

ESTUDIO Y ANÁLISIS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS FIRMADOS Y PUBLICADOS 2013

I.- INTRODUCCIÓN

El objeto del estudio que nos ocupa es el de analizar la Negociación Colectiva de la Comunidad Foral de Navarra desde una perspectiva de género durante este año 2013. Se han recopilado 20 de los convenios firmados, publicados en el año 2013 y se ha analizado su articulado con el fin de reflejar la situación real de la igualdad de género en la negociación colectiva de Navarra.

Nuestro objetivo principal ha sido detectar si dichos convenios colectivos contienen cláusulas discriminatorias, especialmente para las mujeres, y constatar, por otro lado, las mejoras introducidas con respecto a la igualdad de oportunidades y los avances producidos por la introducción de cláusulas específicas que mejoran la situación de la mujeres en la Negociación Colectiva.

Los objetivos específicos de este estudio han sido:

- 1.- Grado de incorporación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) en el convenio colectivo.
- 2.- Grado de incorporación de la Ley Orgánica para la eliminación de la violencia contra las mujeres.
- 3.- La existencia de cláusulas de mejora de los contenidos de la LOIEMH en el articulado del convenio colectivo.
- 4.- La existencia de cláusulas de mejora de los derechos de las mujeres víctimas de la violencia doméstica.
- 5.- La definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- 6.- La tipificación como falta del acoso sexual, y en su caso, la sanción como falta.
- 7.- La inclusión de acciones positivas de acceso positivas de acceso al empleo, etc.

La situación de la mujer en el ámbito laboral se mantiene desigual con respecto a la situación de los hombres. A pesar de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad del año 2013 intentando paliar las brechas entre hombres y mujeres, esta desigualdad sigue patente: mayor tasa de desempleo, segregación ocupacional, menor retribución y menor valoración de su trabajo, obstáculos en la promoción y desarrollo de la carrera profesional, precariedad, eventualidad y baja tasa de actividad. En cuanto al acceso al empleo y al mercado laboral, la mujer no lo hace en igualdad de condiciones con los hombres.

No podemos negar los avances legislativos a favor de la igualdad y de la no – discriminación, que han acompañado a las mujeres en los últimos años en el ámbito laboral y su constatable voluntad de permanencia en el mercado de trabajo, del alto nivel de formación de las mujeres en los últimos años, e incluso, las sucesivas medidas de apoyo a la contratación indefinida. Si embargo, a pesar de los avances, todavía no se ha conseguido modificar significativamente su situación y en algunos casos las diferencias se agrandan como es el caso de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres.

Para impulsar la contratación estable de mujeres, para promover su acceso a todo tipo de sectores y ocupaciones, para reducir las diferencias salariales discriminatorias, se necesita más y mejores instrumentos de actuación y una utilización más eficaz de los ya existentes. Ante esta situación, la negociación colectiva es un instrumento esencial para cambiar la actual coyuntura de discriminación de la mujer en el ámbito laboral.

La Negociación Colectiva es el mejor instrumento del que disponemos para la aplicación efectiva de los derechos laborales, el desarrollo de los mismos y la mejora de las condiciones de trabajo.

Sin embargo, hasta ahora, la eficacia de los convenios colectivos a la hora de eliminar la discriminación laboral por género y de potenciar la igualdad de oportunidades no ha sido suficiente. En algunos persisten aún diferencias de trato claramente discriminatorias para las mujeres, y en otros, contenidos formalmente neutros que se convierten en discriminaciones de la mano de prácticas empresariales en los procedimientos de contratación, de promoción, de asignación de funciones y de retribución.

Excepcionales son los convenios que han introducido mejoras y medidas concretas para eliminar situaciones de desigualdad y discriminación de las trabajadoras.

Por ello, hay que impulsar una actuación más intensa y generalizada a favor de la igualdad de género en el ámbito laboral, a través de la negociación colectiva y de la acción sindical, marcando objetivos y prioridades, buscando la implicación del conjunto de las estructuras y difundiendo las iniciativas entre la población trabajadora.

Hay que tener en cuenta que los estereotipos de género y la desvalorización del trabajo de las mujeres están todavía muy anclados en el conjunto de la sociedad, y que la resistencia empresarial es muy fuerte porque, además de los prejuicios sociales, la eliminación de la discriminación laboral de las mujeres requiere cambios profundos en la organización del trabajo y una importante equiparación económica, cuestiones que constituyen obstáculos difíciles de salvar mediante la negociación, y aún son escasas las ocasiones en que se recurre a la movilización o a la denuncia judicial para superar situaciones claras de discriminación.

La entrada en vigor de la **Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, supuso un avance muy importante en cuanto a la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de trabajadores y trabajadoras, con la creación de nuevos permisos retribuidos, la creación de una figura como es la Prestación por Paternidad, ciertas medidas para evitar penalizaciones a efectos de cotizaciones y prestaciones de Seguridad Social, etc.

La igualdad efectiva de hombres y mujeres constituye un elemento esencial para la construcción de un modelo de sociedad más justa y cohesionada y por ello desde las instituciones públicas se debería prestar un apoyo decidido al proceso de participación plena de la mujer en la economía española, como lo han venido haciendo las distintas leyes y medidas aprobadas, entre las que destaca singularmente por su calado la Ley de Igualdad de 2007 (LOIEMH). Así el Título I de la LOIEMH determina que *el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones y el estado civil.*

Con la llegada de la Reforma Laboral se rompe con las medidas de promoción de la igualdad en el empleo entre mujeres y hombres, introduciendo elementos negativos bajo apariencias neutras, de manera que, lejos de introducir medidas que aseguren la igualdad real de oportunidades, incluye medidas restrictivas de los actuales derechos para la efectiva igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En definitiva, la Negociación Colectiva, en su fase de estudio y análisis nos da las claves para determinar el grado de incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas o centros de trabajo

II.- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN NAVARRA

Para analizar la Negociación Colectiva en Navarra desde una perspectiva de género, se han recopilado 20 convenios colectivos firmados y publicados en el año 2013 de la Comunidad Foral de Navarra, independientemente de los sectores de actividad a los que pertenecen. Los convenios analizados afectan tanto a sectores “feminizados” como a aquellos en los que las mujeres no tienen prácticamente participación, y aquellos en los que su participación es minoritaria.

Los convenios colectivos de empresa y sector estudiados y analizados **afectan a 4.800 trabajadores y trabajadoras.**

18 son convenios colectivos de empresa:

- Gelagri Ibérica
- Magotteaux
- Graftech Ibérica
- Neumáticos Iruña
- Navser
- Ultracongelados Virto de Azagra
- Club tenis Pamplona
- Residencia Mixta Solidaridad de Castejón
- Fomento de Construcciones y Contratas
- Clínica psiquiátrica Padre Menni
- Pamplonica
- Ayuntamiento de Zizur Mayor
- Patronato Municipal San Francisco de Asis
- Procgeri Gestión

- **Cementos Portland Valderribas**
- **Gestión Social San Adrian**
- **La Protectora**
- **Redin y Becerra**

Los convenios colectivos de sector estudiados y analizados afectan a 2.300 trabajadores y trabajadoras.

