

ANÁLISIS DE GÉNERO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL EN LA COMUNIDAD VALENCIANA

Autoría:

Arantzazu Vicente Palacio

Inmaculada Ballester Pastor

Francisco Trujillo Pons

SUMARIO

1. PRESENTACIÓN	3
2. ALGUNOS DATOS ESTADÍSTICOS	6
3. INCIDENCIA DE REFORMAS LEGALES DURANTE LA ELABORACIÓN DE ESTE ESTUDIO. REMISIONES DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES A LOS CONVENIOS COLECTIVOS	14
4. PRINCIPALES CONCLUSIONES DE LA REGULACIÓN CONVENCIONAL EXAMINADA .18	
1. DENOMINACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO	43
2. DENOMINACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: V CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LA INDUSTRIA, LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL	62
3. DENOMINACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: XI CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE CENTROS DE ENSEÑANZA PRIVADA DE RÉGIMEN GENERAL O ENSEÑANZA REGLADA SIN NINGÚN NIVEL CONCERTADO NI SUBVENCIONADO	78
4. DENOMINACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: VII CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDAS TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS PÚBLICOS	96
5. DENOMINACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: VI ACUERDO LABORAL PARA EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA	113
6. DENOMINACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: XX CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA	131
7. DENOMINACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: CONVENIO COLECTIVO PANADERÍA Y PASTELERÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	151
8. DENOMINACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ESTACIONES DE SERVICIO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	168
9. DENOMINACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: CONVENIO COLECTIVO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE CÍTRICOS, FRUTAS Y HORTALIZAS PARA LA COMUNIDAD VALENCIANA	182
10. DENOMINACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE ACTIVIDADES DIVERSAS PARA LA COMUNIDAD VALENCIANA	199
11. DENOMINACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: CONVENIO COLECTIVO AUTONÓMICO DE LA INDUSTRIA DE AZULEJOS, PAVIMENTOS Y BALDOSAS CERÁMICOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA .217	
12. DENOMINACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DEL PLÁSTICO DE LA PROVINCIA DE ALICANTE	234
13. DENOMINACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DEL PLÁSTICO DE LA PROVINCIA DE VALENCIA	247
14. DENOMINACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE ALICANTE	263
15. DENOMINACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN	277
16. DENOMINACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA, LOGÍSTICA Y MENSAJERÍAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA	290
17. DENOMINACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE OFICINAS Y DESPACHOS ALICANTE	303
18. DENOMINACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA	319
19. DENOMINACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA EN LA PROVINCIA DE ALICANTE	334

20. DENOMINACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN.....	350
21. DENOMINACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: CONVENIO COLECTIVO INTERSECTORIAL DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE VALENCIA.....	367
22. DENOMINACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES AGROPECUARIOS FIJOS DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN.....	382
23. DENOMINACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: CONVENIO COLECTIVO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE.....	399
24. DENOMINACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE VALENCIA PARA LOS AÑOS 2021, 2022, 2023, 2024 Y 2025.....	418
ANEXO I.....	436
METODOLOGÍA EVALUACIÓN NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	436
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	448

1. PRESENTACIÓN

La Cátedra de Diálogo Social de la Universitat Jaume I inició su andadura el año 2023, fruto del convenio firmado entre la Generalitat Valenciana y la citada Universidad. Su objetivo era erigirse en punto de encuentro entre la actividad docente e investigadora de la Universidad y el diálogo social, considerado por las instituciones del Gobierno de la Generalitat como instrumento transversal para la toma de decisiones.

La negociación colectiva constituye un instrumento de diálogo social en el ámbito de las relaciones laborales cuya principal manifestación -los convenios colectivos estatutarios- gozan de plena eficacia normativa, al mismo nivel que las normas laborales adoptadas por el poder legislativo competente, que en el ámbito de la legislación laboral es el Parlamento español (art. 149.1.7ª CE). La importancia de la negociación colectiva en la regulación de las condiciones de trabajo es enorme y, desde la Cátedra, quisimos centrar nuestras primeras actividades en el estudio e investigación de la negociación colectiva en el ámbito de la Comunidad Valenciana, con la idea de contribuir a su impulso y en su caso, a la mejora de su contenido. La Asociación Valenciana de Empresarias y Profesionales de Valencia (EVAP), la Unión General de Trabajadores-PV y Comisiones Obreras-PV nos propusieron diseñar una metodología para el análisis de la negociación colectiva desde una perspectiva de género. Deseaban contar con un método que les permitiera valorar la regulación convencional analizando sus efectos en función del sexo de las personas trabajadoras comprendidas en su ámbito de aplicación, a partir de la premisa de que una regulación neutra no siempre asegura la igualdad de trato y oportunidades y que todavía perduran estereotipos de género cuya eliminación exige su previa detección.

La actividad se diseñó atendiendo a las siguientes fases



Ilustración 1. Fases de la metodología

La **primera fase** pasaba por la identificación de los sectores que iban a ser objeto de análisis tras la elaboración del método analítico. El primer estereotipo se encuentra en la propia incorporación de las mujeres a algunos sectores de actividad/empleo. Todavía existen sectores muy masculinizados y, por el contrario, sectores en los que la presencia

femenina es mayoritaria. Se consensuó centrar el estudio en convenios sectoriales y de ámbito autonómico o provincial; solo en aquellos casos en los que el sector estuviera notablemente masculinizado o feminizado y el convenio fuera de carácter estatal abordaríamos también la negociación de carácter estatal. También se tuvo en consideración la importancia en términos económicos o de empleo en nuestra Comunidad Autónoma del correspondiente sector de la actividad. La combinación de los criterios anteriores condujo a la selección de los siguientes 15 sectores y 24 convenios colectivos sectoriales:

1º) Industria del Calzado (9900080511981). El convenio colectivo vigente es de ámbito estatal.

2º) Panadería y pastelería (800100822022). El convenio colectivo es de ámbito autonómico.

3ª) Estaciones de servicio (80000185011992). El convenio colectivo es de ámbito autonómico.

4º) Industrias transformadoras de plástico. Su ámbito territorial de negociación es provincial. Cuentan con convenio colectivo las provincias de Alicante (03000525011981) y Valencia (46001305011981)-

5º) Transporte de mercancías por carretera. El ámbito de negociación es provincial. Las tres provincias valencianas cuentan con convenio colectivo propio: Alicante (03000665011981). Castellón (12000655011978) y Valencia (46000585011981).

6º) Actividades agropecuarias. La unidad de negociación es provincial y cuentan con convenio las provincias de Alicante (03000745011981), Castellón (12000125011970) y Valencia (46000255011982).

7º) Envasado y manipulado de cítricos (80000115011990). Se trata de un convenio de ámbito autonómico.

8º) Industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos (80000745012008). Se trata de un convenio de ámbito autonómico, aunque geográficamente las empresas del sector están radicadas prácticamente todas en la provincia de Castellón.

9º) Convenio colectivo de comercio de actividades diversas para la Comunidad valenciana (80100165012019). Su ámbito funcional es autonómico.

10º) Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (99008725011994). La unidad de negociación es estatal.

11º) Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado (99001925011986). La unidad de negociación también es estatal.

12º) VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería (99010365011900). Se trata de un convenio que ordena la negociación colectiva en tres niveles: el propio ACSH, el convenio colectivo estatal para el sector de la hostelería y el nivel provincial. Las tres provincias valencianas cuentan con su propio convenio colectivo provincial: Alicante, Castellón y Valencia. El ALEH regula los criterios generales -aunque no se

lo reserva en exclusiva- en; b) Igualdad efectiva de oportunidades y no discriminación de mujeres y hombres; d) Medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Los convenios provinciales, en general, no establecen derechos adicionales,

13º) V Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (99003435011900). Es un convenio de ámbito estatal.

14º) Oficinas y despachos. La unidad de negociación es provincial. Cuentan con convenio colectivo las provincias de Alicante (03001005011983) y Valencia (46000805011981)

15º) Industria química. La unidad de negociación es estatal (99004235011981)

16º) Limpieza de edificios y locales. La negociación colectiva está articulada entre el ámbito estatal y el ámbito provincial o autonómico. El convenio colectivo estatal actualmente vigente es el Convenio Sectorial de Limpieza de edificios y locales; BOE de 23-5-2013; vigencia inicial: 1-1-2012 a 31-12-2013; ampliada hasta 31-12-2024); código de convenio: 99100125012013]. A nivel provincial se ha analizado el Convenio colectivo de trabajo del sector de limpieza de edificios y locales de la provincia de Valencia para los años 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025 [Código del Convenio: 46001595011981]¹.

La **segunda fase** consistió en la elaboración de la metodología para el análisis y diagnóstico de los convenios colectivos seleccionados desde una perspectiva de género. Desde la Cátedra se elaboró un borrador que, tras ser debatido con EVAP, UGT-PV y CC.OO-PV, se materializó en la plantilla que se recoge como Anexo I de este documento. Además de servir para el análisis de los convenios colectivos seleccionados, también puede ser utilizada como guía para que los procesos de negociación integren una perspectiva de género.

La metodología elaborada para el análisis realizado puede servir también como guía para que los procesos de negociación integren una perspectiva de género

El análisis de los convenios colectivos mediante la aplicación de esta plantilla ha constituido la **tercera fase** de este proyecto. Se adjunta en este documento la plantilla correspondiente a cada Convenio examinado (Anexo II). A partir de dichas plantillas se ha elaborado este Informe Final, que recoge las principales conclusiones a las que ha llegado el equipo investigador. También estas conclusiones han sido objeto de debate con las promotoras de este estudio.

La **fase 4** se desarrollará durante el año 2024. Su objetivo es la elaboración de propuestas de cláusulas que puedan servir de ayuda en la negociación de futuros convenios colectivos, con las siguientes características:

- ✓ **Variadas:** múltiples y con carácter progresivo

¹ A efectos meramente estadísticos se han consultado los datos de la población trabajadora comprendida en los convenios de limpieza de edificios y locales de Alicante y Castellón: Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Alicante (Código de convenio: 03000145011982; BOP de 8-5-2023) y Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Castellón (Código de Convenio: 12000765011979; BOP de 18-5-2023).

- ✓ **Flexibles:** que permitan distintos niveles de compromiso
- ✓ **Abiertas:** que permitan su adaptación a las distintas situaciones y sectores.

La **fase 5** se centra en la publicación de los resultados del proyecto. Este informe constituye la primera publicación de estos resultados y estará disponible en la página Web de la Cátedra de Diálogo Social. También se prevé la elaboración de una Guía de Buenas Prácticas y su difusión; la elaboración de eventual material complementario y, en su caso, la propuesta de cursos de formación para agentes sociales a través de cursos MOOC, entre otras posibilidades.

La **fase 6** necesita del transcurso de tiempo suficiente para poder llevar a cabo a la evaluación de resultados, que espera desarrollarse en los siguientes aspectos.

- ✓ Evaluación de resultados: ¿Qué se ha hecho? Cláusulas incluidas, o no incluidas, en las distintas materias) analizadas
- ✓ Evaluación del proceso: ¿Cómo se ha hecho? Dificultades para la adopción de cláusulas. Incidencia en la adopción del convenio colectivo ¿Ha impedido alcanzar el convenio colectivo?
- ✓ Evaluación de impacto: ¿Qué impacto ha tenido en la reducción de desequilibrios en las distintas materias en las empresas del sector

Dado el dilatado periodo de vigencia de alguno de los convenios examinados, se estima que esta fase no podrá iniciarse hasta el año 2027, como pronto.

2. ALGUNOS DATOS ESTADÍSTICOS

Atendiendo a los datos disponibles en REGCON, los convenios examinados comprenden, en su ámbito de aplicación un total de **2.423.409 personas trabajadoras: 1.764.340 hombres y 659.069 mujeres**, lo que significa que **el 40,58% son mujeres y el 59,42% son varones**. No obstante, hay que tener en cuenta que seis (6) de los convenios analizados son de ámbito estatal por lo que estos datos no reflejan exactamente la realidad de la Comunidad Valenciana². Solo en el sector de hostelería se ha computado exclusivamente el número de trabajadores/as incluidos/as en los tres convenios colectivos provinciales pues estos datos están desagregados en REGCON (que es la fuente utilizada a estos efectos), dado que la estructura de la negociación es estatal/provincial. No obstante, algunos de estos sectores cuya unidad de negociación es estatal tienen una importante presencia en la Comunidad Valenciana; así ocurre, por ejemplo, con el sector del calzado, sector en el que el 66% del total de empresas estatales se encuentran en nuestra Comunidad.

La **tabla 1** recoge el número de personas trabajadoras comprendidas en cada convenio colectivo examinado, ordenado según el mayor porcentaje de mujeres (en rojo, los convenios colectivos con datos a nivel estatal):

² Industria del Calzado; Empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos; Centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado; Industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal; Industria Química; Hostelería.

Convenio colectivo	Hombres	Mujeres	Total	% mujeres	% hombres
Limpieza de edificios y locales	3000	20000	23000	86,96	13,04
Envasado y manipulado de cítricos (Comunidad Valenciana)	10000	30000	40000	75,00	25,00
Enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado (estatal)	19575	49503	69078	71,66	28,34
Oficinas y despachos de la provincia de Valencia	3000	7000	10000	70,00	30,00
Comercio de actividades diversas para la Comunidad valenciana	12100	23300	35400	65,82	34,18
Oficinas y despachos de la provincia de Alicante	9000	16000	25000	64,00	36,00
Hostelería provincia de Alicante	15444	24156	39600	61,00	39,00
Hostelería provincia de Castellón	10000	13000	23000	56,52	43,48
Hostelería provincia de Valencia	42000	43000	85000	50,59	49,41
Industria del Calzado (estatal)	15898	14100	29998	47,00	53,00
Enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (estatal)	175976	126834	302810	41,89	58,11
Panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana	8653	5532	14185	39,00	61,00
Industrias química (estatal)	190000	110000	300000	36,67	63,33
Industrias transformadores del plástico de la provincia Alicante	3900	2100	6000	35,00	65,00
Estaciones de servicio de la Comunidad Valenciana	1900	900	2800	32,14	67,86
Actividades agropecuarias prov. Alicante	10000	4000	14000	28,57	71,43
Actividades agropecuarias prov. Valencia	1680	420	2100	20,00	80,00
Industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la C.Valenciana	12800	3200	16000	20,00	80,00
Industrias transformadores del plástico de Valencia	12000	2000	14000	14,29	85,71
Transporte de mercancías por carretera de la prov. Castellón	15000	2500	17500	14,29	85,71
Transporte de mercancías por carretera de la prov. Alicante	8536	1264	9800	12,90	87,10
Industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal	1154681	157457	1312138	12,00	88,00
Actividades agropecuarias prov. Castellón	6097	703	6800	10,34	89,66
Transporte de mercancías por carretera de la prov. Valencia	23100	2100	25200	8,33	91,67
TOTALES	1764340	659069	2423409	27,20	72,80

Tabla 1. Personas trabajadoras comprendidas en los convenios colectivos

Si eliminamos de la tabla los convenios cuyos datos son de ámbito estatal (con excepción de hostelería en la que contamos, como hemos apuntado, con datos desagregados por provincias), la población trabajadora comprendida en su ámbito de aplicación personal es de 409.385 personas (208.210 varones y 201.175 mujeres), que representan, respectivamente, el 50,86% y el 49,14%. La **tabla 2** recoge estos datos, ordenados atendiendo a la mayor o menor presencia de mujeres:

Convenios colectivos	Hombres	Mujeres	Total	% mujeres	% hombres
Limpieza de edificios y locales de la provincia de Valencia	3000	20000	23000	86,96	13,04
Envasado y manipulado de cítricos (Comunidad Valenciana)	10000	30000	40000	75,00	25,00
Oficinas y despachos de la provincia de Valencia	3000	7000	10000	70,00	30,00
Comercio de actividades diversas para la Comunidad valenciana	12100	23300	35400	65,82	34,18
Oficinas y despachos de la provincia de Alicante	9000	16000	25000	64,00	36,00
Hostelería provincia de Alicante	15444	24156	39600	61,00	39,00
Hostelería provincia de Castellón	10000	13000	23000	56,52	43,48
Hostelería provincia de Valencia	42000	43000	85000	50,59	49,41
Panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana	8653	5532	14185	39,00	61,00
Industrias transformadores del plástico de la provincia Alicante	3900	2100	6000	35,00	65,00
Estaciones de servicio de la Comunidad Valenciana	1900	900	2800	32,14	67,86
Actividades agropecuarias prov. Alicante	10000	4000	14000	28,57	71,43
Actividades agropecuarias prov. Valencia	1680	420	2100	20,00	80,00
Industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la C.Valenciana	12800	3200	16000	20,00	80,00
Industrias transformadores del plástico de Valencia	12000	2000	14000	14,29	85,71
Transporte de mercancías por carretera de la prov. Castellón	15000	2500	17500	14,29	85,71
Transporte de mercancías por carretera de la prov. Alicante	8536	1264	9800	12,90	87,10
Actividades agropecuarias prov. Castellón	6097	703	6800	10,34	89,66
Transporte de mercancías por carretera de la prov. Valencia	23100	2100	25200	8,33	91,67
TOTALES	208210	201175	409385	49,14	50,86

Tabla 2. Personas trabajadoras comprendidas en convenios colectivos (sin estatales). Orden ascendente según % mujeres

La **tabla 3** recoge la población trabajadora comprendida en el **sector de hostelería** a nivel de Comunidad Autónoma y provincial, desagregados por sexos (datos absolutos y relativos)

	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres	% Hombres
Hostelería provincia de Alicante	15444	24156	39600	61,00	39,00
Hostelería provincia de Castellón	10000	13000	23000	56,52	43,48
Hostelería provincia de Valencia	42000	43000	85000	50,59	49,41
TOTAL HOSTELERÍA	67444	80156	147600	54,31	45,69

Tabla 3. Población trabajadora hostelería (datos absolutos y relativos).

La **tabla 4** recoge la población trabajadora comprendida en el **sector agropecuario** a nivel de Comunidad Autónoma y provincial, desagregados por sexos (datos absolutos y relativos):

	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres	% Hombres
Actividades agropecuarias prov. Alicante	10000	4000	14000	28,57	71,43
Actividades agropecuarias prov. Valencia	1680	420	2100	20,00	80,00
Actividades agropecuarias prov. Castellón	6097	703	6800	10,34	89,66
TOTAL AGROPECUARIAS	17777	5123	22900	22,37	77,63

Tabla 4. Población trabajadora agropecuario (datos absolutos y relativos)

La **tabla 5** recoge la población trabajadora comprendida en el sector **transporte de mercancías por carretera** a nivel de Comunidad Autónoma y provincial, desagregados por sexos (datos absolutos y relativos):

	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres	% Hombres
Transporte de mercancías por carretera de la prov. Castellón	15000	2500	17500	14,29	85,71
Transporte de mercancías por carretera de la prov. Alicante	8536	1264	9800	25,51	74,49
Transporte de mercancías por carretera de la prov. Valencia	23100	2100	25200	9,92	90,08
TOTAL TRANSPORTE MERCANCÍAS	46636	5864	52500	4,76	95,24

Tabla 5. Población trabajadora transporte mercancías por carretera (datos absolutos y relativos)

La **tabla 6** recoge la población trabajadora comprendida en el sector de **Industrias Transformadoras de Plástico** a nivel de Comunidad Autónoma y provincias de Alicante y Valencia, desagregados por sexos (datos absolutos y relativos):

	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres	% Hombres
Industrias transformadores del plástico de la provincia Alicante	3900	2100	6000	35,00	65,00
Industrias transformadores del plástico de Valencia	12000	2000	14000	14,29	85,71
TOTAL TRANSFORMADORAS DEL PLÁSTICO	15900	4100	20000	20,50	79,50

Tabla 6. Población trabajadora Industrias Transformadoras del Plástico (datos absolutos y relativos)

La **tabla 7** recoge la población trabajadora comprendida en el sector de **Oficinas y Despachos** a nivel de Comunidad Autónoma y provincias de Alicante y Valencia, desagregados por sexos (datos absolutos y relativos):

	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres	% Hombres
Oficinas y despachos de la provincia de Valencia	3000	7000	10000	70,00	30,00
Oficinas y despachos de la provincia de Alicante	9000	16000	25000	64,00	36,00
TOTAL OFICINAS Y DESPACHOS	12000	23000	35000	65,71	34,29

Tabla 7. Población trabajadora Oficinas y Despachos (datos absolutos y relativos)

La **tabla 8** se refiere a las personas trabajadoras incluidas en los tres convenios provinciales de **limpieza de edificios y locales** agrupados a nivel de Comunidad Autónoma, desagregados por sexos (datos absolutos y relativos):

	Hombres	Mujeres	Total	%Hombres	% Mujeres
Limpieza de edificios y locales de la prov. Valencia	3000	20000	23000	13,04	86,96
Limpieza de edificios y locales de la prov. Alicante	500	6500	7000	7,14	92,86
Limpieza de edificios y locales de la prov. Castellón	800	4200	5000	16,00	84,00
TOTAL LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES	4300	30700	35000	14,01	87,71

Tabla 8. Población trabajadora limpieza de edificios y locales (C. Valenciana)

La **tabla 9** recoge los datos de **todos los sectores** agrupados a nivel autonómico, ordenados atendiendo a la mayor presencia femenina (% mujeres):

SECTORES (Comunidad Valenciana)	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres	% Hombres
Envasado y manipulado de cítricos (Comunidad Valenciana)	10000	30000	40000	75,00	25,00
Comercio de actividades diversas para la Comunidad valenciana	12100	23300	35400	65,82	34,18
Oficinas y despachos (total CV)	12000	23000	35000	65,71	34,29
Industrias agropecuarias (total CV)	67444	80156	147600	54,31	45,69
Panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana	8653	5532	14185	39,00	61,00
Estaciones de servicio de la Comunidad Valenciana	1900	900	2800	32,14	67,86
Industrias transformadoras del plástico (total CV)	15900	4100	20000	20,50	79,50
Industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la C.Valenciana	12800	3200	16000	20,00	80,00
Transporte de mercancías por carretera (total CV)	46636	5864	52500	4,76	95,24
TOTAL	187433	176052	363485	48,43	51,57

Tabla 9. Población trabajadora agrupada por sectores C. Valenciana (ordenados atendiendo a mayor presencia de mujeres)

El **gráfico 1** representa la tabla 9 en sus números absolutos:

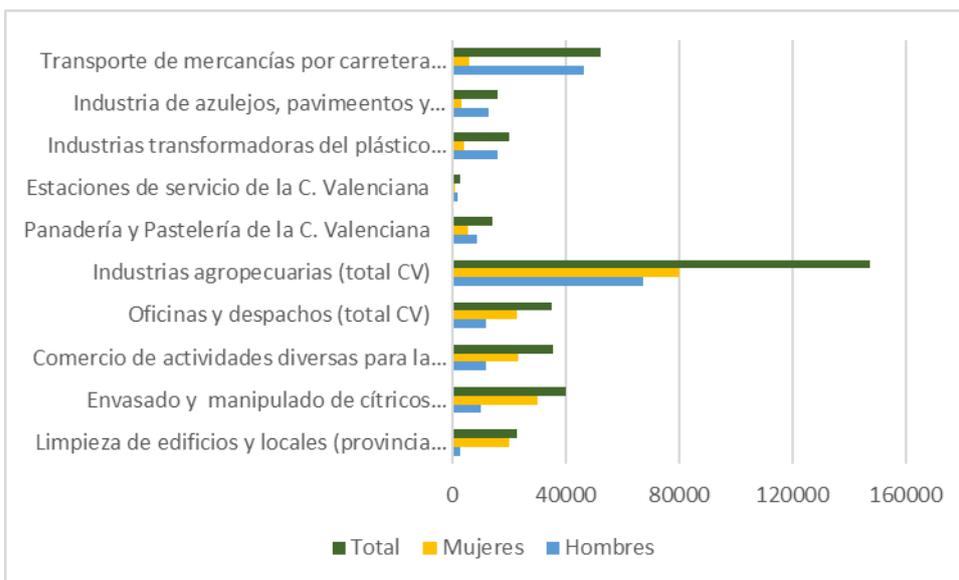


Gráfico 1. Población trabajadora agrupada por sectores C. Valenciana (datos absolutos)

El **gráfico 2** representa la tabla 9 en sus datos relativos (porcentajes):

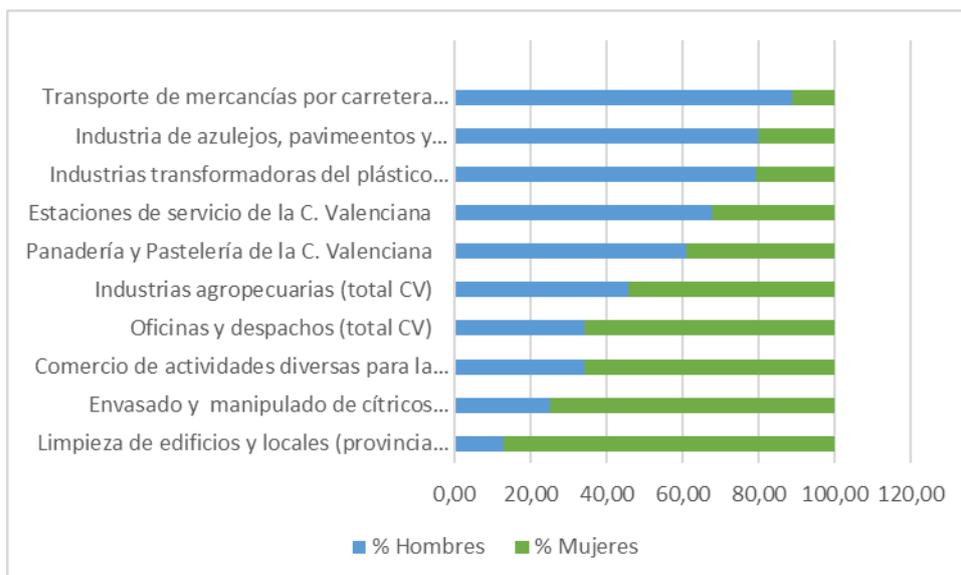


Gráfico 2. Población trabajadora agrupada por sectores C. Valenciana (datos relativos)

De los datos anteriores se pueden extraer las siguientes

CONCLUSIONES

a) Sin duda, el convenio colectivo cuyo ámbito personal de aplicación está más feminizado de los analizados es el **convenio de Alicante de limpieza de edificios y locales**, con un **92,86% de mujeres**. En el ámbito autonómico valenciano, el porcentaje de mujeres en este sector alcanza el 87,71%. Esta misma característica presenta el

La actividad más feminizada en la C.A Valenciana es Limpieza de Edificios y Locales aunque se aprecian diferencias a nivel provincial. Las tres provincias superan la media estatal de presencia de mujeres en este sector. Le siguen: Manipulado y Envasado de Cítricos, Comercio de Actividades Diversas; y Oficinas y Despachos.

sector a nivel estatal con un 70% de mujeres del total de la población trabajadora. A nivel provincial, Valencia y Castellón cuentan, respectivamente, con un 86,96% y 84% de mujeres. Por tanto, Castellón es la provincia valenciana en la que la limpieza de edificios y locales está menos feminizada, aunque supera en 14 puntos la media estatal.

a) A **nivel autonómico** (sin tomar en consideración los convenios de los que no se disponen de datos a este nivel), los sectores que cuentan con mayor presencia femenina son, y por este orden: 1º Limpieza de edificios y locales (87,71%); 2º Manipulado y envasado de cítricos: 75%; 3º Comercio de actividades diversas: 65,82%; y 4º

Oficinas y despachos: 65,71%.

Por su parte, los sectores más masculinizados (a nivel autonómico) son: 1º) transporte de mercancías por carretera: 95,24%; 2º) Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas: 80%; 3º) Industrias transformadoras del plástico: 79,50%.

c) A **nivel provincial**, existen diferencias significativas en aquellos casos en los que disponemos de datos desagregados. Además de las diferencias apuntadas en el sector de limpieza de edificios y locales, es reseñable que el porcentaje de feminización de la **hostelería** de Alicante (61%) es casi 11 puntos porcentuales superior al de la provincia de Valencia (50,59%) situándose Castellón entre ambos porcentajes, más cerca de la paridad (56,52%).

A nivel autonómico, los sectores más masculinizados son: 1º) Transporte de mercancías por carretera; 2º) Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas; 3º) Industrias transformadoras del plástico.

También la provincia de Alicante es la que cuenta con mayor presencia femenina en el **sector agropecuario**, aun siendo baja (28,57%), aunque en este caso es la provincia de Castellón la menos feminizada (10,34%); la provincia de Valencia alcanza el 20% de mujeres. No obstante, hay que tener en cuenta que el sector de recolección de cítricos -con un 75% de mujeres- cuenta con un ámbito de aplicación amplio en la provincia de Castellón, tradicionalmente muy vinculada a los cítricos.

Alicante es la provincia valenciana en la que es notablemente superior la presencia femenina en los sectores más masculinizados a nivel autonómico.

También es significativa la mayor presencia de mujeres en la provincia de Alicante en comparación a Castellón y Valencia en otros dos sectores muy masculinizados: el **Transporte de mercancías por carretera** (con 25,51% frente a un 14,29% de Castellón y un 9,92% de Valencia; y una media de las tres provincias valencianas de 4,76%) e **Industrias transformadoras del plástico**, en las que la provincia de Alicante con un 35% frente a

la provincia de Valencia, con un 14,29% (media de Alicante y Valencia: 20,50%). En definitiva, Alicante es la provincia valenciana en la que es notablemente superior la presencia femenina en los sectores más masculinizados a nivel autonómico.

c) Especialmente reseñable es la conclusión que se obtiene respecto de la feminización/masculinización de cada convenio/ámbito territorial. Si obviamos el sector de limpieza de edificios y locales (a nivel autonómico), el sector más feminizado es el envasado y manipulado de cítricos con un porcentaje máximo de mujeres con un 75%, mientras que el sector más masculinizado es el de transporte de mercancías por carretera de la provincia de Valencia con un 91,67% de varones. Es decir, que mientras el porcentaje inferior de feminización llega hasta el 8,33% el porcentaje inferior de masculinización se queda en el 25%. Por tanto, cuantitativamente, no cabe equiparar los conceptos de “masculinización” y “feminización”.

Cuantitativamente, no son equiparables los conceptos de masculinización y feminización.

d) En general, no existe una relación directa entre feminización/masculinización del ámbito del convenio y el sexo de los/las integrantes de las Comisiones negociadoras.

Aunque el promedio de ambos datos parece mantener una cierta correlación, esta relación directa no existe si atendemos a cada convenio examinado.

La composición por sexo de la Comisión negociadora no guarda relación directa con la mayor o menor feminización o masculinización del ámbito personal del convenio.

Solo el convenio provincial de Valencia de limpieza de edificios y locales y el convenio de envasado y manipulado de cítricos -muy feminizados- fueron negociados por un banco social compuesto mayoritariamente por mujeres. Otros sectores muy feminizados (Enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado (estatal); Oficinas y despachos de la provincia de

Valencia; Comercio de actividades diversas para la Comunidad valenciana) han sido negociados por bancos sociales mayoritariamente masculinos. Por el contrario, otros convenios muy masculinizados (Actividades agropecuarias prov. Castellón; Actividades agropecuarias prov. Alicante; Transporte de mercancías por carretera de la prov. Alicante) han sido negociados en el banco social por una mayoría de mujeres. El banco empresarial con mayor presencia femenina (54,55%) es el que negoció el convenio estatal de Enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado cuya población trabajadora comprende un 71,66% de mujeres. El convenio de Limpieza de edificios y locales de la provincia de Valencia fue negociado por un banco empresarial completamente paritario (50%). En algunos casos, el banco empresarial ha estado integrado exclusivamente por varones: Comercio de actividades diversas para la Comunidad valenciana; Hostelería de la provincia de Castellón; Enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (estatal); Estaciones de servicio de la Comunidad Valenciana; e Industria, nuevas tecnologías y servicios del sector del metal. El promedio de mujeres en ambos bancos negociadores es claramente inferior: el 34,62% en el banco social y el 24,69% en el banco empresarial cuando el promedio de mujeres comprendidas en el ámbito personal de estos convenios es del 40,58%

La **tabla 11** recoge la totalidad de estos datos:

	Población trabajadora		Comisión negociadora			
			BANCO SOCIAL		BANCO EMPRESARIAL	
	% mujeres	% hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres
Envasado y manipulado de cítricos (Comunidad Valenciana)	75,00	25,00	92,86	7,14	28,57	71,43
Enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado (estatal)	71,66	28,34	38,46	61,54	54,55	45,45
Oficinas y despachos de la provincia de Valencia	70,00	30,00	28,57	71,43	50,00	50,00
Comercio de actividades diversas para la Comunidad valenciana	65,82	34,18	0,00	100,00	0,00	100,00
Oficinas y despachos de la provincia de Alicante	64,00	36,00	42,86	57,14	33,33	66,67
Hostelería provincia de Alicante	61,00	39,00	60,00	40,00	40,00	60,00
Hostelería provincia de Castellón	56,52	43,48	20,00	80,00	0,00	100,00
Hostelería provincia de Valencia	50,59	49,41	21,43	78,57	7,69	92,31
Industria del Calzado (estatal)	47,00	53,00	23,08	76,92	11,11	88,89
Enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (estatal)	41,89	58,11	7,69	92,31	0,00	100,00
Panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana	39,00	61,00	47,06	52,94	36,36	63,64
Industrias química (estatal)	36,67	63,33	40,00	60,00	33,33	66,67
Industrias transformadores del plástico de la provincia Alicante	35,00	65,00	33,33	66,67	12,50	87,50
Estaciones de servicio de la Comunidad Valenciana	32,14	67,86	25,00	75,00	0,00	100,00
Actividades agropecuarias prov. Alicante	28,57	71,43	83,33	16,67	27,27	72,73
Actividades agropecuarias prov. Valencia	20,00	80,00	0,00	100,00	33,33	66,67
Industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la C.Valenci	20,00	80,00	5,26	94,74	33,33	66,67
Industrias transformadores del plástico de Valencia	14,29	85,71	18,75	81,25	12,50	87,50
Transporte de mercancías por carretera de la prov. Castellón	14,29	85,71	0,00	100,00	28,57	71,43
Transporte de mercancías por carretera de la prov. Alicante	12,90	87,10	66,67	33,33	50,00	50,00
Industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal	12,00	88,00	38,46	61,54	0,00	100,00
Actividades agropecuarias prov. Castellón	10,34	89,66	66,67	33,33	50,00	50,00
Transporte de mercancías por carretera de la prov. Valencia	8,33	91,67	14,29	85,71	0,00	100,00
Limpieza de edificios y locales de la prov. de Valencia	86,96	13,04	57,15	42,85	50,00	50,00
PROMEDIOS	40,58	59,42	34,62	65,38	24,69	75,31

Tabla 11. Población trabajadora (por sexo)/integrantes Comisión negociadora (sexo). Datos relativos

El **gráfico 4** recoge la relación entre las mujeres comprendidas en el ámbito del convenio colectivo y la composición de mujeres del banco social:

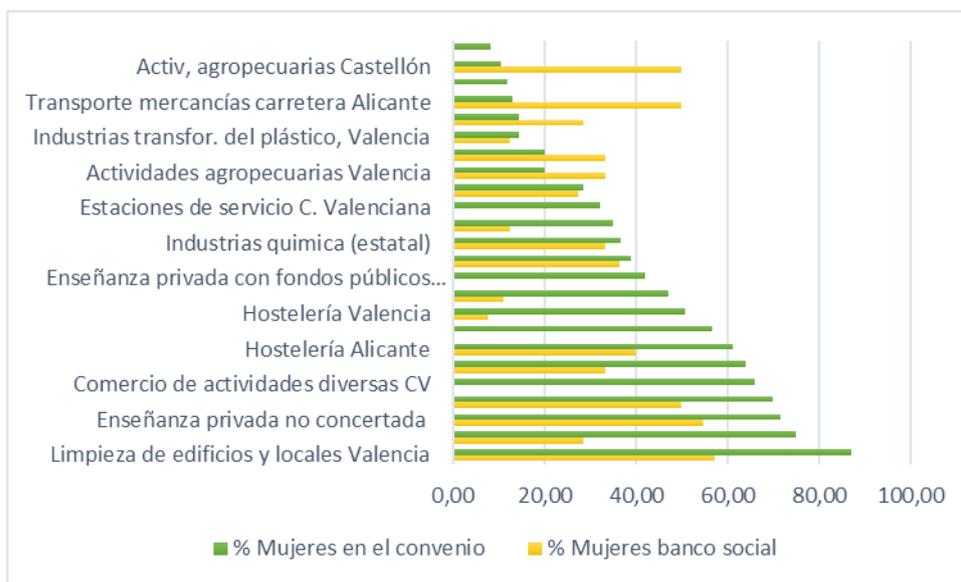


Gráfico 3. Mujeres comprendidas en el ámbito del convenio colectivo/mujeres integrantes del banco social

El **gráfico 5** recoge la relación entre las mujeres comprendidas en el ámbito del convenio colectivo y la composición de mujeres del banco empresarial:

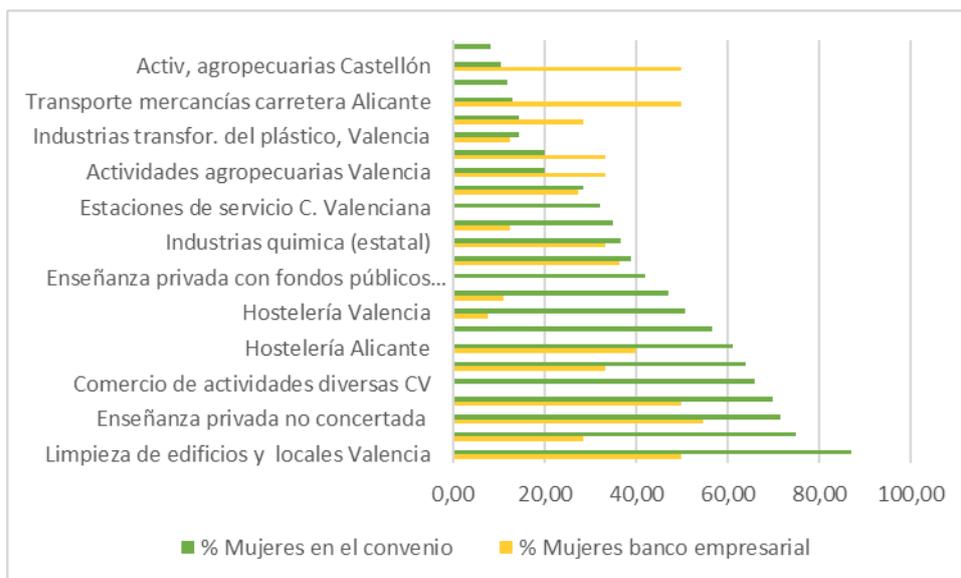


Gráfico 4. Mujeres comprendidas en el ámbito del convenio colectivo/mujeres integrantes del banco empresarial

3. INCIDENCIA DE REFORMAS LEGALES DURANTE LA ELABORACIÓN DE ESTE ESTUDIO. REMISIONES DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES A LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Como se ha apuntado en el epígrafe anterior, buena parte de los convenios examinados fueron negociados y publicados antes del año 2023, año de adopción de distintas reformas legales relevantes a efectos de este análisis. Por tanto, algunas de sus previsiones todavía atienden a la regulación estatutaria previa a las citadas reformas, que han sido las siguientes:

- Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo. Modificó, con efectos de 1 de junio de 2023, el art. 45.1.d).
- Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Modificó los arts. 27.2 y 51.2.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo. de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones. Modificó el art. 37.6 ET.
- Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. Modifica los arts. 4, 34, 37, 45, 48, 53, 55, disposición adicional 19 y se añade el art. 48 bis.

