, entendiéndose como tal la práctica laboral consistente en actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador/a por sus superiores, compañeros/as, o unos y otros, y que afectan y atentan contra la dignidad, la salud física o moral de la persona afectada.

- **ACOSO SEXUAL**

1. Las Direcciones de las empresas y las Representaciones de los trabajadores/as se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respeten la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan dentro del ámbito laboral de las empresas. Para lo cual acuerdan remitirse, a este respecto, al Código de Conducta elaborado en su día por la Comisión de la Comunidad Europea.
2. Todos los trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el ámbito laboral, asistiéndoles el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por el trabajador que sabe, o debe saber que es ofensiva y no deseada para la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

La persona víctima de acoso sexual podrá dar

cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa, de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o, en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.





**CONCILIACIÓN
DE LA VIDA
LABORAL
Y FAMILIAR**

10. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Aún siendo este aspecto el que aparece regulado en los convenios con mayor frecuencia, dista mucho del grado en que está recogido en los convenios europeos. Pero incluso en muchas ocasiones, se recoge de manera incompleta, recortando derechos fundamentales en Conciliación y dificultando conocer a las trabajadoras y trabajadores, el verdadero alcance de estos derechos.

No se pretende que se introduzca todo el texto de la Ley 99/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral, sino que aparezcan reflejados los máximos avances que ésta contempla.

Por otra parte, la Ley, siendo positiva en términos generales, es insuficiente en algunos aspectos, por lo que debemos tratar de superarla introduciendo mejoras, como podrían ser las relativas a la acumulación de las horas de lactancia, la adaptación de tiempos de trabajo, etc.

Por último, en la práctica, hemos observado con demasiada frecuencia, dificultades de las trabajadoras y trabajadores a la hora de hacer uso de estos derechos, con consecuencias negativas posteriores al disfrute de los permisos reconocidos por la Ley, por lo que se hace necesario prestar atención a estas situaciones y velar específicamente por que las personas que se acojan a ella, tengan total garantía de un ambiente adecuado en la empresa y no se las margine por este motivo.

CLÁUSULAS

CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR

1. Incluir los aspectos que supongan mayor avance de la Ley de Conciliación de la vida Laboral y Familiar en todos sus aspectos.⁽¹⁾
2. Permisos: Los trabajadores y trabajadoras con descendientes menores de tres años tendrán derecho de preferencia sobre nuevas contrataciones a la elección de turno horario de trabajo.
3. Una hora diaria remunerada independientemente de que se disfrute al principio, en mitad o al final de la Jornada de Trabajo, o la posibilidad de acumular dicho permiso y disfrutarlo en días laborables remunerados seguidos al período de baja por maternidad. No se hará distinción entre el padre o la madre trabajadores, siempre que se justifique que el otro cónyuge no disfrute del mismo.



⁽¹⁾ Es necesario tener en cuenta, las modificaciones introducidas a la Ley 99/1999 hechas en la Ley 12/2001 del 9 de Julio y en el Real Decreto 1251/2001 de 16 de Noviembre, sobre nacimientos prematuros y recién nacidos, así como prestaciones económicas de la S.S.



**VIOLENCIA
DE GÉNERO**

11. VIOLENCIA DE GÉNERO

Además es necesario ir introduciendo cláusulas que tengan en cuenta las medidas recogidas en la reciente Ley contra la Violencia de Género⁽¹⁾, para garantizar y mejorar en su caso, los Derechos relativos a las condiciones laborales que se regulan:

- Reducción de jornada y reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario o la aplicación del horario flexible,
- Cambio de centro de trabajo dentro de la misma localidad o traslado de centro en una localidad diferente.
- Suspensión del contrato de trabajo, con reserva del puesto de trabajo, o extinción del mismo con derecho a percibir prestación por desempleo.
- Ausencias o faltas de puntualidad, motivadas por esta situación, acreditadas por los servicios sociales o de salud.
- El despido será nulo cuando en el ejercicio de estos derechos, sea despedida una trabajadora.

Hay que tener en cuenta, que serán titulares de los nuevos derechos las mujeres trabajadoras que en su vida privada padezcan situaciones de violencia, acreditada mediante la orden de protección dictada por el

⁽¹⁾ Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género 1/2004 del 28 de diciembre. (LOMPIVG).

juez, o excepcionalmente, con el informe del Ministerio Fiscal, que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género, ejercida por parte de quienes sean o hayan sido cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

CLÁUSULAS VIOLENCIA DE GÉNERO

- Manteniendo el mismo método que el resto de capítulos, deberían aparecer ejemplos de cláusulas en esta materia, pero como se puede deducir, debido a lo reciente de la Ley sobre Violencia, no se ha encontrado nada relativo al tema.





**COMISIÓN
DE IGUALDAD
DE
OPORTUNIDADES**

12. COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Sería conveniente establecer por convenio la creación de una Comisión de Igualdad de Oportunidades cuyas funciones sean: velar por el cumplimiento del principio de igualdad y corregir las situaciones de discriminación que por razón de género pudieran darse.

Esta Comisión debe estar articulada, dentro de la Comisión paritaria, para procurar que sean efectivas las funciones arriba señaladas, ya que de otra forma, si son unilateralmente dependientes de la empresa, se impide la visión de la representación sindical, y en muchos casos son un obstáculo para la verdadera igualdad de Oportunidades.

CLÁUSULAS

COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

1. Se creará una comisión para la igualdad de oport-

tunidades y la no discriminación. Estará integrada por dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social, que serán designados por los Sindicatos firmantes. Esta Comisión se reunirá trimestralmente con carácter extraordinario cuando lo soliciten, con una semana de antelación cualquiera de las partes, por iniciativa propia o a causa de la denuncia de algún/a trabajador/a. Serán funciones de esta Comisión: promover y desarrollar medidas concretas y efectivas que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres, para lo cual, en principio y partiendo de una dotación presupuestaria adecuada se iniciará un estudio de la situación y evolución del empleo femenino dentro de las empresas. Se articularán asimismo, campañas y cursos formativos e informativos que permitan alcanzar los objetivos que se proponen dentro de esta comisión. La mujer tendrá la misma equiparación que el hombre en los aspectos salariales, de manera que se cumpla el principio de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución. Además dentro de la empresa tendrá las mismas oportunidades, sobre todo en caso de ascensos y funciones de mayor responsabilidad. La mujer trabajadora, en caso de embarazo o durante la lactancia y cuando las condiciones de trabajo puedan afectar a la madre o al feto, tendrá derecho al cambio del puesto de trabajo, respetándose el mismo salario y teniendo asegurada la reincorporación al puesto de trabajo anterior tras la excedencia para el cuidado de los hijos, con garantía de hasta tres años.