2 son los convenios colectivos de sector:

- **Almacenistas de Alimentación**
- **Panaderías**

III.- ANÁLISIS Y ESTUDIO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

1.- Grado de incorporación de la LOIEMH 3/2007 de 22 de marzo

	Principio de Igualdad	Maternidad	Paternidad	Licencias retribuidas	Lactancia	Reducción de Jornada	Excedencia	Vacaciones	Riesgo Embarazo	Riesgo Lactancia
Gelagri Ibérica										
Magotteaux										
Graftech										
Neumáticos Iruña										
Navser										
Ultracongelados Virto										
Club de Tennis										
Residencia Solidaridad										
Fomento Construcciones										
Padre Menni										
Pamplonica										
Ayuntamiento Zizur Mayor										
Patronato San Fco. De Asis										
Progeri Gestión										
Cementos Portland										
Gestión Social San Adrian										
La Protectora										
Redin y Becerra										
Alamcenistas Alimentación										
Panaderías										

ANÁLISIS

El *principio de Igualdad de oportunidades*, aparece recogido en tres de los convenios colectivos analizados. Es evidente que todavía existe poca cultura integradora de la igualdad de oportunidades, ni siquiera en la inclusión de cláusulas declarativas.

El convenio colectivo “**Magotteaux Navarra, S.A.**” recoge en su artículo 1 que “*Las partes firmantes de este Convenio, asumen en su integridad el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres rechazando todo tipo de discriminación y reconociendo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Todo ello en los términos que se regulan en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*”.

El convenio colectivo “**Neumático Iruña**” establece en su artículo 25: “*Mujer trabajadora*”

“*No discriminación por razón de sexo. Las partes firmantes de este Convenio, coinciden en que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades los siguientes:*

a) *Igualdad en el trabajo, eliminando la discriminación directa/indirecta.*

b) *No discriminación salarial por razón de sexo.*

c) *Igualdad de oportunidades en el empleo.*

d) *Participación en los procesos de formación y reciclaje profesional.*

–*Excedencia por maternidad, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.*

–*Ampliación de este derecho a los supuestos de adopción legal, estándose igualmente a lo previos en el Estatuto de los Trabajadores.*

–*Cambio de puesto de trabajo en el período de embarazo, siempre que sea perjudicial para la salud y existan posibilidades en la Empresa para efectuarlo.*

–El trabajo temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales de la trabajadora.

En el resto de los aspectos no especificados, se estará a lo dispuesto en la vigente legislación.

Aunque el artículo, creemos está mal enunciado, establece la no discriminación por razón de sexo, así como la no discriminación retributiva e incluye un conato de acciones positivas.

Y el tercer convenio colectivo que incluye la definición de la igualdad, así como las de no discriminación es el del **“Ayuntamiento de Zizur Mayor”**

“Igualdad de género:

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es un principio rector de este Acuerdo, que constituye una herramienta básica para la eliminación de toda discriminación directa e indirecta por motivo de género en el empleo, la lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo y para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

–La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

–Discriminación directa por razón de sexo se considera la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (artículo 6.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

–Discriminación indirecta por razón de sexo es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los

medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios (artículo 6.2 y 6.3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

- Conciliación del trabajo y de la vida familiar: Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

En aras a conseguir la igualdad de hecho entre mujeres y hombres, un paso muy importante es la consideración de aquellas como sujetos activos de la sociedad, por lo que deben ser reconocidas como personas integrantes y participantes de la misma y no ser ninguneadas ni invisibilizadas en nuestro lenguaje de cada día. En base a ello y en lo que respecta al lenguaje escrito y oral a utilizar, este Acuerdo y todas las relaciones laborales que se mantengan entre el Ayuntamiento y la representación sindical, serán con un lenguaje inclusivo y no sexista”.

Los derechos de **maternidad y paternidad** existen independientemente de que estén contemplados o no por la negociación colectiva. Pero es conveniente que vengam reflejados en el convenio para un mejor conocimiento por parte de las plantillas.

La mayoría de los convenios sí prestan atención a la mayoría de los permisos o prestaciones relacionados con la conciliación de la vida familiar, laboral y personal; pero dejan sin regular cuestiones que pueden indicar el escaso interés de la empresa en que se ejerciten esos derechos. Por ejemplo, la ausencia de mención a la posibilidad de disfrutar de la baja por maternidad a tiempo parcial.

En esta línea, también sería bueno, que en los convenios colectivos, apareciera reflejada la garantía de indemnidad. Que las trabajadoras, y en su caso los trabajadores supieran que hacer uso de estos derechos no puede perjudicarles.

Al igual que sería conveniente que viniera reflejado el último apartado del Art. 48.4, en cuanto que *“Los trabajadores se beneficiaran de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato por maternidad y paternidad”*. Es solo a efectos informativos, pero es la única forma, de que en muchas ocasiones, se conozcan los derechos de los que se es titular.

A diferencia de la maternidad, en la regulación de la paternidad, sí hay una remisión a la negociación colectiva. Sí hay un punto que debe ser regulado vía convencional, y es precisamente la obligación del trabajador de comunicar a la empresa, *“con la debida antelación el ejercicio de este derecho en los términos establecidos en su caso, en los convenios colectivos”*. Pues bien, ninguno de los convenios recoge esta apreciación, siendo una cuestión decisoria a la hora de comunicar el disfrute de la prestación, y que la mayoría de los trabajadores y trabajadoras desconocen.

Son 5 los convenios colectivos que recogen cláusulas de maternidad y paternidad, y se ciñen exclusivamente a lo que marca la legislación vigente.

Los convenios se limitan a repetir lo más importante de la regulación legal, esto es que su duración es de 13 días en caso de la paternidad y 16 semanas en caso de la maternidad. Pero también es importante lo que se deja de decir, como por ejemplo, la ausencia de referencia al posible disfrute a tiempo parcial (50% de la jornada).

Las **licencias o permisos retribuidos** están recogidos en prácticamente todos los convenios colectivos analizados. En la mayoría de ellos, incluyen mejoras en cuanto al aumento de días en el caso del nacimiento, hospitalización, etc.

En cuanto al permiso de **lactancia** son 13 los convenios que la recogen; la mayoría se ciñe a la literalidad de la Ley, y, en ocasiones, se mejora como veremos más adelante.