- f) Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo. Modifica los arts. 37.4, 84.3 y 4, y SE AÑADE la disposición adicional 28

Estas reformas pueden resumirse – en lo que ahora interesa- en los siguientes puntos:

- a) Se han ampliado las causas que prohíben la discriminación de los/las trabajadores/as en el ámbito de la relación laboral(art. 4 ET). A las condiciones clásicas (sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato y lengua y discapacidad) se han añadido: la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales (Ley 4/2023, de 28 de febrero) y el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral (Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio).
- b) El art. 14.3 ET condiciona la suspensión del periodo de prueba de la víctima de violencia de género al acuerdo entre las partes.
- c) El art. 17 ET referido a la no discriminación de los/las trabajadores/as se ha reformado para dar cabida a estas nuevas causas de prohibición de discriminación contempladas en el art. 4 ET.
- d) Se ha modificado el art. 34.8 ET referido las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia vinculado al derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- e) Se ha modificado el art. 37.8 ET que reconoce a la trabajadora víctima de violencia de género el derecho a la reducción de la jornada de trabajo -con reducción proporcional de salario-; a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario; a la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, incluyendo su derecho a realizar o dejar de realizar, en su caso, su trabajo total o parcialmente a distancia. Estos derechos se ejercitan en los términos que establecen los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o por acuerdo entre las partes y supletoriamente, como determine la mujer víctima de la violencia de género.
- f) Se ha reformado el art. 37.6 ET que reconoce el derecho a la reducción de jornada -con reducción proporcional de salario- por cuidado de hijos menores o persona afectada de discapacidad, el cuidado directo de cónyuge o pareja de hecho o familiar hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo, así como el cuidado de menor enfermo de cáncer u otra enfermedad grave.
- g) Se ha reformado el art. 37.2 ET, modificando sus epígrafes a y b); se ha introducido un nuevo apartado b bis); se han modificado los apartados 4 y 6 y se ha añadido un nuevo apartado 9. Todas estas modificaciones se centran en ampliar los

permisos vinculados a necesidades de cuidado familiar incluyendo la nueva licencia que permite a la persona trabajadora ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Esta licencia es retribuida en su equivalencia a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

h) Se crea una nueva causa de suspensión del contrato -el permiso parental- [art. 45.1.o) y art. 48 bis ET] vinculado a razones de cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años, con una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas y de disfrute a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial remitiendo a lo previsto en el desarrollo reglamentario. Es un derecho individual e intransferible de las personas trabajadoras.

Por otro lado, son numerosas las ocasiones en las que el ET remite a los convenios colectivos la concreción de alguno de los derechos que reconoce a las personas trabajadoras en la materia que nos ocupa (igualdad, no discriminación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral...), previendo o no una regulación subsidiaria. Dejando al margen las materias que deben ser objeto de inclusión en los Planes de Igualdad cuando son preceptivos, las llamadas directas del ET a la negociación colectiva en las materias señaladas son las siguientes:

- a) Establecimiento de procedimientos para la solicitud de conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo y viceversa (art. 12.4.e) ET).
- b) Fijación de un plazo de preaviso inferior al legal (7 días) para la realización de horas complementarias (art. 12.5.d) ET).
- c) Se le reconoce la posibilidad de incrementar el número de horas complementarias voluntarias para el trabajador a tiempo parcial (art. 12.5.g ET).
- d) Ampliación de la duración máxima del contrato temporal por circunstancias de la producción (art. 15 ET)
- e) Establecimiento de criterios objetivos y formales para el llamamiento de los fijos discontinuos (art. 16.3 ET).
- f) Fijación de procedimientos para la conversión del contrato fijo-discontinuo en fijo ordinario (art. 16.7 ET).
- g) Concreción del ejercicio de los derechos a la promoción y formación profesional reconocidos a las personas trabajadoras por el art. 23 ET.
- h) Ascensos
- i) Posibilidad de acumular por jornadas completas la reducción de jornada por cuidado de menor aquejado de cáncer u otra enfermedad grave (art. 37.6 ET).
- j) Criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada prevista en el art. 37.6 ET (cuidado directo de menor de 12 años o persona afectada de discapacidad;

cuidado directo de cónyuge o pareja de hecho o pariente hasta el 2º grado que no pueda valerse por sí mismo y reducción de jornada por menor con cáncer u otra enfermedad grave).

k) Duración de las ausencias por fuerza mayor por motivos familiares (art. 37.9 ET)

La intervención de la negociación colectiva no se ve limitada a estas materias pues, en virtud del principio de libertad negocial (art. 85 ET), con respeto a las leyes, los convenios colectivos pueden regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los/las trabajadores/as y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales. Cualquier materia que no se configura legalmente como indisponible y siempre dentro del respeto a las normas de derecho necesario (muy escasas en el actual Estatuto de los Trabajadores) cualquier materia puede ser objeto de negociación colectiva y sin perjuicio, en su caso, de las normas sobre concurrencia de convenios colectivos o de las previsiones sobre articulación de la negociación colectiva conforme a las reglas del Título III ET.

4. PRINCIPALES CONCLUSIONES DE LA REGULACIÓN CONVENCIONAL EXAMINADA

1ª) Desde la **perspectiva de género, la negociación colectiva examinada todavía tiene un amplio margen de mejora** aunque se ha podido constatar un enriquecimiento en sus contenidos respecto a convenios anteriores.

Pese a que casi todos los convenios analizados recogen declaraciones generales a favor de la igualdad y no discriminación y no se han detectado cláusulas que puedan calificarse de discriminatorias hacia uno u otro sexo, en general, esta perspectiva está ausente en buena parte de sus cláusulas normativas. Los convenios colectivos que descienden a reglamentar medidas amplias, efectivas y concretas en materia de igualdad y de conciliación de la vida personal, laboral o familiar tendentes a romper brechas y estereotipos de género³ no son numerosos. Es de significar que son los convenios de ámbito estatal los que recogen más previsiones aunque en algunos casos estos convenios -que articulan la negociación sectorial- no excluyen que los convenios de ámbitos territoriales inferiores puedan pactar medidas adicionales en alguna de las materias reservadas al ámbito sectorial estatal.

En general, la perspectiva de género está ausente en el contenido normativo de los convenios examinados. Son escasos los convenios colectivos que contemplan medidas amplias, efectivas y concretas en materia de igualdad y de conciliación de la vida personal, laboral o familiar tendentes a romper brechas y estereotipos de género.

18

Son escasos los convenios que integran transversalmente las medidas a favor de la igualdad y no discriminación

2ª) Desde el **punto de vista formal**, se detectan diferentes sistemas para la regulación de la igualdad. Mientras que algunos convenios colectivos prevén un Capítulo específico de igualdad y no discriminación (con distintas denominaciones) -en algunos casos, compuesto de un único precepto-, otros convenios integran la regulación de la igualdad a lo largo de su

articulado. En general, predomina el primer sistema cuando sería preferible su integración transversal.

3ª) Por lo que se refiere al **uso no sexista del lenguaje**, no existe homogeneidad en los convenios examinados. Algunos convenios utilizan la forma compuesta “personas

³ Convenio colectivo general de la industria química (Código del Convenio: 99004235011981); Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (Código del Convenio: 9003435011900); VI Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería –ALEH VI– (Código de convenio: 99010365011900)

trabajadoras”⁴ o el sustantivo genérico “personal”⁵. Otros convenios recurren a la alternativa masculino y femenino⁶. En otros casos se utiliza la forma canónica⁷, normalmente encabezada por una cláusula en la que se indica que tal uso tiene una finalidad genérica, comprensiva de hombres y mujeres⁸ salvo en aquellos casos en los que por imperativo legal los derechos correspondan a la mujer⁹. En algún caso, esta

Todos los convenios utilizan un lenguaje no sexista, aunque utilizan distintos sistemas.

opción se justifica expresamente en la voluntad de las partes firmantes de facilitar la comprensión del texto del convenio¹⁰. El uso casi exclusivo de la forma canónica sin la mencionada cláusula es excepcional¹¹. En varios casos se utiliza una combinación de los sistemas anteriores¹². No se

⁴ Convenio colectivo de oficinas y despachos de la Provincia de Valencia (Código del Convenio: 46000805011981); Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (Código del Convenio: 9003435011900); VI Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería –ALEH VI– (Código de convenio: 99010365011900); Convenio colectivo general de la industria química (Código del Convenio: 99004235011981); Convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana (Código del Convenio: 800100822022); Convenio Colectivo de la Comunidad Valenciana de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas (Código: 80000745012008); Convenio Colectivo provincial de Oficinas y Despachos Alicante (Código del Convenio: 03001005011983); Convenio colectivo de oficinas y despachos de la Provincia de Valencia

(Código del Convenio: 46000805011981); Convenio colectivo de oficinas y despachos de la Provincia de Alicante (Código del Convenio: 03000425011982);

⁵ VI Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería –ALEH VI– (Código de convenio: 99010365011900); Convenio colectivo de trabajo de estaciones de servicio de la Comunitat Valenciana 2019 a 2021 (Código del Convenio: 80000185011992); Convenio colectivo de transportes de mercancías por carreteras de la provincia de Alicante (Código del Convenio: 03000665011981); Convenio colectivo de oficinas y despachos de la Provincia de Valencia (Código del Convenio: 46000805011981)

⁶ Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (Código del Convenio: 9003435011900); Convenio colectivo de trabajo de estaciones de servicio de la Comunitat Valenciana 2019 a 2021 (Código del Convenio: 80000185011992); Convenio colectivo industrias transformadoras del plástico de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001305011981); Convenio Colectivo provincial de Oficinas y Despachos Alicante (Código del Convenio: 03001005011983); Convenio intersectorial de hostelería de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001285011982);

⁷ Convenio colectivo de Transportes de mercancías por carretera de la provincia de Castellón (Código del Convenio: 12000655011978).

⁸ Convenio colectivo de trabajo del sector de transporte de mercancías por carretera, logística y mensajerías de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46000585011981); Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado (Código del Convenio: 99001925011986); Convenio colectivo industrias transformadoras del plástico de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001305011981); Convenio colectivo de transporte de mercancías por carretera, logística y mensajerías de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46000585011981).

⁹ Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado (Código del Convenio: 99001925011986); Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (Código del Convenio: 99008725011994)

¹⁰ Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (Código del Convenio: 99008725011994)

¹¹ Convenio Colectivo Comercio de actividades diversas de la Comunidad Valenciana (código: 80100165012019); Convenio colectivo para los trabajadores agropecuarios fijos de la provincia de Castellón (Código del Convenio: 12000125011970);

¹² Convenio colectivo de la industria del calzado (Código del Convenio: 99000805011981); Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza

han detectado usos indebidos o estereotipados de expresiones, con alguna salvedad excepcional¹³ cuyo origen, probablemente, se encuentre en el mantenimiento de la redacción de convenios antiguos¹⁴. No obstante lo anterior, algunos convenios mantienen la forma canónica en los sistemas de clasificación profesional incluso en puestos de trabajo que gramaticalmente admiten la alternativa masculino/femenino¹⁵ o en las tablas salariales¹⁶. Algún convenio que utiliza lenguaje no sexista en prácticamente todo su articulado mantiene en masculino la expresión “trabajadores” cuando se refiere a los “representantes de los trabajadores”¹⁷. Es de significar que algún convenio estatal ordena expresamente a los niveles inferiores de negociación el uso no sexista de lenguaje¹⁸.

4ª) Se constata que han aumentado los preceptos que contemplan la necesidad de establecer **medidas de acción positiva** a favor del sexo menos representado en el ámbito de aplicación del convenio. También se ha ampliado el ámbito material de estas medidas promocionales. Así, son bastantes los convenios que contemplan la preferencia en materia de contratación para el “género” (sic) o sexo¹⁹ menos representado en el grupo profesional de que se trate²⁰. En algunos casos, también se contempla

Ha aumentado el número de convenios que prevén medidas de acción positiva, generalmente a favor del sexo menos representado; en pocas ocasiones se predicen expresamente para las mujeres.

reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado (Código del Convenio: 99001925011986); Convenio colectivo de trabajo de estaciones de servicio de la Comunitat Valenciana 2019 a 2021 (Código del Convenio: 80000185011992); Convenio Colectivo Manipulado de Cítricos de La Comunidad Valenciana (Código: 80000115011990); Convenio Colectivo de la Comunidad Valenciana de Azulejos, Pavimentos Y Baldosas Cerámicas (Código: 80000745012008); Industrias transformadoras del plástico de la provincia de Alicante (Código del Convenio: 03000525011981); Convenio colectivo actividades agropecuarias de la provincia de Alicante (Código del Convenio: 03000745011981); Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001595011981);

¹³ En el Convenio colectivo de actividades agropecuarias de la provincia de Alicante (Código del Convenio: 03000745011981) se establece un plus por la dirección de “cuatro o más hombres”.

¹⁴ Convenio colectivo de la industria del calzado (Código del Convenio: 9900080511981); se refiere todavía a “botones”, ya inexistentes en la citada industria.

¹⁵ Convenio colectivo de la industria del calzado (Código del Convenio: 9900080511981)

¹⁶ Industrias transformadoras del plástico de la provincia de Alicante (Código del Convenio: 03000525011981); Convenio colectivo para los trabajadores agropecuarios fijos de la provincia de Castellón (Código del Convenio: 12000125011970);

¹⁷ Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001595011981);

¹⁸ Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (Código del Convenio: 9003435011900);

¹⁹ Convenio colectivo general de la industria química (Código del Convenio: 99004235011981)

²⁰ Convenio colectivo de panadería y pastelería de la comunidad valenciana (Código del Convenio: 800100822022) (art. 60.5); Convenio colectivo de trabajo de estaciones de servicio de la Comunitat Valenciana 2019 a 2021 (Código del Convenio: 80000185011992); Convenio colectivo industrias transformadoras del plástico de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001305011981); Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (Código del Convenio: 9003435011900); VI Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería –ALEH VI– (Código de convenio: 99010365011900); Convenio Colectivo Comercio de actividades diversas de la Comunidad Valenciana (código: 80100165012019); Convenio colectivo industrias transformadoras del plástico de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001305011981); Convenio colectivo

expresamente medidas de acción positiva para la promoción profesional a favor del sexo menos representado²¹ o para la conversión de los contratos temporales en indefinidos²².

Aunque normalmente estas medidas de acción positiva se predicen a favor del “sexo menos representado”, algunos convenios amplían su ámbito objetivo y con referencia

Las medidas de acción positiva referidas expresamente a las mujeres han ampliado su ámbito objetivo o material.

expresa a las mujeres²³: el ingreso al trabajo; el acceso a puestos que impliquen mando o responsabilidad, para garantizar que no exista segregación vertical ni techo de cristal²⁴; el establecimiento de programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas²⁵; la formación; y la

promoción e incluso revisar la incidencia de las diferentes formas de contratación sobre la discriminación de las mujeres²⁶. En otros casos²⁷: para el acceso al empleo, promoción profesional, formación profesional, e incluso otras condiciones de trabajo en las que puedan ser razonable y proporcionada para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo. Es interesante señalar que el convenio provincial de Valencia²⁸ de un sector tan masculinizado como el Transporte de mercancías por carretera, habilita a las empresas para la minoración de la edad establecida en el propio convenio para la jubilación forzosa (68 años) mientras la tasa de ocupación femenina en el sector sea inferior al 20% siempre que tal jubilación determine la contratación de una mujer. No se contempla previsión similar en los otros dos convenios provinciales analizados de este mismo sector.

Únicamente un convenio de un sector muy masculinizado habilita la jubilación forzosa vinculada a la simultánea contratación de mujeres mientras la tasa de ocupación femenina sea inferior al 20%.

Algún convenio²⁹ atiende a otras circunstancias distintas del sexo para el establecimiento de medidas de acción positiva: jóvenes, inmigrantes, personas con discapacidad, personas de baja cualificación, personas trabajadoras vinculadas por contrato temporal, víctimas de violencia de género y mayores de 45 años. En otro caso³⁰,

de limpieza de edificios y locales de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001595011981);

²¹ Convenio colectivo general de la industria química (Código del Convenio: 99004235011981)

²² Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001595011981);

²³ Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (Código del Convenio: 9003435011900).

²⁴ Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (Código del Convenio: 9003435011900);

²⁵ Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (Código del Convenio: 9003435011900);

²⁶ Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (Código del Convenio: 9003435011900);

²⁷ VI Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería –ALEH VI– (Código de convenio: 99010365011900)

²⁸ Convenio colectivo de trabajo del sector de transporte de mercancías por carretera, logística y mensajerías de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46000585011981)

²⁹ Convenio colectivo de la industria del calzado (Código del Convenio: 9900080511981)

³⁰ Convenio Colectivo Comercio de actividades diversas de la Comunidad Valenciana (código: 80100165012019)

se limita a establecer su voluntad de fomentar la contratación de estos colectivos entre los que se incluyen también a las mujeres como otro colectivo más.

5ª) En relación con **el ingreso en la empresa**, algunos convenios ordenan a las empresas que establezcan criterios de selección objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación por distintos motivos, además del sexo: edad, discapacidad, origen -incluido el racial o étnico- estado civil, religión y convicciones, opinión política y orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua³¹. En algunos casos se hace referencia expresa a la necesidad de que las empresas establezcan pruebas objetivas y adecuadas con la valoración de aptitudes y capacidades individuales³² o se enumera esta necesidad entre los objetivos del Plan de Igualdad³³. En algún caso, en relación con las pruebas selectivas de ingreso, el convenio colectivo señala expresamente que no deben denigrar a las personas a causa de su sexo, raza, religión, etc.³⁴. Sin embargo, es más frecuente que el convenio colectivo guarde silencio sobre esta materia.

Restringido a los contratos formativos, un convenio ordena a las empresas que alternen la contratación de mujeres y hombres salvo imposibilidad acreditada³⁵. Otro convenio, también restringido al contrato formativo, dispone expresamente que los procesos de selección deben evitar los estereotipos de género³⁶. No es casualidad que ambos convenios correspondan al mismo sector (Hostelería).

Solo un convenio dispone la participación de la representación de los/as trabajadores/as en el proceso de selección (para la emisión de informes y el control y vigilancia de la inexistencia de discriminación) e incluso regulan expresamente el procedimiento y la información que la empresa les debe proporcionar³⁷. Otro convenio prevé también que el contenido de las pruebas selectivas se lleve a cabo directamente por la empresa y la representación de los/las trabajadores/as y que esta última debe ser informada sobre el resultado del proceso de selección³⁸.

³¹ Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (Código del Convenio: 9003435011900); Convenio colectivo general de la industria química (Código del Convenio: 99004235011981)

³² Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (Código del Convenio: 9003435011900); VI Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería –ALEH VI– (Código de convenio: 99010365011900)-

³³ Convenio colectivo general de la industria química (Código del Convenio: 99004235011981)

³⁴ Convenio Colectivo Comercio de actividades diversas de la Comunidad Valenciana (código: 80100165012019)

³⁵ VI Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería –ALEH VI– (Código de convenio: 99010365011900)-

³⁶ VI Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería –ALEH VI– (Código de convenio: 99010365011900)-

³⁷ Convenio colectivo general de la industria química (Código del Convenio: 99004235011981)

³⁸ Convenio colectivo industrias transformadoras del plástico de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001305011981);

6ª) Únicamente un convenio contempla la necesidad de que las personas trabajadoras con responsabilidades en materia de selección, formación y promoción cuenten **con formación específica en materia de igualdad de oportunidades**³⁹.

Solo el Convenio General para la Industria Química (estatal) exige que las personas con responsabilidades en materia de selección, formación y promoción cuente con formación específica en materia de igualdad de oportunidades.

7ª) En relación con la **duración del contrato** -en los aspectos relevantes para este estudio-, la negociación colectiva es bastante parca lo que obedece, sin duda, a la última reforma de las modalidades de contratación de duración determinada. En algún caso, las partes negociadoras asumen el compromiso de regular la figura del fijo discontinuo en un determinado periodo de tiempo con expresa referencia a

la forma del llamamiento del llamamiento y el periodo de actividad⁴⁰. En general, los convenios colectivos que regulan el contrato fijo discontinuo disponen la antigüedad como criterio preferente para el llamamiento⁴¹. En otra ocasión se atiende a la idoneidad en relación con el trabajo a desarrollar teniendo en cuenta circunstancias objetivas tales como idiomas, títulos y cursos de formación⁴².

El periodo de antelación para el llamamiento se establece generalmente en una semana⁴³ o siete días⁴⁴. En alguna ocasión se hace referencia a la necesidad de que el llamamiento se lleve a cabo con criterios objetivos y no discriminatorios⁴⁵. Algún convenio también dispone que el contrato debe especificar algunas cuestiones tales como: la duración estimada de la actividad laboral, la jornada laboral y su distribución horaria⁴⁶. En algún caso se contempla la posibilidad de retrasar la incorporación en caso de llamamiento cuando la persona trabajadora tenga suscrito otro contrato laboral de cualquier tipo⁴⁷; o la exención de incorporación en caso de incompatibilidad

El preaviso en el llamamiento de los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as es muy breve. Además, las responsabilidades familiares no se contemplan como causas que puedan justificar el retraso o la no reincorporación tras el llamamiento.

³⁹ Convenio colectivo general de la industria química (Código del Convenio: 99004235011981)

⁴⁰ Convenio colectivo de la industria del calzado (Código del Convenio: 9900080511981):

⁴¹ Convenio colectivo de la industria del calzado (Código del Convenio: 9900080511981); Convenio Colectivo Manipulado de Cítricos de La Comunidad Valenciana (Código: 80000115011990); Convenio colectivo de actividades agropecuarias de la provincia de Alicante (Código del Convenio: 03000745011981)

⁴² Convenio Colectivo de Trabajo de Transportes de Mercancías por Carretera de la provincia de Castellón

(Código del Convenio: 12000655011978)

⁴³ Convenio colectivo de la industria del calzado (Código del Convenio: 9900080511981):

⁴⁴ Convenio colectivo general de la industria química (Código del Convenio: 99004235011981)

⁴⁵ Convenio colectivo general de la industria química (Código del Convenio: 99004235011981)

⁴⁶ Convenio colectivo general de la industria química (Código del Convenio: 99004235011981)

⁴⁷ Convenio colectivo para los trabajadores agropecuarios fijos de la provincia de Castellón (Código del Convenio: 12000125011970)

entre el horario para la prestación laboral y el horario de estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional⁴⁸.

8ª) No son habituales los convenios que establecen expresamente la duración del **preaviso** debido al/a la trabajador/a para la prestación de las **horas complementarias** pactadas en los contratos a tiempo parcial: siete días⁴⁹ o quince días⁵⁰. Solo un convenio fija el **plazo para la renuncia** al pacto de horas complementarias⁵¹. Otro convenio⁵² permite a quien hubiera pactado la prestación de horas complementarias su liberación con un máximo de dos meses en atención a sus responsabilidades familiares. Y otro mas⁵³ permite la renuncia de la persona trabajadora al pacto de horas complementarias en atención a las responsabilidades familiares de guarda legal por cuidado directo de algún menor de doce años o una persona con discapacidad de la persona trabajadora siempre que hubiera transcurrido un año desde el citado pacto.

Son muy escasos los convenios que atienden a las responsabilidades familiares como causa de renuncia a las horas complementarias en los contratos a tiempo parcial.

complementarias en atención a las responsabilidades familiares de guarda legal por cuidado directo de algún menor de doce años o una persona con discapacidad de la persona trabajadora siempre que hubiera transcurrido un año desde el citado pacto.

9ª) Algunos convenios imponen a la empresa la obligación de **informar sobre la existencia de vacantes** de contratos indefinidos o a tiempo completo para los trabajadores/as temporales⁵⁴; temporales y a tiempo parcial⁵⁵; temporales y fijos/as discontinuos⁵⁶; fijos/as discontinuos, a tiempo parcial, de duración determinada, temporales y formativos⁵⁷; o los fijos/as discontinuos⁵⁸. Algún convenio se limita a disponer que la información sobre vacantes se lleve a cabo mediante el tablón de anuncios⁵⁹. Otro convenio dispone la obligación empresarial de informar a la representación de los trabajadores/as sobre las vacantes y sobre los cambios

⁴⁸ Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001595011981);

⁴⁹ Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado (Código del Convenio: 99001925011986); Convenio colectivo industrias transformadoras del plástico de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001305011981); Convenio colectivo de logística y mensajerías de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46000585011981); Convenio colectivo para el sector de hostelería de la provincia de Alicante (Código de convenio: 03000425011982)

⁵⁰ convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana (Código del Convenio: 800100822022).

⁵¹ Convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana (Código del Convenio: 800100822022);

⁵² Convenio Colectivo de la Comunidad Valenciana de Azulejos, Pavimentos Y Baldosas Cerámicas (Código: 80000745012008).

⁵³ Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado (Código del Convenio: 99001925011986)

⁵⁴ Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (Código del Convenio: 9003435011900);

⁵⁵ Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (Código del Convenio: 99008725011994)

⁵⁶ Convenio colectivo general de la industria química (Código del Convenio: 99004235011981)

⁵⁷ Convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana (Código del Convenio: 800100822022);

⁵⁸ Convenio colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46000805011981)

⁵⁹ Convenio Colectivo Manipulado de Cítricos de laA Comunidad Valenciana (Código: 80000115011990).

producidos⁶⁰. Se trata pues, de una información previa y posterior. Algún convenio establece también la necesidad de informar a los teletrabajadores/as sobre la existencia de vacantes presenciales⁶¹.

10ª) En **materia de formación**, algunos convenios establecen medidas de acción positiva a favor de determinados colectivos: jóvenes, inmigrantes, personas con discapacidad, personas con baja cualificación, mayores de 45 años, personas trabajadoras con contrato temporal⁶²; o personas trabajadoras no cualificadas⁶³. Solo un convenio contempla expresamente la posibilidad de que se establezcan cupos, reservas u otras ventajas a favor de las personas trabajadoras del sexo menos representado en el ámbito correspondiente⁶⁴ o directamente recoge el compromiso de las partes firmantes de fijar criterios que favorezcan la formación del género menos representado⁶⁵. Predicado de las personas trabajadoras vinculadas con contratos de duración determinada, algún convenio exige que se concrete su participación en los planes de formación de la empresa⁶⁶. En alguna ocasión el precepto referido a la prohibición de discriminación señala la necesidad de que quede garantizada en materia de formación y en la promoción profesional⁶⁷. En un sector tan feminizado como el de limpieza de edificios y locales las partes firmantes se comprometen a incluir un módulo de igualdad en el Plan de Formación anual de la empresa⁶⁸.

Solo en un caso puntual las mujeres aparecen como colectivo singularmente considerado al disponer que los planes de formación empresariales deben contar con procedimientos y garantías específicas para que su participación en las acciones formativas sea, como mínimo, proporcional al porcentaje que representan sobre el colectivo al cual vayan destinadas las diferentes acciones formativas⁶⁹. En otro caso, las ventajas convencionales para la participación en acciones formativas tales como concesión de permisos, elección de turnos y adaptación de jornada se predicen de todas aquellas personas trabajadoras que estén cursando

Únicamente un convenio prevé expresamente que la participación de las mujeres en los planes de formación de la empresa debe ser, como mínimo, proporcional al porcentaje que representan sobre el colectivo al cual vayan destinadas las diferentes acciones formativas.

⁶⁰ Convenio colectivo industrias transformadoras del plástico de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001305011981);

⁶¹ Convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana (Código del Convenio: 800100822022);

⁶² Convenio colectivo de la industria del calzado (Código del Convenio: 9900080511981)

⁶³ Convenio colectivo de oficinas y despachos de la Provincia de Valencia (Código del Convenio: 46000805011981)

⁶⁴ Convenio colectivo actividades agropecuarias de la provincia de Alicante (Código del Convenio: 03000745011981);

⁶⁵ Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001595011981);

⁶⁶ Convenio colectivo industrias transformadoras del plástico de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001305011981);

⁶⁷ Convenio Colectivo de Trabajo de Transportes de Mercancías por Carretera de la provincia de Alicante (Código del Convenio: 03000665011981); Convenio colectivo de Transportes de mercancías por carretera de la provincia de Castellón (Código del Convenio: 12000655011978).

⁶⁸ Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001595011981);

⁶⁹ Convenio colectivo general de la industria química (Código del Convenio: 99004235011981).

estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales oficialmente reconocidos⁷⁰.

La formación debe realizarse dentro de la jornada laboral⁷¹ -en algún caso, con alguna excepción justificada⁷²- y, en general, es presencial⁷³. Se contempla la posibilidad de que la formación sea en modalidad de tele formación solo para el personal de naturaleza administrativa⁷⁴. Otro convenio⁷⁵ contemplan todas modalidades de formación: presencial, distancia, tele formación y mixta.

Algún convenio dispone que la formación es obligatoria en el momento de incorporación al puesto de trabajo cuando la persona trabajadora hubiera estado alejada del sector, al menos, durante un año de manera continuada⁷⁶. En algún caso, se exige una antigüedad mínima en la empresa para el disfrute del permiso retribuido por formación: un año⁷⁷ o dos años⁷⁸. Algunos convenios predicen la igualdad de oportunidades en el acceso a las acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la empresa⁷⁹. Algún convenio se refiere a la promoción de la formación y sensibilización específica en materia de diversidad⁸⁰. Un convenio contempla la participación de la representación de los/las trabajadores/as en la elaboración de los planes o programas de formación⁸¹.

⁷⁰ Convenio colectivo de manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas para la Comunidad Valenciana (Código del Convenio: 80000115011990)

⁷¹ Convenio colectivo de la industria del calzado (Código del Convenio: 9900080511981)

⁷² Industrias transformadoras del plástico de la provincia de Alicante (Código del Convenio: 03000525011981)

⁷³ Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (Código del Convenio: 9003435011900).

⁷⁴ Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (Código del Convenio: 9003435011900).

⁷⁵ Convenio colectivo general de la industria química (Código del Convenio: 99004235011981).

⁷⁶ Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (Código del Convenio: 9003435011900).

⁷⁷ Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (Código del Convenio: 99008725011994)

⁷⁸ Convenio intersectorial de hostelería de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001285011982);

⁷⁹ Convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana (Código del Convenio: 800100822022); Convenio Colectivo Comercio de actividades diversas de la Comunidad Valenciana (código: 80100165012019)

⁸⁰ Convenio colectivo de trabajo de estaciones de servicio de la Comunitat Valenciana 2019 a 2021 (Código del Convenio: 80000185011992).

⁸¹ Convenio colectivo de manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas para la Comunidad Valenciana (Código del Convenio: 80000115011990).

11^a) En materia de **clasificación profesional** los convenios colectivos examinados atienden a criterios objetivos tales como iniciativa, responsabilidad, mando, autonomía y atención o cuidado. Dos convenios apuntan expresamente que los criterios de definición de los puestos de trabajo se han acomodado a reglas comunes para uno y otro sexo⁸². En algún caso el convenio solo señala que la denominación de las figuras profesionales se acomoda a un lenguaje no sexista⁸³.

Los convenios analizados no suelen referirse expresamente a la perspectiva de género en la definición de los puestos de trabajo aunque algunos recogen la necesidad de esfuerzo físico en la definición de algunos puestos de trabajo.

En ningún caso se atiende a la imagen exterior de la persona trabajadora como exigencia para el desempeño de algún puesto de trabajo. A veces se apunta que las tareas a desarrollar pueden exigir algún tipo de esfuerzo físico (normalmente en los grupos profesionales inferiores)⁸⁴. Algún convenio también se refiere a si la prestación laboral se lleva a cabo de pie o sentado⁸⁵.

Algún convenio menciona expresamente la necesidad de que los sistemas de clasificación profesional tengan en cuenta la identidad de valor de los distintos trabajos⁸⁶ y, en algún caso, definen esta identidad de valor⁸⁷. En algún convenio se atribuye a la Comisión Paritaria la función de velar por el cumplimiento de este principio⁸⁸. Esta referencia a la identidad de valor es más frecuente en materia retributiva.

En general, los convenios establecen criterios claros y objetivos para la promoción profesional. En algún caso, se establece la participación de la representación de las personas trabajadoras, con mayor o menor alcance.

12^a) En materia de **promoción profesional**, algunos convenios colectivos establecen criterios claros y no discriminatorios (titulación adecuada, experiencia previa en el grupo superior, relación del ascenso con el plan de formación, experiencia en la empresa) que, en algunos casos, pueden comprender también pruebas de selección⁸⁹. Algunos de estos criterios -por ejemplo, confianza

⁸² VI Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería –ALEH VI– (Código de convenio: 99010365011900); Convenio colectivo general de la industria química (Código del Convenio: 99004235011981).

⁸³ Convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana (código del convenio: 800100822022).

⁸⁴ convenio colectivo de la industria del calzado (Código del Convenio: 9900080511981); Convenio Colectivo Comercio de actividades diversas de la Comunidad Valenciana (código: 80100165012019).

⁸⁵ Convenio colectivo de la industria del calzado (Código del Convenio: 9900080511981).

⁸⁶ Convenio Colectivo Comercio de actividades diversas de la Comunidad Valenciana (código: 80100165012019).

⁸⁷ Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (Código del Convenio: 9003435011900).

⁸⁸ Convenio Colectivo de la Comunidad Valenciana de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas (Código: 80000745012008).

⁸⁹ Convenio colectivo de la industria del calzado (Código del Convenio: 9900080511981); Convenio colectivo general de la industria química (Código del Convenio: 99004235011981);

de la empresa⁹⁰ o libertad de organización de la empresa- pueden ser cuestionables por ser susceptible de generar situaciones discriminatorias. En algunos casos, se contempla la posibilidad de que las empresas establezcan preferencias en esta materia a favor del sexo menos representado en el grupo o función⁹¹. Solo un convenio exige que el sistema de valoración sea evaluado preceptivamente por la representación de las personas trabajadoras⁹² o dispone la obligación empresarial de comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras y la exposición en el tablón de anuncios⁹³. En otro caso se dispone la necesidad de establecer una Comisión paritaria en cada centro de trabajo para velar por el cumplimiento de los criterios establecidos⁹⁴. En otro caso se establece la necesidad de acudir a procedimientos de arbitraje en caso de controversia en esta materia⁹⁵. En otras ocasiones, se limita a recoger la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en materia de promoción⁹⁶ o que los criterios para los ascensos y promociones serán comunes para trabajadores y trabajadoras⁹⁷.

13^a) En relación con las **condiciones de trabajo** que han sido objeto de análisis en este estudio cabe concluir que son bastante frecuentes las medidas tendentes a **flexibilizar el tiempo de trabajo**. En algún caso, se excluye expresamente la jornada partida⁹⁸; en otro se establece la jornada intensiva en verano⁹⁹, además de establecer un horario flexible de entrada y salida durante todo el año¹⁰⁰. Otro convenio colectivo contempla expresamente como medida para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar la posibilidad de retrasar la hora de entrada o adelantar la hora de salida en sustitución del tiempo de comida, para quienes tengan a su cargo menores de 12 años o para el cuidado de familiares hasta el segundo grado con discapacidad física

Convenio colectivo de oficinas y despachos de la Provincia de Alicante (Código del Convenio: 03000425011982).

⁹⁰ Convenio colectivo de la industria del calzado (Código del Convenio: 9900080511981).

⁹¹ Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (Código del Convenio: 9003435011900); Convenio colectivo de trabajo de estaciones de servicio de la Comunitat Valenciana 2019 a 2021 (Código del Convenio: 80000185011992); Convenio colectivo actividades agropecuarias de la provincia de Alicante (Código del Convenio: 03000745011981); Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001595011981).

⁹² Convenio colectivo general de la industria química (Código del Convenio: 99004235011981).

⁹³ Convenio Colectivo Manipulado de Cítricos de La Comunidad Valenciana (Código: 80000115011990).

⁹⁴ Industrias transformadoras del plástico de la provincia de Alicante (Código del Convenio: 03000525011981).

⁹⁵ Convenio colectivo industrias transformadoras del plástico de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001305011981).

⁹⁶ Convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana (Código del Convenio: 800100822022).

⁹⁷ Convenio colectivo de oficinas y despachos de la Provincia de Alicante (Código del Convenio: 03000425011982).

⁹⁸ Convenio colectivo de trabajo de estaciones de servicio de la Comunitat Valenciana 2019 a 2021 (Código del Convenio: 80000185011992).

⁹⁹ Convenio colectivo de oficinas y despachos de la Provincia de Valencia (Código del Convenio: 46000805011981).

¹⁰⁰ Convenio Colectivo provincial de Oficinas y Despachos Alicante (Código del Convenio: 03001005011983).

o psíquica o mayor de 65 años¹⁰¹. Otro convenio¹⁰² reconoce el derecho al cambio de turno a las mujeres gestantes y a las personas trabajadoras que tengan a su cargo directo un pariente de primer grado que no pueda valerse por sí mismo por edad, enfermedad o accidente. Aquel mismo convenio¹⁰³ reconoce el derecho de la persona trabajadora de reducir su jornada por razones familiares y la elección del horario y turno de trabajo.

Algunos convenios señalan expresamente su voluntad de promover medidas de flexibilización de la jornada laboral y el horario de trabajo¹⁰⁴ para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar¹⁰⁵ o incluso regulan los motivos vinculados a la conciliación, incluido el procedimiento y los derechos de las personas trabajadoras¹⁰⁶. Algún convenio reconoce prioridad en la elección de turno a quienes tengan a su exclusivo cargo menores o personas con discapacidad¹⁰⁷ o la posibilidad de flexibilizar su jornada de trabajo, ya sea en cómputo diario o semanal¹⁰⁸; o una preferencia para el cambio de turno a quienes tengan a su cuidado directo un pariente hasta el primer grado de consanguinidad que no pueda valerse por sí mismo por edad, enfermedad o accidente¹⁰⁹. En algún caso incluso se menciona el deseo de fomentar la corresponsabilidad de los trabajadores varones en las labores domésticas y atención a la familia¹¹⁰ estableciendo la conveniencia de establecer un horario de entrada y salida flexible¹¹¹.

Son frecuentes las medidas de flexibilización del tiempo de trabajo vinculadas a responsabilidades familiares; un convenio se refiere expresamente a su deseo de fomentar la corresponsabilidad de los trabajadores varones en la atención a la familia.

Algunos convenios que se refieren a la posibilidad de **distribución irregular de jornada** -incluso toda la jornada con los únicos límites de 10 horas/día y 50 horas/semana¹¹² -o que establecen el carácter laboral de los sábados e incluso domingos-, establecen

¹⁰¹ Convenio colectivo para los trabajadores agropecuarios fijos de la provincia de Castellón (Código del Convenio: 12000125011970).

¹⁰² Convenio Colectivo Manipulado de Cítricos de La Comunidad Valenciana (Código: 80000115011990).

¹⁰³ Convenio colectivo para los trabajadores agropecuarios fijos de la provincia de Castellón (Código del Convenio: 12000125011970).

¹⁰⁴ Convenio colectivo de trabajo del sector de transporte de mercancías por carretera, logística y mensajerías de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46000585011981).

¹⁰⁵ VI Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería –ALEH VI– (Código de convenio: 99010365011900); Convenio colectivo general de la industria química (Código del Convenio: 99004235011981).

¹⁰⁶ Convenio colectivo general de la industria química (Código del Convenio: 99004235011981).

¹⁰⁷ Convenio colectivo general de la industria química (Código del Convenio: 99004235011981).

¹⁰⁸ Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001595011981).

¹⁰⁹ Convenio Colectivo Manipulado de Cítricos de La Comunidad Valenciana (Código: 80000115011990).

¹¹⁰ VI Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería –ALEH VI– (Código de convenio: 99010365011900).

¹¹¹ Convenio Colectivo Comercio de actividades diversas de la Comunidad Valenciana (código: 80100165012019).

¹¹² Industrias transformadoras del plástico de la provincia de Alicante (Código del Convenio: 03000525011981).

límites, aunque el convenio no los vincula a razones de cuidado de familiares¹¹³. Algún convenio atiende a las preferencias del personal para el trabajo en sábados y domingos¹¹⁴. En esta misma materia (distribución irregular) algunos convenios establecen la necesidad de preaviso con una antelación no inferior a una semana y la agrupación en días completos del eventual exceso de jornada¹¹⁵ pero sin que pueda superarse un día completo por semana¹¹⁶.

14^a) Son muy escasos los convenios colectivos que mejoran el régimen de las **excedencias**. En algunos casos se mejora la duración de la excedencia para el cuidado de familiares distintos de los hijos¹¹⁷; en otro, se establece una excedencia especial para cuidado de familiares no condicionada a una antigüedad previa en la empresa, con una duración mínima de 15 días y máximo de 6 meses¹¹⁸.

La mejora convencional del régimen de excedencias y de los permisos por conciliación de la vida laboral y personal y familiar es poco frecuente.

15^a) En relación con los criterios para la elección del **turno de vacaciones**, solo un convenio colectivo establece una previsión singular: el reconocimiento a las mujeres embarazadas de una preferencia para la elección del turno de vacaciones¹¹⁹.

15^a) Son escasos los convenios que contemplan mejoras en materia de **licencias y permisos por conciliación de la vida laboral y personal y familiar**¹²⁰. Algún convenio mantiene el permiso por nacimiento de hijo/a para las personas trabajadoras que no reúnan la carencia exigida para acceder la prestación por nacimiento para progenitor distinto de la madre biológica: dos días, ampliable a cuatro en caso de que haya que realizar desplazamiento¹²¹ o en caso de intervención quirúrgica (cesárea) o enfermedad diagnosticada por facultativo¹²²; tres días, ampliable en tres días mas en caso de complicaciones médicas o de índole familiar a resultas del parto (sic)¹²³.

¹¹³ Convenio Colectivo Comercio de actividades diversas de la Comunidad Valenciana (código: 80100165012019).

¹¹⁴ Convenio Colectivo Sector Agropecuario Alicante (Código: 03000745011981).

¹¹⁵ Convenio Colectivo de la Comunidad Valenciana de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas (Código: 80000745012008); Industrias transformadoras del plástico de la provincia de Alicante (Código del Convenio: 03000525011981).

¹¹⁶ Industrias transformadoras del plástico de la provincia de Alicante (Código del Convenio: 03000525011981).

¹¹⁷ Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (Código del Convenio: 99008725011994); Convenio Colectivo Manipulado de Cítricos de La Comunidad Valenciana (Código: 80000115011990); Convenio colectivo industrias transformadoras del plástico de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001305011981)

¹¹⁸ Convenio colectivo industrias transformadoras del plástico de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001305011981).

¹¹⁹ Convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana (Código del Convenio: 800100822022).

¹²⁰ Convenio colectivo industrias transformadoras del plástico de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001305011981).

¹²¹ Convenio colectivo de la industria del calzado (Código del Convenio: 9900080511981); Convenio colectivo general de la industria química (Código del Convenio: 99004235011981)

¹²² Convenio colectivo general de la industria química (Código del Convenio: 99004235011981)

¹²³ Convenio colectivo de Comercio de actividades diversas Comunidad Valenciana (Código: 80100165012019).

Especialmente significativa es la ampliación de la licencia legal de maternidad de las trabajadoras en dos semanas adicionales configurándolo como un permiso retribuido con mantenimiento del 100% del salario y su consideración íntegra a efectos del devengo de las pagas extraordinarias que prevé otro convenio¹²⁴. Se trata de un derecho restringido convencionalmente a las mujeres pues aunque su primer párrafo define el derecho genéricamente (“el periodo legal de suspensión del contrato por maternidad queda incrementado en dos semanas...”), en su segundo párrafo se refiere expresamente a “la trabajadora”.

Un convenio amplía la licencia legal de maternidad de las mujeres en dos semanas adicionales.

Otro convenio¹²⁵ señala expresamente la necesidad de que la empresa y los representantes de los trabajadores/as acuerden medidas para garantizar que el ejercicio de los derechos de conciliación no tenga repercusiones en el empleo o desarrollo profesional de las personas trabajadoras. Algún convenio estatal insta expresamente a los negociadores a niveles inferiores para que las medidas negociadas para facilitar el derecho efectivo a la conciliación de la vida laboral y personal y familiar fomenten la corresponsabilidad de los trabajadores varones en las labores domésticas y en la atención a la familia¹²⁶. En algún caso se regulan licencias sin sueldo para el cuidado de familiares¹²⁷.

La monoparentalidad familiar no se contempla en los permisos o licencias convencionales en ningún sentido.

Ningún convenio de los analizados atiende a la condición monoparental de la familia de la persona trabajadora para la regulación de licencias y permisos vinculados a necesidades familiares.

Todavía subsiste algún convenio colectivo que mantiene referencias normativas obsoletas o limita indebidamente a uno u otro sexo algún derecho atribuido legalmente a ambos: adaptación de jornada por cuidado de hijo menor de 12 años o familiar¹²⁸ y permiso de lactancia¹²⁹.

16ª) La negociación colectiva examinada contempla expresamente la condición de **mujer víctima de violencia de género** en varias de las dimensiones analizadas en este estudio aunque lo más frecuente es que los convenios normalmente reproduzcan total

¹²⁴ Convenio Colectivo de la Comunidad Valenciana de Azulejos, Pavimentos Y Baldosas Cerámicas (Código: 80000745012008).

¹²⁵ Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (Código del Convenio: 9003435011900).

¹²⁶ VI Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería –ALEH VI– (Código de convenio: 99010365011900).

¹²⁷ Convenio colectivo general de la industria química (Código del Convenio: 99004235011981); Convenio Colectivo Manipulado de Cítricos de La Comunidad Valenciana (Código: 80000115011990).

¹²⁸ Convenio Colectivo Sector Agropecuario Provincia De Valencia (Código: 46000255011982).

¹²⁹ Convenio colectivo de trabajo de estaciones de servicio de la Comunidad Valenciana 2019 a 2021 (Código del Convenio: 80000185011992). El Convenio Colectivo Sector Agropecuario Provincia De Valencia (Código: 46000255011982) lo predica de las trabajadoras, aunque en su inciso final lo extiende también a los varones, en caso de que ambos progenitores trabajen.

o parcialmente o remitan a los derechos reconocidos legalmente¹³⁰. Un convenio incluye la violencia de género entre las materias a las que se extiende la cláusula general antidiscriminatoria¹³¹. En otro caso, se mejora el derecho de la víctima a la reducción de jornada en 30 minutos al garantizarle el mantenimiento de su salario¹³².

La condición de víctima de violencia de género aparece de manera frecuente en la regulación convencional, generalmente concretando los derechos reconocidos por la ley.

Un convenio reitera su derecho a la reordenación del tiempo de trabajo¹³³ mediante la adaptación de su horario, confiriendo a la trabajadora la facultad de su fijación en caso de desacuerdo con la empresa¹³⁴. Otro convenio amplía el ámbito del derecho de la víctima a la movilidad geográfica¹³⁵. En algunos casos se recoge entre los colectivos destinatarios de acciones positivas para la contratación y el acceso a la formación a las

mujeres víctimas de violencia de género¹³⁶; o para el acceso a la formación programada por las empresas¹³⁷. También se concreta la duración máxima inicial de la suspensión del contrato que puede solicitar la trabajadora víctima de violencia de género: 6 meses¹³⁸

¹³⁰ XI Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado (Código del Convenio: 99001925011986); VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (Código del Convenio: 99008725011994); VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería (Código del Convenio: 99010365011900); Convenio colectivo de Panadería y Pastelería de la Comunidad Valenciana (Código del Convenio: 800100822022); Convenio colectivo de trabajo de estaciones de servicio de la Comunidad Valenciana (Código del Convenio: 80000185011992); Convenio colectivo de manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas para la Comunidad Valenciana (Código del Convenio: 80000115011990); Convenio colectivo de comercio de actividades diversas para la Comunidad Valenciana (Código del Convenio: 80100165012019); Convenio colectivo autonómico de la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunidad Valenciana (Código del Convenio: 80000745012008); Convenio colectivo industrias transformadoras del plástico de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001305011981); Convenio Colectivo de Trabajo de Transportes de Mercancías por Carretera de la provincia de Castellón (Código del Convenio: 12000655011978); Convenio Colectivo provincial de Oficinas y Despachos Alicante (Código del Convenio: 03001005011983); Convenio Colectivo para el sector de hostelería en la provincia de ALICANTE (Código del Convenio: 03000425011982); Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de industrias de hostelería de la provincia de Castellón (Código del Convenio: 12000225011967); Convenio colectivo de trabajo del sector de limpieza de edificios y locales de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001595011981).

¹³¹ Convenio colectivo de comercio de actividades diversas para la Comunidad Valenciana (Código del Convenio: 80100165012019).

¹³² Convenio colectivo de la industria del calzado (Código del Convenio: 9900080511981).

¹³³ Convenio Colectivo para el sector de hostelería en la provincia de Alicante (Código del Convenio: 03000425011982).

¹³⁴ Convenio Colectivo provincial de Oficinas y Despachos Alicante (Código del Convenio: 03001005011983).

¹³⁵ Convenio colectivo de la industria del calzado (Código del Convenio: 9900080511981).

¹³⁶ XX Convenio colectivo general de la Industria Química (Código del Convenio: 99004235011981).

¹³⁷ Convenio colectivo de la industria del calzado (Código del Convenio: 9900080511981); XX Convenio colectivo general de la Industria Química (Código del Convenio: 99004235011981).

¹³⁸ Convenio colectivo de la industria del calzado (Código del Convenio: 9900080511981); Convenio colectivo de comercio de actividades diversas para la Comunidad Valenciana (Código del Convenio: 80100165012019).

o entre 3 y 12 meses¹³⁹. En algún caso se contempla únicamente la suspensión del periodo de prueba en caso de suspensión del contrato por esta circunstancia¹⁴⁰

Algún convenio establece el carácter retribuido de los permisos para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas para hacer efectivo el derecho de la víctima a la protección o a la asistencia social integral¹⁴¹. Otro convenio recoge expresamente la exclusión de las ausencias laborales de la víctima a efectos del despido por absentismo¹⁴².

Un convenio¹⁴³ atribuye a la Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades la competencia para difundir y ampliar los derechos y garantías para las mujeres víctimas de violencia de género.

17^a) Una cláusula muy generalizada en los convenios examinados es aquella que establece a favor de las personas trabajadoras una bolsa anual de horas retribuidas para la **asistencia de la**

La cláusula convencional más frecuente es la que establece una bolsa anual de horas para la asistencia a consulta médica para el acompañamiento de menores y familiares. En algún caso, el número de horas se amplía para los trabajadores varones (para el fomento de la corresponsabilidad).

persona trabajadora a consulta médica, ya sea por necesidad propia o para el acompañamiento de hijos menores o familiares. El número de horas anuales retribuidas no es uniforme y comprende desde: 15 horas¹⁴⁴, 16 horas¹⁴⁵, 20 horas¹⁴⁶, 22 horas¹⁴⁷, 24 horas¹⁴⁸, y 28 horas con un límite de 3 horas al mes (para fijos discontinuos, 19 horas por campaña sin límite mensual)¹⁴⁹. Tampoco lo es el vínculo familiar exigido: hijo menor de 14 años y familiar en primer grado de consanguinidad¹⁵⁰; hijo menor y familiar en

¹³⁹ XI Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado (Código del Convenio: 99001925011986); VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (Código del Convenio: 99008725011994).

¹⁴⁰ VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería (Código del Convenio: 99010365011900).

¹⁴¹ Convenio colectivo de la industria del calzado (Código del Convenio: 9900080511981).

¹⁴² Convenio colectivo de comercio de actividades diversas para la Comunidad Valenciana (Código del Convenio: 80100165012019).

¹⁴³ XX Convenio colectivo general de la Industria Química (Código del Convenio: 99004235011981).

¹⁴⁴ Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado (Código del Convenio: 99001925011986).

¹⁴⁵ Convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana (Código del Convenio: 800100822022).

¹⁴⁶ Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (Código del Convenio: 99008725011994).

¹⁴⁷ Convenio colectivo de la industria del calzado (Código del Convenio: 9900080511981).

¹⁴⁸ Industrias transformadoras del plástico de la provincia de Alicante (Código del Convenio: 03000525011981).

¹⁴⁹ Convenio Colectivo Manipulado de Cítricos de la Comunidad Valenciana (Código: 80000115011990).

¹⁵⁰ Convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana (Código del Convenio: 800100822022); Convenio Colectivo Manipulado de Cítricos de La Comunidad Valenciana (Código: 80000115011990).

primer de consanguinidad y afinidad¹⁵¹; segundo grado¹⁵². En algún supuesto, se configuran como ausencias no retribuidas (12 horas anuales)¹⁵³. Es de destacar que solo un convenio¹⁵⁴ incrementa el número de horas disponible a estos efectos en caso de que el trabajador sea varón, “en aras de fomentar la corresponsabilidad en los hogares”. En algún caso también se comprende dentro de esa misma bolsa su utilización para asistencia a tutorías de hijos menores¹⁵⁵. Solo un convenio reconoce este derecho sin límite cuantitativo- para la asistencia al médico de la persona trabajadora o acompañamiento a hijo menor de 18 años o familiar hasta primer grado previa justificación de la necesidad y convivencia y siempre que la consulta no pueda realizarse fuera de horario laboral¹⁵⁶. Este requisito se exige en prácticamente todos los convenios mencionados.

Una de las cláusulas mas habituales es la que establece la no discriminación y la igualdad retributiva entre hombres y mujeres aunque con distinta redacción y alcance materia

18ª) En **materia retributiva**, una de las cláusulas mas habituales es la que establece la no discriminación y la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, aunque

con distinta redacción y alcance material. Solo un convenio enuncia medidas y mecanismos para hacer efectivo este derecho, en los mismos términos previstos por la regulación legal o reglamentaria¹⁵⁷. En otros casos¹⁵⁸, se consagra una prohibición de discriminación o igualdad de oportunidades predicada expresamente de esta materia (también en otras tales como ofertas de empleo, contratación, promoción, formación,

¹⁵¹ Convenio colectivo de la industria del calzado (Código del Convenio: 9900080511981); Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (Código del Convenio: 99008725011994); Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado (Código del Convenio: 99001925011986).

¹⁵² Convenio Colectivo de Trabajo de Transportes de Mercancías por Carretera de la provincia de Alicante (Código del Convenio: 03000665011981).

¹⁵³ Convenio colectivo industrias transformadoras del plástico de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001305011981).

¹⁵⁴ Convenio colectivo de Manipulado de Cítricos de la Comunidad Valenciana (Código: 80000115011990).

¹⁵⁵ Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (Código del Convenio: 99008725011994); Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado (Código del Convenio: 99001925011986).

¹⁵⁶ Convenio colectivo general de la industria química (Código del Convenio: 99004235011981). No obstante, hay que tener en cuenta que en este sector existe una BOLSA INDIVIDUAL DE HORAS (vinculada a la distribución irregular de jornada) que puede utilizarse para necesidades familiares y personales.

¹⁵⁷ Convenio colectivo de la industria del calzado (Código del Convenio: 9900080511981).

¹⁵⁸ Convenio colectivo de trabajo del sector de transporte de mercancías por carretera, logística y mensajerías de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46000585011981); Convenio Colectivo provincial de Oficinas y Despachos Alicante (Código del Convenio: 03001005011983)

clasificación profesional) y en otros casos se invoca, reproduce o remite al art. 28 ET¹⁵⁹ o la LOIEMH¹⁶⁰.

Ningún convenio de los examinados establece pluses por disponibilidad horaria ni tampoco plus por esfuerzo físico¹⁶¹ pues esta exigencia ya se contempla en la retribución del grupo profesional correspondiente. Los convenios analizados establecen los siguientes complementos salariales relevantes a efectos de este estudio¹⁶²: plus por

¹⁵⁹ Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (Código del Convenio: 9003435011900); Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado (Código del Convenio: 99001925011986); Convenio colectivo general de la industria química (Código del Convenio: 99004235011981); Convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana (Código del Convenio: 800100822022); Convenio Colectivo para el sector de hostelería en la provincia de Alicante (Código del Convenio: 03000425011982); Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de industrias de hostelería de la provincia de Castellón (Código del Convenio: 12000225011967).

¹⁶⁰ Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado (Código del Convenio: 99001925011986); Convenio Colectivo Manipulado de Cítricos de La Comunidad Valenciana (Código: 80000115011990); Convenio colectivo para los trabajadores agropecuarios fijos de la provincia de Castellón (Código del Convenio: 12000125011970).

¹⁶¹ Convenio colectivo de la industria del calzado (Código del Convenio: 9900080511981).

¹⁶² No se recogen los convenios que recogen el abono del plus de antigüedad consolidada tras su supresión.

trabajo nocturno¹⁶³; plus por festivos¹⁶⁴, plus por domingos¹⁶⁵ o por sábados y domingos¹⁶⁶, plus por trabajo a turnos¹⁶⁷; plus por jornada irregular¹⁶⁸, por peligrosidad,

¹⁶³ Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado (Código del Convenio: 99001925011986); Convenio colectivo general de la industria química (Código del Convenio: 99004235011981); Convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana (Código del Convenio: 800100822022); Convenio colectivo de trabajo de estaciones de servicio de la Comunitat Valenciana 2019 a 2021 (Código del Convenio: 80000185011992); Convenio Colectivo Manipulado de Cítricos de La Comunidad Valenciana (Código: 80000115011990); Convenio Colectivo Comercio de actividades diversas de la Comunidad Valenciana (código: 80100165012019); Convenio Colectivo de la Comunidad Valenciana de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas (Código: 80000745012008); Industrias transformadoras del plástico de la provincia de Alicante (Código del Convenio: 03000525011981); Convenio colectivo industrias transformadoras del plástico de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001305011981); Convenio Colectivo de Trabajo de Transportes de Mercancías por Carretera de la provincia de Alicante (Código del Convenio: 03000665011981); Convenio colectivo de Transportes de mercancías por carretera de la provincia de Castellón (Código del Convenio: 12000655011978); Convenio colectivo de transporte de mercancías por carretera, logística y mensajerías de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46000585011981); Convenio Colectivo provincial de Oficinas y Despachos Alicante (Código del Convenio: 03001005011983); Convenio Colectivo para el sector de hostelería en la provincia de Alicante (Código del Convenio: 03000425011982); Convenio colectivo de actividades agropecuarias de la provincia de Alicante (Código del Convenio: 03000745011981); Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001595011981).

¹⁶⁴ Convenio colectivo general de la industria química (Código del Convenio: 99004235011981); Convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana (Código del Convenio: 800100822022); Convenio colectivo de trabajo de estaciones de servicio de la Comunitat Valenciana 2019 a 2021 (Código del Convenio: 80000185011992); Convenio colectivo de Transportes de mercancías por carretera de la provincia de Castellón (Código del Convenio: 12000655011978); Convenio Colectivo provincial de Oficinas y Despachos Alicante (Código del Convenio: 03001005011983); Convenio colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46000805011981); Convenio colectivo de actividades agropecuarias de la provincia de Alicante (Código del Convenio: 03000745011981).

¹⁶⁵ Convenio colectivo de trabajo de estaciones de servicio de la Comunitat Valenciana 2019 a 2021 (Código del Convenio: 80000185011992); Convenio colectivo de Transportes de mercancías por carretera de la provincia de Castellón (Código del Convenio: 12000655011978); Convenio colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46000805011981); Convenio colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46000805011981).

¹⁶⁶ Convenio colectivo industrias transformadoras del plástico de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001305011981); Convenio colectivo de actividades agropecuarias de la provincia de Alicante (Código del Convenio: 03000745011981).

¹⁶⁷ Convenio Colectivo de la Comunidad Valenciana de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas (Código: 80000745012008); Industrias transformadoras del plástico de la provincia de Alicante (Código del Convenio: 03000525011981); Convenio colectivo industrias transformadoras del plástico de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001305011981)

¹⁶⁸ Convenio Colectivo Comercio de actividades diversas de la Comunidad Valenciana (código: 80100165012019).

Ningún convenio contempla pluses específicos por disponibilidad horaria ni por esfuerzo físico.

penosidad o toxicidad¹⁶⁹, plus de frío¹⁷⁰ Algunos convenios mantienen el plus salarial por antigüedad¹⁷¹ e incluso una paga extraordinaria por este concepto (25 años)¹⁷²

En el sector del calzado, en el que es tradicional el trabajo a domicilio y se desarrolla fundamentalmente por mujeres, se contempla el derecho a percibir la misma retribución salarial que la correspondiente al personal que desarrolla su actividad en los locales de la empresa, además de un plus en concepto de gastos generales; además, se les garantiza un salario mínimo por jornada¹⁷³.

Aunque, sin duda, se trata de una denominación obsoleta para un puesto de trabajo/categoría inexistente, algún convenio contempla la retribución más baja de las tablas salariales para la actividad de limpieza, tradicionalmente desarrollada por mujeres¹⁷⁴, inferior a la prevista para el “ordenanza”, previsiblemente ocupada por varones (así está redactada) aunque previsiblemente fueran trabajos de igual valor.

19ª) Son escasísimos los convenios que establecen medidas concretas para la consecución de la **corresponsabilidad en la asunción de cargas familiares** que vayan mas allá de las declaraciones programáticas a las que nos hemos referido con anterioridad a favor del derecho de las personas trabajadoras a la conciliación de la vida laboral y personal y familiar (licencias, permisos, excedencias). Entre estas medidas se apuntan: la realización de campañas de sensibilización; difusión del régimen de permisos y excedencias; medidas de flexibilidad y adaptación de jornadas y medidas de acción positiva dirigidas a los hombres para fomentar su implicación en las

¹⁶⁹ Convenio colectivo general de la industria química (Código del Convenio: 99004235011981); ; Convenio Colectivo de la Comunidad Valenciana de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas (Código: 80000745012008); Industrias transformadoras del plástico de la provincia de Alicante (Código del Convenio: 03000525011981); Convenio colectivo industrias transformadoras del plástico de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001305011981); Convenio Colectivo para el SECTOR DE HOSTELERÍA en la provincia de ALICANTE (Código del Convenio: 03000425011982); Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001595011981).

¹⁷⁰ Convenio colectivo de transporte de mercancías por carretera, logística y mensajerías de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46000585011981).

¹⁷¹ Convenio colectivo general de la industria química (Código del Convenio: 99004235011981); Convenio Colectivo Manipulado de Cítricos de La Comunidad Valenciana (Código: 80000115011990); Convenio Colectivo Comercio de actividades diversas de la Comunidad Valenciana (código: 80100165012019); Convenio Colectivo de la Comunidad Valenciana de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas (Código: 80000745012008); Industrias transformadoras del plástico de la provincia de Alicante (Código del Convenio: 03000525011981); Convenio colectivo industrias transformadoras del plástico de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001305011981); Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001595011981) .

¹⁷² Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (Código del Convenio: 99008725011994).

¹⁷³ Convenio colectivo de la industria del calzado (Código del Convenio: 9900080511981).

¹⁷⁴ Convenio colectivo de trabajo de estaciones de servicio de la Comunidad Valenciana 2019 a 2021 (Código del Convenio: 80000185011992).

Son escasas las medidas específicas dirigidas a la consecución de la corresponsabilidad en la asunción de cargas familiares.

responsabilidades familiares¹⁷⁵; y el análisis de las medidas que afectan a las personas con responsabilidades de cuidado¹⁷⁶.

En algún caso el convenio se refiere expresamente al fomento de la corresponsabilidad de los trabajadores varones en las labores domésticas y en la atención a la familia¹⁷⁷ o se incrementa la duración de la bolsa de horas para la asistencia

consultas médicas de sus descendientes para la implicación en estas actividades de los trabajadores varones¹⁷⁸.

20^a) Son numerosos los convenios que contienen previsiones específicas en materia de **acoso sexual y acoso por razón de sexo**, aunque difieren en su mayor o menor detalle. En general, la regulación convencional de ambos tipos de acoso es conjunta incluso cuando se definen de forma particularizada e incluso en algún caso el convenio enuncia algunos ejemplos de cada una de estas tipologías de acoso¹⁷⁹. En algunos casos, se define el acoso sexual y el acoso moral pero no se define el acoso por razón de sexo¹⁸⁰ e incluso algún convenio solo define el acoso moral aunque incluya el acoso sexual en su procedimiento de actuación¹⁸¹. Algún convenio diferencia entre el chantaje sexual y el acoso ambiental como tipos diferentes de acoso sexual¹⁸². Algunos convenios se limitan a tipificar el acoso por estas causas entre las faltas laborales graves o muy graves; otros, por el contrario, lo regulan -parcamente- pero no lo tipifican entre las faltas laborales¹⁸³. Otros convenios también incluyen compromisos específicos¹⁸⁴

¹⁷⁵ Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (Código del Convenio: 9003435011900); VI Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería –ALEH VI– (Código de convenio: 99010365011900).

¹⁷⁶ VI Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería –ALEH VI– (Código de convenio: 99010365011900).

¹⁷⁷ VI Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería –ALEH VI– (Código de convenio: 99010365011900).

¹⁷⁸ Convenio Colectivo Manipulado de Cítricos de La Comunidad Valenciana (Código: 80000115011990).

¹⁷⁹ Convenio Colectivo de la Comunidad Valenciana de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas (Código: 80000745012008).

¹⁸⁰ Convenio colectivo de trabajo de estaciones de servicio de la Comunitat Valenciana 2019 a 2021 (Código del Convenio: 80000185011992); Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA de la provincia de Castellón (Código del Convenio: 12000225011967).

¹⁸¹ Convenio colectivo para los trabajadores agropecuarios fijos de la provincia de Castellón (Código del Convenio: 12000125011970).

¹⁸² Convenio colectivo de oficinas y despachos de la Provincia de Valencia (Código del Convenio: 46000805011981).

¹⁸³ Convenio colectivo de trabajo de estaciones de servicio de la Comunitat Valenciana 2019 a 2021 (Código del Convenio: 80000185011992).

¹⁸⁴ Convenio colectivo industrias transformadoras del plástico de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001305011981).

(por ejemplo: tolerancia 0¹⁸⁵, sensibilización de las plantillas¹⁸⁶, promoción de la formación de los mandos¹⁸⁷, difusión entre las plantillas de guías de conducta¹⁸⁸, acciones de formación¹⁸⁹) e incluso regulan, mas¹⁹⁰ o menos¹⁹¹ detalladamente, el procedimiento de denuncia incluyendo las garantías para la víctima denunciante¹⁹² o la constitución de una Comisión específica para el estudio de la denuncia, que puede incluir a la representación de los/as trabajadores/as¹⁹³. Un convenio crea la figura del “Agente de Igualdad” (sic) a quien atribuyen competencias para la negociación de medidas en materia de violencia de género en cada empresa¹⁹⁴. En algún caso el convenio dispone expresamente el derecho de la víctima a continuar en su puesto de trabajo¹⁹⁵.

Son habituales las cláusulas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, con distinto alcance y contenido.

¹⁸⁵ Convenio colectivo general de la industria química (Código del Convenio: 99004235011981); CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA Y PASTELERÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (Código del Convenio: 800100822022); Convenio colectivo industrias transformadoras del plástico de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001305011981).

¹⁸⁶ Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (Código del Convenio: 9003435011900); VI Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería –ALEH VI– (Código de convenio: 99010365011900); CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA Y PASTELERÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (Código del Convenio: 800100822022); Convenio colectivo industrias transformadoras del plástico de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001305011981); Convenio Colectivo para el SECTOR DE HOSTELERÍA en la provincia de ALICANTE (Código del Convenio: 03000425011982).

¹⁸⁷ CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA Y PASTELERÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (Código del Convenio: 800100822022).

¹⁸⁸ VI Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería –ALEH VI– (Código de convenio: 99010365011900); Convenio Colectivo para el SECTOR DE HOSTELERÍA en la provincia de ALICANTE (Código del Convenio: 03000425011982).

¹⁸⁹ VI Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería –ALEH VI– (Código de convenio: 99010365011900).

¹⁹⁰ Convenio Colectivo provincial de Oficinas y Despachos Alicante (Código del Convenio: 03001005011983); Convenio Colectivo de la Comunidad Valenciana de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas (Código: 80000745012008); Convenio colectivo industrias transformadoras del plástico de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001305011981); Convenio Colectivo de Trabajo de Transportes de Mercancías por Carretera de la provincia de Alicante (Código del Convenio: 03000665011981); Convenio Colectivo provincial de Oficinas y Despachos Alicante (Código del Convenio: 03001005011983); Convenio Colectivo para el sector de hostelería en la provincia de Alicante (Código del Convenio: 03000425011982).

¹⁹¹ Convenio colectivo de trabajo de estaciones de servicio de la Comunitat Valenciana 2019 a 2021 (Código del Convenio: 80000185011992); Convenio intersectorial de hostelería de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001285011982).

¹⁹² Convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana (Código del Convenio: 800100822022); Convenio Colectivo de la Comunidad Valenciana de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas (Código: 80000745012008); Convenio colectivo general de la industria química (Código del Convenio: 99004235011981); VI Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería –ALEH VI– (Código de convenio: 99010365011900); Convenio colectivo industrias transformadoras del plástico de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001305011981).

¹⁹³ Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (Código del Convenio: 9003435011900).

¹⁹⁴ Convenio Colectivo de Trabajo de Transportes de Mercancías por Carretera de la provincia de Alicante Código del Convenio: 03000665011981).

¹⁹⁵ Convenio colectivo industrias transformadoras del plástico de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001305011981).

Algún convenio señala expresamente que las mujeres solas con responsabilidades familiares es uno de los colectivos más vulnerables al acoso moral y al acoso sexual¹⁹⁶. Solo un convenio colectivo de los examinados incluye expresamente entre las causas de acoso la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género¹⁹⁷.

Se constatan notables diferencias en la duración de la suspensión de empleo y sueldo prevista como sanción para los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo: de 8 a 35 días¹⁹⁸, de 15 o 16 a 60 días¹⁹⁹; entre 1 y 3 meses²⁰⁰.

21^a) La integración de una perspectiva de género en la regulación convencional de la **salud laboral** es prácticamente inexistente con la salvedad de las referencias a la protección de la gestación y la lactancia. Solo dos convenios colectivos²⁰¹ contemplan expresamente la necesidad de que las condiciones de trabajo, sistemas de organización, la valoración de los puestos y tiempos de trabajo y las medidas de prevención integren una perspectiva de género.

22^a) En lo referente a la **gestión de la igualdad**, a lo ya señalado en los epígrafes anteriores, cabe apuntar que en algún caso el convenio da recomendaciones a las empresas para la elaboración de los Planes de Igualdad²⁰². Otros convenios crean una Comisión de seguimiento de los Planes de Igualdad en las empresas del sector²⁰³; o instituyen la figura del “Agente de igualdad”²⁰⁴ (sic); o una Comisión de Igualdad, en la que específicamente se dispone su composición paritaria de hombres y mujeres²⁰⁵. En general, la regulación de los Planes de Igualdad está generalizada, reiterando o remitiendo a lo previsto normativamente.

23^a) Es interesante reiterar que solo un convenio colectivo habilita a las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación para la minoración de la edad establecida en el propio convenio sectorial para la jubilación forzosa (68 años) mientras la tasa de ocupación femenina en el sector sea inferior al 20% siempre que tal jubilación determine

¹⁹⁶ Convenio colectivo industrias transformadoras del plástico de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001305011981).

¹⁹⁷ Convenio colectivo de la industria del calzado (Código del Convenio: 9900080511981)

¹⁹⁸ Convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana (Código del Convenio: 800100822022).

¹⁹⁹ Convenio colectivo de la industria del calzado (Código del Convenio: 9900080511981); VI Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería –ALEH VI– (Código de convenio: 99010365011900).

²⁰⁰ Convenio colectivo industrias transformadoras del plástico de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001305011981).

²⁰¹ VI Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería –ALEH VI– (Código de convenio: 99010365011900); Convenio colectivo para el sector de hostelería de la provincia de Alicante (Código de convenio: 03000425011982).

²⁰² Convenio colectivo industrias transformadoras del plástico de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46001305011981).

²⁰³ Convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana (Código del Convenio: 800100822022); Convenio Colectivo de la Comunidad Valenciana de Azulejos, Pavimentos Y Baldosas Cerámicas (Código: 80000745012008).

²⁰⁴ Convenio Colectivo de Trabajo de Transportes de Mercancías por Carretera de la provincia de Alicante (Código del Convenio: 03000665011981).

²⁰⁵ VI Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería –ALEH VI– (Código de convenio: 99010365011900).

la contratación de una mujer. Se trata de un sector muy masculinizado²⁰⁶ por lo que se trata de una medida coherente para incrementar el número de mujeres en la actividad.

²⁰⁶ Convenio colectivo de trabajo del sector de transporte de mercancías por carretera, logística y mensajerías de la provincia de Valencia (Código del Convenio: 46000585011981).

5. FICHAS ANALÍTICAS DE LOS CONVENIOS SELECCIONADOS

1. Denominación del Convenio colectivo: Convenio colectivo de la industria del calzado

Código del Convenio: n.º 9900080511981

Boletín oficial de publicación: 10-4-2023

Código CNAE: 1520, 1629, 2219, 2229, 9523

Enlace web: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-8923.

INTRODUCCIÓN:

Indicar cualquier cuestión relevante que sea conveniente destacar para la mejor comprensión del informe.

Vigencia inicial: 1-1-2022 a 31-12-2025

Firmado por: AEC- ASOCIACION ESPAÑOLA DE EMPRESARIOS DE COMPONENTES PARA EL CALZADO y FICE - FEDERACION DE INDUSTRIAS DEL CALZADO ESPAÑOL (banco empresarial) y CC.OO y UGT (banco social).

La mesa negociadora se CONSTITUYÓ el 4-3-2022. El convenio se firmó el 24-1-2023.

El convenio afecta a 2024 empresas (con un total de 29.998 trabajadores/as afectados)

DIMENSIÓN 1. COMPOSICIÓN DEL ÁMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO

Analizar la composición (por sexo) de los trabajadores/as incluidos en el ámbito funcional del convenio colectivo.

1.1 Si es posible, cuantificar el número total de trabajadores/as comprendidos en el ámbito del convenio colectivo, desagregados por sexo. (Vid. hoja estadística, apartado “convenio”. En ocasiones, no hay información; ya comentados en la reunión que estos datos pueden no estar actualizados y son meramente orientativos²⁰⁷).

1.2 ¿Existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito del convenio colectivo?

El convenio comprende en su ámbito de aplicación a 29 998 personas trabajadoras de los cuales, 14 100 son mujeres y 15 898 son varones. Por tanto, el 47,003% son mujeres y el 52,997% son varones.

²⁰⁷ Estos datos se han obtenido de la información disponible en REGCON. Por tanto, son datos meramente orientativos.

DIMENSIÓN 2. PROCESO DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

La composición de la mesa negociadora en ambos bancos de negociación está integrada por personas de ambos sexos. La negociación de medidas para la igualdad efectiva no constituye moneda de cambio en relación con otras materias (p.ej. se negocian previamente a las cuestiones mas controvertidas como el salario y la jornada).

2.1 ¿Cuántos miembros integran la mesa negociadora por cada banco? ¿Cuántas mujeres hay en cada banco de la negociación? ¿Cuántos hombres? (vid: “hoja estadística < representantes de la mesa negociadora”. Están desagregados los datos de la composición del banco de la negociación por sexo)

La mesa negociadora está formada por 13 representantes sindicales (7 de UGT; 6 de CC.OO) y por 9 representantes empresariales (1 de AEC; 8 de FICE). De los 13 representantes sindicales, 3 son mujeres (2 de CC.OO y 1 de UGT) y 10 son hombres. De los 9 representantes empresariales, 1 es mujer (FICE) y 8 son hombres (1 de AEC y 7 de FICE). Por tanto, en el banco social el 23,07% son mujeres y en el banco empresariales, la presencia de negociadores es del 11,11%.

DIMENSIÓN 3. LENGUAJE NO SEXISTA

Analizar el uso del lenguaje desde el punto de vista inclusivo

- 3.1. **¿Se utiliza la forma genérica (masculino) para denominar a las personas trabajadoras sin ninguna aclaración? ¿Se utiliza una cláusula de “conversión” genérica o no?**
- 3.2 **¿Se utiliza la alternativa masculino/femenino?**
- 3.3. **¿Se utiliza la forma compleja “personas...”?**
- 3.4 **¿Aparece todavía alguna expresión que pueda considerarse discriminatoria o estereotipada en materia de clasificación profesional (a valorar especialmente el lenguaje utilizado en la definición de los puestos de trabajo de la clasificación profesional)?**

El convenio reiteradamente el concepto “persona trabajadora” (hasta en 34 ocasiones). En otras ocasiones, para referirse a los/las descendientes, utiliza la alternativa masculino/femenino (hijos o hijas). También se utiliza esta alternativa doble para referirse a padre/madre, abuelo/abuela, hermano/hermana, nietos/nietas. También se utiliza la alternativa en aprendiz/aprendiza

Para las referencias a los progenitores se utiliza la forma “otro progenitor” exclusivamente.

El concepto “botones” es único.