Un 75% de los convenios analizados recoge también, los derechos de **reducción de jornada por motivos familiares**, así como la **excedencia familiar**.

Las **vacaciones** en relación con la maternidad, paternidad, etc., viene contemplada en 7 de los convenios estudiados. Así como la regulación de las vacaciones en general sí que viene recogida en la totalidad de los convenios, el artículo 38.3 del ET, no viene reflejado en muchos de ellos, tal y como debiera, es decir, *“Conforme a lo establecido en la L.O. 3/2007, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que pudiera corresponderle, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan”*

El género no es una cuestión relevante en los capítulos de salud laboral. No se presta demasiada atención a esa perspectiva. Lo que impide que se regule el **riesgo por lactancia natural de un menor de nueve meses y el riesgo por embarazo**.

Es necesaria que la protección de la maternidad, riesgo por embarazo y lactancia sean consideradas una cuestión de salud laboral y no un tema de conciliación, o de mujeres. Se trata de contingencias profesionales y es importante que se preste atención a su evaluación como tales riesgos profesionales. Pero también es necesario que los agentes sociales sean conscientes que salud laboral por razón de género no es solo maternidad, también hay otras cuestiones, ergonomía, stress... que pueden afectar de distinta manera a hombres y mujeres. En definitiva es necesario saber si las mujeres y hombres

tienen necesidades en relación a esta cuestión, para así poder atenderlas correctamente.

Sería conveniente, también, que todos los convenios, a efectos didácticos y de información para los afectados, contuvieran alguna referencia al menos en cuanto a las cuestiones de salud laboral más obvias. Sería aconsejable una mención a las posibilidades de adaptación, movilidad y suspensión en estos casos de riesgo por embarazo y riesgo para la lactancia natural de un menor de nueve meses. Y sobre todo sería necesario, al menos, una referencia a la evaluación de riesgos atendiendo a estas circunstancias y a los efectos. Especialmente sería recomendable que de alguna manera apareciera reflejado en el Convenio la voluntad de realizar la evaluación de los riesgos profesionales de cada puesto de trabajo, antes de que se produzcan las situaciones de embarazo o lactancia. Esto contribuiría a conocer mejor los puestos de trabajo y a que las trabajadoras no se sintieran, en su caso, presionadas por las nuevas circunstancias.

En definitiva es necesario que el género aparezca en los convenios colectivos en relación con la salud laboral, en general, no solo en relación con la maternidad. En concreto, son 13 convenio de los 20 analizados los que reflejan de una forma u otra el riesgo durante el embarazo, y sin embargo solamente uno hacer referencia a la riesgo durante la lactancia.

2.- Existencia de cláusulas de mejora de los contenidos de la LOIEMH en el articulado del convenio

	Maternidad	Paternidad	Licencias retribuidas	Lactancia	Reducción de Jornada	Excedencia	Vacaciones
Gelagri Ibérica							
Magotteaux							
Graftech							
Neumáticos Iruña							
Navser							
Ultracongelados Virto							
Club de Tennis							
Residencia Solidaridad							
Fomento Construcciones							
Padre Menni							
Pamplonica							
Ayuntamiento Zizur Mayor							
Patronato San Fco. De Asis							
Procgeri Gestión							
Cementos Portland							
Gestión Social San Adrian							
La Protectora							
Redin y Becerra							
Almacenistas Alimentación							
Panaderías							

ANÁLISIS

Las mejoras convencionales de la regulación legal son mínimas y podría ahondarse algo más en ellas, pero destacaremos las mejoras introducidas en cada epígrafe con el fin de conocer la situación de la conciliación en los convenios colectivos analizados.

Efectuado el análisis de los convenios colectivos y a la vista del informe podemos hacer un resumen por materias de las medidas de igualdad recogidas en los mismos.

MATERNIDAD

Los derechos laborales inherentes a la maternidad son materia negociada desde todos los ámbitos, pues la mayoría de los convenios recogen estos derechos (duración, cuantía prestación, etc.), sin embargo algunas cuestiones relacionadas con las diferentes formas de ejercer el derecho no se contemplan (tiempo parcial). Tampoco hay apenas referencias al compromiso de sustitución del personal de baja por maternidad para evitar que la carga de trabajo recaiga en el resto del personal.

No suele aparecer tampoco la garantía de indemnidad ni las mejoras a las que tuvieran derecho en caso de producirse, durante la suspensión del contrato por maternidad o paternidad.

De los 20 convenios colectivos analizados, solamente 3, recogen alguna mejora respecto a la maternidad, pero únicamente en cuanto al incremento del período de disfrute.

El convenio colectivo de la empresa “**NAVSER**” establece en su Anexo VI, Otras Mejoras, que *“el descanso legal de maternidad se aumentará dos semanas que costeará la empresa.”*

De la misma manera, el convenio colectivo de la empresa “**ULTRACONGELADOS VIRTO**”, establece en su Anexo VIII, *“el descanso legal de maternidad se aumentará dos semanas que costeará la empresa.”*

El convenio colectivo del “**AYUNTAMIENTO DE ZIZUR MAYOR**”, *“las trabajadoras tendrán derecho, en el supuesto de parto, a una licencia retribuida de diecisiete semanas ininterrumpidas. Esta licencia se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o de la hija y, por cada hijo/a a partir del segundo/a, en los supuestos de parto múltiple. El periodo de licencia se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.”* Aunque no es una mejora propiamente dicha, puesto que está ya establecida en el Estatuto de la Función Pública, es un ejemplo, de incremento del período de suspensión.

PATERNIDAD

En cuanto a la paternidad todavía hay convenios colectivos que no regulan el derecho a la suspensión del contrato por esta causa, y en la mayoría de los que sí lo hacen, no se menciona la encomienda del art. 48 ET, referente a la forma en que debe regularse el preaviso a la empresa, por parte de quienes vayan a hacer uso del derecho.

De los analizados ninguno de ellos, mejora en ningún caso, la suspensión del contrato por paternidad.

LICENCIAS RETRIBUIDAS

En un balance general se puede indicar que, prácticamente la totalidad de los convenios colectivos se refieren, de forma conjunta o dispersamente, a todos y cada uno de los derechos de conciliación previstos por el ET.

Su enunciado, de una u otra forma, ha logrado ocupar un espacio propio dentro de la negociación colectiva, ya sea sectorial, a nivel estatal u autonómico, ya sea a nivel de empresa, incluyendo su referencia en el plan de igualdad donde las medidas de conciliación han encontrado un espacio más significativo, No obstante, pese a que dentro del contenido de los convenios colectivos se incluyen los clásicos derechos, la diversidad sistemática dentro de su articulado también resulta la seña de identidad, pudiendo encontrarse las medidas de suspensión del contrato, permisos o licencias y excedencias y derechos de reducción de jornada, tanto dentro del título relativo a las medidas de conciliación como en capítulo separado, sin que dicha materia tenga un tratamiento en absoluto uniforme.