Para las definiciones de los puestos de trabajo, el convenio analizado (art. 14.3) remite al nomenclátor de su precedente del año 2002 (<https://www.boe.es/boe/dias/2002/08/29/pdfs/A31826-31887.pdf>). El Anexo III de este convenio realiza una detallada clasificación de los puestos de trabajo utilizando la forma genérica. No se ha podido encontrar en la exhaustiva definición de los puestos de trabajo ninguna expresión estereotipada (por ejemplo, la actividad de “aparar” que en el

pasado era llevada a cabo fundamentalmente por mujeres en sus domicilios, se define mediante el infinitivo “aparar”; en general, todas las tareas utilizan el infinitivo correspondiente para la definición de las tareas del puesto de trabajo). Se apuntan como criterios: iniciativa, responsabilidad, autonomía, si el puesto de trabajo exige esfuerzo físico, si se realiza de pie o sentado y la exigencia de mayor o menor cuidado o atención y experiencia requerida.

DIMENSIÓN 4. PROCESO DE SELECCIÓN/CONTRATACIÓN

Los criterios utilizados para la selección/contratación no generan discriminaciones directas o indirectas en función del sexo o género. Entre las indirectas, hay que atender especialmente a las cuestiones de imagen de la mujer (exigiendo maquillaje o una forma de vestir específica como uso de faldas, tacones, etc.), uniformes sexistas, uniformes diferentes según el sexo o prohibición de signos religiosos de uso exclusivo de las mujeres.

También hay que tomar en consideración la transparencia en el proceso de selección. Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de la mujer para la selección/contratación. Se contemplan medidas de acción positiva para la contratación del sexo menos representado.

Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de mujeres con alguna discapacidad, con cargas familiares exclusivas, etc.

4.1 En materia de selección de personal/contratación, se consagran preferencias específicas a favor de mujeres/hombres por ser el colectivo menos representado? ¿Se contempla alguna previsión similar para otros colectivos tales como personas con discapacidad, inmigrantes o en general, colectivos de difícil inclusión social?

En materia de contratación (art. 15) el convenio no contempla ninguna previsión o preferencia específica en favor de las mujeres; de personas trabajadoras con cargas familiares; de personas con alguna discapacidad o de colectivos infrarrepresentados o vulnerables. Se regula detalladamente el “trabajo a domicilio” pues es clásico en el sector de la fabricación industrial (para la realización de algunas tareas como el “aparado” del calzado) – (con alguna previsión discutible como la persona que debe instar el alta a la seguridad social)- y se ha incluido un epígrafe particular sobre el trabajo a distancia o teletrabajo. También se regula en contrato fijo discontinuo y el contrato de relevo. En ninguna de toda esta regulación convencional hay preferencias por razón de género u otras circunstancias de las señaladas.

En el capítulo XI -Igualdad- el art. 70 recuerda a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación la obligación de respetar la igualdad de trato y oportunidades mediante la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, mediante la elaboración y aplicación de planes de igualdad contemplando expresamente que las medidas -previo diagnóstico- debe abarcar entre otras el proceso de selección e igualdad.

4.2 En el proceso de selección de personal, ¿se atiende a características físicas de las personas candidatas tales como la exigencia de una altura o peso determinados, “buena presencia” o similares?

No hay ninguna referencia en este sentido. Se trata de un convenio para una actividad industrial, que no implica trato directo con clientes salvo, en su caso, el personal comercial. Tampoco se exige ninguna altura o peso específicos.

4.3 ¿Se establece la realización de pruebas objetivas de selección? ¿Se realiza alguna previsión sobre sistemas "ciegos" al sexo de las personas candidatas?

No se ha localizado en el convenio (sectorial) ninguna previsión sobre el proceso de selección del personal salvo lo ya señalado en la regulación de las medidas de igualdad (en la elaboración de los planes de igualdad por parte de las empresas).

4.4 ¿Se utiliza como criterio de selección de personal para algún puesto de trabajo la capacidad física del candidato?

Para la determinación de la cantidad y calidad del trabajo, en relación con el establecimiento del rendimiento normal, se establecen como criterios mínimos a considerar, entre otros, el esfuerzo físico (los “otros” criterios son coeficiente de fatiga, por necesidades personales, la base por fatiga, iluminación, monotonía, ruidos, calor, humedad, concentración, etc.

En la clasificación de las relaciones de trabajo, recogida en el Anexo III del Convenio Colectivo (2002) se utiliza el esfuerzo físico entre los criterios que definen las tareas de algunos puestos de trabajo.

4.5 ¿El convenio sectorial dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en los criterios de selección que utilizan para la selección de personal (publicación de un baremo o de los criterios de selección) incluyendo el resultado final del proceso selectivo)?

No hay ninguna previsión en este sentido en el texto del convenio: ya se ha señalado que en el convenio no hay ninguna referencia a los criterios de selección de personal. Sin embargo, en la regulación de los planes de igualdad que deben desarrollar las empresas -con remisión a la LOIEMH- se contempla entre las cuestiones a las que alcanza el previo diagnóstico negociado: a) proceso de selección y contratación.

4.6 ¿El convenio colectivo dispone expresamente la necesidad de que las personas trabajadoras vinculadas por contratos de duración determinada o contratos a tiempo parcial sean directamente notificadas de las medidas de conversión contractual que adopte la empresa? Si no es así, ¿qué sistemas establecen para la difusión de las vacantes entre los trabajadores/as de la empresa?

En el convenio vigente analizado no se contempla expresamente la necesidad de comunicar la existencia de vacantes a los/as trabajadores/as temporales (se regula el

contrato fijo discontinuo y el contrato de relevo, exclusivamente). En la regulación de los ascensos (art. 22), se recoge la obligación empresarial de dar la debida publicidad de la convocatoria de las vacantes existentes en los diferentes niveles.

En el precepto dedicado específicamente a la regulación de medidas de protección contra la violencia de género (art. 31) recoge el derecho de la trabajadora víctima de violencia de género a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo que la empresa pueda tener vacante en cualquier otro centro de trabajo. Amplía, por tanto, la regulación del art. 40 ET que se refiere a la movilidad geográfica en casos de víctimas de violencia de género a centros de trabajo de otra localidad.

4.7 ¿El convenio tiene alguna previsión sobre la formación en igualdad de las personas que realizan el proceso de selección?

No hay previsión específica en materia de selección.

DIMENSIÓN 5: REGULACIÓN ESPECÍFICA DE ALGUNAS MODALIDADES CONTRACTUALES (TIEMPO PARCIAL, FIJOS DISCONTINUOS Y FORMATIVOS). CONVERSIÓN DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN JORNADA COMPLETA Y CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA (circunstancias de la producción/interinidad) EN INDEFINIDO)

En la regulación de algunas modalidades contractuales se utilizan criterios que pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo tales como la antigüedad o tiempo de vinculación con la empresa. Se prevén expresamente medidas de acción positiva para la conversión contractual referidas a las mujeres.

5.1 ¿Se contemplan especialidades en atención a circunstancias personales/familiares en la regulación convencional del contrato (por ejemplo, otorgar preferencias para conversión de contratos/extinción del contrato/ERTEs a la antigüedad, la edad, o las responsabilidades familiares)?

En la regulación de contratos singulares solo se regulan el fijo discontinuo y el contrato de relevo. En ninguna de estas regulaciones se contempla ninguna previsión en atención de dichas circunstancias pues, como se ha anticipado, no hay ninguna previsión en el convenio referido a medidas dirigidas a promover la conversión de contratos singulares en contratos ordinarios (por jornada o duración). No obstante, en relación con el contrato fijo-discontinuo las partes negociadoras asumieron en el convenio la regulación en el plazo de 6 meses desde la firma de un modelo de fijo-discontinuo que respondiera a las particularidades del sector.

5.2 ¿Se contempla expresamente la necesidad de tener en cuenta a los trabajadores/as cuyo contrato está suspendido por gestación, cuidado de menor o familiar para la conversión de contratos singulares por jornada o duración?

Como se ha dicho, no hay ninguna previsión referida a la conversión de contratos “singulares” en contratos ordinarios.

5.3 ¿Contempla el convenio alguna cláusula que permita al trabajador que ha pactado horas complementarias (contrato a tiempo parcial) flexibilizar su régimen jurídico en atención de circunstancias familiares?

El convenio no regula específicamente el contrato a tiempo parcial.

5.4 ¿Los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales identificados por el convenio colectivo como puestos susceptibles de ser ocupados por trabajadores/as vinculados con contratos formativos pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo? [art. 11.4.e) ET] (por ejemplo, son actividades o puestos feminizados/masculinizados, conllevan altos niveles de exigencia física o están afectados por estereotipos de género)

En la regulación de la clasificación profesional se contempla al personal en formación. Como se ha señalado, la clasificación profesional se regula en el anexo III del Convenio colectivo del año 2002. No se identifica ningún puesto específico que pueda ser ocupado por trabajadores/as con contratos formativos, modalidad contractual que tampoco se regula expresamente en el convenio colectivo analizado.

5.5 ¿El convenio colectivo prevé algún criterio o procedimiento para conseguir la presencia equilibrada de mujeres y hombres vinculados por contratos formativos? (art. 11.6 ET)

No hay regulación específica en la parte de contratación sobre contratos formativos. La D.T.1ª regula extensamente la “Formación Profesional para el Empleo” entre la que incluye la Formación Profesional Dual. En la regulación convencional contempla específicamente como obligaciones de las empresas comprendidas en el ámbito del convenio (entre otras): -Promover la igualdad efectiva en la participación de la FP Dual entre mujeres y hombres.

En la “formación programada por las empresas”, contempla la necesidad de garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de personas trabajadoras con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de ello, admite que las acciones de formación incluyan acciones positivas en el acceso a la formación de personas trabajadoras pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, personas con discapacidad, baja cualificación, personas trabajadoras con contrato temporal, mayores de 45 años). También se predicen estas mismas acciones de las mujeres víctimas de violencia de género.

En relación con la formación de las personas trabajadoras ocupadas no se contempla ninguna previsión específica.

5.6 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones que faciliten el horario de la formación teórica en los contratos formativos?

En la señalada D.T.1ª, en la modalidad formativa a) Formación programada por las empresas, se dispone que las acciones formativas se desarrollarán con la flexibilidad necesaria en sus contenidos y el momento de su impartición para atender las necesidades formativas de la empresa de manera ágil y ajustar las competencias de sus personas trabajadoras a los requerimientos cambiantes. No queda muy claro si se trata de una previsión flexibilizadora para la empresa o para los/las trabajadores/as.

5.7 ¿El plan de formación del sector/empresa contempla expresamente acciones formativas para las personas vinculadas con contratos de duración determinada/a tiempo parcial/fijos discontinuos?

No hay ninguna previsión específica en el convenio

5.8 ¿Qué plazo de preaviso contempla el convenio para la prestación de horas complementarias?

No hay regulación específica.

5.9 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de que la persona trabajadora fija discontinua no atienda al llamamiento por razones de cuidado a menores o mayores dependientes sin que suponga pérdida de su ubicación en la lista?

El convenio regula el contrato fijo discontinuo. Dispone que el orden de llamamiento será por antigüedad en cada sección, a falta de acuerdo de empresa recogido en el propio contrato (art. 15.1). Se establece que el llamamiento se llevará a cabo con una antelación mínima de una semana.

Como se ha señalado con anterioridad, las partes negociadoras asumen la obligación de negociar en el plazo de 6 meses desde la firma del convenio, la forma del CFD incluyendo expresamente la forma del llamamiento y el periodo mínimo de actividad.

DIMENSIÓN 6. FORMACIÓN

El plan de formación diseña acciones formativas útiles para todos los grupos profesionales incluyendo aquéllos especialmente feminizados. El convenio facilita la participación de las personas trabajadoras con cargas familiares en las acciones de formación. La formación se realiza en horario compatible con las cargas familiares. Si los dos miembros de la pareja trabajan en la misma empresa, se da preferencia para la formación a quien ocupa un nivel profesional inferior. El convenio contempla la necesidad de que se lleven a cabo acciones para la eliminación de los estereotipos de género motivando a los sexos infrarrepresentados en determinados puestos u ocupaciones a participar en dicha formación.

6.1 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones específicas en materia de formación de las personas trabajadoras?

La D.T.1ª regula extensamente la formación con tres modalidades. En la formación programada por las empresas prevé oportunidades en la incorporación a la formación de personas trabajadoras con mayor dificultad de acceso a la misma incluyendo acciones positivas respecto al acceso a la formación de personas trabajadoras pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, personas con discapacidad, baja cualificación, personas trabajadoras con contrato temporal, mayores de 45 años). También se predicen estas mismas acciones de las mujeres víctimas de violencia de género.

6.2 Si la respuesta anterior es positiva ¿contempla criterios de preferencia que puedan generar discriminación indirecta (mayor antigüedad, superior categoría profesional, contrato indefinido)?

En dicha formación no contempla ningún criterio de acceso. En la modalidad de formación programada para las personas trabajadoras ocupadas, el convenio remite al del Real Decreto 694/2017 de 3 de julio que exige que consten los criterios de selección de las personas participantes.

6.3 ¿El convenio colectivo contempla la formación semipresencial o a distancia? ¿El convenio colectivo recomienda u obliga a que la formación deba realizarse dentro la jornada de trabajo?

En la modalidad de formación organizada por la empresa se contempla expresamente su realización dentro de la jornada laboral.

6.4 ¿Se refiere el convenio a la necesidad de que las empresas se impliquen en la eliminación de los estereotipos de género y fomenten la participación de las personas trabajadoras en la formación para ocupaciones en las que su sexo esté menos representado?

No.

DIMENSIÓN 7. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. En los puestos de trabajo que pueden conllevar una carga física extraordinaria para las mujeres, se contemplan equipos de trabajo adecuados.

7.1 El convenio colectivo define con claridad las funciones de cada grupo/categoría profesional con criterios objetivos²⁰⁸

²⁰⁸ Se consideran criterios objetivos: los conocimientos, la experiencia, la iniciativa, la responsabilidad, el mando y el cumplimiento de objetivos. Se consideran criterios susceptibles

- 7.2 En la definición de las funciones de las distintas categorías profesionales se utilizan requisitos accidentales o accesorios para el cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo**
- 7.3 El convenio colectivo define expresamente los “trabajos de igual valor” mediante la equiparación de funciones que pueden considerarse equivalentes entre los distintos grupos o categorías profesionales.**

Como se ha apuntado, el convenio colectivo analizado se remite al sistema de clasificación profesional recogido en el Anexo III del Convenio Colectivo del año 2002. La definición de los puestos define las tareas o funciones con criterios objetivos y no se detectan ningún requisito accidental o accesorio para el cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo: iniciativa, responsabilidad, autonomía, si el puesto de trabajo exige esfuerzo físico, si se realiza de pie o sentado y la exigencia de mayor o menor cuidado o atención y experiencia requerida.

DIMENSIÓN 8. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. Se contemplan medidas específicas de acción positiva para la promoción profesional del sexo menos representado. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y personal y familiar.

- 8.1 ¿Se garantiza el anonimato en la valoración de la idoneidad de las personas candidatas en los procesos de promoción profesional?**
- 8.2 ¿El convenio dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en el resultado final del proceso de promoción? (publicando las puntuaciones obtenidas y la justificación final de la decisión adoptada).**
- 8.3 El convenio colectivo establece alguna ventaja para que asciendan a un grupo profesional las personas del sexo infrarrepresentado?**
- 8.4 ¿El convenio establece acciones informativas o formativas dirigidas a facilitar el ascenso de las personas del sexo infrarrepresentado en un grupo profesional?**

Tres criterios determinan el ascenso a puestos intermedios o jefaturas de sección, según el convenio: a) que el trabajador ejerza un oficio cualificado; b) que goce de la confianza de la empresa; c) que realicen un examen práctico -complementario de sus conocimientos teóricos- ante el Tribunal designado por la empresa para acreditar que poseen los conocimientos prácticos de taller y tecnología equivalentes a los exigidos

de generar discriminación indirecta las condiciones ligadas a características típicamente masculinas/femeninas.

para la obtención del título de oficialías de Maestría u Oficialía Industrial, según corresponda

DIMENSIÓN 9. CONDICIONES DE TRABAJO (JORNADA, ETC.)

Examinar si el convenio regula de manera flexible aquellas condiciones de trabajo que pueden perjudicar en mayor medida el trabajo de las mujeres por su mayor implicación en las tareas de cuidado. Valorar si el convenio se implica en mejorar la regulación legal de las excedencias vinculadas a cuidados.

- 9.1 **¿Qué tipo de jornada (continua o partida) establece el convenio? Si la jornada es partida ¿es imprescindible que la jornada sea partida?**
- 9.2 **¿Existe un sistema de trabajo a turnos? ¿Es inherente al tipo de proceso productivo? ¿Cómo se compensa el trabajo a turnos: con descansos o existe alguna compensación económica?**
- 9.3 **¿Sugiere o propone el convenio sectorial la conveniencia de un horario de entrada/salida flexible?**
- 9.4 **¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad del teletrabajar? Si la respuesta es afirmativa, ¿Qué contrapartidas acarrea?**
- 9.5 **¿Se prohíben las horas extraordinarias con carácter general? En caso de que la respuesta anterior sea negativa ¿qué sistema de compensación (descanso/económico) se establece?**
- 9.6 **¿Contempla el convenio o sugiere a las empresas la conveniencia de establecer el derecho a la adaptación de la jornada laboral?**
- 9.7 **¿Mejora el convenio la regulación legal de la reducción de jornada por razones de cuidado (incluyendo la referida a la atención del hijo afectado de cáncer u otra enfermedad grave?**
- 9.8 **¿Mejora el convenio colectivo el régimen legal de las excedencias voluntarias vinculadas a actividades de cuidados familiares?**
- 9.9 **¿Qué criterios prevé el convenio para la elección del turno de vacaciones?**
- 9.10 **¿Contempla el convenio provisiones específicas referidas a la violencia de género en caso de que agresor y víctima sean trabajadores/as de la misma empresa en beneficio de la seguridad de la víctima de violencia de género (p.ej. movilidad de puesto de trabajo del agresor o víctima)**

El convenio reconoce a la mujer víctima de violencia de género varios derechos:

- ❖ Reducción de jornada, de media hora diaria sin merma económica. Mejora la regulación estatutaria (art. 37.8 ET) que reconoce el derecho (sin concretar el alcance de la reducción de jornada) pero con minoración salarial. Sin embargo, el convenio no contempla nada respecto de las otras medidas previstas en el citado precepto legal tales como las referidas a la reordenación del tiempo de trabajo (adaptación de horario; horario flexible, entre otras). Dados los términos en los que se manifiesta el segundo párrafo del art. 37.2 ET parece que dichas posibilidades quedan excluidas, por falta de recepción en el convenio.
- ❖ A ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. También aporta un plus a la regulación que el art. 40 ET realiza de la movilidad geográfica en beneficio de las mujeres víctimas de violencia de género pues no se limita a puestos de trabajo vacantes fuera de la localidad. No obstante, la regulación convencional es escasa pues no hay referencia alguna a la duración de esta movilidad por razones de violencia de género ni tampoco si existe, en caso de ser temporal, un derecho a la reserva del puesto de trabajo inicial. Habría que entender que resulta aplicable el régimen jurídico del art. 40 ET.
- ❖ A la suspensión del contrato por decisión de la propia trabajadora, con una duración inicial máxima de 6 meses, que podrá prorrogarse por decisión del juez. El art. 45.1.n) ET reconoce este derecho a la víctima de violencia de género sin concreción temporal.
- ❖ A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral. Dichos permisos serán retribuidos siempre que las ausencias sean acreditadas por los servicios sociales o de salud. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada empresa.

Se trata de medidas que pueden considerarse incluidas dentro de la regulación legal del art. 37.8 ET pero son mas beneficiosas por cuanto no se limitan a la reordenación del tiempo de trabajo (adaptación del horario, aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo) y, además, se dispone su carácter retribuido si las ausencias se acreditan por los servicios sociales o de salud.

DIMENSIÓN 10. SISTEMA RETRIBUTIVO

10.1 ¿El convenio colectivo lleva a cabo una valoración *objetiva* de los puestos de trabajo y su valoración económica es coherente con esa clasificación?

El convenio su art. 72 a la igualdad de trato y discriminación retributiva. Es un precepto extenso que recoge el compromiso de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del convenio con la igualdad y no discriminación de las personas trabajadoras. Establecen las medidas y mecanismos para hacer efectivo este derecho en materia retributiva en los términos previstos en el RD 902/2020.

10.2 ¿Según las tablas salariales del convenio, que puestos de trabajo/categorías profesionales/grupo profesionales tienen asignado el salario base mayor y menor? (indicando sus cuantías).

10.3 Si el convenio colectivo establece un plus de disponibilidad ¿qué relación cuantitativa mantiene con el salario base?

No se contempla por el convenio plus de disponibilidad.

10.4 Valorar qué pluses -además del plus de disponibilidad- establece el convenio colectivo y sus efectos según el sexo de la persona trabajadora (antigüedad; nocturnidad; turnos; absentismo vinculado a las cargas familiares; teletrabajo).

Como se ha dicho, no existe complemento de antigüedad desde 1997.

Se dispone un plus de nocturnidad (con un 25% del salario día de la tabla 1 del convenio) y un plus de mantenimiento para el personal que realiza trabajos de fabricación si se ocupa de tareas de mantenimiento mecánico o eléctrico. Este plus es 10% del salario correspondiente a un nivel V (que es el nivel más alto en el grupo III (Fabricación)). Al tomar de referencia la Tabla 1, no se computan las pagas extras. Según la clasificación profesional (Anexo III Convenio Colectivo 2002). En la definición de las tareas de los distintos puestos de trabajo del Grupo III se hace referencia a si la tarea se realiza con algún tipo de máquina o manualmente, sin que el mantenimiento mecánico o eléctrico de la máquina figura en el elenco de funciones o tareas; de ahí la compensación adicional.

Además, el convenio sectorial contempla la posibilidad de que las empresas establezcan incentivos por productividad o los adapten a lo previsto en el convenio sectorial, de carácter individual o colectivo (sección, cadena, grupo) dando preferencia a estos últimos. Para la remuneración de la productividad superior al rendimiento normal que es el remunerado en las tablas salariales del convenio – el convenio analizado dispone el sistema de remuneración: sistema de horas-prima. La producción que supera el rendimiento normal se cuantifica en horas-prima (horas de producción) y cada hora-prima se retribuye con el cociente resultante de dividir el salario anual por la jornada anual del convenio o la de empresa, si fuese inferior esta última, con un incremento del 2%.

10.5 ¿Contempla el convenio colectivo algún plus que atienda al mayor esfuerzo físico exigido en las tareas habituales del puesto de trabajo? ¿Existe algún puesto de trabajo con disponibilidad horaria?

No existe ningún plus en este sentido. El salario del convenio ya atiende, en su caso, a las condiciones en las que se ejecuta la actividad laboral, incluyendo la exigencia física que requiere (tanto fuerza física) como condiciones en las que se lleva a cabo (sentado, de pie, etc.). No hay ninguna previsión sobre disponibilidad horaria.

10.6 ¿Qué conceptos salariales se integran en las pagas extraordinarias obligatorias?

El convenio señala 30 días de salario. Se suprimió en el pasado (1997) el complemento de antigüedad y se incorporó al salario un complemento general para todo el personal. También se congeló el complemento que venía recibándose por el personal como garantía *ad personam*. En definitiva, que las pagas extras son por el salario establecido en las tablas salariales que se refieren del rendimiento normal.

10.7 ¿Devengan los trabajadores/as la/s paga/s extraordinaria/s por beneficios (o tercera o cuarta paga) – aunque no presten servicios durante todo el año de su devengo? ¿Se liquidan en el finiquito si el contrato se extingue antes de su fecha de abono?

No hay previstas pagas extraordinarias adicionales a las legales.

10.8 ¿Las señaladas pagas extraordinarias adicionales -cuando se trata de una cantidad fija anual- se cobra íntegramente también en los contratos a tiempo parcial/fijos discontinuos?

No procede

10.9. ¿Cómo afectan a las pagas extraordinarias -incluidas las no obligatorias- las ausencias, permisos o licencias vinculadas a la atención de responsabilidades familiares?

Aparentemente, en ningún sentido.

10.10. ¿Qué partidas retributivas salariales están vinculadas al teletrabajo (trabajo a distancia)?

El sector de fabricación de calzado se caracteriza por la existencia tradicional de trabajo a domicilio. Su art. 19 se dedica a regular su retribución. El precepto señala que este personal es retribuido con los mismos salarios que los establecidos en las tablas salariales a lo que se adiciona un 10% del mismo salario en concepto de gastos generales (luz, herramientas, etc.). Además, dispone un salario mínimo por la jornada convencional establecida. La cuantía establecida de este salario mínimo es de 42,40 € (en todo incluido). Según la tabla salarial para 2023 (Tabla II que corresponde a todo incluido) esta cantidad no alcanza a la cuantía más baja prevista para el nivel 1 del Grupo III (Fabricación), que está establecida en 44,10 €.

Por su parte, en la regulación del trabajo a distancia, el convenio parte de la heterogeneidad de las actividades reguladas en el convenio por lo que se remite a lo previsto en los acuerdos individuales y colectivos. No obstante, se dispone la compensación obligatoria de: los incrementos del consumo energético derivado de los sistemas de climatización (aire acondicionado/calefacción) y de iluminación de espacios de trabajo, el consumo eléctrico de herramientas y medios de trabajo, y la ocupación de espacios particulares dedicados al trabajo a distancia. Para esta compensación

establece que hay que atender al porcentaje de jornada realmente realizado en modo de trabajo a distancia. En el caso de teletrabajo se incluye también el coste de la conexión a internet, adaptación del puesto de trabajo y los gastos derivados de ella, así como los materiales de oficina, dispositivos informáticos y herramientas necesarias. Para ambos casos, también dispone la necesidad de compensar otros gastos derivados de la realización del trabajo en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar escogido por ésta tales como los incrementos de consumo energético, agua, conexión a internet... disponiendo una cantidad mínima será de 50€ mensuales por este último grupo de gastos.

10.11. ¿El convenio colectivo reproduce, total o parcialmente, el art. 28 ET?

El convenio dedica su art. 72 a la igualdad de trato y discriminación retributiva. Es un precepto extenso que recoge el compromiso de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del convenio con la igualdad y no discriminación de las personas trabajadoras. Establecen las medidas y mecanismos para hacer efectivo este derecho en materia retributiva en los términos previstos en el RD 902/2020.

DIMENSIÓN 11. CORRESPONSABILIDAD²⁰⁹

El convenio establece medidas para la consecución de la efectiva corresponsabilidad en las cargas familiares (en sentido amplio). El convenio dispone medidas que atienden a particularidades de las familias monoparentales/monomarentales en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

11.1 El convenio regula los derechos de conciliación como derechos individuales e intransferibles. El convenio contempla medidas específicas en caso de familias monoparentales/monomarentales.

El convenio contempla expresamente que en el ejercicio del derecho de las personas trabajadoras a la adaptaciones de duración y distribución de la jornada, del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal y familiar y laboral se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. Los derechos que la ley contempla como individuales e intransferibles, se reiteran también por el convenio (nacimiento y cuidado de menor y reducción de jornada por lactancia, excedencias por cuidado de hijos/as u otros familiares).

No hay previsiones específicas para familias monoparentales/monomarentales.

²⁰⁹ Las medidas de conciliación centradas en la reducción de la actividad laboral (excedencias, reducción de jornada, permisos no retribuidos, etc.) perjudican mayormente a las mujeres por lo no necesariamente su regulación -neutra- puede considerarse una medida de igualdad. Son preferibles medidas sobre organización del tiempo (horario flexible, teletrabajo) y espacio laborales (teletrabajo).

11.2 El convenio colectivo establece medidas de acción positiva para fomentar la asunción corresponsable de las cargas familiares (por ejemplo, mejorando la duración de los permisos o licencias vinculadas a las cargas familiares cuando se disfrutan por los varones o contemplando otras medidas promocionales equivalentes).

No hay previsiones en este sentido.

11.3 El convenio mejora la regulación legal para fomentar la corresponsabilidad en las cargas familiares (bolsa de horas para cuidado de familiares; régimen de excedencias voluntarias por cuidado de menor u otros familiares; etc.)

El convenio prevé el mantenimiento de la retribución (con arreglo al salario del convenio) en aquellas ausencias producidas por la asistencia a clínicas y consultorios médicos durante la jornada de trabajo, siempre que estos no tengan establecidos horarios de consulta que permitan asistir a ellos fuera de la jornada de trabajo. Se reconocen un máximo de 22 horas anuales (que deben justificarse). Son tanto para asistencia a consultas médicas del trabajador/a como para acompañamiento de hijos menores o personas mayores de primer grado por consanguinidad o afinidad.

El convenio no amplía la duración legal de la excedencia por cuidado de cónyuge o pareja y familiares hasta el segundo grado, como así le habilita el art. 46.3.II ET.

11.4 El convenio establece medidas para neutralizar las consecuencias negativas que pueden derivarse del ejercicio de los derechos de corresponsabilidad en diferentes ámbitos (promoción profesional, retribución, acceso a la formación, extinción del contrato [absentismo] etc.)

No hay previsiones en este sentido.

11.5. El convenio colectivo prevé alguna ventaja en la duración o el ejercicio del permiso por nacimiento o cuidado de menor.

Contempla la posibilidad de disfrutar de un permiso de dos días por el nacimiento de hija o hijo, que se amplía a cuatro días cuando sea necesario realizar un desplazamiento. Se trata de un permiso, tradicional en la negociación colectiva, que ha perdido sentido tras la aprobación del descanso obligatorio para ambos progenitores para el nacimiento y cuidado del menor. Por tanto, el convenio lo que hace es otorgar este permiso en el caso de que el progenitor no acredite el periodo de carencia exigido para tener derecho a la prestación económica de seguridad social por esta causa.

Reproduce el art. 7 RD Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre en lo referente al diagnóstico previo a la elaboración del Plan de Igualdad.

DIMENSIÓN 12. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El convenio aborda la problemática del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas entre jefes/trabajadoras y entre compañeros/as, especialmente en aquellos sectores más masculinizados.

12.1 ¿Diferencia adecuadamente el convenio los distintos tipos de acoso de manera autónoma que pueden producirse en la empresa (laboral, sexual y por razón de sexo?) (respondido lo anterior, el análisis se debe centrar exclusivamente en acoso sexual y por razón de sexo)

El art. 71 se dedica al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. No hay regulación expresa del acoso laboral. El convenio declara el derecho a la protección de la dignidad de las personas trabajadoras, la voluntad de las organizaciones empresariales y sindicales de erradicarlo, el deber de las empresas de promover las condiciones de trabajo que las eviten, incluyendo el establecimiento de procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las eventuales denuncias. A los representantes de los trabajadores se les atribuye la función de contribuir a su prevención informando a la Dirección de la empresa de los comportamientos de los que tengan conocimiento y se sanciona la nulidad de toda decisión extintiva de la relación laboral de la víctima por la denuncia de cualquiera de los supuestos de acoso referidos

12.2 El convenio establece compromisos concretos de “Tolerancia 0” hacia conductas de acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo el que pueda llevarse a cabo a través de las redes sociales.

12.3 El convenio tipifica y sanciona adecuadamente el acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo sanciones en el ámbito laboral por violencia de género cuando agresor y víctima trabajan en el mismo centro de trabajo (suspensión de empleo por razones disciplinarias; extinción contractual

El acoso moral²¹⁰, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y por orientación y/o expresión sexual se tipifican como falta grave. La sanción para faltas graves es de suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días; inhabilitación para el ascenso por un período hasta de cinco años; despido.

12.4 El convenio establece un Protocolo de actuación para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que incluya la designación de un representante de la empresa y de los trabajadores/as ante la que presentar quejas por este motivo que garanticen su tratamiento reservado y la indemnidad de la denunciante.

12.5 Se establecen compromisos concretos o recomendaciones a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación en esta materia.

²¹⁰ Es la única referencia al acoso moral en todo el convenio colectivo.

Se establece el deber de las empresas de promover las condiciones de trabajo que las eviten, incluyendo el establecimiento de procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las eventuales denuncias

12.6 Se establecen obligaciones de difusión de la política empresarial en esta materia.

No

12.7 El convenio contempla obligaciones o recomendaciones sobre la realización de acciones formativas para la plantilla en todos los niveles jerárquicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

No

59

DIMENSIÓN 13. SALUD LABORAL

El convenio contempla algún tipo de previsión de la que pueda inferirse que la salud laboral puede ser contemplada con una perspectiva de género.

13.1. El convenio colectivo contiene obligaciones o recomendaciones en materia de salud laboral que consideran la necesidad de adoptar una perspectiva de género en la política empresarial de prevención y salud laboral (atención especial a las patologías óseas, articulares y musculares especialmente en las actividades en las que se exige una continua bipedestación, incluyendo los dolores de cabeza por dichas causas; la ansiedad y la depresión).

El convenio no contempla medidas en este sentido.

13.2. Se incide en la conveniencia de llevar a cabo un seguimiento especial de la salud laboral del personal vinculado por contratos temporales y a tiempo parcial.

El convenio no contempla medidas en este sentido.

13.3 El convenio contempla obligaciones/recomendaciones para que los equipos de trabajo, los equipos de protección individual y la ropa de trabajo sean adecuadas a las tallas y características físicas de las trabajadoras.

El convenio no contempla medidas en este sentido.

DIMENSIÓN 14. GESTIÓN DE LA IGUALDAD EN EL CONVENIO

El convenio colectivo adopta expresamente una perspectiva de género mejorando la regulación legal y establece obligaciones concretas para la consecución de una igualdad efectiva.

14.1 ¿Establece algún tipo de obligación para las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación en relación con los planes de igualdad?

Ninguna regulación adicional a la regulación legal.

14.2 ¿Establece obligaciones/recomendaciones para la negociación a nivel empresarial de planes de igualdad para empresas de menos de 50 trabajadores/as?

No.

14.3 ¿Regula derechos en algún sentido o se limita a establecer compromisos genéricos a favor de la equidad de sexo?

Se constituye una Comisión para el seguimiento de los Planes de Igualdad para el seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad en las empresas

14.4. ¿Establece algún tipo de previsión en relación con la obligación legal de confeccionar el registro retributivo (orientaciones para las empresas o similar o sistemas de gestión sectorial de estos datos previa anonimización, etc.)?

14.5 ¿Cuál es el alcance subjetivo de las medidas en materia de igualdad? (sexo, discapacidad, LGTBI+, raza o etnia)?

VALORACIÓN FINAL (RESÚMEN)

El convenio contempla una regulación expresa y detallada en materia de protección a las mujeres víctimas de violencia de género (art. 31) y en materia de igualdad (Cap. XI; con los arts. 70 (Medidas y Planes de Igualdad), art. 71 (Acoso sexual. Acoso por razón de sexo. Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género), art. 72 (Igualdad de trato y no discriminación retributiva). Además, el art. 5 contempla la constitución dentro de la Comisión Paritaria, de una comisión para el seguimiento de los Planes de igualdad de las empresas con la finalidad de realizar el seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad en las empresas. En varias materias, el convenio colectivo se postula a favor de la igualdad y la eliminación de discriminaciones por razón de sexo (formación programada por las empresas).

En ninguna de las dimensiones analizadas se han detectado sesgos de género (clasificación profesional, retribución, complementos salariales), pero tampoco hay medidas específicas de acción positiva por razón de sexo pese a que en la formación programada por las empresas se dispone que se pueden establecer medidas de acción positiva para el acceso de las personas trabajadoras pertenecientes a determinados colectivos (jóvenes, inmigrantes, personas con discapacidad, personas de baja cualificación, personas trabajadoras vinculadas por contrato temporal, víctimas de violencia de género y mayores de 45 años). El sexo no aparece como una característica específica en este caso quizá porque se trata de un sector casi paritario.

Tampoco las circunstancias familiares (hijos u otros familiares a cargo) despliegan ningún efecto inmediato en aquellas materias en las que podría atenderse a esta circunstancia (flexibilización de horario de entrada y salida, elección de turno de vacaciones, incremento de duración de licencias) aunque se declara el derecho a la no discriminación (directa o indirecta) en el ejercicio del derecho de las personas trabajadoras a la adaptación de la duración y distribución de la jornada, del tiempo de trabajo y en la forma de prestación laboral con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. La única excepción -en tanto medida concreta- es la previsión de una bolsa de horas retribuidas (22 horas anuales) para la asistencia del trabajador/a consulta médica ya sea por necesidad propia o para el acompañamiento de hijos menores o familiares de primer grado por consanguinidad y afinidad. La protección de las mujeres víctimas de violencia de género establece derechos adicionales a la regulación legal (derecho a reducción de jornada en 30 minutos con mantenimiento del salario; ampliación del ámbito geográfico en la movilidad geográfica; concreta en 6 meses la duración inicial del derecho a la suspensión del contrato de la víctima de violencia de género y contempla el carácter retribuido de los permisos para la realización de trámites administrativos y judiciales cuando se acreditan oficialmente).

2. Denominación del Convenio colectivo: V Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal

Código del Convenio: 99003435011900

Boletín oficial de publicación: 12/01/2022

Enlace web:

<https://www.boe.es/boe/dias/2022/01/12/pdfs/BOE-A-2022-479.pdf>

INTRODUCCIÓN:

Indicar cualquier cuestión relevante que sea conveniente destacar para la mejor comprensión del informe.

Vigencia del 01/01/2021 al 31/12/2023

Fecha constitución mesa negociadora: 04/12/2020

Fecha firma del convenio: 03/11/2021

Firmado por Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales CC. OO.-Industria y FICA-UGT,

Lleva a cabo una ordenación de la negociación colectiva del sector del metal. Algunas de las materias reservadas al ámbito estatal son relevantes para este estudio (art. 11). Además, el art. 12 contempla la posibilidad de que el convenio sectorial estatal se reserve la regulación de los criterios generales de algunas materias tales como: c) Criterios salariales; d) Igualdad de oportunidad y no discriminación por razón de género; e) Ordenación de la jornada; f) Fomento de la contratación indefinida; g) Medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

La provincia de Valencia cuenta con un Convenio Colectivo para la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal de la provincia de Valencia 2023-2026: Convenio colectivo de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal – Código Convenio: 46000105011981

DIMENSIÓN 1. COMPOSICIÓN DEL ÁMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO

Analizar la composición (por sexo) de los trabajadores/as incluidos en el ámbito funcional del convenio colectivo.

1.1. Si es posible, cuantificar el número total de trabajadores/as comprendidos en el ámbito del convenio colectivo, desagregados por sexo

Número de empresas afectadas: 220000
 Trabajadoras afectadas: 1312138
 Mujeres 157457 / Hombres 1154681

1.2. ¿Existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito del convenio colectivo?

Las mujeres representan el 12% de las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del convenio sectorial.

DIMENSIÓN 2. PROCESO DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

La composición de la mesa negociadora en ambos bancos de negociación está integrada por personas de ambos sexos. La negociación de medidas para la igualdad efectiva no constituye moneda de cambio en relación con otras materias (p.ej. se negocian previamente a las cuestiones más controvertidas como el salario y la jornada).

2.1 ¿Cuántos miembros integran la mesa negociadora por cada banco? ¿Cuántas mujeres hay en cada banco de la negociación? ¿Cuántos hombres?