Numerosos convenios transcriben idénticamente la ordenación del ET, sin introducir modificación alguna en todos o alguno de los derechos de conciliación, reproduciendo literalmente las previsiones estatutarias, actualizando como más su contenido de acuerdo a las novedades legales recientemente introducidas.

No obstante, en algunos convenios colectivos, las cláusulas pese a seguir fielmente las disposiciones estatutarias, se atreven a introducir ciertas variaciones que mejoran la regulación legal. Dentro del plural y variado campo que abarcan los permisos es preciso reseñar como cláusulas más innovadoras las que incorporan licencias retribuidas no contempladas por el texto estatutario, avanzando y ampliando, significativamente las posibilidades de conciliación, al no mermar la retribución quienes las solicita, y en ese sentido se ha producido un avance significativo.

Es de destacar que la negociación colectiva prevé circunstancias adicionales a las dispuestas en la Ley que permiten la ausencia del trabajador unas horas o unos días, sin disminución de su salario, con el fin de que pueda atender todo un conjunto de deberes y obligaciones ordinarios ligados al cuidado y atención de los familiares, facilitando la conciliación de la vida profesional con la personal.

Dos de los convenios colectivos analizados, recogen permisos no establecidos legalmente, como es el caso de la empresa **“PROGGERI GESTIÓN XXI”** que establece un *“permiso retribuido para los casos de prácticas de fecundación in vitro e interrupciones del embarazo, teniendo también derecho en caso de que dichas prácticas afecten al cónyuge o pareja de hecho.”*

Y el convenio colectivo de **“AYUNTAMIENTO DE ZIZUR MAYOR”** que recoge un *“permiso retribuido para someterse a técnicas de fecundación asistida.”*

Hay que destacar la progresiva introducción de cláusulas estableciendo créditos horarios para acompañamiento de familiares a la asistencia sanitaria. Es el caso de 11 de los convenios analizados que entre sus permisos recogen por ejemplo:

- *“Durante el tiempo indispensable para acudir en las visitas al pediatra de la Seguridad Social con hijos menores de 8 años. El trabajador deberá presentar el justificante de asistencia del pediatra que haya realizado la visita. Durante el tiempo indispensable por asistencia a urgencias del cónyuge e hijos. El trabajador deberá presentar el justificante de asistencia extendido por el servicio de urgencias.” (MAGOTTEAUX)*

- *“Asistencia médica.– Siempre que el trabajador tenga que efectuar un desplazamiento para asistir a consulta o asistencia médica, tanto a la Seguridad Social como a Centros Médicos privados, tendrá derecho a licencia retribuida durante el tiempo que necesite para dicha consulta. Asimismo tendrá derecho a esta licencia si tiene que acompañar a su esposa o hijos menores de edad o incapacitados, si la Empresa y Comité consideran que las circunstancias hacen necesaria su asistencia, previa petición y posterior justificación del interesado. A estos efectos tendrán la misma consideración las parejas estables que figuren como tales en los registros regulados por la normativa foral”. (CEMENTOS PORTLAND)*

- *“Por el tiempo necesario, en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de la seguridad social, tanto del médico de cabecera como de los especialistas, cuando no sea factible acudir a esas consultas fuera de las horas de trabajo, y siempre y cuando dichos*

facultativos extiendan parte de baja o justifiquen la presencia. Asimismo tendrán derecho a ausentarse del trabajo para acompañar a familiares de primer grado a consulta médica, durante el tiempo necesario de duración de dicha consulta y con el correspondiente justificante médico.” (GESTION SOCIAL SAN ADRIAN).

- *“Por el tiempo necesario, previa solicitud a la empresa, en los casos de asistencia a consulta médica ó de acompañamiento de familiares de primer grado, cuando el horario de consulta coincida con el horario de trabajo, con un límite de 18 horas anuales, debiendo presentar el trabajador al empresario justificante de asistencia a dicha consulta.” (ALMACENISTAS DE ALIMENTACIÓN)*

- *“Veinticuatro horas anuales, en los casos de asistencia del personal trabajador o acompañamiento a cónyuge o hijos a consulta médica de la seguridad social., tanto del médico/a de cabecera como de especialistas, cuando no sea factible acudir a esas consultas fuera de las horas de trabajo, siempre y cuando dicho personal facultativo extiendan parte de baja o justifiquen la presencia.” (PATRONATO MUNICIPAL SAN FRANCISCO DE ASIS).*

LACTANCIA

La lactancia aparece recogida como permiso retribuido en 13 de los convenios colectivos analizados, de los cuales, 11 introducen alguna mejora significativa. Las mejoras que se proponen para la efectividad de dicho permiso, van desde la ampliación del permiso hasta la acumulación de los días de lactancia, ya que legalmente no está establecido.

El convenio colectivo **“NEUMÁTICOS IRUÑA”** establece claramente las dos mejoras anteriormente descritas en su artículo 16: *“Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral de una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen. Los*

trabajadores que soliciten esta reducción, podrán acumular el tiempo de lactancia en días a disfrutar a continuación de la baja maternal o paternal.”

El convenio colectivo **“CLUB DE TENIS DE PAMPLONA”** también incluye en su artículo 26 esas dos mejoras que *“Las trabajadoras que tengan derecho al permiso de lactancia establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrán optar por disfrutarlo en los términos establecidos en el mismo o bien sustituirlo por un permiso retribuido, a disfrutar inmediatamente a continuación del permiso por maternidad.*

La duración del permiso retribuido será de 15 días y deberá solicitarse con una antelación mínima de quince días antes de la finalización del permiso por maternidad.”

El convenio colectivo **“RESIDENCIA MIXTA SOLIDARIDAD”** en su artículo 16. *“Permiso por lactancia.”* Establece un aumento del tiempo de disfrute: *“Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a dos horas de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o bien sustituir este derecho por una reducción de jornada de una hora diaria. Dicho período podrán disfrutarlo tanto el padre como la madre, aunque no de forma simultánea.”*

También el convenio colectivo **“ALMACENISTAS DE ALIMENTACIÓN”** introduce mejora en el período de disfrute: *“Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral de una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen”*

Según el artículo 37.4 del ET, se puede acumular si lo permite el convenio (diga la empresa lo que diga) o bien por acuerdo con la empresa, bastando con una de las dos cosas. La duración en días será la que diga el convenio aplicable o la que se acordara con la empresa

no pudiendo ser ésta inferior a aquella. Por tanto, depende del convenio colectivo y ahí topamos con redacciones confusas, incompletas, ausentes e incluso erróneas.