16. REPRESENTANTES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

16.1. Asociaciones empresariales y centrales sindicales intervinientes:

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
CCOO	6	2	4
CIG	1	0	1
UGT	6	3	3

Asociaciones Empresariales	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES DEL METAL (CONFEMETAL)	15	0	15

16.2. ¿Han suscrito el convenio todos los participantes en la negociación? SÍ NO

DIMENSIÓN 3. LENGUAJE NO SEXISTA

Analizar el uso del lenguaje desde el punto de vista inclusivo

3.1. ¿Se utiliza la forma genérica (masculino) para denominar a las personas trabajadoras sin ninguna aclaración? ¿Se utiliza una cláusula de “conversión” genérica o no?

Sí, en el texto se utiliza frecuentemente el término masculino genérico. Por ejemplo, se mencionan "trabajadores" en lugar de "trabajadores y trabajadoras" y "hombres" en lugar de "hombres y mujeres".

3.2. ¿Se utiliza la alternativa masculino/femenino?

3.3. ¿Se utiliza la forma compleja “personas...”?

Sí, en el texto se utiliza la forma compleja "personas trabajadoras" para referirse a los trabajadores y trabajadoras un total 304 veces.

3.4 ¿Aparece todavía alguna expresión que pueda considerarse discriminatoria o estereotipada en materia de clasificación profesional (a valorar especialmente el lenguaje utilizado en la definición de los puestos de trabajo de la clasificación profesional)?

No. Además, en la definición de los grupos profesionales, el convenio recoge su compromiso de ajustarse a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres remitiéndose a lo previsto en el artículo 28.1 del ET. Se señala expresamente que, en los niveles inferiores de negociación, deben reproducirse las denominaciones no sexistas de grupos y niveles profesionales que se recogen en el Convenio.

En su art. 54 (no discriminación en las relaciones laborales) dispone en torno a la clasificación profesional que, empresas y representación legal de las personas trabajadoras deben establecer medidas que garanticen un lenguaje no sexista y la eliminación de cualquier discriminación que pueda existir en el mismo.

DIMENSIÓN 4. PROCESO DE SELECCIÓN/CONTRATACIÓN

Los criterios utilizados para la selección/contratación no generan discriminaciones directas o indirectas en función del sexo o género. Entre las indirectas, hay que atender especialmente a las cuestiones de imagen de la mujer (exigiendo maquillaje o una forma de vestir específica como uso de faldas, tacones, etc.), uniformes sexistas, uniformes diferentes según el sexo o prohibición de signos religiosos de uso exclusivo de las mujeres.

También hay que tomar en consideración la transparencia en el proceso de selección. Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de la mujer para la selección/contratación. Se contemplan medidas de acción positiva para la contratación del sexo menos representado.

Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de mujeres con alguna discapacidad, con cargas familiares exclusivas, etc.

4.1 En materia de selección de personal/contratación, ¿se consagran preferencias específicas a favor de mujeres/hombres por ser el colectivo menos representado? ¿Se contempla alguna previsión similar para otros colectivos tales como personas con discapacidad, inmigrantes o en general, colectivos de difícil inclusión social?

Sí, de forma muy completa en el mismo art. 54 para el acceso al empleo, dispone que nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso al trabajo. El convenio asume el desequilibrio de género del sector y dispone la posibilidad de que las empresas establezcan preferencias en las

condiciones de contratación de forma que tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate.

Referido al ingreso al trabajo, el convenio declara la necesidad de que las empresas establezcan criterios objetivos y neutros en los procedimientos de selección para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de discapacidad, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua. También declara su voluntad de fomentar la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando o responsabilidad, para garantizar que no exista segregación vertical ni techo de cristal. Otras medidas son:

- Establecimiento de programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas.
- Revisar la incidencia de las formas de las distintas modalidades de contratación en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas, de las formas de contratación utilizadas.
- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- Establecer programas específicos para la selección/ promoción de mujeres en los puestos en los que están menos representadas.

4.2 En el proceso de selección de personal, ¿se atiende a características físicas de las personas candidatas tales como la exigencia de una altura o peso determinados, “buena presencia” o similares?

No

4.3 ¿Se establece la realización de pruebas objetivas de selección? ¿Se realiza alguna previsión sobre sistemas "ciegos" al sexo de las personas candidatas?

"Las empresas deberán establecer criterios a utilizar en los procedimientos de selección, debiendo ser estos OBJETIVOS y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua."

4.4 ¿Se utiliza como criterio de selección de personal para algún puesto de trabajo la capacidad física del candidato?

No

4.5 ¿El convenio sectorial dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en los criterios de selección que utilizan para

la selección de personal (publicación de un baremo o de los criterios de selección) incluyendo el resultado final del proceso selectivo)?

Sí, pretende asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

Respecto de los resultados finales del proceso selectivo nada se indica.

4.6 ¿El convenio colectivo dispone expresamente la necesidad de que las personas trabajadoras vinculadas por contratos de duración determinada o contratos a tiempo parcial sean directamente notificadas de las medidas de conversión contractual que adopte la empresa? Si no es así, ¿qué sistemas establecen para la difusión de las vacantes entre los trabajadores/as de la empresa?

Sí, en su art. 20 dispone entre los objetivos de las modalidades de contratación, que la empresa informe a las personas trabajadoras con contratos temporales sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizar las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras.

4.7 ¿El convenio tiene alguna previsión sobre la formación en igualdad de las personas que realizan el proceso de selección?

Sí, entre los objetivos de los planes de igualdad recoge:

- establecer programas específicos para la selección/ promoción de mujeres en los puestos en los que están menos representadas;
- realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades para lograr una mayor sensibilización en Igualdad y en prevención del acoso sexual y por razón de sexo

DIMENSIÓN 5: REGULACIÓN ESPECÍFICA DE ALGUNAS MODALIDADES CONTRACTUALES (TIEMPO PARCIAL, FIJOS DISCONTINUOS Y FORMATIVOS). CONVERSIÓN DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN JORNADA COMPLETA Y CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA (circunstancias de la producción/interinidad) EN INDEFINIDO)

En la regulación de algunas modalidades contractuales se utilizan criterios que pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo tales como la antigüedad o tiempo de vinculación con la empresa. Se prevén expresamente medidas de acción positiva para la conversión contractual referidas a las mujeres.

5.1 ¿Se contemplan especialidades en atención a circunstancias personales/familiares en la regulación convencional del contrato (por ejemplo, otorgar preferencias para conversión de contratos/extinción del

contrato/ERTEs a la antigüedad, la edad, o las responsabilidades familiares)?

No

5.2 ¿Se contempla expresamente la necesidad de tener en cuenta a los trabajadores/as cuyo contrato está suspendido por gestación, cuidado de menor o familiar para la conversión de contratos singulares por jornada o duración?

No

5.3 ¿Contempla el convenio alguna cláusula que permita al trabajador que ha pactado horas complementarias (contrato a tiempo parcial) flexibilizar su régimen jurídico en atención de circunstancias familiares?

No. Indica medidas pero en atención a la producción.

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial podrán optar por desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y de la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Asimismo, las personas trabajadoras a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva.

5.4. ¿Los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales identificados por el convenio colectivo como puestos susceptibles de ser ocupados por trabajadores/as vinculados con contratos formativos pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo? [art. 11.4.e) ET]

No

5.5 ¿El convenio colectivo prevé algún criterio o procedimiento para conseguir la presencia equilibrada de mujeres y hombres vinculados por contratos formativos? (art. 11.6 ET)

No

5.6 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones que faciliten el horario de la formación teórica en los contratos formativos?

Simplemente determina la preferencia de la acumulación semanal para la impartición de la formación teórica.

5.7 ¿El plan de formación del sector/empresa contempla expresamente acciones formativas para las personas vinculadas con contratos de duración determinada/a tiempo parcial/fijos discontinuos?

No

5.8 ¿Qué plazo de preaviso contempla el convenio para la prestación de horas complementarias?

No se contempla

5.9 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de que la persona trabajadora fija discontinua no atienda al llamamiento por razones de cuidado a menores o mayores dependientes sin que suponga pérdida de su ubicación en la lista?

No

DIMENSIÓN 6. FORMACIÓN

El plan de formación diseña acciones formativas útiles para todos los grupos profesionales incluyendo aquéllos especialmente feminizados. El convenio facilita la participación de las personas trabajadoras con cargas familiares en las acciones de formación. La formación se realiza en horario compatible con las cargas familiares. Si los dos miembros de la pareja trabajan en la misma empresa, se da preferencia para la formación a quien ocupa un nivel profesional inferior. El convenio contempla la necesidad de que se lleven a cabo acciones para la eliminación de los estereotipos de género motivando a los sexos infrarrepresentados en determinados puestos u ocupaciones a participar en dicha formación.

6.1 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones específicas en materia de formación de las personas trabajadoras?

No.

6.2 Si la respuesta anterior es positiva ¿contempla criterios de preferencia que puedan generar discriminación indirecta (mayor antigüedad, superior categoría profesional, contrato indefinido)?

No

6.3 ¿El convenio colectivo contempla la formación semipresencial o a distancia? ¿El convenio colectivo recomienda u obliga a que la formación deba realizarse dentro la jornada de trabajo?

Sí, respecto a las acciones de formación de reciclaje para los ciclos de formación FMF, el convenio recoge que será impartida de manera presencial, salvo para administrativos, admitiéndose para este colectivo, la modalidad de tele formación. Asimismo, esta acción formativa de reciclaje será impartida, en el momento de incorporación al puesto de trabajo, cuando la persona trabajadora haya estado alejada del sector, al menos durante un año, de manera continuada.

6.4 ¿Se refiere el convenio a la necesidad de que las empresas se impliquen en la eliminación de los estereotipos de género y fomenten la participación de las personas trabajadoras en la formación para ocupaciones en las que su sexo esté menos representado?

Sí, en las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer ventajas a favor de las personas trabajadoras del sexo menos representado.

DIMENSIÓN 7. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. En los puestos de trabajo que pueden conllevar una carga física extraordinaria para las mujeres, se contemplan equipos de trabajo adecuados.

7.1 El convenio colectivo define con claridad las funciones de cada grupo/categoría profesional con criterios objetivos²¹¹

Sí

7.2 En la definición de las funciones de las distintas categorías profesionales se utilizan requisitos accidentales o accesorios para el cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo

Utiliza conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

7.3 El convenio colectivo define expresamente los “trabajos de igual valor” mediante la equiparación de funciones que pueden considerarse equivalentes entre los distintos grupos o categorías profesionales.

Sí. De acuerdo con la norma convencional, “un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”.

DIMENSIÓN 8. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de

²¹¹ Se consideran criterios objetivos: los conocimientos, la experiencia, la iniciativa, la responsabilidad, el mando y el cumplimiento de objetivos. Se consideran criterios susceptibles de generar discriminación indirecta las condiciones ligadas a características típicamente masculinas/femeninas.

género. Se contemplan medidas específicas de acción positiva para la promoción profesional del sexo menos representado. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

8.1 ¿Se garantiza el anonimato en la valoración de la idoneidad de las personas candidatas en los procesos de promoción profesional?

No

8.2 ¿El convenio dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en el resultado final del proceso de promoción? (publicando las puntuaciones obtenidas y la justificación final de la decisión adoptada).

Sí, pero la puntuación final no. El convenio pretende asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

8.3 ¿El convenio colectivo establece alguna ventaja para que asciendan a un grupo profesional las personas del sexo infrarrepresentado?

Sí, "Como principio de acción positiva podrán establecerse en la empresa, teniendo en cuenta la composición de la plantilla y los perfiles disponibles para el puesto de trabajo, preferencias en cuanto a la promoción de forma que, en igualdad de méritos, tengan derecho preferente para ser promocionadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate."

8.4 ¿El convenio establece acciones informativas o formativas dirigidas a facilitar el ascenso de las personas del sexo infrarrepresentado en un grupo profesional?

Sí, al igual que lo anterior como acción positiva para la promoción profesional ligada a la formación.

DIMENSIÓN 9. CONDICIONES DE TRABAJO (JORNADA, ETC.)

Examinar si el convenio regula de manera flexible aquellas condiciones de trabajo que pueden perjudicar en mayor medida el trabajo de las mujeres por su mayor implicación en las tareas de cuidado. Valorar si el convenio se implica en mejorar la regulación legal de las excedencias vinculadas a cuidados.

9.1 ¿Qué tipo de jornada (continua o partida) establece el convenio? Si la jornada es partida ¿es imprescindible que la jornada sea partida?

No se menciona información sobre la distribución de la jornada laboral en el texto del convenio.

9.2 ¿Existe un sistema de trabajo a turnos? ¿Es inherente al tipo de proceso productivo? ¿Cómo se compensa el trabajo a turnos: con descansos o existe alguna compensación económica?

Señala que existe el trabajo a turnos, pero nada más.

9.3 ¿Sugiere o propone el convenio sectorial la conveniencia de un horario de entrada/salida flexible?

No

9.4 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de teletrabajar? Si la respuesta es afirmativa, ¿Qué contrapartidas acarrea?

Sí. Los/as teletrabajadores/as recibirán la dotación por parte de la empresa de los medios, equipos y herramientas siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional.

9.5 ¿Se prohíben las horas extraordinarias con carácter general? En caso de que la respuesta anterior sea negativa ¿qué sistema de compensación (descanso/económico) se establece?

Se prohíben las horas extraordinarias en los contratos para la formación y el aprendizaje, nada más.

9.6 ¿Contempla el convenio o sugiere a las empresas la conveniencia de establecer el derecho a la adaptación de la jornada laboral?

Sí, cuando los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

9.7 ¿Mejora el convenio la regulación legal de la reducción de jornada por razones de cuidado (incluyendo la referida a la atención del hijo afectado de cáncer u otra enfermedad grave)?

No hay previsión

9.8 ¿Mejora el convenio colectivo el régimen legal de las excedencias voluntarias vinculadas a actividades de cuidados familiares?

No

9.9 ¿Qué criterios prevé el convenio para la elección del turno de vacaciones?

No hay previsión

9.10 ¿Contempla el convenio previsiones específicas referidas a la violencia de género en caso de que agresor y víctima sean trabajadores/as de la misma empresa en beneficio de la seguridad de la víctima de violencia de género (p.ej. movilidad de puesto de trabajo del agresor o víctima)?

No hay previsión

DIMENSIÓN 10. SISTEMA RETRIBUTIVO

10.1 ¿El convenio colectivo lleva a cabo una valoración *objetiva* de los puestos de trabajo y su valoración económica es coherente con esa clasificación?

Sí

10.2 ¿Según las tablas salariales del convenio, qué puestos de trabajo/categorías profesionales/grupo profesionales tienen asignado el salario base mayor y menor? (indicando sus cuantías).

10.3 Si el convenio colectivo establece un plus de disponibilidad ¿qué relación cuantitativa mantiene con el salario base?

El convenio colectivo no contiene dicho plus

10.4 Valorar qué pluses -además del plus de disponibilidad- establece el convenio colectivo y sus efectos según el sexo de la persona trabajadora (antigüedad; nocturnidad; turnos; absentismo vinculado a las cargas familiares; teletrabajo).

No hay previsión

**10.5 ¿Contempla el convenio colectivo algún plus que atienda al mayor esfuerzo físico exigido en las tareas habituales del puesto de trabajo?
¿Existe algún puesto de trabajo con disponibilidad horaria?**

No

10.6 ¿Qué conceptos salariales se integran en las pagas extraordinarias obligatorias?

No hay previsión

10.7 ¿Devengan los trabajadores/as la/s paga/s extraordinaria/s por beneficios (o tercera o cuarta paga) – aunque no presten servicios durante todo el año

de su devengo? ¿Se liquidan en el finiquito si el contrato se extingue antes de su fecha de abono?

No hay previsión

10.8 ¿Las señaladas pagas extraordinarias adicionales -cuando se trata de una cantidad fija anual- se cobra íntegramente también en los contratos a tiempo parcial/fijos discontinuos?

No hay previsión

10.9. ¿Cómo afectan a las pagas extraordinarias -incluidas las no obligatorias- las ausencias, permisos o licencias vinculadas a la atención de responsabilidades familiares?

No hay previsión

10.10. ¿Qué partidas retributivas salariales están vinculadas al teletrabajo?

No se señala nada

10.11. ¿El convenio colectivo reproduce, total o parcialmente, el art. 28 Estatuto Trabajadores?

Sí, lo cita en varias ocasiones aunque no lo reproduce. Hace un llamamiento

DIMENSIÓN 11. CORRESPONSABILIDAD²¹²

El convenio establece medidas para la consecución de la efectiva corresponsabilidad en las cargas familiares (en sentido amplio). El convenio dispone medidas que atienden a particularidades de las familias monoparentales/monomarentales en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación.

11.1 El convenio regula los derechos de conciliación como derechos individuales e intransferibles. El convenio contempla medidas específicas en caso de familias monoparentales/monomarentales.

Indica que empresa y representación de los trabajadores deben acordar medidas que garanticen que el ejercicio de los derechos de conciliación no tenga repercusiones en el empleo o desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

²¹² Las medidas de conciliación centradas en la reducción de la actividad laboral (excedencias, reducción de jornada, permisos no retribuidos, etc.) perjudican mayormente a las mujeres por lo no necesariamente su regulación -neutra- puede considerarse una medida de igualdad. Son preferibles medidas sobre organización del tiempo (horario flexible, teletrabajo) y espacio laborales (teletrabajo).

Y en cuanto a un punto del plan de igualdad (k) Fomentar la corresponsabilidad para conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de permisos, excedencias legales existentes, y medidas de flexibilidad y adaptación de jornadas, incluido el teletrabajo, así como o medidas de acción positiva dirigidas a los hombres para fomentar la implicación en las responsabilidades familiares.

11.2 El convenio colectivo establece medidas de acción positiva para fomentar la asunción corresponsable de las cargas familiares (por ejemplo, mejorando la duración de los permisos o licencias vinculadas a las cargas familiares cuando se disfrutan por los varones o contemplando otras medidas promocionales equivalentes).

No, solo lo indicado en el plan de igualdad (punto k)

11.3 El convenio mejora la regulación legal para fomentar la corresponsabilidad en las cargas familiares (bolsa de horas para cuidado de familiares; régimen de excedencias voluntarias por cuidado de menor u otros familiares; etc.).

No

11.4 El convenio establece medidas para neutralizar las consecuencias negativas que pueden derivarse del ejercicio de los derechos de corresponsabilidad en diferentes ámbitos (promoción profesional, retribución, acceso a la formación, extinción del contrato [absentismo] etc.)

Lo mismo que antes: k) Fomentar la corresponsabilidad para conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de permisos, excedencias legales existentes, y medidas de flexibilidad y adaptación de jornadas, incluido el teletrabajo, así como o medidas de acción positiva dirigidas a los hombres para fomentar la implicación en las responsabilidades familiares.

11.5. El convenio colectivo prevé alguna ventaja en la duración o el ejercicio del permiso por nacimiento o cuidado de menor.

No

DIMENSIÓN 12. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El convenio aborda la problemática del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas entre jefes/trabajadoras y entre compañeros/as, especialmente en aquellos sectores más masculinizados.

12.1 ¿Diferencia adecuadamente el convenio los distintos tipos de acoso de manera autónoma que pueden producirse en la empresa (sexual y por razón de sexo?)

Sí

12.2 El convenio establece compromisos concretos de “Tolerancia 0” hacia conductas de acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo el que pueda llevarse a cabo a través de las redes sociales.

Sí, de acuerdo con el artículo 68. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo. I. La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o de cualquiera de otra de sus vertientes, tal como se definen estas faltas en el artículo 65, m) y n), y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

75

12.3 El convenio tipifica y sanciona adecuadamente el acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo sanciones en el ámbito laboral por violencia de género cuando agresor y víctima trabajan en el mismo centro de trabajo (suspensión de empleo por razones disciplinarias; extinción contractual

Sí, como faltas muy graves. Respecto del mismo centro, no.

12.4 El convenio establece un Protocolo de actuación para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que incluya la designación de un representante de la empresa y de los/as trabajadores/as ante la que presentar quejas por este motivo que garanticen su tratamiento reservado y la indemnidad de la denunciante.

De acuerdo con el último art. señalado, la denuncia determina la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la empresa. Se decreta la constitución de Comisión de no más de 2 personas, y si así lo solicita la persona afectada, podría ampliarse a una tercera persona más, miembro de la representación legal de los trabajadores, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado.

12.5 Se establecen obligaciones de difusión de la política empresarial en esta materia

No

12.7 El convenio contempla obligaciones o recomendaciones sobre la realización de acciones formativas para la plantilla en todos los niveles jerárquicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Sí, dentro del plan de igualdad: g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades para lograr una mayor sensibilización en Igualdad y en prevención del acoso sexual y por razón de sexo

DIMENSIÓN 12. SALUD LABORAL

El convenio contempla algún tipo de previsión de la que pueda inferirse que la salud laboral puede ser contemplada con una perspectiva de género.

13.1. El convenio colectivo contiene obligaciones o recomendaciones en materia de salud laboral que consideran la necesidad de adoptar una perspectiva de género en la política empresarial de prevención y salud laboral (atención especial a las patologías óseas, articulares y musculares especialmente en las actividades en las que se exige una continua bipedestación, incluyendo los dolores de cabeza por dichas causas; la ansiedad y la depresión).

No hay previsión

13.2. Se incide en la conveniencia de llevar a cabo un seguimiento especial de la salud laboral del personal vinculado por contratos temporales y a tiempo parcial.

No hay previsión

13.3 El convenio contempla obligaciones/recomendaciones para que los equipos de trabajo, los equipos de protección individual y la ropa de trabajo sean adecuadas a las tallas y características físicas de las trabajadoras.

No

DIMENSIÓN 14. GESTIÓN DE LA IGUALDAD EN EL CONVENIO

El convenio colectivo adopta expresamente una perspectiva de género mejorando la regulación legal y establece obligaciones concretas para la consecución de una igualdad efectiva.

14.1 ¿Establece algún tipo de obligación para las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación en relación con los planes de igualdad?

Sí, las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deben adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deben negociar con la representación legal de los trabajadores.

14.2 ¿Establece obligaciones/recomendaciones para la negociación a nivel empresarial de planes de igualdad para empresas de menos de 50 trabajadores/as?

En el caso de las empresas de más de 50 trabajadores/as las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, con el alcance y

contenido mínimo establecido en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determina en el Real Decreto 901/2020.

14.3 ¿Regula derechos en algún sentido o se limita a establecer compromisos genéricos a favor de la equidad de sexo?

Se reconoce el derecho de la representación unitaria y sindical derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y sobre los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregadas por sexo y distribuidas por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

13.4. ¿Establece algún tipo de previsión en relación con la obligación legal de confeccionar el registro retributivo (orientaciones para las empresas o similar o sistemas de gestión sectorial de estos datos previa anonimización, etc.)?

No hay previsión

14.5 ¿Cuál es el alcance subjetivo de las medidas en materia de igualdad? (sexo, discapacidad, LGTBI+, raza o etnia)?

En general, en materia de género. También contempla formación y sensibilización específica para empresa y trabajadores/as en materia de diversidad.

VALORACIÓN FINAL (RESÚMEN)

El convenio colectivo prevé la posibilidad de establecer medidas de acción positiva para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el en distintos ámbitos, más amplios que en otros convenios: ingreso al trabajo; su acceso a puestos que impliquen mando o responsabilidad, para garantizar que no exista segregación vertical ni techo de cristal; establecimiento de programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas; formación; y promoción. También se contemplan acciones sobre información de vacantes fijas a trabajadores/as temporales; cursos de sensibilización sobre igualdad de oportunidades y la necesidad de que empresa y representación de los trabajadores acuerden medidas que garanticen que el ejercicio de los derechos de conciliación no tenga repercusiones en el empleo o desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

3. Denominación del Convenio colectivo: XI Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado

Código del Convenio: 99001925011986

Boletín oficial de publicación: 12/04/2022

Código CNAE: grupo 85

Enlace web: [https://www.boe.es/eli/es/res/2022/03/28/\(13\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2022/03/28/(13))

INTRODUCCIÓN:

Resolución de 28 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XI Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado.

El XI Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado es un acuerdo laboral que se aplica a los centros de enseñanza privada en España. Este convenio fue registrado y publicado por la Dirección General de Trabajo el 28 de marzo de 2022. Este convenio establece las condiciones laborales, incluyendo salarios, horarios, derechos y deberes, para los/as trabajadores/as de los centros de enseñanza privada que no tienen ningún nivel concertado ni subvencionado. En mayo de 2023, se registró y publicó un acuerdo relativo a las tablas salariales para el mismo año.

Emitida la Resolución ACUSE RECIBO DENUNCIA Y PROMOCIÓN DE NEGOCIACIÓN con fecha de firma 27/10/2023 Denunciado el Convenio Colectivo, las partes firmantes, se comprometen a iniciar conversaciones en un plazo no superior a un mes antes de la fecha de vencimiento del Convenio o de su prórroga, sin perjuicio de la regulación contenida a este respecto en el Estatuto de los Trabajadores. Hasta la firma del nuevo Convenio mantendrá su vigencia el anterior

01/01/2021 Fecha de Vigencia Hasta 31/12/2023

Fecha constitución mesa negociadora: 08/06/2021

Fecha firma del convenio: 17/12/2021

DIMENSIÓN 1. COMPOSICIÓN DEL ÁMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO

Analizar la composición (por sexo) de los trabajadores/as incluidos en el ámbito funcional del convenio colectivo.

1.1. Si es posible, cuantificar el número total de trabajadores/as comprendidos en el ámbito del convenio colectivo, desagregados por sexo

Número de las personas trabajadoras afectadas:

Total 69078

Mujeres 49503

Hombres 19575

79

1.2. ¿Existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito del convenio colectivo?

Un sector feminizado, un 71% del total de personas trabajadoras son mujeres.

DIMENSIÓN 2. PROCESO DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

La composición de la mesa negociadora en ambos bancos de negociación está integrada por personas de ambos sexos y con formación específica en materia de igualdad de género. La negociación de medidas para la igualdad efectiva no constituye moneda de cambio en relación con otras materias (p.ej. se negocian previamente a las cuestiones más controvertidas como el salario y la jornada).

2.1. ¿Cuántos miembros integran la mesa negociadora por cada banco? ¿Cuántas mujeres hay en cada banco de la negociación? ¿Cuántos hombres?

13 por la parte sindical, 5 mujeres, 8 hombres

11 por la parte empresarial, 6 mujeres y 5 hombres

<i>Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes</i>	<i>Nº total de representantes</i>	<i>Nº de Mujeres</i>	<i>Nº de Hombres</i>
CCOO	3	1	2
CIG	1	0	1
FSIE	3	1	2
UGT	2	1	1
USO	4	2	2

<i>Asociaciones Empresariales</i>	<i>Nº total de representantes</i>	<i>Nº de Mujeres</i>	<i>Nº de Hombres</i>
ACADE	6	3	3
CECE	5	3	2

DIMENSIÓN 3. LENGUAJE NO SEXISTA

Analizar el uso del lenguaje desde el punto de vista inclusivo

3.1. ¿Se utiliza la forma genérica (masculino) para denominar a las personas trabajadoras sin ninguna aclaración? ¿Se utiliza una cláusula de “conversión” genérica o no?

No

3.2 ¿Se utiliza la alternativa masculino/femenino?

Sí, en el convenio colectivo se utiliza la forma masculino/femenino como alternativa para referirse a las personas trabajadoras. En la disposición final quinta del convenio se establece que las expresiones que definen una actividad o condición, como trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc., son utilizadas en un sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer:

3.3. ¿Se utiliza la forma compleja “personas...”?

Sí, en el convenio colectivo se utiliza la forma compleja "personas trabajadoras" para referirse a los/as trabajadores/as. Esta expresión se repite en varios artículos del convenio colectivo mencionado (48 veces en particular).

3.4 ¿Aparece todavía alguna expresión que pueda considerarse discriminatoria o estereotipada (a valorar especialmente el lenguaje utilizado en la definición de los puestos de trabajo de la clasificación profesional)?

No

DIMENSIÓN 4. PROCESO DE SELECCIÓN/CONTRATACIÓN

Los criterios utilizados para la selección/contratación no generan discriminaciones directas o indirectas en función del sexo o género. Entre las indirectas, hay que atender especialmente a las cuestiones de imagen de la mujer (exigiendo maquillaje o una forma de vestir específica como uso de faldas, tacones, etc.), uniformes sexistas, uniformes diferentes según el sexo o prohibición de signos religiosos de uso exclusivo de las mujeres.

También hay que tomar en consideración la transparencia en el proceso de selección. Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de la mujer para la selección/contratación. Se contemplan medidas de acción positiva para la contratación del sexo menos representado.

Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de mujeres con alguna discapacidad, con cargas familiares exclusivas, etc.

4.1 ¿En materia de selección de personal/contratación, se consagran preferencias específicas a favor de mujeres/hombres por ser el colectivo menos representado? ¿Se contempla alguna previsión similar para otros colectivos tales como personas con discapacidad, inmigrantes o en general, colectivos de difícil inclusión social?

No

Sí para discapacidad, aunque una disposición general que recoge normativa legal

Artículo 23. "Contratación de personas con discapacidad. Las empresas que empleen a un número de 50 o más trabajadores (sic) vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores (sic) con discapacidad o a adoptar las medidas alternativas previstas en el artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a las personas trabajadoras de la empresa".

81

4.2 En el proceso de selección de personal, ¿se atiende a características físicas de las personas candidatas tales como la exigencia de una altura o peso determinados, "buena presencia" o similares?

No

4.3 ¿Se establece la realización de pruebas objetivas de selección? ¿Se realiza alguna previsión sobre sistemas "ciegos" al sexo de las personas candidatas?

No.

4.4 ¿Se utiliza como criterio de selección de personal para algún puesto de trabajo la capacidad física del candidato?

No se utiliza

4.5 ¿El convenio sectorial dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en los criterios de selección que utilizan para la selección de personal (publicación de un baremo o de los criterios de selección incluyendo el resultado final del proceso selectivo)?

No

4.6 ¿El convenio colectivo dispone expresamente la necesidad de que las personas trabajadoras vinculadas por contratos temporales o contratos a tiempo parcial sean directamente notificadas de las medidas de conversión contractual que adopte la empresa? Si no es así, ¿qué sistemas establecen para la difusión de las vacantes entre los trabajadores/as de la empresa?

No.

El convenio colectivo establece que las vacantes se difundirán preferentemente entre los propios trabajadores/as de la empresa, teniendo en cuenta su capacidad, titulación, antigüedad y aptitud para el puesto a cubrir.

Estos sistemas son los siguientes:

1. Personal Docente: En el caso de las vacantes en puestos de trabajo con funciones superiores del grupo de "Personal docente", se priorizará la cobertura de estas vacantes entre el personal de puestos de trabajo con funciones inferiores del mismo grupo. La selección se realizará teniendo en cuenta la capacidad, titulación y antigüedad en el centro.

2. Personal Administrativo: En el caso de las vacantes en puestos de trabajo con funciones superiores del personal administrativo, se establecen los siguientes criterios:

a) Las vacantes de Jefe de Administración o de Secretaría serán designadas libremente por el titular del centro.

b) Las vacantes de Jefe de Negociado se cubrirán mediante dos turnos alternos: uno basado en la antigüedad y otro en la libre elección del centro.

c) Los auxiliares con cinco años de servicio en el puesto de trabajo ascenderán a oficiales, y si no hay vacantes disponibles, continuarán como auxiliares con la retribución de oficial.

3. Personal de Servicios Generales: Las vacantes que se produzcan entre el personal de servicios generales serán cubiertas por trabajadores/as de puestos de trabajo del mismo grupo y rama, siempre y cuando cumplan con los requisitos de capacidad y aptitud para el puesto a cubrir, según el criterio del titular del centro.

4.7 ¿El convenio tiene alguna previsión sobre la formación en igualdad de las personas que realizan el proceso de selección?

No

DIMENSIÓN 5. REGULACIÓN ESPECÍFICA DE ALGUNAS MODALIDADES CONTRACTUALES (TIEMPO PARCIAL, FIJOS DISCONTINUOS Y FORMATIVOS). CONVERSIÓN DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN JORNADA COMPLETA Y CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA (circunstancias de la producción/interinidad) EN INDEFINIDO)

En la regulación de algunas modalidades contractuales se utilizan criterios que pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo tales como la antigüedad o tiempo de vinculación con la empresa. Se prevén expresamente medidas de acción positiva para la conversión contractual referidas a las mujeres.

5.1 Se contemplan especialidades en atención a circunstancias personales/familiares en la regulación convencional del contrato (por

ejemplo, otorgar preferencias para conversión de contratos/extinción del contrato/ERTEs a la antigüedad, la edad, o las responsabilidades familiares)?

No se contemplan

5.2 ¿Se contempla expresamente la necesidad de tener en cuenta a los trabajadores/as cuyo contrato está suspendido por gestación, cuidado de menor o familiar para la conversión de contratos singulares por jornada o duración?

No se contempla

5.3 ¿Contempla el convenio alguna cláusula que permita al trabajador que ha pactado horas complementarias (contrato a tiempo parcial) flexibilizar su régimen jurídico en atención de circunstancias familiares?

No se contempla

5.4. ¿Los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales identificados por el convenio colectivo como puestos susceptibles de ser ocupados por trabajadores/as vinculados con contratos formativos pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo? [art. 11.4.e) ET] (por ejemplo, son actividades o puestos feminizados/masculinizados, conllevan altos niveles de exigencia física o están afectados por estereotipos de género)

No

5.5 ¿El convenio colectivo prevé algún criterio o procedimiento para conseguir la presencia equilibrada de mujeres y hombres vinculados por contratos formativos? (art. 11.6 ET)

No

5.6 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones que faciliten el horario de la formación teórica en los contratos formativos?

No

5.7 ¿El plan de formación del sector/empresa contempla expresamente acciones formativas para las personas vinculadas con contratos de duración determinada/a tiempo parcial/fijos discontinuos?

La formación continua se efectuará según lo previsto en el Acuerdo Nacional de Formación para el Empleo para el sector de la enseñanza privada o el acuerdo que lo sustituya y se encuentre vigente en cada momento.

5.8 ¿Qué plazo de preaviso contempla el convenio para la prestación de horas complementarias?

El trabajador debe conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

5.9 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de que la persona trabajadora fija discontinua no atienda al llamamiento por razones de cuidado a menores o mayores dependientes sin que suponga pérdida de su ubicación en la lista?

No se contempla

DIMENSIÓN 6. FORMACIÓN

El plan de formación diseña acciones formativas útiles para todos los grupos profesionales incluyendo aquéllos especialmente feminizados. El convenio facilita la participación de las personas trabajadoras con cargas familiares en las acciones de formación. La formación se realiza en horario compatible con las cargas familiares. Si los dos miembros de la pareja trabajan en la misma empresa, se da preferencia para la formación a quien ocupa un nivel profesional inferior. El convenio contempla la necesidad de que se lleven a cabo acciones para la eliminación de los estereotipos de género motivando a los sexos infrarrepresentados en determinados puestos u ocupaciones a participar en dicha formación.

6.1 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones específicas en materia de formación de las personas trabajadoras?

De acuerdo con su artículo 28 el personal docente dedicará cincuenta horas al año para formación, reciclaje y actualización de conocimientos a desarrollar en el centro o en cualquiera de los centros en los que se impartan planes de formación concertados por las partes firmantes del Convenio Colectivo. La realización de dicha jornada formativa se realizará de acuerdo con la empresa

6.2 Si la respuesta anterior es positiva ¿contempla criterios de preferencia que puedan generar discriminación indirecta (mayor antigüedad, superior categoría profesional, contrato indefinido)?

No

6.3 ¿El convenio colectivo contempla la formación semipresencial o a distancia? ¿El convenio colectivo recomienda u obliga a que la formación deba realizarse dentro la jornada de trabajo?

No

6.4 ¿Se refiere el convenio a la necesidad de que las empresas se impliquen en el eliminación de los estereotipos de género y fomenten la participación

de las personas trabajadoras en la formación para ocupaciones en las que su sexo esté menos representado?

No

DIMENSIÓN 7. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. En los puestos de trabajo que pueden conllevar una carga física extraordinaria para las mujeres, se contemplan equipos de trabajo adecuados.

7.1 El convenio colectivo define con claridad las funciones de cada grupo/categoría profesional con criterios objetivos²¹³

Sí, en el ANEXO I Definición de puestos de trabajo y cargos directivos temporales. Por ejemplo, dentro del grupo PAS d) Auxiliar o telefonista. Comprende esta categoría al empleado que realiza funciones administrativas, burocráticas o de biblioteca bajo la dirección de su inmediato superior, atiende los teléfonos, recepción y demás servicios del Centro.

7.2 En la definición de las funciones de las distintas categorías profesionales se utilizan requisitos accidentales o accesorios para el cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo

Utiliza titulación, formación, experiencia, iniciativa y responsabilidad.

7.3 El convenio colectivo define expresamente los “trabajos de igual valor” mediante la equiparación de funciones que pueden considerarse equivalentes entre los distintos grupos o categorías profesionales.

No

DIMENSIÓN 8. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. Se contemplan medidas específicas de acción positiva para la promoción profesional del sexo menos representado. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

²¹³ Se consideran criterios objetivos: los conocimientos, la experiencia, la iniciativa, la responsabilidad, el mando y el cumplimiento de objetivos. Se consideran criterios susceptibles de generar discriminación indirecta las condiciones ligadas a características típicamente masculinas/femeninas.

8.1 ¿Existe transparencia en los criterios para la promoción profesional incluyendo los criterios utilizados por las empresas en las entrevistas personales?

No

8.2 ¿Alguno de los criterios utilizados puede perjudicar a la persona trabajadora que tenga cargas familiares? (por ejemplo, haber disfrutado con anterioridad de permisos por nacimiento y cuidado de menor; permisos o licencias para consultas médicas de descendientes o ascendientes)

No

8.3 ¿Se garantiza el anonimato en la valoración de la idoneidad de las personas candidatas en los procesos de promoción profesional?

No

8.4 ¿El convenio dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en el resultado final del proceso de promoción? (publicando las puntuaciones obtenidas y la justificación final de la decisión adoptada).

No

8.5 El convenio colectivo establece alguna ventaja para que asciendan a un grupo profesional las personas del sexo infrarrepresentado?

No

8.6 ¿El convenio establece acciones informativas o formativas dirigidas a facilitar el ascenso de las personas del sexo infrarrepresentado en un grupo profesional?

No

DIMENSIÓN 9. CONDICIONES DE TRABAJO (JORNADA, ETC.)

Examinar si el convenio regula de manera flexible aquellas condiciones de trabajo que pueden perjudicar en mayor medida el trabajo de las mujeres por su mayor implicación en las tareas de cuidado. Valorar si el convenio se implica en mejorar la regulación legal de las excedencias vinculadas a cuidados.

9.1 ¿Qué tipo de jornada (continua o partida) establece el convenio? Si la jornada es partida ¿es imprescindible que la jornada sea partida?

No se menciona si es partida. El titular del Centro establecerá el régimen de jornada de trabajo idónea para el personal correspondiente a porterías y demás servicios análogos de vigilancia y mantenimiento, en atención a las especiales circunstancias y necesidades de cada centro.