En cuanto a la posibilidad de acumulación del permiso de lactancia en días seguidos e ininterrumpidos son 8 los convenios colectivos que la recogen, prácticamente de la misma forma, acumulando el disfrute a la baja maternal.

El convenio colectivo **“PROCGERI GESTIÓN XXI”**, así lo recoge en su artículo 25, *“Por lactancia de un hijo menor de nueve meses: una hora diaria en cada jornada o proporcional a la misma, que podrá sustituirse, a su elección, por dos fracciones de treinta minutos, mientras dure el citado período. También podrá acumularse la licencia resultante, a su licencia de gestación. Este permiso no podrán disfrutarlo simultáneamente los dos cónyuges o padres.”*

De igual manera lo hace el convenio colectivo **“GESTIÓN SOCIAL SAN ADRIAN”** en su artículo 12: *“Por lactancia de un hijo menor de 9 meses: 1 hora diaria en cada jornada o proporcional a la misma, que podrá sustituirse, a su elección, por 2 fracciones de 30 minutos, mientras dure el citado período o también podrán acumular la licencia resultante, a su licencia de gestación. Este permiso no podrán disfrutarlo simultáneamente los dos cónyuges o padres.”*

Es necesario que el convenio colectivo recoja, además de la posibilidad de acumular, la forma en que se debe hacer, así como el período en el que se va a disfrutar. El hecho de que se recoja de manera confusa y errónea, hace que los propios trabajadores y trabajadoras, no tengan claro en qué consiste el derecho otorgado por el propio convenio colectivo.

REDUCCIÓN DE JORNADA

Las mejoras que un convenio colectivo puede incorporar al derecho del artículo 37.5 y 37.6, sobre reducción de jornada por motivos familiares son, por un lado, la ampliación de la edad del menor, y por otro lado, la ampliación del tramo de reducción.

Desde luego, que se debería mejorar también la redacción del texto de muchos convenios colectivos, que no atendiendo a la literalidad de la ley, pueden ocasionar confusión en las plantillas afectadas.

Son 11 convenios colectivos de los analizados los que introducen mejora en este derecho. Un ejemplo de ello son los siguientes convenios:

- *En el caso de pedirla por cuidado de un menor, ésta podrá ser pedida hasta que el menor tenga como máximo 10 años. (NEUMÁTICOS IRUÑA)*
- *Quienes por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años de edad, y hasta la establecida por la normativa legal vigente en esta materia o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. (PROGCERI GESTIÓN XXI)*
- *Quienes por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de jornada de trabajo diaria, semanal, mensual o anual con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.(GESTIÓN SOCIAL SAN ADRIAN)*
- *Quienes tengan a su cuidado directo algún menor entre 8 y 12 años, tendrán derecho a una reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, el horario de trabajo se acordará con la dirección del Patronato.(PATRONATO MUNICIPAL SAN FRANCISCON DE ASIS)*
- *Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario*

entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. (**GELAGRI IBERICA**)

- *Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 10 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la distribución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. La mejora aquí prevista sobre la regulación general en ningún caso implicará para la empresa mayores costes salariales o de seguridad social.* (**ULTRACONGELADOS VIRTO**)

Son dos los convenios que incluyen y amplían el tramo de reducción para trabajadores y trabajadoras. Uno es “**GRAFTECH IBERICA**” en el que se establece “*el compromiso de estudiar las condiciones para que exista la posibilidad de que individualmente se pueda reducir la jornada diaria de trabajo entre un cuarto y la mitad de la misma, siempre que la Empresa y el Trabajador así lo acuerden.*” Y el otro es el “**AYUNTAMIENTO DE ZIZUR MAYOR**” que introduce “*la reducción de jornada para el cuidado de un menor a su cargo afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave que implique ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado.*” Este tipo de reducción solamente es recogido por este último convenio, siendo importante su introducción en los convenios para conocimiento de la plantilla.

Hay que destacar la importancia de incluir lo que viene recogido en la ley, para no llevar a error o confusión a los trabajadores y trabajadoras. Todavía hay convenios que no actualizan los artículos del ET, como el de “**RESIDENCIA MIXTA SOLIDARIDAD**” cuyo texto dice: “*Reducción de jornada por guarda legal: Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Quien por encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o*

enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.”

En cuanto a la reducción de jornada por cuidado de familiares, los convenios colectivos no van más allá de lo que está establecido legalmente.

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES

La **excedencia por cuidado de hijos** está prevista como un derecho del trabajador que puede suspender su contrato de trabajo para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción o en supuestos de acogimiento, preadoptivo o permanente, aunque sean provisionales. El empresario está obligado a reconocer la excedencia si se cumplen los requisitos constitutivos del derecho.

La duración máxima de dicha excedencia es de tres años, computados a partir de la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa por la que se establece la adopción o el acogimiento. Durante el primer año, el trabajador tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo de modo que la excedencia funciona como la forzosa. Durante los dos años siguientes, el trabajador tiene derecho a la reserva de un puesto de trabajo en el mismo grupo profesional.

El segundo tipo de excedencia previsto en el artículo 46.3 ET es la destinada al cuidado de familiares. Debe tratarse de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. La doctrina de suplicación ha considerado que se incluyen en este concepto de familiar los hijos de tres o más años que, por razón de su edad, no pueden valerse por sí mismos.

Esta excedencia por cuidado de familiares tiene una duración no superior a dos años. Durante el primero, el trabajador tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Durante el segundo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en el mismo grupo profesional. También en este supuesto la negociación colectiva puede ampliar la duración de la excedencia fijando el régimen jurídico aplicable.

De los 20 convenios colectivos analizados 15, hacen referencia a la excedencia por motivos familiares, de los que 9 introducen alguna mejora con respecto a la Ley.

La mejora que más se introduce es la de reserva de puesto por más tiempo que el legalmente establecido, tanto en la excedencia por cuidado de menores como de familiares:

- *El periodo que el trabajador permanezca de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. (REDIN Y BECERRA)*

- *Los trabajadores en excedencia para atender al cuidado de hijo o familiares, tal como se regula en el Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los dos primeros años, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. (ALMACENISTAS DE ALIMENTACIÓN)*

- *Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo
Durante este periodo tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado (GELAGRI IBERICA)*

- *El personal laboral en situación de excedencia especial tendrá derecho a la reserva de la plaza que ocupase, pero no devengará derechos económicos. No obstante, se le computará a efectos de antigüedad todo el tiempo que permanezca en tal situación; a efectos de derechos pasivos, se computará en los términos regulados en la Ley General de la Seguridad Social y disposiciones complementarias. (AYUNTAMIENTO DE ZIZUR MAYOR)*

Otra de las mejoras es la ampliación del período de excedencia por más tiempo del establecido en la Ley:

- *Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cinco años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.(CLÍNICA PADRE MENNI)*

- *Atender al cuidado de un hijo o hija menor de cinco años, tanto sea por naturaleza como por adopción o acogimiento. El plazo de ejercicio de esta excedencia comenzará a contar desde la fecha de nacimiento si es por naturaleza o desde la fecha de la resolución judicial administrativa si es por adopción. (PATRONATO MUNICIPAL SAN FRANCISCO DE ASIS)*

- *Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a cinco años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría*

equivalente. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. (GESTIÓN SOCIAL SAN ADRIAN)

VACACIONES

No hay ninguna mejora respecto de las vacaciones en los convenios analizados

3.- Grado de incorporación de la Ley Orgánica 1/2004 para la eliminación de la violencia contra las mujeres.

4.- Existencia de cláusulas de mejora de los derechos de las mujeres víctimas de la violencia de género.

	Cláusula específica de violencia	Mejora de derechos
Gelagri Ibérica		
Magotteaux		
Graftech		
Neumáticos Iruña		
Navser		
Ultracongelados Virto		
Club de Tennis		
Residencia Solidaridad		
Fomento Construcciones		
Padre Menni		
Pamplonica		
Ayuntamiento Zizur Mayor		
Patronato San Fco. De Asís		
Procgeri Gestión		
Cementos Portland		
Gestión Social San Adrian		
La Protectora		
Redin y Becerra		
Almacenistas Alimentación		
Panaderías		

Cuando se aprueban normas legales que recogen nuevos derechos laborales, puede ser muy conveniente que los convenios colectivos se hagan eco de ellos, ya sea para extender el conocimiento de los mismos entre la población trabajadora a la que vayan destinados, bien para ampliarlos o desarrollarlos en el ámbito concreto de un sector o empresa, siendo necesario que la regulación colectiva se actualice con respecto a los cambios legales al objeto de no presentar condiciones menos beneficiosas de las que puedan estar reguladas en una norma legal. No cabe duda que el proceso de inclusión y mejora de derechos legales a través de los convenios suele dilatarse en el tiempo y que algunos derechos encuentran mayores dificultades de acogida en este ámbito que otros.

La lucha por la erradicación de la violencia de género, también tiene su espacio de actuación en los centros de trabajo, en el marco de las relaciones laborales y la negociación colectiva. Extender la regulación de derechos que faciliten la inserción laboral, el mantenimiento del empleo o las condiciones de trabajo de quienes son víctimas de ella, es un objetivo con el que Comisiones Obreras se siente comprometida.

De los 20 convenios colectivos publicados y estudiados, solamente 5 de ellos hacen referencia a la violencia de género, es decir, recogen una cláusula específica sobre este tema.

- **NEUMÁTICOS IRUÑA:** *“Artículo 27. Medidas de apoyo a víctimas de malos tratos.*

Las empresas que tengan centros de trabajo abiertos en localidades, Provincias o Comunidades distintas de la que constituye el ámbito territorial del presente Convenio, y en el solo caso de existencia de vacantes en dichos centros, podrán dichas vacantes a disposición de personas víctimas de malos tratos.

Será la dirección de la empresa la que, en todo caso, decidirá si la persona víctima de malos tratos tiene la capacidad y aptitud necesaria para la cobertura de la vacante de que se trate. Igualmente, en caso de existir varias personas víctimas de malos tratos, la empresa determinará, atendiendo a criterios de capacidad y aptitud, cual de ellas tendrá preferencia en la cobertura de la vacante.

Se entenderá en todo caso que hay vacante cuando exista un puesto de trabajo no cubierto y cuyo contenido consista en la realización de funciones correspondientes a la misma categoría profesional que ostente la víctima de malos tratos.

Se entenderá en todo caso que no hay vacante cuando, existiendo un puesto de trabajo no cubierto, la empresa decida la amortización del mismo.

En el caso de que la persona agresora y la persona agredida trabajen en el mismo centro de trabajo, la empresa adoptará las medidas oportunas, incluido el cambio de turno si procede, para evitar la coincidencia en las instalaciones de la empresa centro de trabajo de la persona agresora y la víctima.”

• **REDIN Y BECERRA:** *“Artículo 33. Medidas de apoyo a víctimas de malos tratos.*

Las empresas que tengan centros de trabajo abiertos en localidades, Provincias o Comunidades distintas de la que constituye el ámbito territorial del presente Convenio, y en el solo caso de existencia de vacantes en dichos centros, podrán dichas vacantes a disposición de personas víctimas de malos tratos.

Será la dirección de la empresa la que, en todo caso, decidirá si la persona víctima de malos tratos tiene la capacidad y aptitud necesaria para la cobertura de la vacante de que se trate. Igualmente, en caso de existir varias personas víctimas de malos tratos, la empresa determinará, atendiendo a criterios de capacidad y aptitud, cual de ellas tendrá preferencia en la cobertura de la vacante.

Se entenderá en todo caso que hay vacante cuando exista un puesto de trabajo no cubierto y cuyo contenido consista en la realización de funciones correspondientes a la misma categoría profesional que ostente la víctima de malos tratos.

Se entenderá en todo caso que no hay vacante cuando, existiendo un puesto de trabajo no cubierto, la empresa decida la amortización del mismo.

En el caso de que la persona agresora y la persona agredida trabajen en el mismo centro de trabajo, la empresa adoptará las medidas oportunas, incluido el cambio de turno si procede, para evitar la coincidencia en las instalaciones de la empresa centro de trabajo de la persona agresora y la víctima.”

• **ALMACENISTAS DE ALIMENTACIÓN:** “Artículo 35.º Violencia de género:

Las partes firmantes del presente Convenio, siendo especialmente sensibles a esta problemática, acuerdan introducir en este artículo los aspectos laborales regulados en la Ley Integral contra la Violencia de Género, que se concretan en los siguientes derechos:

Para que las trabajadoras víctimas de la violencia de género, puedan ejercer los derechos de carácter laboral tienen que acreditar tal situación ante el empresario mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, hasta tanto no se dicte la orden de protección (artículo 23 de esta Ley).

La trabajadora víctima de de violencia de género que se ve obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes, en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales, la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que venía ocupando la trabajadora.

Terminado este período la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Igualmente, la persona víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia, cuya duración inicial no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el Juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

Durante este período tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional. El período en que permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato.”

Así como los anteriores convenios colectivos se refieren a artículos recogidos en la Ley 1/2004 para la Eliminación de la violencia de género, hay un convenio que además de recoger lo que viene en la ley, introduce definiciones de violencia.