9.2 ¿Existe un sistema de trabajo a turnos? ¿Es inherente al tipo de proceso productivo? ¿Cómo se compensa el trabajo a turnos con descansos o existe alguna compensación económica?

No

9.3 ¿Sugiere o propone el convenio sectorial la conveniencia de un horario de entrada/salida flexible?

No

9.4 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de teletrabajar? Si la respuesta es afirmativa, ¿Qué contrapartidas acarrea?

No

9.5 ¿Se prohíben las horas extraordinarias con carácter general? En caso de que la respuesta anterior sea negativa ¿qué sistema de compensación (descanso/económico) se establece?

Según el art. 32 Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, de la jornada establecida el Convenio. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al Centro y la libre aceptación al trabajador, conforme a la legislación vigente en cada momento. En cuanto a su remuneración, dispone la posibilidad de compensarse por tiempos de descanso equivalentes.

9.6 ¿Contempla el convenio o sugiere a las empresas la conveniencia de establecer el derecho a la adaptación de la jornada laboral?

Sí, los/as trabajadores/as tienen derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

9.7 ¿Mejora el convenio la regulación legal de la reducción de jornada por razones de cuidado (incluyendo la referida a la atención del hijo afectado de cáncer u otra enfermedad grave?

No

9.8 ¿Mejora el convenio colectivo el régimen legal de las excedencias voluntarias vinculadas a actividades de cuidados familiares?

No señala nada al respecto

9.9 ¿Qué criterios prevé el convenio para la elección del turno de vacaciones?

No

9.10 ¿Contempla el convenio previsiones específicas referidas a la violencia de género en caso de que agresor y víctima sean trabajadores/as de la misma empresa en beneficio de la seguridad de la víctima de violencia de género (p.ej. movilidad de puesto de trabajo del agresor o víctima)

Prevé tanto una protección del centro como la reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo, la movilidad geográfica, el cambio de centro de trabajo, y la extinción del contrato de trabajo, en los términos legalmente establecidos y una excedencia con una duración de entre 3 y 12 meses y reserva de puesto de trabajo durante la misma.

88

DIMENSIÓN 10. SISTEMA RETRIBUTIVO

10.1 ¿El convenio colectivo lleva a cabo una valoración *objetiva* de los puestos de trabajo y su valoración económica es coherente con esa clasificación?

Sí

10.2 ¿Según las tablas salariales del convenio, que puestos de trabajo/categorías profesionales/grupo profesionales tienen asignado el salario base mayor y menor? (indicando sus cuantías).

Los puestos de trabajo/categorías profesionales/grupo profesionales que tienen asignado el salario base mayor y menor para el año 2023 son los siguientes:

- El mayor, Director: 32.049,86 euros anuales
- El menor, Aprendiz/Aspirante: 13.510,00 euros anuales

10.3 Si el convenio colectivo establece un plus de disponibilidad ¿qué relación cuantitativa mantiene con el salario base?

No menciona un plus de disponibilidad.

10.4 Valorar qué pluses -además del plus de disponibilidad- establece el convenio colectivo y sus efectos según el sexo de la persona trabajadora (antigüedad; nocturnidad; turnos; absentismo vinculado a las cargas familiares; teletrabajo).

En cuanto a los pluses establecidos por el convenio colectivo, se mencionan los siguientes:

- Plus de productividad docente: Todo el personal docente afectado por el presente convenio tendrá derecho a percibir un plus salarial de productividad, que se abonará en once mensualidades.
- Complemento para la finalización del Bachillerato: El personal docente que preste sus servicios en el último curso del Bachillerato percibirá un complemento en compensación por su dedicación y responsabilidad en el rendimiento final del alumno.
- Complemento por trabajo nocturno: Las horas de trabajo nocturno tendrán un complemento del 25% sobre el salario base.
- Plus de insularidad: Las personas trabajadoras de Centros que radiquen en las Comunidades Autónomas de Canarias y Baleares, así como en las localidades de Ceuta y Melilla, continuarán percibiendo una cantidad no absorbible equivalente al denominado y desaparecido plus de residencia e insularidad, según el caso.

En cuanto a los efectos según el sexo de la persona trabajadora, el convenio colectivo establece medidas para garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y otros reglamentos y decretos que regulan la igualdad en el ámbito laboral. Sin embargo, no se mencionan efectos específicos de los pluses según el sexo de la persona trabajadora.

10.5 ¿Contempla el convenio colectivo algún plus que atienda al mayor esfuerzo físico exigido en las tareas habituales del puesto de trabajo? ¿Existe algún puesto de trabajo con disponibilidad horaria?

No

10.6 ¿Qué conceptos salariales se integran en las pagas extraordinarias obligatorias?

Establece que las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del convenio percibirán, como complemento periódico de vencimiento superior al mes, tres gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base, complemento perfeccionamiento profesional, complemento para la finalización del Bachillerato y complemento temporal por cargo del gobierno, si los hubiere. Por lo tanto, los conceptos salariales que se integran en las pagas extraordinarias obligatorias son el salario base, el complemento de perfeccionamiento profesional, el complemento para la finalización del Bachillerato y el complemento temporal por cargo del gobierno, si los hubiere.

10.7 ¿Devengan los trabajadores/as la/s paga/s extraordinaria/s por beneficios (o tercera o cuarta paga) – aunque no presten servicios durante todo el año de su devengo? ¿Se liquidan en el finiquito si el contrato se extingue antes de su fecha de abono?

Establece que las gratificaciones extraordinarias se harán efectivas antes del 1 de julio y del 22 de diciembre y, la tercera, dentro del año natural y correspondiente al mismo. Además, se menciona que de común acuerdo entre el titular del Centro y las personas trabajadoras podrá acordarse el prorrateo de las tres gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades, caso de que no se viniese realizando hasta la fecha. Por lo tanto, parece que las gratificaciones extraordinarias se devengan aunque la persona trabajadora no preste servicios durante todo el año de su devengo, siempre y cuando esté en activo en el momento de su abono. En cuanto a si se liquidan en el finiquito si el contrato se extingue antes de su fecha de abono, el convenio colectivo no especifica nada al respecto.

10.8 ¿Las señaladas pagas extraordinarias adicionales -cuando se trata de una cantidad fija anual- se cobra íntegramente también en los contratos a tiempo parcial/fijos discontinuos?

Establece que las personas trabajadoras a tiempo parcial percibirán las gratificaciones extraordinarias en proporción a la jornada realizada. Por lo tanto, parece que las gratificaciones extraordinarias adicionales se cobrarán de forma proporcional a la jornada realizada, incluso en los contratos a tiempo parcial o fijos discontinuos.

10.9. ¿Cómo afectan a las pagas extraordinarias -incluidas las no obligatorias- las ausencias, permisos o licencias vinculadas a la atención de responsabilidades familiares?

Nada se indica, cosa que sí se hace para horas complementarias:

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, una vez cumplido un año desde su celebración, debiéndose notificar la renuncia con una antelación de quince días, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- 1) La atención de responsabilidades familiares de quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad.

10.10. ¿Qué partidas retributivas salariales están vinculadas al teletrabajo?

El convenio colectivo no contempla ninguna partida retributiva específica para el teletrabajo.

10.11. ¿El convenio colectivo reproduce, total o parcialmente, el art. 28 ET?

El convenio colectivo lo reproduce parcialmente. El convenio colectivo recoge el principio de igualdad de remuneración por razón de sexo en su artículo 17, donde se establece que el personal afectado por el convenio tendrá derecho a percibir una retribución igual por la prestación de un trabajo de igual valor, sin discriminación alguna por razón de sexo, edad, origen, raza, religión, discapacidad o cualquier otra circunstancia personal o social. Sin embargo, el convenio colectivo no reproduce los apartados 2 y 3 del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, relativos al registro salarial y a la justificación de las posibles diferencias retributivas por razón de sexo. Estos aspectos se rigen por la normativa legal vigente, que obliga a las empresas a

llevar un registro salarial desagregado por sexo y a justificar las diferencias que superen el 25% entre los trabajadores de un sexo y otro.

DIMENSIÓN 11. CORRESPONSABILIDAD²¹⁴

El convenio establece medidas para la consecución de la efectiva corresponsabilidad en las cargas familiares (en sentido amplio). El convenio dispone medidas que atienden a particularidades de las familias monoparentales/monomarentales en materia de conciliación de la vida laboral y familiar. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

11.1 El convenio regula los derechos de conciliación como derechos individuales e intransferibles. El convenio contempla medidas específicas en caso de familias monoparentales/monomarentales.

No

11.2 El convenio colectivo establece medidas de acción positiva para fomentar la asunción corresponsable de las cargas familiares (por ejemplo, mejorando la duración de los permisos o licencias vinculadas a las cargas familiares cuando se disfrutan por los varones o contemplando otras medidas promocionales equivalentes).

No

11.3 El convenio mejora la regulación legal para fomentar la corresponsabilidad en las cargas familiares (bolsa de horas para cuidado de familiares; régimen de excedencias voluntarias por cuidado de menor u otros familiares; etc.)

Sí, el convenio colectivo establece algunas medidas de acción positiva para fomentar la asunción corresponsable de las cargas familiares:

h) Con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, se crea una bolsa de un máximo de 15 horas anuales por cada persona trabajadora para:

– Asistencia a consultas médicas del propio trabajador, de los hijos menores de edad, del cónyuge, de padres y familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y cuya necesidad de acompañamiento se certifique oportunamente, siempre y cuando la asistencia a estas consultas no sea posible realizarlas fuera del horario de trabajo.

²¹⁴ Las medidas de conciliación centradas en la reducción de la actividad laboral (excedencias, reducción de jornada, permisos no retribuidos, etc.) perjudican mayormente a las mujeres por lo no necesariamente su regulación -neutra- puede considerarse una medida de igualdad. Son preferibles medidas sobre organización del tiempo (horario flexible, teletrabajo) y espacio laborales (teletrabajo).

– Asistencia a tutorías de hijos menores. La utilización de estas horas deberá ser debidamente acreditada con el justificante médico respectivo o del centro educativo, según el caso, y se procurará interferir lo menos posible con las actividades escolares del alumnado. Se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, cuando dos o más trabajadores/as soliciten acogerse a dicho permiso. En todo lo no expresamente regulado por este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

11.4 El convenio establece medidas para neutralizar las consecuencias negativas que pueden derivarse del ejercicio de los derechos de corresponsabilidad en diferentes ámbitos (promoción profesional, retribución, acceso a la formación, extinción del contrato [absentismo] etc.)

No

DIMENSIÓN 12. ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El convenio aborda la problemática del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas entre jefes/trabajadoras y entre compañeros/as, especialmente en aquellos sectores más masculinizados.

12.1 ¿Diferencia adecuadamente el convenio los distintos tipos de acoso de manera autónoma que pueden producirse en la empresa (laboral, sexual y por razón de sexo?)

No

12.2 El convenio establece compromisos concretos de “Tolerancia 0” hacia conductas de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, incluyendo el que pueda llevarse a cabo a través de las redes sociales.

No

12.3 El convenio tipifica y sanciona adecuadamente el acoso laboral, sexual y por razón de sexo, incluyendo sanciones en el ámbito laboral por violencia de género cuando agresor y víctima trabajan en el mismo centro de trabajo (suspensión de empleo por razones disciplinarias; extinción contractual

No

12.4 El convenio establece un Protocolo de actuación para prevenir y actuar ante situaciones de acoso que incluya la designación de un representante de la empresa y de los trabajadores/as ante la que presentar quejas por este motivo que garanticen su tratamiento reservado y la indemnidad de la denunciante.

No

12.5 Se establecen compromisos concretos o recomendaciones a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación en esta materia.

No

12.6. Se establecen obligaciones de difusión de la política empresarial en esta materia

No

12.7 El convenio contempla obligaciones o recomendaciones sobre la realización de acciones formativas para la plantilla en todos los niveles jerárquicos para la prevención del acoso.

No

DIMENSIÓN 13. SALUD LABORAL

El convenio contempla algún tipo de previsión de la que pueda inferirse que la salud laboral puede ser contemplada con una perspectiva de género.

13.1. El convenio colectivo contiene obligaciones o recomendaciones en materia de salud laboral que consideran la necesidad de adoptar una perspectiva de género en la política empresarial de prevención y salud laboral (atención especial a las patologías óseas, articulares y musculares especialmente en las actividades en las que se exige una continua bipedestación, incluyendo los dolores de cabeza por dichas causas; la ansiedad y la depresión).

No

13.2. Se incide en la conveniencia de llevar a cabo un seguimiento especial de la salud laboral del personal vinculado por contratos temporales y a tiempo parcial.

No

13.3 El convenio contempla obligaciones/recomendaciones para que los equipos de trabajo, los equipos de protección individual y la ropa de trabajo sean adecuadas a las tallas y características físicas de las trabajadoras.

No

DIMENSIÓN 14. GESTIÓN DE LA IGUALDAD EN EL CONVENIO

El convenio colectivo adopta expresamente una perspectiva de género mejorando la regulación legal y establece obligaciones concretas para la consecución de una igualdad efectiva.

14.1 ¿Establece algún tipo de obligación para las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación en relación con la política de igualdad?

Sí, el convenio establece obligaciones para las empresas en relación con la política de igualdad. Según la Disposición final sexta del convenio, las empresas que tengan más de 50 trabajadores/as deben adoptar medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Estas medidas deben ser negociadas y acordadas con los representantes legales de los trabajadores (sic), de acuerdo con la legislación laboral y con el alcance y contenido establecidos en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Real Decreto 901/2020 de regulación de los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

14.2 ¿Establece obligaciones/recomendaciones para la negociación a nivel empresarial de planes de igualdad para empresas de menos de 50 trabajadores/as?

El convenio establece que las empresas con más de 50 trabajadores/as deben adoptar medidas para evitar la discriminación laboral entre hombres y mujeres, y estas medidas deben ser negociadas y acordadas con los representantes legales de los trabajadores (sic). Sin embargo, no se menciona específicamente si existen obligaciones o recomendaciones para la negociación de planes de igualdad en empresas con menos de 50 trabajadores/as. Por lo tanto, no se puede determinar si el convenio establece estas obligaciones o recomendaciones para empresas más pequeñas.

14.3 ¿Regula derechos en algún sentido o se limita a establecer compromisos genéricos a favor de la equidad de sexo?

Genéricos

14.4. ¿Establece algún tipo de previsión en relación con la obligación legal de confeccionar el registro retributivo (orientaciones para las empresas o similar o sistemas de gestión sectorial de estos datos previa anonimización, etc.)?

No

14.5 ¿Cuál es el alcance subjetivo de las medidas en materia de igualdad? (sexo, discapacidad, LGTBI+, raza o etnia)?

Se establece la obligación empresarial de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Estas medidas deben ser negociadas y acordadas con los representantes legales de los trabajadores (sic), de acuerdo con la legislación laboral y las leyes de igualdad de género.

VALORACIÓN FINAL (RESÚMEN)

El convenio aborda las siguientes cláusulas en relación a la temática analizada:

- Disposición final sexta: Plan de Igualdad. Se establece que las empresas con más de 50 trabajadores/as deben adoptar medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y deben negociar y acordar estas medidas con los representantes legales de los trabajadores (sic).

En el convenio se abordan aspectos significativos relacionados con el género, como la igualdad y la diversidad. Se establece la obligación de adoptar medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres en las empresas con más de 50 trabajadores/as. Además, se menciona la posibilidad de utilizar un lenguaje no sexista en el convenio, garantizando la presencia de la mujer en un plano de igualdad.

No se ha identificado ninguna discriminación directa o indirecta en el convenio. Sin embargo, se establece que las expresiones que definen una actividad o condición se utilizan en un sentido comprensivo de ambos sexos, salvo en los casos en los que la ley establezca lo contrario.

Este convenio promueve la igualdad y la promoción de las mujeres en sus condiciones de trabajo en relación con el sexo y género. Establece medidas para proteger a las trabajadoras víctimas de violencia de género, como la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, la movilidad geográfica, el cambio de centro de trabajo y la extinción del contrato de trabajo. Además, se alude a la necesidad de adoptar medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, incluyendo la negociación y adopción de un Plan de Igualdad en las empresas con más de 50 trabajadoras.

4. Denominación del Convenio colectivo: VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos

Código del Convenio: 99008725011994

Boletín oficial de publicación: 27/09/2021

Código CNAE: 854

Enlace web: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-15665>

INTRODUCCIÓN:

Se trata de un convenio estatal, pero es el nivel de negociación existente. La enseñanza es un sector tradicionalmente feminizado. En la CV existen bastantes centros de enseñanza privada concertados y no concertados.

Fecha de constitución de la Comisión Negociadora: 27-2-2020

Fecha de firma del convenio: 21-6-2021

Vigencia: 1-1-2021 a 31-12-2024

Firmado por UGT, CC.OO, USO, FSIE y organizaciones empresariales Educación y Gestión (EyG), Confederación de Centros de Enseñanza (CECE), Federación de Centros de Enseñanza de Economía Social (FEDACES) y Associació Professional Serveis Educatius de Catalunya (APSEC)

DIMENSIÓN 1. COMPOSICIÓN DEL ÁMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO

Analizar la composición (por sexo) de los trabajadores/as incluidos en el ámbito funcional del convenio colectivo.

1.1 Si es posible, cuantificar el número total de trabajadores/as comprendidos en el ámbito del convenio colectivo, desagregados por sexo.

Número de las personas trabajadoras afectadas:

Total 175.976

Mujeres 126.834

Hombres 49.142

1.2 ¿Existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito del convenio colectivo?

Se trata de un sector feminizado, con un 72,07% de mujeres.

DIMENSIÓN 2. PROCESO DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

La composición de la mesa negociadora en ambos bancos de negociación está integrada por personas de ambos sexos y con formación específica en materia de

igualdad de género. La negociación de medidas para la igualdad efectiva no constituye moneda de cambio en relación con otras materias (p.ej. se negocian previamente a las cuestiones más controvertidas como el salario y la jornada).

- 2.1. ¿Cuántos miembros integran la mesa negociadora por cada banco? ¿Cuántas mujeres hay en cada banco de la negociación? ¿Cuántos hombres?

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
CCOO	5	1	4
CIG	1	0	1
FSIE	5	0	5
UGT	1	0	1
USO	1	0	1

Asociaciones Empresariales	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
NINGUNA	0	0	0

- 16.2. ¿Han suscrito el convenio todos los participantes en la negociación? **SÍ** **NO**

Participantes que no han firmado	Número de representantes
CIG	1

DIMENSIÓN 3. LENGUAJE NO SEXISTA

Analizar el uso del lenguaje desde el punto de vista inclusivo

- 3.1. ¿Se utiliza la forma genérica (masculino) para denominar a las personas trabajadoras sin ninguna aclaración? ¿Se utiliza una cláusula de “conversión” genérica o no?

El convenio colectivo indica que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc. es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer (p. 33).

- 3.2. ¿Se utiliza la alternativa masculino/femenino?

- 3.3. ¿Se utiliza la forma compleja “personas...”?

- 3.4. ¿Aparece todavía alguna expresión que pueda considerarse discriminatoria o estereotipada (a valorar especialmente el lenguaje utilizado en la definición de los puestos de trabajo de la clasificación profesional)?

El convenio colectivo hace referencia a la utilización de modos de expresión no sexista para garantizar la presencia de la mujer en plano de igualdad. No se menciona ninguna expresión que pueda considerarse discriminatoria o estereotipada en la definición de los puestos de trabajo de la clasificación profesional.

En su DA 1 recoge la posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc. es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer.

DIMENSIÓN 4. PROCESO DE SELECCIÓN/CONTRATACIÓN

Los criterios utilizados para la selección/contratación no generan discriminaciones directas o indirectas en función del sexo o género. Entre las indirectas, hay que atender especialmente a las cuestiones de imagen de la mujer (exigiendo maquillaje o una forma de vestir específica como uso de faldas, tacones, etc.), uniformes sexistas, uniformes diferentes según el sexo o prohibición de signos religiosos de uso exclusivo de las mujeres.

También hay que tomar en consideración la transparencia en el proceso de selección. Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de la mujer para la selección/contratación. Se contemplan medidas de acción positiva para la contratación del sexo menos representado.

Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de mujeres con alguna discapacidad, con cargas familiares exclusivas, etc.

4.1 En materia de selección de personal/contratación, se consagran preferencias específicas a favor de mujeres/hombres por ser el colectivo menos representado? ¿Se contempla alguna previsión similar para otros colectivos tales como personas con discapacidad, inmigrantes o en general, colectivos de difícil inclusión social?

El convenio colectivo no contempla preferencias específicas a favor de mujeres/hombres por ser el colectivo menos representado, ni se mencionan previsiones similares para otros colectivos como personas con discapacidad, inmigrantes o colectivos de difícil inclusión social.

4.2 En el proceso de selección de personal, ¿se atiende a características físicas de las personas candidatas tales como la exigencia de una altura o peso determinados, “buena presencia” o similares?

No hace referencia a la exigencia de características físicas específicas de las personas candidatas, como la altura o el peso determinados, o la "buena presencia".

4.3 ¿Se establece la realización de pruebas objetivas de selección? ¿Se realiza alguna previsión sobre sistemas "ciegos" al sexo de las personas candidatas?

El convenio colectivo no hace referencia explícita al uso de cuestionarios test anónimos para la selección del personal.

4.4 ¿Se utiliza como criterio de selección de personal para algún puesto de trabajo la capacidad física del candidato?

No.

4.5 ¿El convenio sectorial dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en los criterios de selección que utilizan para la selección de personal (publicación de un baremo o de los criterios de selección) incluyendo el resultado final del proceso selectivo)?

No.

4.6 ¿El convenio colectivo dispone expresamente la necesidad de que las personas trabajadoras vinculadas por contratos temporales o contratos a tiempo parcial sean directamente notificadas de las medidas de conversión contractual que adopte la empresa? Si no es así, ¿qué sistemas establecen para la difusión de las vacantes entre los trabajadores/as de la empresa?

El convenio colectivo establece que las empresas deberán notificar a las personas trabajadoras vinculadas por contratos temporales o contratos a tiempo parcial las medidas de conversión contractual que adopte la empresa [Artículo 22.2]. Además, el convenio establece que las empresas deberán difundir las vacantes entre los trabajadores/as de la empresa, preferentemente mediante medios electrónicos [Artículo 21.2]. Es importante destacar que el convenio colectivo establece una serie de medidas para fomentar la estabilidad en el empleo, como la conversión de contratos temporales en indefinidos, la limitación del uso de contratos a tiempo parcial y la prioridad de los trabajadores/as de la empresa en la cobertura de vacantes [Artículo 22.1].

4.7 ¿El convenio tiene alguna previsión sobre la formación en igualdad de las personas que realizan el proceso de selección?

No.

DIMENSIÓN 5: REGULACIÓN ESPECÍFICA DE ALGUNAS MODALIDADES CONTRACTUALES (TIEMPO PARCIAL, FIJOS DISCONTINUOS Y FORMATIVOS). CONVERSIÓN DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN JORNADA COMPLETA Y CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA (circunstancias de la producción/interinidad) EN INDEFINIDO)

En la regulación de algunas modalidades contractuales se utilizan criterios que pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo tales como la antigüedad o

tiempo de vinculación con la empresa. Se prevén expresamente medidas de acción positiva para la conversión contractual referidas a las mujeres.

5.1 ¿Se contemplan especialidades en atención a circunstancias personales/familiares en la regulación convencional del contrato (por ejemplo, otorgar preferencias para conversión de contratos/extinción del contrato/ERTES a la antigüedad, la edad, o las responsabilidades familiares)?

No.

5.2 ¿Se contempla expresamente la necesidad de tener en cuenta a los trabajadores/as cuyo contrato está suspendido por gestación, cuidado de menor o familiar para la conversión de contratos singulares por jornada o duración?

No.

5.3 ¿Contempla el convenio alguna cláusula que permita al trabajador que ha pactado horas complementarias (contrato a tiempo parcial) flexibilizar su régimen jurídico en atención de circunstancias familiares?

No.

5. 4. ¿Los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales identificados por el convenio colectivo como puestos susceptibles de ser ocupados por trabajadores/as vinculados con contratos formativos pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo? [art. 11.4.e) ET] (por ejemplo, son actividades o puestos feminizados/masculinizados, conllevan altos niveles de exigencia física o están afectados por estereotipos de género)

El convenio colectivo regula el contrato para la formación y el contrato en prácticas, pero no identifica puestos específicos más allá de la necesidad de ajustarse a la legislación vigente.

5.5 ¿El convenio colectivo prevé algún criterio o procedimiento para conseguir la presencia equilibrada de mujeres y hombres vinculados por contratos formativos? (art. 11.6 ET)

No.

5.6 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones que faciliten el horario de la formación teórica en los contratos formativos?

No

5.7 ¿El plan de formación del sector/empresa contempla expresamente acciones formativas para las personas vinculadas con contratos de duración determinada/a tiempo parcial/fijos discontinuos?

No. Regula la formación con carácter general. Para disfrutar de las 20 horas anuales de permiso retribuidos para la formación exige un año de antigüedad en la empresa, y permite su acumulación en periodos de hasta 5 años.

5.8 ¿Qué plazo de preaviso contempla el convenio para la prestación de horas complementarias?

El convenio colectivo no establece un plazo de preaviso específico para la prestación de horas complementarias.

5.9 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de que la persona trabajadora fija discontinua no atienda al llamamiento por razones de cuidado a menores o mayores dependientes sin que suponga pérdida de su ubicación en la lista?

El convenio no regula el contrato fijo discontinuo. Regula el contrato para obra o servicio determinado, pues su firma es anterior a su derogación

DIMENSIÓN 6. FORMACIÓN

El plan de formación diseña acciones formativas útiles para todos los grupos profesionales incluyendo aquéllos especialmente feminizados. El convenio facilita la participación de las personas trabajadoras con cargas familiares en las acciones de formación. La formación se realiza en horario compatible con las cargas familiares. Si los dos miembros de la pareja trabajan en la misma empresa, se da preferencia para la formación a quien ocupa un nivel profesional inferior. El convenio contempla la necesidad de que se lleven a cabo acciones para la eliminación de los estereotipos de género motivando a los sexos infrarrepresentados en determinados puestos u ocupaciones a participar en dicha formación.

6.1 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones específicas en materia de formación de las personas trabajadoras?

Contempla el permiso retribuido de 20 horas anuales (acumulables hasta en 5 años) para aquellos trabajadores que acrediten en la empresa una antigüedad mínima de un año. Cuando la empresa organice cursos de perfeccionamiento y el trabajador los realice voluntariamente, los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia corren a cargo de la empresa.

6.2 Si la respuesta anterior es positiva ¿contempla criterios de preferencia que puedan generar discriminación indirecta (mayor antigüedad, superior categoría profesional, contrato indefinido)?

La exigencia de un año de antigüedad en la empresa excluye la posibilidad de que los trabajadores con contratos temporales o de duración determinado pueda acceder a la formación.

6.3 ¿El convenio colectivo contempla la formación semipresencial o a distancia? ¿El convenio colectivo recomienda u obliga a que la formación deba realizarse dentro la jornada de trabajo?

El convenio colectivo no especifica nada al respecto.

6.4 ¿Se refiere el convenio a la necesidad de que las empresas se impliquen en el eliminación de los estereotipos de género y fomenten la participación de las personas trabajadoras en la formación para ocupaciones en las que su sexo esté menos representado?

No.

DIMENSIÓN 7. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. En los puestos de trabajo que pueden conllevar una carga física extraordinaria para las mujeres, se contemplan equipos de trabajo adecuados.

7.1 El convenio colectivo define con claridad las funciones de cada grupo/categoría profesional con criterios objetivos^[1]

Sí, el convenio colectivo define con claridad las funciones de cada grupo/categoría profesional con criterios objetivos.

7.2 En la definición de las funciones de las distintas categorías profesionales se utilizan requisitos accidentales o accesorios para el cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo

No, el convenio colectivo no utiliza requisitos accidentales o accesorios para el cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo en la definición de las funciones de las distintas categorías profesionales. Las funciones y tareas correspondientes a cada grupo profesional se definen de manera objetiva y clara en el Anexo III del convenio (art. 10).

7.3 El convenio colectivo define expresamente los “trabajos de igual valor” mediante la equiparación de funciones que pueden considerarse equivalentes entre los distintos grupos o categorías profesionales.

No.

DIMENSIÓN 8. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. Se contemplan medidas específicas de acción positiva para la promoción profesional del sexo menos representado. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

8.1 ¿Se garantiza el anonimato en la valoración de la idoneidad de las personas candidatas en los procesos de promoción profesional?

Se dispone que las vacantes se deben cubrir por personal del mismo grupo, combinando la capacidad, titulación y aptitud con la antigüedad en la empresa (personal docente) salvo en los niveles concertados, en cuyo caso se remite a legislación educativa vigente. Admite la posibilidad de contemplar como criterio preferente la inclusión del trabajador en la lista de recolocación de centros afectados por supresión de unidades concertadas.

Por lo que se refiere al personal de administración y servicios se establecen también la cobertura por trabajadores del propio subgrupo (salvo Jefe de Administración o Secretaría y Jefe de Negociado). Reconoce la promoción automática a Oficial de los Auxiliares con 5 años de servicios en la categoría y en caso de inexistencia de vacantes, mantienen la condición de Auxiliar con la retribución de Oficiales. También reconoce la promoción automática a Auxiliar de los trabajadores en formación con más de 2 años de servicio en la empresa.

En el caso del Personal de Servicios Generales los criterios para la promoción profesional son la capacidad y aptitud para el desempeño del puesto a cubrir, a juicio de la empresa y deben cubrirse por trabajadores del mismo grupo profesional.

Se reconoce un derecho preferente a la contratación en caso de vacantes o de nueva contratación sin más al personal interino, con contrato temporal o contrato a tiempo parcial.

8.2 ¿El convenio dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en el resultado final del proceso de promoción? (publicando las puntuaciones obtenidas y la justificación final de la decisión adoptada).

No.

8.3 ¿El convenio colectivo establece alguna ventaja para que asciendan a un grupo profesional las personas del sexo infrarrepresentado?

No.

8.4 ¿El convenio establece acciones informativas o formativas dirigidas a facilitar el ascenso de las personas del sexo infrarrepresentado en un grupo profesional?

No.

DIMENSIÓN 9. CONDICIONES DE TRABAJO (JORNADA, ETC.)

Examinar si el convenio regula de manera flexible aquellas condiciones de trabajo que pueden perjudicar en mayor medida el trabajo de las mujeres por su mayor implicación en las tareas de cuidado. Valorar si el convenio se implica en mejorar la regulación legal de las excedencias vinculadas a cuidados.

9.1 ¿Qué tipo de jornada (continua o partida) establece el convenio? Si la jornada es partida ¿es imprescindible que la jornada sea partida?

- Personal docente: jornada máxima anual de 1180 horas (máximo de actividad lectiva: 850 horas; 25 horas máximo semanales lectivas).
- Personal docente de Primer ciclo de Educación Infantil: 1.362 horas anuales para el Maestro, 1.620 horas para el Educador infantil. La jornada semanal es el resultante de la distribución irregular de la jornada anual, estableciéndose una jornada máxima de 32 horas para el Maestro y de 38 horas para el Educador Infantil.
- Personal con categorías directivas temporales: incrementan en 210 horas año las anteriores.
- Jornada del personal complementario titulado. Este personal tendrá la siguiente jornada: 1.º Jornada máxima semanal de 34 horas. 2.º Jornada anual de 1.400 horas. El personal interno realizará 40 horas más de jornada anual.

9.2 ¿Existe un sistema de trabajo a turnos? ¿Es inherente al tipo de proceso productivo? ¿Cómo se compensa el trabajo a turnos: con descansos o existe alguna compensación económica?

Existen turnos en periodos de vacaciones (art. 36) tanto para el personal de administración y servicios como profesorado de infantil.

9.3 ¿Sugiere o propone el convenio sectorial la conveniencia de un horario de entrada/salida flexible?

El convenio colectivo no sugiere ni propone la conveniencia de un horario de entrada/salida flexible. Simplemente recoge la necesidad de que el registro horario (anexo I), establezca con carácter general una hora de entrada y salida que tendrá que cumplir la persona trabajadora.

9.4 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de teletrabajar? Si la respuesta es afirmativa, ¿Qué contrapartidas acarrea?

No, es un sector generalmente con centros de trabajos físicos y trabajadores sin sujeción a la LTD.

9.5 ¿Se prohíben las horas extraordinarias con carácter general? En caso de que la respuesta anterior sea negativa ¿qué sistema de compensación (descanso/económico) se establece?

No, la iniciativa para proponer realizar horas extraordinarias corresponde al empresario y la libre aceptación al trabajador, conforme a la legislación vigente en cada momento.

9.6 ¿Contempla el convenio o sugiere a las empresas la conveniencia de establecer el derecho a la adaptación de la jornada laboral?

No

9.7 ¿Mejora el convenio la regulación legal de la reducción de jornada por razones de cuidado (incluyendo la referida a la atención del hijo afectado de cáncer u otra enfermedad grave)?

No, se remite al ET.

9.8 ¿Mejora el convenio colectivo el régimen legal de las excedencias voluntarias vinculadas a actividades de cuidados familiares?

No. Señala eso sí que se podrá pactar de mutuo acuerdo entre las partes la reserva del puesto de trabajo y la duración de esta, en su caso.

Luego, en su art. 50 regula dos excedencias especiales

1.^a Excedencia especial, para atender al cuidado 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. En este caso la excedencia no será superior a 3 años.

2.^a Excedencia especial para atender al cuidado de cada hijo, por naturaleza, por adopción o por acogimiento permanente o preadoptivo, en los términos previstos en la legislación vigente. Cuando el padre y la madre trabajen en el mismo centro de trabajo, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

9.9 ¿Qué criterios prevé el convenio para la elección del turno de vacaciones?

En el calendario laboral figurarán las vacaciones del personal y los horarios de trabajo, que podrán ser adaptados cada curso a las necesidades del centro.

9.10 ¿Contempla el convenio previsiones específicas referidas a la violencia de género en caso de que agresor y víctima sean trabajadores/as de la misma empresa en beneficio de la seguridad de la víctima de violencia de género (p.ej. movilidad de puesto de trabajo del agresor o víctima)

Establece la posibilidad de que mujeres víctimas de violencia de género puedan solicitar una excedencia voluntaria con una duración de entre tres meses y un año y reserva del puesto de trabajo durante la misma. Para el disfrute de esta excedencia la trabajadora debe acreditar documentalmente su condición de víctima de violencia de género con la correspondiente resolución judicial o administrativa, y así mismo se deberá asegurar la confidencialidad de la situación.

DIMENSIÓN 10. SISTEMA RETRIBUTIVO

10.1 ¿El convenio colectivo lleva a cabo una valoración *objetiva* de los puestos de trabajo y su valoración económica es coherente con esa clasificación?

En el anexo III se recogen las Definiciones de categorías de los grupos y subgrupos profesionales y equivalencias que se limitan a señalar como criterio de acceso la titulación correspondiente.

10.2 ¿Según las tablas salariales del convenio, que puestos de trabajo/categorías profesionales/grupo profesionales tienen asignado el salario base mayor y menor? (indicando sus cuantías).

Según las tablas salariales publicadas en el BOE, los puestos de trabajo/categorías profesionales/grupo profesionales que tienen asignado el salario base mayor y menor son los siguientes:

- El salario base mayor corresponde al grupo profesional 1, que incluye al personal docente con titulación universitaria o equivalente. El salario base anual para este grupo es de 25.061,32 euros en 2022 y de 25.561,32 euros en 2023.

- El salario base menor corresponde al grupo profesional 5, que incluye al personal de servicios generales, como limpieza, mantenimiento, vigilancia, etc. El salario base anual para este grupo es de 14.122,72 euros en 2022 y de 14.372,72 euros en 2023.

10.3 Si el convenio colectivo establece un plus de disponibilidad ¿qué relación cuantitativa mantiene con el salario base?

No establece plus

10.4 Valorar qué pluses -además del plus de disponibilidad- establece el convenio colectivo y sus efectos según el sexo de la persona trabajadora (antigüedad; nocturnidad; turnos; absentismo vinculado a las cargas familiares; teletrabajo).

El convenio colectivo establece los siguientes pluses:

1. Plus de portero: El portero recibirá un plus correspondiente al 9% del salario durante los 12 meses del año, si tiene a su cargo el encendido y cuidado de la calefacción, siempre que sea de carbón u otros productos sólidos.

2. Plus de Residencia e Insularidad: Los trabajadores de Ceuta, Melilla, Baleares y Canarias percibirán un plus de residencia o insularidad, según corresponda, de acuerdo con los complementos señalados en el anexo VII del convenio. Aquellos trabajadores que ya estén percibiendo cantidades superiores a las establecidas en el anexo VII, mantendrán ese derecho *ad personam* y no podrán ser reducidas ni absorbidas.

10.5. ¿Contempla el convenio colectivo algún plus que atienda al mayor esfuerzo físico exigido en las tareas habituales del puesto de trabajo? ¿Existe algún puesto de trabajo con disponibilidad horaria?

No se menciona específicamente en el convenio colectivo ninguna compensación adicional por el mayor esfuerzo físico requerido en las tareas habituales del puesto de trabajo.

107

10.6 ¿Qué conceptos salariales se integran en las pagas extraordinarias obligatorias?

El importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario, antigüedad y complementos específicos. Se harán efectivas antes del 1 de julio y del 23 de diciembre de cada año.

10.7 ¿Devengan los trabajadores/as la/s paga/s extraordinaria/s por beneficios (o tercera o cuarta paga) – aunque no presten servicios durante todo el año de su devengo? ¿Se liquidan en el finiquito si el contrato se extingue antes de su fecha de abono?

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

"En el supuesto de que el trabajador extinga su contrato de trabajo por cualquiera de las causas previstas legalmente, durante la vigencia de este Convenio o del correspondiente Acuerdo autonómico sobre esta materia, se le liquidará dicha paga extraordinaria en ese momento, si reúne los requisitos de esta disposición y así haya sido recogido en el mencionado Acuerdo o instrucción administrativa."

10.8 ¿Las señaladas pagas extraordinarias adicionales -cuando se trata de una cantidad fija anual- se cobra íntegramente también en los contratos a tiempo parcial/fijos discontinuos?

Existe una paga Extraordinaria por Antigüedad en la Empresa. Los trabajadores que cumplan 25 años de antigüedad en la empresa tendrán derecho a una única paga cuyo importe será equivalente al de una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio cumplido (art. 66).

10.9 ¿Cómo afectan a las pagas extraordinarias -incluidas las no obligatorias- las ausencias, permisos o licencias vinculadas a la atención de responsabilidades familiares?

No hay previsión

10.10. ¿Qué partidas retributivas salariales están vinculadas al teletrabajo?

No hay previsión

10.11. ¿El convenio colectivo reproduce, total o parcialmente, el art. 28 ET?