• **AYUNTAMIENTO DE ZIZUR MAYOR:** *“Violencia de género: Se entiende por violencia de género aquella que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por el hecho de serlo.*

Comprende cualquier acto de violencia basada en género que tenga como consecuencia, o que tenga posibilidades de tener como consecuencia, perjuicio o sufrimiento en la salud

física, sexual o psicológica de la mujer, incluyendo amenazas de dichos actos, coerción o privaciones arbitrarias de su libertad, tanto si se producen en la vida pública como privada.

Se considera violencia de género:

a) Violencia física, que incluye cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia física contra la mujer los ejercidos por hombres en su entorno familiar o en su entorno social y/o laboral.

b) Violencia psicológica, que incluye toda conducta, verbal o no verbal, que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia psicológica contra la mujer los ejercidos por hombres en su entorno familiar o en su entorno social y/o laboral.

c) Violencia económica, que incluye la privación intencionada, y no justificada legalmente, de recursos para el bienestar físico o psicológico de la mujer y de sus hijas e hijos o la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito de la convivencia de pareja.

d) Violencia sexual y abusos sexuales, que incluyen cualquier acto de naturaleza sexual forzada por el agresor o no consentida por la mujer, abarcando la imposición, mediante la fuerza o con intimidación, de relaciones sexuales no consentidas, y el abuso sexual, con independencia de que el agresor guarde o no relación conyugal, de pareja, afectiva o de parentesco con la víctima.”

5.- Definición de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo

6.- Tipificación como falta del Acoso sexual y, en su caso, la sanción de la misma.

	Acoso Sexual	Acoso por razón de sexo	Tipificación	Sanción
Gelagri Ibérica				
Magotteaux				
Graftech				
Neumáticos Iruña				
Navser				
Ultracongelados Virto				
Club de Tennis				
Residencia Solidaridad				
Fomento Construcciones				
Padre Menni				
Pamplonica				
Ayuntamiento Zizur Mayor				
Patronato San Fco. De Asis				
Procgeri Gestión				
Cementos Portland				
Gestión Social San Adrian				
La Protectora				
Redin y Becerra				
Almacenistas Alimentación				
Panaderías				

El problema, del Acoso Sexual, que atañe a muchas mujeres y que según muestran estudios recientes la inmensa mayoría padece en silencio, por ello la obligación de establecer medidas para conseguir la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo y erradicar las conductas contrarias a la dignidad de las mujeres. El sólo hecho de que en un convenio figure tipificado el

Acoso y reguladas las actuaciones pertinentes, hará desistir a muchos de los que estén tentados de actuar discriminadamente.

Por tanto es fundamental que a la hora de negociar un convenio establezcamos una cláusula de Acoso Sexual en la que debe figurar:

1.- Conceptualización de Acoso Sexual. Debe establecerse el concepto de Acoso, para que no haya dudas de qué se entiende por tal conducta. Además si se llega a una denuncia formal, es más difícil demostrar que ha habido prácticas de Acoso si no se establece la definición del mismo.

2.- Una declaración de principios de la empresa en la que se comprometa a la prevención y persecución de situaciones de Acoso.

3.- Incluir procedimientos específicos para una solución rápida en el caso de que se den este tipo de conductas.

De los 20 convenios colectivos analizados, 7 hacen alguna mención al Acoso Sexual o Acoso por razón de sexo, de los que 3 incluyen un artículo específico y su definición.

- *El acoso sexual, entendiéndose por tal aquella conducta de palabra o de obra desarrollada en el ámbito laboral que sea ofensiva para el trabajador que la sufre. Si se realiza prevaliéndose de una posición jerárquica tal circunstancia será factor agravante. El*

trabajador afectado podrá optar entre seguir en el mismo puesto de trabajo, ser trasladado a otro puesto de trabajo de naturaleza similar, o solicitar una excedencia hasta que por el hecho denunciado se haya dictado sanción firme por la empresa o, en su caso, resolución judicial firme. (GELAGRI IBERICA)

- *Artículo 34.º Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico.*

Acoso sexual: “Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

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

*Acoso psicológico: “Se entenderá por acoso moral o psicológico aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación y/o perturbar el ejercicio de sus labores”.***(ALMACENISTAS DE ALIMENTACIÓN)**

- *Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (artículo 7.2 7.3 y 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).*

*–Acoso sexual se refiere a cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (artículo 7.1 7.3 y 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).***(AYUNTAMIENTO DE ZIZUR MAYOR)**

6 de los convenios tipifican el acoso sexual, como falta muy grave, y de ellos 5, incluyen la sanción correspondiente.

7.- Inclusión de acciones positivas

	Acceso al empleo	Formación	Clasificación Profesional	Promoción	Flexibilidad	Lenguaje no sexista
Gelagri Ibérica						
Magotteaux						
Graftech						
Neumáticos Iruña						
Navser						
Ultracongelados Virto						
Club de Tennis						
Residencia Solidaridad						
Fomento Construcciones						
Padre Menni						
Pamplonica						
Ayuntamiento Zizur Mayor						
Patronato San Fco. De Asis						
Procgeri Gestión						
Cementos Portland						
Gestión Social San Adrian						
La Protectora						
Redin y Becerra						
Alamcenistas Alimentación						
Panaderías						

La participación de la mujer en el mercado laboral se ha incrementado en las últimas décadas de manera significativa. No obstante, aunque se ha avanzado paulatinamente, y si bien es cierto que podemos hablar de un cambio notorio, que implica un aumento de la presencia mujer en el

trabajo, dichos cambios no han erradicado las diferencias entre mujeres y hombres en este orden.

Y es que los avances no se desarrollan en paralelo entre ambos sexos y así lo revelan circunstancias tales como inferior la tasa de actividad de las mujeres, la segregación ocupacional, que potencia lo que comúnmente conocemos como “techo de cristal”, y que pone de manifiesto que el porcentaje de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad o directivos es muy inferior con respecto al de los hombres, o la brecha salarial.

La Ley de Igualdad remite igualmente a la negociación colectiva la adopción de medidas de acción positiva en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación de modo, que en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

Así, las acciones positivas surgen para dar solución a estos desequilibrios entre mujeres y hombres, como una estrategia temporal destinada a remover los obstáculos que impiden que las mujeres puedan alcanzar una igualdad real de oportunidades en el terreno del trabajo.

Las acciones positivas en las relaciones de trabajo se adoptan en el marco de la negociación colectiva y en los planes de igualdad. En general, aunque las acciones positivas pueden abarcar diferentes campos de la relación laboral podemos ver tales cláusulas en acceso al empleo, contratación, formación y promoción.

ACCESO AL EMPLEO

De los 20 convenios colectivos estudiados ninguno incluye cláusulas de acceso o contratación que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres.

FORMACIÓN

AYUNTAMIENTO ZIZUR MAYOR: *“Asimismo, se fomentará la formación en igualdad.*

La Comisión de Seguimiento establecerá un protocolo que concrete los criterios de concesión de formación y que asegure la igualdad de oportunidades en el acceso a la misma de toda la plantilla.