No hay previsión

DIMENSIÓN 11. CORRESPONSABILIDAD^[2]

El convenio establece medidas para la consecución de la efectiva corresponsabilidad en las cargas familiares (en sentido amplio). El convenio dispone medidas que atienden a particularidades de las familias monoparentales/monomarentales en materia de conciliación de la vida laboral y familiar. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

11.1 El convenio regula los derechos de conciliación como derechos individuales e intransferibles. El convenio contempla medidas específicas en caso de familias monoparentales/monomarentales.

No hay previsión

11.2 El convenio colectivo establece medidas de acción positiva para fomentar la asunción corresponsable de las cargas familiares (por ejemplo, mejorando la duración de los permisos o licencias vinculadas a las cargas familiares cuando se disfrutan por los varones o contemplando otras medidas promocionales equivalentes).

No hay previsión

11.3 El convenio mejora la regulación legal para fomentar la corresponsabilidad en las cargas familiares (bolsa de horas para cuidado de familiares; régimen de excedencias voluntarias por cuidado de menor u otros familiares; etc.)

Artículo 42. Permisos no retribuidos. Cualquier trabajador podrá solicitar hasta 15 días de permiso sin sueldo, por curso escolar. La empresa tendrá que conceder este permiso si el mismo se solicita con 15 días de antelación y el disfrute de dicho permiso, en el caso del personal docente, no coincide con otro trabajador del mismo nivel, y en el caso del personal no docente, no coincide con cualquier otro trabajador de la misma rama de dicho grupo. Este permiso se disfrutará, como máximo, en dos períodos, aunque entre ambos no se agote el tiempo total previsto en el párrafo anterior.

También se regula una bolsa de horas retribuidas para asistencia a consultas médicas del trabajador o familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismo con un máximo de 20 horas anuales. Dentro de este límite, se contempla también la asistencia a tutorías de hijos menores, hasta un máximo de diez horas anuales.

11.4 El convenio establece medidas para neutralizar las consecuencias negativas que pueden derivarse del ejercicio de los derechos de corresponsabilidad en diferentes ámbitos (promoción profesional, retribución, acceso a la formación, extinción del contrato [absentismo] etc.)

No

11.5. El convenio colectivo prevé alguna ventaja en la duración o el ejercicio del permiso por nacimiento o cuidado de menor.

No

DIMENSIÓN 12. ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El convenio aborda la problemática del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas entre jefes/trabajadoras y entre compañeros/as, especialmente en aquellos sectores más masculinizados.

12.1 ¿Diferencia adecuadamente el convenio los distintos tipos de acoso de manera autónoma que pueden producirse en la empresa (sexual y por razón de sexo?)

No hay previsión

12.2 El convenio establece compromisos concretos de “Tolerancia 0” hacia conductas de acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo el que pueda llevarse a cabo a través de las redes sociales.

No hay previsión

12.3 El convenio tipifica y sanciona adecuadamente el acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo sanciones en el ámbito laboral por violencia de género cuando agresor y víctima trabajan en el mismo centro de trabajo (suspensión de empleo por razones disciplinarias; extinción contractual

No hay previsión

12.4 El convenio establece un Protocolo de actuación para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que incluya la designación de un representante de la empresa y de los trabajadores/as

ante la que presentar quejas por este motivo que garanticen su tratamiento reservado y la indemnidad de la denunciante.

No hay previsión

12.5 Se establecen compromisos concretos o recomendaciones a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación en esta materia.

No hay previsión

12.6. Se establecen obligaciones de difusión de la política empresarial en esta materia

No hay previsión

12.7 El convenio contempla obligaciones o recomendaciones sobre la realización de acciones formativas para la plantilla en todos los niveles jerárquicos para la prevención del acoso.

No hay previsión

DIMENSIÓN 13. SALUD LABORAL

El convenio contempla algún tipo de previsión de la que pueda inferirse que la salud laboral puede ser contemplada con una perspectiva de género.

13.1. El convenio colectivo contiene obligaciones o recomendaciones en materia de salud laboral que consideran la necesidad de adoptar una perspectiva de género en la política empresarial de prevención y salud laboral (atención especial a las patologías óseas, articulares y musculares especialmente en las actividades en las que se exige una continua bipedestación, incluyendo los dolores de cabeza por dichas causas; la ansiedad y la depresión).

No hay previsión

13.2. Se incide en la conveniencia de llevar a cabo un seguimiento especial de la salud laboral del personal vinculado por contratos temporales y a tiempo parcial.

No hay previsión

13.3 El convenio contempla obligaciones/recomendaciones para que los equipos de trabajo, los equipos de protección individual y la ropa de trabajo sean adecuadas a las tallas y características físicas de las trabajadoras.

El profesorado de Educación Física, o que ejerza como tal, recibirá un chándal y calzado deportivo una vez al año. No especifica nada más.

DIMENSIÓN 14. GESTIÓN DE LA IGUALDAD EN EL CONVENIO

El convenio colectivo adopta expresamente una perspectiva de género mejorando la regulación legal y establece obligaciones concretas para la consecución de una igualdad efectiva.

14.1 ¿Establece algún tipo de obligación para las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación en relación con la política de igualdad?

No hay previsión

14.2 ¿Establece obligaciones/recomendaciones para la negociación a nivel empresarial de planes de igualdad para empresas de menos de 50 trabajadores/as?

No hay previsión

14.3 ¿Regula derechos en algún sentido o se limita a establecer compromisos genéricos a favor de la equidad de sexo?

No hay previsión

14.4. ¿Establece algún tipo de previsión en relación con la obligación legal de confeccionar el registro retributivo (orientaciones para las empresas o similar o sistemas de gestión sectorial de estos datos previa anonimización, etc.)?

No

14.5 ¿Cuál es el alcance subjetivo de las medidas en materia de igualdad? (sexo, discapacidad, LGTBI+, raza o etnia)?

No hay alcance.

VALORACIÓN FINAL (RESÚMEN)

Se trata de un convenio colectivo que, pese a su parquedad, recoge alguna medida concreta en la materia examinada como permisos retribuidos y no retribuidos y excedencias especiales.

Los firmantes manifiestan que el uso de la forma canónica como comprensiva de todas las personas trabajadoras independientemente de su sexo se fundamenta en su voluntad de simplificar la redacción y comprensión del texto.

Mantiene algunas previsiones no actualizadas como el registro salarial.

No regula el acoso moral y sexual (ni por razón de sexo) tampoco tipifica estas conductas entre las faltas laborales.

5. Denominación del Convenio colectivo: VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería

Código del Convenio: 99010365011900

Boletín oficial de publicación: BOE 10 marzo 2023

Código CNAE: CNAE-55 Y 56

Enlace web: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-6344

INTRODUCCIÓN:

Este convenio lleva a cabo el reparto funcional de materias entre los distintos niveles territoriales de negociación colectiva. El Acuerdo Laboral para el Sector de Hostelería regula los criterios generales (aunque no se los reserva en exclusiva), entre otras materias, en:

- b) Igualdad efectiva de oportunidades y no discriminación de mujeres y hombres.
- d) Medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

El Capítulo X del ALEH regula extensamente medidas de igualdad y no discriminación. Regula detalladamente el principio de igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales (art. 45). Regula medidas de acción positiva a favor del sexo infrarrepresentado y también el fomento de la asunción corresponsable de las cargas familiares por los varones. También remite a los convenios de ámbito inferior la negociación de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar incluyendo medidas de flexibilidad de jornada y horarios.

Fecha de constitución de la Comisión negociadora:

Fecha de firma del convenio 10/03/2023

Vigencia: 01/01/2023 - 31/12/2024

Firmado por: CCOO y UGT / CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL DE HOSTELERÍA DE ESPAÑA (HOSTELERÍA DE ESPAÑA) Y CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE HOTELES Y ALOJAMIENTOS TURISTICOS (CEHAT)

DIMENSIÓN 1. COMPOSICIÓN DEL ÁMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO

Analizar la composición (por sexo) de los trabajadores/as incluidos en el ámbito funcional del convenio colectivo.

1.1 Si es posible, cuantificar el número total de trabajadores/as comprendidos en el ámbito del convenio colectivo, desagregados por sexo

Número de empresas afectadas: 6450

Número de las personas trabajadoras afectadas: 925000

Mujeres 550000

Hombres 375000

Es un sector feminizado

1.2 ¿Existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito del convenio colectivo?

No

DIMENSIÓN 2. PROCESO DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

La composición de la mesa negociadora en ambos bancos de negociación está integrada por personas de ambos sexos. La negociación de medidas para la igualdad efectiva no constituye moneda de cambio en relación con otras materias (p.ej. se negocian previamente a las cuestiones más controvertidas como el salario y la jornada).

2.1 ¿Cuántos miembros integran la mesa negociadora por cada banco? ¿Cuántas mujeres hay en cada banco de la negociación? ¿Cuántos hombres?

Parte sindical, 5 hombres, 0 mujeres

Parte empresarial, 12 en total, 3 mujeres, resto hombres

16. REPRESENTANTES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA			
16.1. Asociaciones empresariales y centrales sindicales intervinientes:			
Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
CCOO	2	0	2
UGT	3	0	3

Asociaciones Empresariales	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL DE HOSTELERÍA DE ESPAÑA (HOSTELERÍA DE ESPAÑA)	6	1	5
CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE HOTELES Y ALOJAMIENTOS TURÍSTICOS (CEHAT)	6	2	4

16.2. ¿Han suscrito el convenio todos los participantes en la negociación? SÍ NO

DIMENSIÓN 3. LENGUAJE NO SEXISTA

Analizar el uso del lenguaje desde el punto de vista inclusivo

3.1. ¿Se utiliza la forma genérica (masculino) para denominar a las personas trabajadoras sin ninguna aclaración? ¿Se utiliza una cláusula de "conversión" genérica o no?

El VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería establece que se deben utilizar criterios comunes para las personas trabajadoras de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo. Por lo tanto, no se utiliza la forma genérica (masculino) para denominar a las personas trabajadoras sin ninguna aclaración ni se utiliza una cláusula de "conversión" genérica o no. Se utiliza hasta en 107 ocasiones la forma compleja "personas trabajadoras" para evitar la discriminación por razón de sexo.

Para el contrato formativo establece la necesidad de que los procesos de selección evitarán estereotipos de género y tendrán en cuenta el uso de un LENGUAJE NO SEXISTA en todo el proceso

3.2 ¿Se utiliza la alternativa masculino/femenino?

3.3. ¿Se utiliza la forma compleja “personas...”?

Sí, personas trabajadoras.

También utiliza muchas veces el término “personal”, hasta en 92 ocasiones

3.4 ¿Aparece todavía alguna expresión que pueda considerarse discriminatoria o estereotipada en materia de clasificación profesional (a valorar especialmente el lenguaje utilizado en la definición de los puestos de trabajo de la clasificación profesional)?

No se menciona ninguna expresión que pueda considerarse discriminatoria o estereotipada. En cuanto a la definición de los puestos de trabajo de la clasificación profesional, se establece que los criterios de definición de los grupos profesionales se han acomodado a reglas comunes para las personas trabajadoras de uno y otro sexo, teniendo como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

Por lo tanto, el lenguaje utilizado en la definición de los puestos de trabajo de la clasificación profesional no es discriminatorio ni estereotipado.

DIMENSIÓN 4. PROCESO DE SELECCIÓN/CONTRATACIÓN

Los criterios utilizados para la selección/contratación no generan discriminaciones directas o indirectas en función del sexo o género. Entre las indirectas, hay que atender especialmente a las cuestiones de imagen de la mujer (exigiendo maquillaje o una forma de vestir específica como uso de faldas, tacones, etc.), uniformes sexistas, uniformes diferentes según el sexo o prohibición de signos religiosos de uso exclusivo de las mujeres.

También hay que tomar en consideración la transparencia en el proceso de selección. Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de la mujer para la selección/contratación. Se contemplan medidas de acción positiva para la contratación del sexo menos representado.

Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de mujeres con alguna discapacidad, con cargas familiares exclusivas, etc.

4.1 En materia de selección de personal/contratación, ¿se consagran preferencias específicas a favor de mujeres/hombres por ser el colectivo menos representado? ¿Se contempla alguna previsión similar para otros colectivos tales como personas con discapacidad, inmigrantes o en general, colectivos de difícil inclusión social?

En el contexto de la contratación laboral, se consagran medidas específicas para promover la igualdad de género y evitar la discriminación por razón de sexo.

El artículo 28 del contrato formativo establece que las empresas que realicen contratos formativos deben fijar criterios para lograr una presencia equilibrada de hombres y mujeres. Además, se señala que las empresas que contraten sucesivamente personas bajo esta modalidad formativa deben alternar la contratación de mujeres y hombres, a menos que exista una imposibilidad acreditada. Asimismo, se prohíbe la exclusión directa o indirecta de cualquier trabajador por razón de su sexo en las ofertas de empleo, y se establece que la contratación laboral no puede estar determinada por el sexo de la persona, salvo el establecimiento de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado en el ámbito de la empresa.

4.2 En el proceso de selección de personal, ¿se atiende a características físicas de las personas candidatas tales como la exigencia de una altura o peso determinados, “buena presencia” o similares?

No

4.3 ¿Se establece la realización de pruebas objetivas de selección? ¿Se realiza alguna previsión sobre sistemas "ciegos" al sexo de las personas candidatas?

No

4.4 ¿Se utiliza como criterio de selección de personal para algún puesto de trabajo la capacidad física del candidato?

No

4.5 ¿El convenio sectorial dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en los criterios de selección que utilizan para la selección de personal (publicación de un baremo o de los criterios de selección) incluyendo el resultado final del proceso selectivo)?

Sí, es uno de los objetivos del Plan de igualdad: Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal, consistente en el mantenimiento, en su caso, de situaciones de actividad laboral y profesional distribuidas por razón de sexo, o de ocupación en mayor medida de puestos de responsabilidad por parte de los hombres en detrimento de las mujeres, así como evitar la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

4.6 ¿El convenio colectivo dispone expresamente la necesidad de que las personas trabajadoras vinculadas por contratos de duración determinada

o contratos a tiempo parcial sean directamente notificadas de las medidas de conversión contractual que adopte la empresa? Si no es así, ¿qué sistemas establecen para la difusión de las vacantes entre los trabajadores/as de la empresa?

No. Se establece un sistema de vacantes en el contrato formativo

4.7 ¿El convenio tiene alguna previsión sobre la formación en igualdad de las personas que realizan el proceso de selección?

No

117

DIMENSIÓN 5: REGULACIÓN ESPECÍFICA DE ALGUNAS MODALIDADES CONTRACTUALES (TIEMPO PARCIAL, FIJOS DISCONTINUOS Y FORMATIVOS). CONVERSIÓN DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN JORNADA COMPLETA Y CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA (circunstancias de la producción/interinidad) EN INDEFINIDO)

En la regulación de algunas modalidades contractuales se utilizan criterios que pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo tales como la antigüedad o tiempo de vinculación con la empresa. Se prevén expresamente medidas de acción positiva para la conversión contractual referidas a las mujeres.

5.1 ¿Se contemplan especialidades en atención a circunstancias personales/familiares en la regulación convencional del contrato (por ejemplo, otorgar preferencias para conversión de contratos/extinción del contrato/ERTEs a la antigüedad, la edad, o las responsabilidades familiares)?

No

5.2 ¿Se contempla expresamente la necesidad de tener en cuenta a los trabajadores/as cuyo contrato está suspendido por gestación, cuidado de menor o familiar para la conversión de contratos singulares por jornada o duración?

No

5.3 ¿Contempla el convenio alguna cláusula que permita al trabajador que ha pactado horas complementarias (contrato a tiempo parcial) flexibilizar su régimen jurídico en atención de circunstancias familiares?

No

5.4. ¿Los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales identificados por el convenio colectivo como puestos susceptibles de ser ocupados por trabajadores/as vinculados con contratos formativos pueden

determinar una discriminación indirecta por razón de sexo? [art. 11.4.e ET]

No

5.5 ¿El convenio colectivo prevé algún criterio o procedimiento para conseguir la presencia equilibrada de mujeres y hombres vinculados por contratos formativos? (art. 11.6 ET)

El convenio colectivo del sector de hostelería contempla criterios específicos para lograr una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados por contratos formativos. En el artículo 28, se establece que las empresas procederán a realizar estas contrataciones fijando criterios tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres. Además, se menciona que las empresas que contraten sucesivamente personas al amparo de esta modalidad formativa alternarán la contratación de mujeres y hombres, salvo imposibilidad acreditada.

De acuerdo con su art. 45: las ofertas de empleo deberán realizarse tanto a mujeres como a hombres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ninguna persona trabajadora por razón de su sexo. Asimismo, se establece que las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección, y que la contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo de la persona trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa. Estas disposiciones buscan promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, así como prevenir la discriminación por razón de sexo en la contratación de personas vinculadas por contratos formativos. En resumen, el convenio colectivo del sector de hostelería contempla criterios específicos para lograr una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados por contratos formativos, promoviendo la igualdad de oportunidades y la eliminación de la discriminación por razón de sexo.

5.6 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones que faciliten el horario de la formación teórica en los contratos formativos?

No

5.7 ¿El plan de formación del sector/empresa contempla expresamente acciones formativas para las personas vinculadas con contratos de duración determinada/a tiempo parcial/fijos discontinuos?

No

5.8 ¿Qué plazo de preaviso contempla el convenio para la prestación de horas complementarias?

No

5.9 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de que la persona trabajadora fija discontinua no atienda al llamamiento por razones de cuidado a menores o mayores dependientes sin que suponga pérdida de su ubicación en la lista?

No

DIMENSIÓN 6. FORMACIÓN

El plan de formación diseña acciones formativas útiles para todos los grupos profesionales incluyendo aquéllos especialmente feminizados. El convenio facilita la participación de las personas trabajadoras con cargas familiares en las acciones de formación. La formación se realiza en horario compatible con las cargas familiares. Si los dos miembros de la pareja trabajan en la misma empresa, se da preferencia para la formación a quien ocupa un nivel profesional inferior. El convenio contempla la necesidad de que se lleven a cabo acciones para la eliminación de los estereotipos de género motivando a los sexos infrarrepresentados en determinados puestos u ocupaciones a participar en dicha formación.

119

6.1 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones específicas en materia de formación de las personas trabajadoras?

No

6.2 Si la respuesta anterior es positiva ¿contempla criterios de preferencia que puedan generar discriminación indirecta (mayor antigüedad, superior categoría profesional, contrato indefinido)?

6.3 ¿El convenio colectivo contempla la formación semipresencial o a distancia? ¿El convenio colectivo recomienda u obliga a que la formación deba realizarse dentro la jornada de trabajo?

No

6.4 ¿Se refiere el convenio a la necesidad de que las empresas se impliquen en la eliminación de los estereotipos de género y fomenten la participación de las personas trabajadoras en la formación para ocupaciones en las que su sexo esté menos representado?

Sí, expresamente para el contrato formativo: Los procesos de selección evitarán estereotipos de género y tendrán en cuenta el uso de un lenguaje no sexista en todo el proceso.

DIMENSIÓN 7. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de

género. En los puestos de trabajo que pueden conllevar una carga física extraordinaria para las mujeres, se contemplan equipos de trabajo adecuados.

7.1 El convenio colectivo define con claridad las funciones de cada grupo/categoría profesional con criterios objetivos²¹⁵

Establece que los criterios de definición de los grupos profesionales se han acomodado a reglas comunes para las personas trabajadoras de uno y otro sexo, con el fin de garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres. Se asigna un grupo profesional a la persona trabajadora mediante acuerdo con la empresa, y se establece como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado, dentro del área funcional donde se le encuadre.

Además, se detallan las funciones, responsabilidades y requisitos de cada grupo profesional, proporcionando una descripción clara de las tareas y aptitudes asociadas a cada categoría.

Por ejemplo, en el área funcional segunda, que incluye la cocina y el economato, se establecen tres grupos profesionales con sus respectivas funciones y responsabilidades. El Grupo Profesional Primero incluye al Jefe/a de cocina, al 2.º Jefe/a de cocina y al Jefe/a de catering, con tareas como la planificación, organización y control de las tareas propias del departamento de cocina y repostería, entre otras. El Grupo Profesional Segundo abarca al Jefe/a de partida, al Cocinero/a, al Repostero/a y al Encargado/a de economato, con funciones como la preparación, aderezo y presentación de platos, el control de aprovisionamientos y la elaboración de informes sobre la gestión de los recursos. El Grupo Profesional Tercero incluye al Auxiliar de cocina/economato, con tareas como la preparación, aderezo y presentación de platos utilizando las técnicas más idóneas, entre otras

7.2 En la definición de las funciones de las distintas categorías profesionales se utilizan requisitos accidentales o accesorios para el cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo

Titulación, iniciativa, autonomía y responsabilidad

7.3 El convenio colectivo define expresamente los “trabajos de igual valor” mediante la equiparación de funciones que pueden considerarse equivalentes entre los distintos grupos o categorías profesionales.

No

DIMENSIÓN 8. PROMOCIÓN PROFESIONAL

²¹⁵ Se consideran criterios objetivos: los conocimientos, la experiencia, la iniciativa, la responsabilidad, el mando y el cumplimiento de objetivos. Se consideran criterios susceptibles de generar discriminación indirecta las condiciones ligadas a características típicamente masculinas/femeninas.

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. Se contemplan medidas específicas de acción positiva para la promoción profesional del sexo menos representado. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

8.1 ¿Se garantiza el anonimato en la valoración de la idoneidad de las personas candidatas en los procesos de promoción profesional?

No

8.2 ¿El convenio dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en el resultado final del proceso de promoción? (publicando las puntuaciones obtenidas y la justificación final de la decisión adoptada).

No

8.3 El convenio colectivo establece alguna ventaja para que asciendan a un grupo profesional las personas del sexo infrarrepresentado?

No

8.4 ¿El convenio establece acciones informativas o formativas dirigidas a facilitar el ascenso de las personas del sexo infrarrepresentado en un grupo profesional?

No

DIMENSIÓN 9. CONDICIONES DE TRABAJO (JORNADA, ETC.)

Examinar si el convenio regula de manera flexible aquellas condiciones de trabajo que pueden perjudicar en mayor medida el trabajo de las mujeres por su mayor implicación en las tareas de cuidado. Valorar si el convenio se implica en mejorar la regulación legal de las excedencias vinculadas a cuidados.

9.1 ¿Qué tipo de jornada (continua o partida) establece el convenio? Si la jornada es partida ¿es imprescindible que la jornada sea partida?

No establece un tipo de jornada específico, ya sea continua o partida. necesidades y a las de sus trabajadores.

9.2 ¿Existe un sistema de trabajo a turnos? ¿Es inherente al tipo de proceso productivo? ¿Cómo se compensa el trabajo a turnos: con descansos o existe alguna compensación económica?

El convenio colectivo no especifica si incluye un sistema de trabajo por turnos ni si es inherente al tipo de proceso de producción. Sin embargo, el convenio menciona que se promoverán medidas de flexibilización de la jornada laboral y del horario de trabajo para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

9.3 ¿Sugiere o propone el convenio sectorial la conveniencia de un horario de entrada/salida flexible?

Señala respecto del tiempo de trabajo lo siguiente: “promoverán medidas de flexibilización de la jornada laboral y del horario de trabajo, que faciliten el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de los trabajadores varones en las labores domésticas y en la atención a la familia”.

122

9.4 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de teletrabajar? Si la respuesta es afirmativa, ¿Qué contrapartidas acarrea?

No

9.5 ¿Se prohíben las horas extraordinarias con carácter general? En caso de que la respuesta anterior sea negativa ¿qué sistema de compensación (descanso/económico) se establece?

Nada se indica

9.6 ¿Contempla el convenio o sugiere a las empresas la conveniencia de establecer el derecho a la adaptación de la jornada laboral?

Respecto de los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional, simplemente señala que, dentro de la distribución de mujeres y hombres formadas en los dos últimos años por acción formativa, horario de impartición, permisos para la concurrencia a exámenes y medidas de adaptación de la jornada para asistencia a cursos.

9.7 ¿Mejora el convenio la regulación legal de la reducción de jornada por razones de cuidado (incluyendo la referida a la atención del hijo afectado de cáncer u otra enfermedad grave)?

No

9.8 ¿Mejora el convenio colectivo el régimen legal de las excedencias voluntarias vinculadas a actividades de cuidados familiares?

No

9.9 ¿Qué criterios prevé el convenio para la elección del turno de vacaciones?

No recoge nada

- 9.10 ¿Contempla el convenio provisiones específicas referidas a la violencia de género en caso de que agresor y víctima sean trabajadores/as de la misma empresa en beneficio de la seguridad de la víctima de violencia de género (p.ej. movilidad de puesto de trabajo del agresor o víctima)**

No, solamente respecto a la interrupción del periodo de prueba.

DIMENSIÓN 10. SISTEMA RETRIBUTIVO

- 10.1 ¿El convenio colectivo lleva a cabo una valoración *objetiva* de los puestos de trabajo y su valoración económica es coherente con esa clasificación?**

123

Sí, en el convenio colectivo se lleva a cabo una valoración objetiva de los puestos de trabajo. Se establecen grupos profesionales que agrupan las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Esta clasificación se realiza teniendo en cuenta factores como la autonomía, formación, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad. Además, se establecen descripciones de la prestación laboral para cada grupo profesional. En cuanto a la valoración económica, se establecen distintos niveles retributivos dentro de cada grupo profesional, según la valoración de las funciones y tareas que realizan las personas trabajadoras. Estos niveles retributivos se determinan mediante la negociación colectiva de ámbito territorial inferior o ámbito personal o funcional específico, siguiendo los criterios que se aplican tradicionalmente. En resumen, el convenio colectivo realiza una valoración objetiva de los puestos de trabajo y la valoración económica es coherente con esa clasificación.

- 10.2 ¿Según las tablas salariales del convenio, qué puestos de trabajo/categorías profesionales/grupo profesionales tienen asignado el salario base mayor y menor? (indicando sus cuantías).**

No hay tablas salariales

- 10.3 Si el convenio colectivo establece un plus de disponibilidad ¿qué relación cuantitativa mantiene con el salario base?**

No se menciona nada

- 10.4 Valorar qué pluses -además del plus de disponibilidad- establece el convenio colectivo y sus efectos según el sexo de la persona trabajadora (antigüedad; nocturnidad; turnos; absentismo vinculado a las cargas familiares; teletrabajo).**

Ídem

- 10.5 ¿Contempla el convenio colectivo algún plus que atienda al mayor esfuerzo físico exigido en las tareas habituales del puesto de trabajo? ¿Existe algún puesto de trabajo con disponibilidad horaria?**

No

10.6 ¿Qué conceptos salariales se integran en las pagas extraordinarias obligatorias?

No se especifica pero se señala la siguiente generalidad: "El sistema de remuneración y cuantía salarial, así como la estructura del salario, se determinará de conformidad a lo establecido en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, mediante la negociación colectiva de ámbito territorial inferior o ámbito personal o funcional específico al regulado en el presente Acuerdo o, en su defecto, en el contrato individual."

10.7 ¿Devengan los trabajadores/as la/s paga/s extraordinaria/s por beneficios (o tercera o cuarta paga) – aunque no presten servicios durante todo el año de su devengo? ¿Se liquidan en el finiquito si el contrato se extingue antes de su fecha de abono?

No hay información

10.8 ¿Las señaladas pagas extraordinarias adicionales -cuando se trata de una cantidad fija anual- se cobra íntegramente también en los contratos a tiempo parcial/fijos discontinuos?

No hay información específica

10.9. ¿Cómo afectan a las pagas extraordinarias -incluidas las no obligatorias- las ausencias, permisos o licencias vinculadas a la atención de responsabilidades familiares?

No información

10.10. ¿Qué partidas retributivas salariales están vinculadas al teletrabajo?

10.11. ¿El convenio colectivo reproduce, total o parcialmente, el art. 28 ET?

No

DIMENSIÓN 11. CORRESPONSABILIDAD²¹⁶

El convenio establece medidas para la consecución de la efectiva corresponsabilidad en las cargas familiares (en sentido amplio). El convenio dispone medidas que atienden a particularidades de las familias monoparentales/monomarentales en materia de conciliación de la vida laboral y familiar. El convenio asegura la neutralidad en la

²¹⁶ Las medidas de conciliación centradas en la reducción de la actividad laboral (excedencias, reducción de jornada, permisos no retribuidos, etc.) perjudican mayormente a las mujeres por lo no necesariamente su regulación -neutra- puede considerarse una medida de igualdad. Son preferibles medidas sobre organización del tiempo (horario flexible, teletrabajo) y espacio laborales (teletrabajo).

promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal laboral y familiar.

11.1 El convenio regula los derechos de conciliación como derechos individuales e intransferibles. El convenio contempla medidas específicas en caso de familias monoparentales/monomarentales.

No

11.2 El convenio colectivo establece medidas de acción positiva para fomentar la asunción corresponsable de las cargas familiares (por ejemplo, mejorando la duración de los permisos o licencias vinculadas a las cargas familiares cuando se disfrutan por los varones o contemplando otras medidas promocionales equivalentes).

125

Persigue promover medidas de flexibilización de la jornada laboral y del horario de trabajo, que faciliten el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de los trabajadores varones en las labores domésticas y en la atención a la familia.

Así mismo dentro de su plan de igualdad (en el diagnóstico) prevé como acción:

Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral Datos cuantitativos:

– Distribución de permisos y excedencias del último año y motivos desagregado por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación. Datos cualitativos:

– Medidas implantadas para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.

– Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar sobre los derechos de conciliación.

– Análisis de medidas que afectan a las personas con responsabilidades de cuidado (cambio de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro, modificaciones sustanciales, traslados, desplazamientos).

11.3 El convenio mejora la regulación legal para fomentar la corresponsabilidad en las cargas familiares (bolsa de horas para cuidado de familiares; régimen de excedencias voluntarias por cuidado de menor u otros familiares; etc.)

Lo dicho anteriormente

- 11.4 El convenio establece medidas para neutralizar las consecuencias negativas que pueden derivarse del ejercicio de los derechos de corresponsabilidad en diferentes ámbitos (promoción profesional, retribución, acceso a la formación, extinción del contrato [absentismo] etc.)**

Intenta fomentar la corresponsabilidad de los trabajadores varones en las labores domésticas y en la atención a la familia.

- 11.5. El convenio colectivo prevé alguna ventaja en la duración o el ejercicio del permiso por nacimiento o cuidado de menor.**

No indica nada

DIMENSIÓN 12. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El convenio aborda la problemática del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas entre jefes/trabajadoras y entre compañeros/as, especialmente en aquellos sectores más masculinizados.

- 12.1 ¿Diferencia adecuadamente el convenio los distintos tipos de acoso de manera autónoma que pueden producirse en la empresa (laboral, sexual y por razón de sexo?)**

El convenio colectivo aborda de manera autónoma el acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo medidas específicas para prevenir y abordar estas situaciones.

- 12.2 El convenio establece compromisos concretos de “Tolerancia 0” hacia conductas de acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo el que pueda llevarse a cabo a través de las redes sociales.**

Sí, cuenta con un código de conducta, así como un protocolo de actuación en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Este protocolo se basa en la eficacia y efectividad de los procedimientos, la celeridad y la confidencialidad de los trámites. Además, se establece que las empresas deben llevar a cabo un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa. En caso de que el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior en un veinticinco por ciento o más a los del otro sexo, el empresario deberá incluir en el registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. Estas disposiciones buscan garantizar la prevención y la actuación efectiva en casos de acoso sexual y por razón de sexo, así como promover la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- 12.3 El convenio tipifica y sanciona adecuadamente el acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo sanciones en el ámbito laboral por violencia de género**

cuando agresor y víctima trabajan en el mismo centro de trabajo (suspensión de empleo por razones disciplinarias; extinción contractual

Sí, como falta muy grave, art. 40.13

No sobre violencia de género.

12.4 El convenio establece un Protocolo de actuación para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que incluya la designación de un representante de la empresa y de los trabajadores/as ante la que presentar quejas por este motivo que garanticen su tratamiento reservado y la indemnidad de la denunciante.

127

Sí, el acuerdo establece un Protocolo de actuación para prevenir y abordar situaciones de acoso que incluye la designación de un representante de la empresa y de los trabajadores a quienes se pueden presentar denuncias para garantizar su tratamiento confidencial y la protección del denunciante.

12.5 ¿Se establecen compromisos concretos o recomendaciones a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación en esta materia de acoso sexual o por razón de género?

Sí, el convenio propone la adopción de un código de conducta que debe ser difundido en las empresas, con el objetivo de proporcionar orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo y establecer recomendaciones y procedimientos claros para evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Además, se establece un protocolo de actuación en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, que se basa en la eficacia, efectividad, celeridad y confidencialidad de los trámites. También se promueve la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a través de la sensibilización de las personas trabajadoras y la realización de campañas informativas o acciones de formación.

12.6 ¿Se establecen obligaciones de difusión de la política empresarial en esta materia de acoso sexual o por razón de género?

Sí, campañas de información

12.7 El convenio contempla obligaciones o recomendaciones sobre la realización de acciones formativas para la plantilla en todos los niveles jerárquicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Solamente acciones de formación, no concreta nada más

DIMENSIÓN 13. SALUD LABORAL

El convenio contempla algún tipo de previsión de la que pueda inferirse que la salud laboral puede ser contemplada con una perspectiva de género.

13.1. El convenio colectivo contiene obligaciones o recomendaciones en materia de salud laboral que consideran la necesidad de adoptar una perspectiva de género en la política empresarial de prevención y salud laboral (atención especial a las patologías óseas, articulares y musculares especialmente en las actividades en las que se exige una continua bipedestación, incluyendo los dolores de cabeza por dichas causas; la ansiedad y la depresión).

Sí, las condiciones de trabajo se trazarán siempre bajo medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. De igual modo prevé la descripción de sistemas de organización y control de trabajo, estudios de tiempos y valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género.

13.2. Se incide en la conveniencia de llevar a cabo un seguimiento especial de la salud laboral del personal vinculado por contratos temporales y a tiempo parcial.

No

13.3 El convenio contempla obligaciones/recomendaciones para que los equipos de trabajo, los equipos de protección individual y la ropa de trabajo sean adecuadas a las tallas y características físicas de las trabajadoras.

No se especifica nada

DIMENSIÓN 14. GESTIÓN DE LA IGUALDAD EN EL CONVENIO

El convenio colectivo adopta expresamente una perspectiva de género mejorando la regulación legal y establece obligaciones concretas para la consecución de una igualdad efectiva.

14.1 ¿Establece algún tipo de obligación para las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación en relación con los planes de igualdad?

Sí, el convenio colectivo establece obligaciones para las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación en relación con los planes de igualdad. En el artículo 47, se establece que todas las empresas comprendidas en el acuerdo, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Con este fin, deben adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo. Además, en el caso de las empresas de hostelería de cincuenta o más personas trabajadoras, se establece la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad con el alcance y contenido establecidos en el acuerdo. Para las demás empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria, previa consulta a los órganos de representación unitaria y sindical de las personas trabajadoras.

14.2 ¿Establece obligaciones/recomendaciones para la negociación a nivel empresarial de planes de igualdad para empresas de menos de 50 trabajadores/as?

No, porque son para todas las empresas incluidas en su ámbito de aplicación

14.3 ¿Regula derechos en algún sentido o se limita a establecer compromisos genéricos a favor de la equidad de sexo?

Generales

14.4. ¿Establece algún tipo de previsión en relación con la obligación legal de confeccionar el registro retributivo (orientaciones para las empresas o similar o sistemas de gestión sectorial de estos datos previa anonimización, etc.)?

Sí, en su Anexo III, al abrigo de la plantilla de diagnóstico de situación de igualdad entre mujeres y hombres en las empresas de hostelería, señala el “registro de los valores medios y las medianas de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales y puestos de trabajo iguales o de igual valor, tipos de jornada y de contrato.

14.5 ¿Cuál es el alcance subjetivo de las medidas en materia de igualdad? (sexo, discapacidad, LGTBI+, raza o etnia)?

El convenio colectivo no aborda directamente el alcance subjetivo de las medidas en materia de igualdad.

VALORACIÓN FINAL (RESÚMEN)

Desde una perspectiva analizada, el acuerdo trata las materias de interés de la siguiente manera:

- Clasificación profesional: El acuerdo establece que la clasificación profesional debe ser objetiva y no discriminatoria. Además, se promoverá la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la promoción profesional.
- Formación: El acuerdo establece que se promoverá la formación continua y el reciclaje profesional de los trabajadores y trabajadoras del sector, con especial atención a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Promoción profesional: El acuerdo establece que se promoverá la promoción profesional de los trabajadores y trabajadoras del sector, con especial atención a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Condiciones de trabajo. Especial referencia a tiempo de trabajo (jornada, trabajo a turnos, trabajo nocturno): las condiciones de trabajo deben ser justas, equitativas y no

discriminatorias. Además, se promoverá la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización del tiempo de trabajo.

- **Retribuciones:** El acuerdo establece que las retribuciones deben ser justas, equitativas y no discriminatorias. Además, se promoverá la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia salarial.

- **Medidas de conciliación laboral, personal y familiar:** medidas de corresponsabilidad: El acuerdo establece que se promoverán medidas de conciliación laboral, personal y familiar que permitan a los trabajadores y trabajadoras del sector compaginar su vida laboral, personal y familiar. Además, se promoverá la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el cuidado de hijos e hijas y de personas dependientes.

- **Acoso sexual y por razón de sexo:** El acuerdo establece que se adoptarán medidas para prevenir y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

- **Seguridad y salud en el trabajo:** El acuerdo establece que se promoverá la seguridad y salud en el trabajo, con especial atención a los riesgos específicos del sector de la hostelería. Además, se promoverá la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cuanto a la discriminación directa e indirecta, el acuerdo establece que los procesos de selección y contratación, la clasificación profesional, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, las retribuciones, las medidas de conciliación laboral, personal y familiar, el acoso sexual y por razón de sexo, y la seguridad y salud en el trabajo deben ser objetivos, transparentes y no discriminatorios .

En definitiva, establece medidas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. El acuerdo trata las materias que menciona de manera objetiva, transparente y no discriminatoria. Además, se promueve la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la promoción profesional, la formación, las condiciones de trabajo, las retribuciones, las medidas de conciliación laboral, personal y familiar, el acoso sexual y por razón de sexo, y la seguridad y salud en el trabajo.

6. Denominación del Convenio colectivo: [XX Convenio colectivo general de la Industria Química](#)

Código del Convenio: 99004235011981

Boletín oficial de publicación: BOE 19 julio 2021

Código CNAE: 20

Enlace web: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-12038

INTRODUCCIÓN:

Desde 01/01/2021 hasta el 31/12/2023 - DENUNCIA Y PROMOCIÓN DE NEGOCIACIÓN

Firmado por CC.OO, CIG y UGT y FEIQUE (Federación Empresarial de la Industria Química Española).

La mesa negociadora se constituyó el 15/12/2020.

El convenio se acordó el 10/05/2021.

DIMENSIÓN 1. COMPOSICIÓN DEL ÁMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO

Analizar la composición (por sexo) de los trabajadores/as incluidos en el ámbito funcional del convenio colectivo.