El personal en situación de excedencia especial tendrá derecho a participar en los cursos de formación que convoque la Administración.”

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En los convenios analizados no se ha encontrado ninguna referencia al Sistema Nacional de Cualificaciones en los capítulos referidos a la clasificación profesional. Existen referencias al término cualificación, pero no de acuerdo con la definición que se establece en la Ley de las Cualificaciones Profesionales. En muchos de los convenios se alude a la experiencia y cuando se habla de cualificación se asocia a la necesidad de estar en posesión de algún título ya sea universitario o de formación profesional.

De los 20 convenios colectivos analizados hemos encontrado una referencia a requisitos explícitos de titulación en el 30% de los casos, pero de ese porcentaje, el 20% de los casos lo hace explícitamente para unos grupos, mientras que para otros, no señala nada referido a la necesidad de estar en posesión de titulación alguna.

Respecto al lenguaje utilizado en el enunciado de las categorías profesionales, solamente un convenio lo hace utilizando ambos géneros:

NEUMÁTICOS IRUÑA

–Ingenieros/as y licenciados/as: 2.064,48 euros.

–Encargado general: 1.877,66 euros.

–Jefa/e de grupo: 1.846,63 euros.

–Jefa/e de sección administrativo/a: 1.846,63 euros.

–Oficial administrativo/a: 1.556,91 euros.

–Profesionales de oficio de primera: 1.556,91 euros.

–Profesionales de oficio de segunda: 1.404,35 euros.

–Ayudante: 1.306,79 euros.

–Mozo/a especializado/a: 1.404,35 euros.

–Mozo/a: 1.335,62 euros.

PROMOCIÓN

Ninguno de los convenios colectivos analizados hacer referencia a la promoción teniendo en cuenta la igualdad, siendo necesario establecer los sistemas de promoción sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género, lo que es de suma importancia para evitar discriminaciones y especialmente, las discriminaciones indirectas.

FLEXIBILIDAD

Es necesario revisar las cláusulas de los convenios colectivos y cambiar los derechos sólo dirigidos a las mujeres para hacerlos universales e implicar a los hombres en el cambio de

modelo social, además de ampliar las que se refieren a permisos de paternidad o por cuestiones familiares.

La flexibilidad horaria es fundamental, para una mejor organización del trabajo y de la vida familiar.

De los 20 convenios colectivos analizados, solamente uno hace alusión al artículo 34.8 del ET, referente a la adaptación de los tiempos de trabajo, una forma óptima de poder flexibilizar las jornadas.

AYUNTAMIENTO DE ZIZUR MAYOR

“6. Adaptación de la jornada: Derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, en los términos que la persona solicitante acuerde con el Ayuntamiento. La Comisión de Seguimiento concretará los criterios de concesión de las medidas de conciliación y estudiará cada petición, asegurando así la igualdad de oportunidades en el acceso a las mismas para toda la plantilla.”

LENGUAJE NO SEXISTA

Al lenguaje de la negociación colectiva todavía no ha llegado la plena igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres. Si persiste una desigualdad en el lenguaje del convenio colectivo, si el lenguaje no es neutral porque no representa de manera igualitaria a mujeres y hombres, esto puede tener efectos negativos sobre las condiciones laborales de mujeres y hombres.

La cuestión del lenguaje no es secundaria, ni en el conjunto de las relaciones laborales, ni en el proceso de la negociación colectiva. Como saben bien quienes intervienen en ella, incorporar o no una cláusula, o una palabra en una cláusula, puede modificar sustancialmente el resultado

El tipo de lenguaje que usamos no es inocente. El lenguaje “ordena” simbólicamente el mundo. Puede, pues, “ordenar” la jerarquía entre los sexos, reproduciendo acríticamente el sistema de sexo-género, lo que quiere decir en otras palabras que con nuestra forma de hablar o de escribir estamos contribuyendo, sin saberlo y sin que probablemente sea nuestra intención, a mantener diversas formas de discriminación hacia las mujeres.

Si utilizamos un lenguaje que oculta a las mujeres favorecemos su subordinación social. Si usamos un lenguaje que toma como norma y medida de lo humano al hombre, a lo masculino, sin cuestionar que una de las dos partes de la especie humana pueda representar al todo mientras la otra parte queda excluida, ayudamos a que persista en el imaginario colectivo la percepción de que las mujeres son subsidiarias, secundarias, prescindibles.

Todo esto es evidente en el análisis realizado de los 20 convenios colectivos objeto del estudio; solamente uno de ellos, utilizan un lenguaje inclusivo: **AYUNTAMIENTO DE ZIZUR MAYOR** :*“En aras a conseguir la igualdad de hecho entre mujeres y hombres, un paso muy importante es la consideración de aquellas como sujetos activos de la sociedad, por lo que deben ser reconocidas como personas integrantes y participantes de la misma y no ser ninguneadas ni invisibilizadas en nuestro lenguaje de cada día. En base a ello y en lo que respecta al lenguaje escrito y oral a utilizar, este Acuerdo y todas las relaciones laborales que se mantengan entre el Ayuntamiento y la representación sindical, serán con un lenguaje inclusivo y no sexista.”*

CONCLUSIONES

Del análisis pormenorizado que hemos llevado a cabo por parte de los 20 Convenios Colectivos seleccionados, podemos extraer las siguientes reflexiones finales:

En la mayoría de los Convenios no se recogen numerosas cláusulas relacionadas con la igualdad que marca el Estatuto de los Trabajadores.

La gran laguna dentro de los 6 pilares de igualdad estudiados, la encontramos en materia de Protección contra situaciones de acoso y discriminación, así como, las cláusulas de acción positiva, donde no hay prácticamente mejoras.

El hecho de que en varios Convenios no se recojan cláusulas de Maternidad y Paternidad parece indicativo de un “reconocimiento no expreso”, más que una ausencia deliberada. Es decir, las partes signatarias de dichos Convenios pudieron entender que basta con que las trabajadoras y trabajadores beneficiarios de estas cláusulas soliciten sus derechos al respecto, para que se hagan efectivos.

Como consecuencia de las consideraciones expuestas, consideramos que es necesario un mayor esfuerzo por parte de las partes implicadas en la Negociación colectiva, en la dirección de recoger todas las cláusulas en materia de igualdad, y muy conveniente incorporar mejoras en las mismas.

Por último, y con independencia de esta recomendación, no parece justificado el gran vacío existente en el articulado de la mayoría de los Convenios, en materia de Protección con respecto a la lucha contra el acoso y la discriminación debe convertirse en materia prioritaria que forme parte de la agenda negociadora de futuros Convenios, en un capítulo tan sensible y dramático como este.