1.1 Si es posible, cuantificar el número total de trabajadores/as comprendidos en el ámbito del convenio colectivo, desagregados por sexo. (Vid. [hoja estadística](#), apartado “convenio”. En ocasiones, no hay información; ya comentados en la reunión que estos datos pueden no estar actualizados y son meramente orientativos^[1]).

3100 empresas. Número de las personas trabajadoras afectadas:

Total 300000

Mujeres 110000

Hombres 190000

1.2. ¿Existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito del convenio colectivo?

El 63,33% de las personas trabajadoras son varones; el 36,66% son mujeres.

DIMENSIÓN 2. PROCESO DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

La composición de la mesa negociadora en ambos bancos de negociación está integrada por personas de ambos sexos. La negociación de medidas para la igualdad efectiva no constituye moneda de cambio en relación con otras materias (p.ej. se negocian previamente a las cuestiones más controvertidas como el salario y la jornada).

2.1 ¿Cuántos miembros integran la mesa negociadora por cada banco? ¿Cuántas mujeres hay en cada banco de la negociación? ¿Cuántos hombres?

16. REPRESENTANTES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

16.1. Asociaciones empresariales y centrales sindicales intervinientes:

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
CCOO	7	3	4
CIG	1	0	1
UGT	7	3	4

Asociaciones Empresariales	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
FEIQUE	15	5	10

16.2. ¿Han suscrito el convenio todos los participantes en la negociación? SÍ NO

Participantes que no han firmado	Número de representantes
CIG	1

132

DIMENSIÓN 3. LENGUAJE NO SEXISTA

Analizar el uso del lenguaje desde el punto de vista inclusivo

3.1. ¿Se utiliza la forma genérica (masculino) para denominar a las personas trabajadoras sin ninguna aclaración? ¿Se utiliza una cláusula de “conversión” genérica o no?

3.2. ¿Se utiliza la alternativa masculino/femenino?

3.3. ¿Se utiliza la forma compleja “personas...”?

El convenio utiliza el término "personas trabajadoras" hasta en 588 veces

3.4. ¿Aparece todavía alguna expresión que pueda considerarse discriminatoria o estereotipada en materia de clasificación profesional (a valorar especialmente el lenguaje utilizado en la definición de los puestos de trabajo de la clasificación profesional)?

No. El Convenio utiliza un lenguaje no sexista y respeta la diversidad de género, orientación sexual, identidad de género, origen, edad, discapacidad y otras características de las personas trabajadoras.

DIMENSIÓN 4. PROCESO DE SELECCIÓN/CONTRATACIÓN

Los criterios utilizados para la selección/contratación no generan discriminaciones directas o indirectas en función del sexo o género. Entre las indirectas, hay que atender especialmente a las cuestiones de imagen de la mujer (exigiendo maquillaje o una forma de vestir específica como uso de faldas, tacones, etc.), uniformes sexistas, uniformes

diferentes según el sexo o prohibición de signos religiosos de uso exclusivo de las mujeres.

También hay que tomar en consideración la transparencia en el proceso de selección. Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de la mujer para la selección/contratación. Se contemplan medidas de acción positiva para la contratación del sexo menos representado.

Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de mujeres con alguna discapacidad, con cargas familiares exclusivas, etc.

4.1 ¿En materia de selección de personal/contratación, se consagran preferencias específicas a favor de mujeres/hombres por ser el colectivo menos representado? ¿Se contempla alguna previsión similar para otros colectivos tales como personas con discapacidad, inmigrantes o en general, colectivos de difícil inclusión social?

133

Sí. Su art. 18 (Acción positiva) declara la necesidad de desarrollar una acción positiva en materia de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad declara la preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate. El art. 12 referido al ingreso reitera este compromiso y dispone la obligación de que la empresa establezca exclusiones, reservas y preferencias en las condiciones de contratación de forma que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate. Este art. 12 consagra el derecho preferente al ingreso quienes hubieran desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, o por cualquier otro contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial, contrato para la formación y el aprendizaje, incluida la actividad laboral en el marco de la formación profesional dual y contrato en prácticas.

Declara expresamente la necesidad de que los criterios utilizados en los procedimientos de selección sean objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua y declara expresamente que el sexo no determine el ingreso de las personas trabajadoras salvo que ello se derive de medidas de acción positiva a favor del género menos representado. Se da participación a los representantes de las personas trabajadoras en el proceso de selección: emisión de informes, vigilancia de su cumplimiento y control de inexistencia de discriminación. Para ello se regula expresamente el procedimiento y la información que la empresa debe proporcionarles.

El convenio contempla algunas previsiones para otros colectivos, como la contratación de personas con discapacidad (art. 14.5) en el que se dispone una preferencia para, en caso de igualdad de antigüedad, se beneficie el trabajador que tenga el mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo; y para el acceso a la formación de jóvenes, inmigrantes, personas con discapacidad, baja cualificación, personas trabajadoras con contrato temporal, mayores de 45 años. También se predicen estas mismas acciones de las mujeres víctimas de violencia de género.

4.2 En el proceso de selección de personal, ¿se atiende a características físicas de las personas candidatas tales como la exigencia de una altura o peso determinados, “buena presencia” o similares?

No. Se declara expresamente que los criterios de selección deben ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

4.3 ¿Se establece la realización de pruebas objetivas de selección? ¿Se realiza alguna previsión sobre sistemas "ciegos" al sexo de las personas candidatas?

Sí, como objetivo del plan de igualdad: procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

4.4 ¿Se utiliza como criterio de selección de personal para algún puesto de trabajo la capacidad física del candidato?

No

4.5 ¿El convenio sectorial dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en los criterios de selección que utilizan para la selección de personal (publicación de un baremo o de los criterios de selección) incluyendo el resultado final del proceso selectivo)?

Sí, como se ha dicho anteriormente.

4.6 ¿El convenio colectivo dispone expresamente la necesidad de que las personas trabajadoras vinculadas por contratos de duración determinada o contratos a tiempo parcial sean directamente notificadas de las medidas de conversión contractual que adopte la empresa? Si no es así, ¿qué sistemas establecen para la difusión de las vacantes entre los trabajadores/as de la empresa?

La empresa debe informar a las personas trabajadoras con contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizar las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras (art. 14). Igual derecho se consagra para las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo a las que se les reconoce un derecho preferente en esta materia,

4.7 ¿El convenio tiene alguna previsión sobre la formación en igualdad de las personas que realizan el proceso de selección?

Sí, dentro de su plan de igualdad: g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades haciendo hincapié en colectivos con responsabilidades en selección, formación y promoción.

DIMENSIÓN 5: REGULACIÓN ESPECÍFICA DE ALGUNAS MODALIDADES CONTRACTUALES (TIEMPO PARCIAL, FIJOS DISCONTINUOS Y FORMATIVOS). CONVERSIÓN DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN JORNADA COMPLETA Y CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA (circunstancias de la producción/interinidad) EN INDEFINIDO)

En la regulación de algunas modalidades contractuales se utilizan criterios que pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo tales como la antigüedad o tiempo de vinculación con la empresa. Se prevén expresamente medidas de acción positiva para la conversión contractual referidas a las mujeres.

5.1 ¿Se contemplan especialidades en atención a circunstancias personales/familiares en la regulación convencional del contrato (por ejemplo, otorgar preferencias para conversión de contratos/extinción del contrato/ERTEs a la antigüedad, la edad, o las responsabilidades familiares)?

No

5.2 ¿Se contempla expresamente la necesidad de tener en cuenta a los trabajadores/as cuyo contrato está suspendido por gestación, cuidado de menor o familiar para la conversión de contratos singulares por jornada o duración?

No

5.3 ¿Contempla el convenio alguna cláusula que permita al trabajador que ha pactado horas complementarias (contrato a tiempo parcial) flexibilizar su régimen jurídico en atención de circunstancias familiares?

No

5.4. ¿Los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales identificados por el convenio colectivo como puestos susceptibles de ser ocupados por trabajadores/as vinculados con contratos formativos pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo? [art. 11.4.e) ET] (por ejemplo, son actividades o puestos feminizados/masculinizados, conllevan altos niveles de exigencia física o están afectados por estereotipos de género)

No

5.5 ¿El convenio colectivo prevé algún criterio o procedimiento para conseguir la presencia equilibrada de mujeres y hombres vinculados por contratos formativos? (art. 11.6 ET)

No

5.6 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones que faciliten el horario de la formación teórica en los contratos formativos?

No

5.7 ¿El plan de formación del sector contempla expresamente acciones formativas para las personas vinculadas con contratos de duración determinada/a tiempo parcial/fijos discontinuos?

No, directamente. Según su artículo 92, el Plan de Formación impulsará programas específicos que faciliten el desarrollo profesional en función de los objetivos industriales de la empresa y de los intereses de formación de los colectivos de personas trabajadoras que más la precisan. También debe incluir procedimientos y garantías específicas para que la participación de la mujer en las acciones formativas sea, como mínimo, proporcional al porcentaje que representan sobre el colectivo al cual vayan destinadas las diferentes acciones formativas.

5.8 ¿Qué plazo de preaviso contempla el convenio para la prestación de horas complementarias?

No lo indica pese a regular el contrato a tiempo parcial

5.9 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de que la persona trabajadora fija discontinua no atienda al llamamiento por razones de cuidado a menores o mayores dependientes sin que suponga pérdida de su ubicación en la lista?

No. Se dispone que el orden y forma de llamada se llevará a cabo con criterios objetivos y no discriminatorios disponiendo un preaviso mínimo de siete días. En el contrato escrito que se formalice deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad laboral, sobre la forma y orden de llamamiento y la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

DIMENSIÓN 6. FORMACIÓN

El plan de formación diseña acciones formativas útiles para todos los grupos profesionales incluyendo aquéllos especialmente feminizados. El convenio facilita la participación de las personas trabajadoras con cargas familiares en las acciones de formación. La formación se realiza en horario compatible con las cargas familiares. Si los dos miembros de la pareja trabajan en la misma empresa, se da preferencia para la formación a quien ocupa un nivel profesional inferior. El convenio contempla la

necesidad de que se lleven a cabo acciones para la eliminación de los estereotipos de género motivando a los sexos infrarrepresentados en determinados puestos u ocupaciones a participar en dicha formación.

6.1 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones específicas en materia de formación de las personas trabajadoras?

Sí, cuenta con un Plan de Formación (art. 92), para todos aquellos centros de trabajo que cuenten con 250 o más personas en plantilla que facilite el mejor desempeño de las tareas de trabajo, la permanente actualización profesional y contribuya a la mejora de la productividad.

6.2 Si la respuesta anterior es positiva ¿contempla criterios de preferencia que puedan generar discriminación indirecta (mayor antigüedad, superior categoría profesional, contrato indefinido)?

La formación debe dirigirse a los colectivos de personas trabajadoras que más la precisan. El convenio dispone que el plan de formación debe contar con procedimientos y garantías específicas para que la participación de la mujer en las acciones formativas sea, como mínimo, proporcional al porcentaje que representan sobre el colectivo al cual vayan destinadas las diferentes acciones formativas.

6.3 ¿El convenio colectivo contempla la formación semipresencial o a distancia? ¿El convenio colectivo recomienda u obliga a que la formación deba realizarse dentro la jornada de trabajo?

El Plan de formación contempla distintas modalidades de impartición (presencial, distancia, tele formación, mixta) y también la duración, especificando en cada acción si se desarrolla, o no, dentro de la jornada laboral.

6.4 ¿Se refiere el convenio a la necesidad de que las empresas se impliquen en la eliminación de los estereotipos de género y fomenten la participación de las personas trabajadoras en la formación para ocupaciones en las que su sexo esté menos representado?

No

DIMENSIÓN 7. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. En los puestos de trabajo que pueden conllevar una carga física extraordinaria para las mujeres, se contemplan equipos de trabajo adecuados.

7.1 El convenio colectivo define con claridad las funciones de cada grupo/categoría profesional con criterios objetivos²¹⁷

Sí

7.2 En la definición de las funciones de las distintas categorías profesionales se utilizan requisitos accidentales o accesorios para el cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo

Utiliza conocimientos, iniciativa/autonomía, complejidad, responsabilidad y mando.

7.3 El convenio colectivo define expresamente los “trabajos de igual valor” mediante la equiparación de funciones que pueden considerarse equivalentes entre los distintos grupos o categorías profesionales.

Sí, en su art. 115: la clasificación en grupos profesionales regulada en el Capítulo IV del presente Convenio Colectivo se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, habiéndose asegurado sus partes firmantes que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los citados grupos respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del Real Decreto Ley 902/2020.

Como consecuencia de lo anterior los puestos de trabajo pertenecientes a una misma división orgánica funcional de las contempladas en el artículo 22 del presente Convenio Colectivo y clasificados en un mismo grupo profesional de los previstos en el citado artículo, son puestos de igual valor a efectos de los registros retributivos que las empresas deben elaborar según la legislación vigente en esta materia y, específicamente, las empresas obligadas a la elaboración de auditorías salariales a las que se refiere dicha normativa (actualmente artículo 6 del Real Decreto Ley 902/2020).

Por ello, las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo que vengam efectivamente aplicando la clasificación profesional regulada en el mismo, y que vengam legalmente obligadas a contar con una auditoría retributiva, elaborarán su registro retributivo agrupando la información en atención a las citadas divisiones orgánicas funcionales. Para el resto de las empresas esta opción será voluntaria.

DIMENSIÓN 8. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. Se contemplan medidas específicas de acción positiva para la promoción

²¹⁷ Se consideran criterios objetivos: los conocimientos, la experiencia, la iniciativa, la responsabilidad, el mando y el cumplimiento de objetivos. Se consideran criterios susceptibles de generar discriminación indirecta las condiciones ligadas a características típicamente masculinas/femeninas.

profesional del sexo menos representado. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

8.1 ¿Se garantiza el anonimato en la valoración de la idoneidad de las personas candidatas en los procesos de promoción profesional?

No se prevé

8.2 ¿El convenio dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en el resultado final del proceso de promoción? (publicando las puntuaciones obtenidas y la justificación final de la decisión adoptada).

No se prevé

8.3 El convenio colectivo establece alguna ventaja para que asciendan a un grupo profesional las personas del sexo infrarrepresentado?

Sí. Recoge la promoción entre las materias a las que pueda alcanzar las medidas de acción positiva expresamente apuntadas en su art. 18. Además, el art. 19 referido a los ascensos, dispone expresamente la necesidad de que las empresas establezcan un sistema de carácter objetivo y neutral, atendiendo a los siguientes criterios: titulación adecuada, valoración desempeño previo de función de superior grupo profesional y superación satisfactoria de las pruebas que al efecto se establezcan, así como la posible relación del ascenso con el plan de formación. Reitera la necesidad de que los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso sean objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua. Además, se impone que el sistema de valoración sea valorado preceptivamente por los representantes de las personas trabajadoras. Incluso regula la necesidad de recurrir a un procedimiento de mediación o arbitraje de la Comisión Mixta del convenio sectorial en caso de desacuerdo entre empresa y representantes de las personas trabajadoras.

8.4 ¿El convenio establece acciones informativas o formativas dirigidas a facilitar el ascenso de las personas del sexo infrarrepresentado en un grupo profesional?

No se prevé

DIMENSIÓN 9. CONDICIONES DE TRABAJO (JORNADA, ETC.)

Examinar si el convenio regula de manera flexible aquellas condiciones de trabajo que pueden perjudicar en mayor medida el trabajo de las mujeres por su mayor implicación

en las tareas de cuidado. Valorar si el convenio se implica en mejorar la regulación legal de las excedencias vinculadas a cuidados.

9.1 ¿Qué tipo de jornada (continua o partida) establece el convenio? Si la jornada es partida ¿es imprescindible que la jornada sea partida?

Continua

9.2 ¿Existe un sistema de trabajo a turnos? ¿Es inherente al tipo de proceso productivo? ¿Cómo se compensa el trabajo a turnos: con descansos o existe alguna compensación económica?

Sí. Inherente al proceso normal o distintos del proceso continuo
Reconoce prioridad en la elección de turno a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia en función de lo regulado en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y 10 de la Ley de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar. También las personas con una discapacidad reconocida oficialmente, los que tengan menores o discapacitados (sic) a su exclusivo cargo y los estudiantes, cuando la solicitud tenga carácter permanente, exista puesto de trabajo y lo permitan las necesidades del servicio.

9.3 ¿Sugiere o propone el convenio sectorial la conveniencia de un horario de entrada/salida flexible?

Sí, para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral y siempre que las condiciones organizativas del trabajo lo permitan, dispone que las empresas pueden disponer o acordar con los representantes de las personas trabajadoras, la posibilidad individual de flexibilizar, sobre los horarios que rigen en el calendario de la empresa, las horas de entrada y salida, sin modificar la duración total del tiempo de trabajo y concretando los departamentos, secciones de aplicación y límites máximos de la misma en cada caso pudiendo establecerse un tiempo de coincidencia o determinadas horas del día en las que todas las personas trabajadoras de la empresa, o de algunos departamentos o secciones, deban coincidir.

El convenio regula, además, 100 horas de jornada ordinaria de distribución irregular. Su compensación es mediante descanso obligatorio. La suma de las horas de compensación con descanso obligatorio, las derivadas de la recuperación ya sean las derivadas de las compensaciones por horas flexibles, horas extraordinarias o prolongaciones de jornada acordadas conforman una bolsa individual de tiempo disponible que pueden utilizarse para necesidades de carácter personal y/o familiar. Es interesante señalar que en caso de desacuerdo en la fijación de su disfrute entre la empresa y la persona trabajadora, prevalece la voluntad del trabajador/a, siempre que se preavise con 7 días.

9.4 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de teletrabajar? Si la respuesta es afirmativa, ¿Qué contrapartidas acarrea?

Sí. Según el art. 11 en relación con la compensación económica, en ausencia de regulación expresa al respecto en los citados acuerdos, la cantidad a abonar será de 35

€ brutos mensuales en concepto de «compensación trabajo distancia». Esta cantidad, de resultar aplicable, se abonará con efectos del 1 de julio de 2021.

Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros energéticos, agua, conexiones a internet, utilización de espacios o mobiliario, etc.), y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento (actualmente artículos 1 y 2 del Real Decreto Ley 28/2020).

En lo que se refiere a la dotación de medios, equipos y herramientas, ésta deberá producirse en los términos que se desprenden de la legislación vigente y según lo dispuesto en los acuerdos individuales o colectivos a los que se ha hecho referencia anteriormente.

9.5 ¿Se prohíben las horas extraordinarias con carácter general? En caso de que la respuesta anterior sea negativa ¿qué sistema de compensación (descanso/económico) se establece?

Se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en acuerdos anteriores. Su compensación es preferentemente con descanso.

9.6 ¿Contempla el convenio o sugiere a las empresas la conveniencia de establecer el derecho a la adaptación de la jornada laboral?

Sí, en su art. 52 regula adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, por motivos de conciliación de la vida laboral, familiar y laboral. Regula el procedimiento y los derechos de las personas trabajadoras en esta materia.

9.7 ¿Mejora el convenio la regulación legal de la reducción de jornada por razones de cuidado (incluyendo la referida a la atención del hijo afectado de cáncer u otra enfermedad grave)?

Sí, cuando los cuidados que requieran los familiares indicados en los dos primeros párrafos del artículo 58 del presente Convenio Colectivo no supongan periodos largos y continuados de atención, se podrán solicitar licencias sin sueldo previa justificación de dicha atención.

9.8 ¿Mejora el convenio colectivo el régimen legal de las excedencias voluntarias vinculadas a actividades de cuidados familiares?

No

9.9 ¿Qué criterios prevé el convenio para la elección del turno de vacaciones?

No establece los criterios. El cuadro de distribución de las vacaciones debe con una antelación de tres meses, como mínimo, en los tabloneros de anuncios, para conocimiento del personal.

9.10 ¿Contempla el convenio previsiones específicas referidas a la violencia de género en caso de que agresor y víctima sean trabajadores/as de la misma empresa en beneficio de la seguridad de la víctima de violencia de género (p.ej. movilidad de puesto de trabajo del agresor o víctima)

No se prevén.

142

DIMENSIÓN 10. SISTEMA RETRIBUTIVO

10.1 ¿El convenio colectivo lleva a cabo una valoración *objetiva* de los puestos de trabajo y su valoración económica es coherente con esa clasificación?

Sí

10.2 ¿Según las tablas salariales del convenio, que puestos de trabajo/categorías profesionales/grupo profesionales tienen asignado el salario base mayor y menor? (indicando sus cuantías).

Según las tablas salariales del convenio, los puestos de trabajo/categorías profesionales/grupo profesional que tienen asignado el salario base mayor y menor son los siguientes:

El salario base mayor corresponde al Grupo Profesional 1, que tiene un salario base de 1.400,00 euros mensuales.

El salario base menor corresponde al Grupo Profesional 7, que tiene un salario base de 1.050,00 euros mensuales.

10.3 Si el convenio colectivo establece un plus de disponibilidad ¿qué relación cuantitativa mantiene con el salario base?

No se establece un plus de disponibilidad.

10.4 Valorar qué pluses -además del plus de disponibilidad- establece el convenio colectivo y sus efectos según el sexo de la persona trabajadora (antigüedad; nocturnidad; turnos; absentismo vinculado a las cargas familiares; teletrabajo).

Plus Convenio, plus de antigüedad, turnicidad, nocturnidad, pluses festivos, complementos de puesto de trabajo incluidos los pluses de peligrosidad y toxicidad. En cuanto a los efectos de estos pluses según el sexo de la persona trabajadora, el convenio no establece diferencias en función del sexo. Todos los pluses se abonarán en las mismas condiciones a todas las personas trabajadoras que cumplan los requisitos establecidos en el convenio.

10.5 ¿Contempla el convenio colectivo algún plus que atienda al mayor esfuerzo físico exigido en las tareas habituales del puesto de trabajo? ¿Existe algún puesto de trabajo con disponibilidad horaria?

No

10.6 ¿Qué conceptos salariales se integran en las pagas extraordinarias obligatorias?

No se prevé

10.7 ¿Devengan los trabajadores/as la/s paga/s extraordinaria/s por beneficios (o tercera o cuarta paga) – aunque no presten servicios durante todo el año de su devengo? ¿Se liquidan en el finiquito si el contrato se extingue antes de su fecha de abono?

No se prevé

10.8 ¿Las señaladas pagas extraordinarias adicionales -cuando se trata de una cantidad fija anual- se cobra íntegramente también en los contratos a tiempo parcial/fijos discontinuos?

No se prevé

10.9. ¿Cómo afectan a las pagas extraordinarias -incluidas las no obligatorias- las ausencias, permisos o licencias vinculadas a la atención de responsabilidades familiares?

No se prevé

10.10. ¿Qué partidas retributivas salariales están vinculadas al teletrabajo?

Según el convenio colectivo, no se establece un plus específico para el teletrabajo.

10.11. ¿El convenio colectivo reproduce, total o parcialmente, el art. 28 ET?

Reproduce totalmente

Art. 18: En materia salarial se da por reproducido el artículo 28 del ET, que establece las condiciones del principio de igualdad de remuneración por razón de sexo y señala que se refiere tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extrasalarial,

así como el artículo 3 del Real Decreto Ley 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres o normas que, en ambos casos, sustituyan a las anteriores.

DIMENSIÓN 11. CORRESPONSABILIDAD²¹⁸

El convenio establece medidas para la consecución de la efectiva corresponsabilidad en las cargas familiares (en sentido amplio). El convenio dispone medidas que atienden a particularidades de las familias monoparentales/monomarentales en materia de conciliación de la vida laboral y familiar. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

144

11.1 El convenio regula los derechos de conciliación como derechos individuales e intransferibles. El convenio contempla medidas específicas en caso de familias monoparentales/monomarentales.

No se prevé

11.2 El convenio colectivo establece medidas de acción positiva para fomentar la asunción corresponsable de las cargas familiares (por ejemplo, mejorando la duración de los permisos o licencias vinculadas a las cargas familiares cuando se disfrutan por los varones o contemplando otras medidas promocionales equivalentes).

Sí

11.3 El convenio mejora la regulación legal para fomentar la corresponsabilidad en las cargas familiares (bolsa de horas para cuidado de familiares; régimen de excedencias voluntarias por cuidado de menor u otros familiares; etc.).

Sí, art. 46: se podrá disfrutar de la bolsa individual para necesidades de carácter personal y/o familiar. Los periodos de descanso compensatorio correspondiente se disfrutarán en días completos procurándose que los mismos se fijen por acuerdo entre empresa y persona trabajadora afectada. En el supuesto de desacuerdo se disfrutarán en las fechas señaladas por la persona trabajadora preavisando con siete días de antelación. En este último caso de desacuerdo los días u horas de descanso correspondiente no podrán acumularse a puentes ni vacaciones.

11.4 El convenio establece medidas para neutralizar las consecuencias negativas que pueden derivarse del ejercicio de los derechos de

²¹⁸ Las medidas de conciliación centradas en la reducción de la actividad laboral (excedencias, reducción de jornada, permisos no retribuidos, etc.) perjudican mayormente a las mujeres por lo no necesariamente su regulación -neutra- puede considerarse una medida de igualdad. Son preferibles medidas sobre organización del tiempo (horario flexible, teletrabajo) y espacio laborales (teletrabajo).

corresponsabilidad en diferentes ámbitos (promoción profesional, retribución, acceso a la formación, extinción del contrato [absentismo] etc.).

No se prevé

11.5. El convenio colectivo prevé alguna ventaja en la duración o el ejercicio del permiso por nacimiento o cuidado de menor.

Dos días por nacimiento de hijos para aquellas personas trabajadoras que no tengan cubiertos los periodos mínimos de cotización establecidos en la legislación vigente para ser beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado de menor, uno de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de Registro, y que podrán ampliarse hasta cuatro en caso de intervención quirúrgica (cesárea) o enfermedad diagnosticada por facultativo, o cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto. En este último supuesto se seguirá el siguiente criterio para la ampliación de dicha licencia: desplazamiento de 100 a 200 Km. por trayecto, 1 día adicional; más de 200 Km. por trayecto 2 días adicionales, y todo ello salvo resolución judicial en contra o pacto en la empresa teniendo en cuenta la específica ubicación de la población y del centro hospitalario. En el supuesto de hospitalización del otro progenitor los días de licencia por nacimiento podrán disfrutarse de forma continuada o alterna mientras dure la hospitalización.

145

DIMENSIÓN 12. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El convenio aborda la problemática del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas entre jefes/trabajadoras y entre compañeros/as, especialmente en aquellos sectores más masculinizados.

12.1 ¿Diferencia adecuadamente el convenio los distintos tipos de acoso de manera autónoma que pueden producirse en la empresa (laboral, sexual y por razón de sexo?) (respondido lo anterior, el análisis se debe centrar exclusivamente en acoso sexual y por razón de sexo)

Si

12.2 El convenio establece compromisos concretos de “Tolerancia 0” hacia conductas de acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo el que pueda llevarse a cabo a través de las redes sociales.

Sí, art. 119 declaración de principios

Entre los Principios de Conducta y Actuación de las Empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo está el «Respeto a las Personas» cómo condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «Respeto a la Legalidad» y «Respeto a los Derechos Humanos» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno,

garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad.

12.3 El convenio tipifica y sanciona adecuadamente el acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo sanciones en el ámbito laboral por violencia de género cuando agresor y víctima trabajan en el mismo centro de trabajo (suspensión de empleo por razones disciplinarias; extinción contractual

Sí, como faltas muy graves, art. 65. La sanción para faltas muy graves es suspensión de empleo y sueldo desde 16 a 60 días y despido (es caso de que la falta se califique en su grado máximo).

12.4 El convenio establece un Protocolo de actuación para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que incluya la designación de un representante de la empresa y de los trabajadores/as ante la que presentar quejas por este motivo que garanticen su tratamiento reservado y la indemnidad de la denunciante.

Sí

12.5 Se establecen compromisos concretos o recomendaciones a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación en esta materia.

Sí, art. 119

12.6 Se establecen obligaciones de difusión de la política empresarial en esta materia

Sí

12.7 El convenio contempla obligaciones o recomendaciones sobre la realización de acciones formativas para la plantilla en todos los niveles jerárquicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

No se prevé

DIMENSIÓN 13. SALUD LABORAL

El convenio contempla algún tipo de previsión de la que pueda inferirse que la salud laboral puede ser contemplada con una perspectiva de género.

13.1. El convenio colectivo contiene obligaciones o recomendaciones en materia de salud laboral que consideran la necesidad de adoptar una perspectiva de género en la política empresarial de prevención y salud laboral (atención especial a las patologías óseas, articulares y musculares especialmente en las actividades en las que se exige una continua bipedestación, incluyendo los dolores de cabeza por dichas causas; la ansiedad y la depresión).

Sí, el plan de igualdad pretende establecer medidas que garanticen la aplicación de la perspectiva de género a la evaluación de riesgos y la actividad preventiva de la empresa.

13.2. Se incide en la conveniencia de llevar a cabo un seguimiento especial de la salud laboral del personal vinculado por contratos temporales y a tiempo parcial.

No se prevé

13.3 El convenio contempla obligaciones/recomendaciones para que los equipos de trabajo, los equipos de protección individual y la ropa de trabajo sean adecuadas a las tallas y características físicas de las trabajadoras.

No se prevé

147

DIMENSIÓN 14. GESTIÓN DE LA IGUALDAD EN EL CONVENIO

El convenio colectivo adopta expresamente una perspectiva de género mejorando la regulación legal y establece obligaciones concretas para la consecución de una igualdad efectiva.

14.1 ¿Establece algún tipo de obligación para las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación en relación con los planes de igualdad?

Sí, el convenio colectivo establece obligaciones y recomendaciones para que las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación elaboren y apliquen planes de igualdad. En concreto, el convenio establece que las empresas con más de 250 personas trabajadoras están obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad, mientras que las empresas con entre 50 y 250 personas trabajadoras están obligadas a negociar y elaborar un plan de igualdad si así lo exige la representación legal de las personas trabajadoras o si lo acuerdan la empresa y los representantes de las personas trabajadoras. Además, el convenio establece que los planes de igualdad deben incluir medidas para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa, incluyendo el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, la retribución y las condiciones de trabajo. Asimismo, el convenio contempla la necesidad de llevar a cabo acciones formativas para la plantilla en todos los niveles jerárquicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, lo que puede considerarse una medida específica para fomentar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

14.2 ¿Establece obligaciones/recomendaciones para la negociación a nivel empresarial de planes de igualdad para empresas de menos de 50 trabajadores/as?

Sí, señala: fomentar la aplicación de políticas de igualdad en empresas de menos de 50 personas trabajadoras.

14.3 ¿Regula derechos en algún sentido o se limita a establecer compromisos genéricos a favor de la equidad de sexo?

Sí, por ejemplo, se prevé tener en cuenta, con carácter general, la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales dado que la exposición a estos últimos es diferente para hombres y mujeres en función de sus diferencias biológicas. Por ello deberá garantizarse que los instrumentos y herramientas utilizados en la evaluación incluyen dicha perspectiva, así como que las personas que participan en la actividad preventiva de la empresa disponen de información y formación suficiente en esta materia.

14.4. ¿Establece algún tipo de previsión en relación con la obligación legal de confeccionar el registro retributivo (orientaciones para las empresas o similar o sistemas de gestión sectorial de estos datos previa anonimización, etc.)?

Sí, el convenio colectivo establece una previsión en relación con la obligación legal de confeccionar el registro retributivo. En concreto, el convenio establece que las empresas deben garantizar la igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor, y que deben llevar a cabo una auditoría retributiva para detectar y corregir las posibles desigualdades retributivas por razón de género. Además, el convenio establece que las empresas deben elaborar y aplicar un plan de igualdad que incluya medidas para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa, incluyendo la retribución. En cuanto al registro retributivo, el convenio no establece orientaciones específicas para las empresas, pero sí establece la obligación de garantizar la igualdad de retribución entre mujeres y hombres y de llevar a cabo una auditoría retributiva para detectar y corregir las posibles desigualdades retributivas por razón de género. Por lo tanto, se puede afirmar que el convenio colectivo establece medidas para garantizar la igualdad de retribución entre mujeres y hombres, aunque no establece orientaciones específicas para la confección del registro retributivo.

14.5 ¿Cuál es el alcance subjetivo de las medidas en materia de igualdad? (sexo, discapacidad, LGTBI+, raza o etnia)?

Establecer directrices para la negociación de medidas de gestión de la igualdad y la diversidad en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (LGTBI), afiliación sindical, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Todo ello con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

VALORACIÓN FINAL (RESÚMEN)

El convenio crea una Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades integrada por 4 miembros en representación de cada una de las partes firmantes del presente Convenio con el fin de abordar los compromisos asumidos.

Establece medidas para la igualdad de género, como la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional. También se establecen medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, y se promueve la corresponsabilidad en el cuidado de hijos y familiares.

Lleva a cabo una enumeración detallada de los objetivos del plan de igualdad, que abarca prácticamente todas las dimensiones analizadas:

- a) Promoción de los procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista para asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b) Inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecimiento de programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas, en los términos establecidos en el Capítulo II del presente Convenio Colectivo.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades haciendo hincapié en colectivos con responsabilidades en selección, formación y promoción.
- h) Garantizar la igualdad retributiva a través de la realización de registros salariales y auditorías salariales de todos los conceptos que componen el salario para verificar que puestos a los que corresponde una misma valoración no estén encerrando una discriminación entre mujeres y hombres.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los

posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo u otras conductas discriminatorias. En estas últimas situaciones de acoso las empresas que no tengan aprobado un protocolo de actuación para este tipo de situaciones seguirán el establecido en el artículo 116 del presente Convenio Colectivo.

l) Difundir y ampliar los derechos y garantías para mujeres víctimas de violencia de género.

m) Establecer medidas que garanticen la aplicación de la perspectiva de género a la evaluación de riesgos y la actividad preventiva de la empresa.

n) Definir las competencias de los Delegados de Igualdad contemplados en el artículo 115 del presente Convenio Colectivo.

Además, el convenio dedica un precepto específico a la acción positiva (art. 18):

“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, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, 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. En materia salarial se da por reproducido el artículo 28 del ET, que establece las condiciones del principio de igualdad de remuneración por razón de sexo y señala que se refiere tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extrasalarial, así como el artículo 3 del Real Decreto Ley 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres o normas que, en ambos casos, sustituyan a las anteriores”

Así mismo, en base a este principio de acción positiva, podrán establecerse en la empresa exclusiones, reservas y preferencias en cuanto a la promoción de forma que, en igualdad de méritos, tengan derecho preferente para ser promocionadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate. En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

Además, se establece el derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, de las personas que hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, o por cualquier otro contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial, contrato para la formación y el aprendizaje, incluida la actividad laboral en el marco de la formación profesional dual y contrato en prácticas. También se establece el principio de acción positiva para favorecer la promoción de las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate (art. 12). También se dispone la necesidad de evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua en los procesos de selección y ascenso de los trabajadores.

METODOLOGÍA EVALUACIÓN NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESDE PERSPECTIVA DE GÉNERO

7. Denominación del Convenio colectivo: Convenio Colectivo Panadería y Pastelería de la Comunidad Valenciana

Código del Convenio: 800100822022

Boletín oficial de publicación: DOGV de 25-11-2022

Código CNAE: 1071, 1072, 1082, 4636, 4724

Enlace web: https://dogv.gva.es/datos/2022/11/25/pdf/2022_10783.pdf

151

INTRODUCCIÓN:

Indicar cualquier cuestión relevante que sea conveniente destacar para la mejor comprensión del informe.

Vigencia inicial: 1-1-2022 a 31-12-2024

Firmado por: CC.OO y UGT/ COPAVAL, FAPPCOVA, FEDACO

La mesa negociadora se CONSTITUYÓ el 26-10-2021

El convenio se firmó el 6-6-2022

EL CONVENIO AFECTA A 2004 empresas (con un total de 14.185 personas trabajadoras afectadas de las cuales 5532 son mujeres y 8653 son hombres)

Aún siendo un convenio sectorial, no agota la negociación en el sector pues lleva a cabo una ordenación remitiendo algunas cuestiones a acuerdos de empresa o convenios colectivos de empresa: a) cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa; b) el abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos; c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones; d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras; e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación; que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa; f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal). En definitiva, en las materias en las que el art. 84.2 ET contempla la prioridad aplicativa del convenio de empresa en caso de concurrencia de convenios colectivos. Además, permite la negociación de convenios de empresa durante su vigencia.

El convenio dedica su capítulo XI "Igualdad" (arts. 60 y 61). El art. 60 está referido a la igualdad de hombres y mujeres y el art. 61 a establecer actuaciones ante el acoso laboral. Bajo este concepto se integra el acoso laboral (apartado 1); el acoso sexual (apartado 2) y acoso por razón de sexo (apartado 3). En el anexo II se recoge un modelo para la denuncia de las situaciones de acoso.

DIMENSIÓN 1. COMPOSICIÓN DEL ÁMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO

Analizar la composición (por sexo) de los trabajadores/as incluidos en el ámbito funcional del convenio colectivo.

1.3 Si es posible, cuantificar el número total de trabajadores/as comprendidos en el ámbito del convenio colectivo, desagregados por sexo.(Vid. hoja estadística, apartado “convenio”. En ocasiones, no hay información; ya comentados en la reunión que estos datos pueden no estar actualizados y son meramente orientativos²¹⁹).

1.4 ¿Existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito del convenio colectivo?

El convenio comprende en su ámbito de aplicación a 14.185 trabajadores afectados de los cuales 5532 son mujeres y 8653 son hombres lo que significa que 38,99 % son mujeres y el 61,00% son hombres. Se trata de un sector notablemente masculinizado.

152

DIMENSIÓN 2. PROCESO DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

La composición de la mesa negociadora en ambos bancos de negociación está integrada por personas de ambos sexos. La negociación de medidas para la igualdad efectiva no constituye moneda de cambio en relación con otras materias (p.ej. se negocian previamente a las cuestiones más controvertidas como el salario y la jornada).

2.1 ¿Cuántos miembros integran la mesa negociadora por cada banco? ¿Cuántas mujeres hay en cada banco de la negociación? ¿Cuántos hombres? (vid: “hoja estadística < representantes de la mesa negociadora”. Están desagregados los datos de la composición del banco de la negociación por sexo)

La mesa negociadora está formada por 17 representantes sindicales (10 de UGT; 7 de CC.OO) y por 11 representantes empresariales (5 de COPAVAL, 4 de FAPPCOVA y 2 de FEDACOVA). De los 17 representantes sindicales, 8 son mujeres (1 de CC.OO y 7 de UGT) y 9 son hombres. Por tanto, se está cerca de la paridad por el banco social.

De los 11 representantes empresariales, 4 son mujeres (2 de COPAVAL y 2 de FAPPCOVA) y 7 son hombres (3 de COPAVAL, 2 de FAPPCOVA y 2 de FEDACOVA). Por tanto, en el banco empresarial el 63,63% son varones y el 36,37% son mujeres.

DIMENSIÓN 3. LENGUAJE NO SEXISTA

Analizar el uso del lenguaje desde el punto de vista inclusivo

3.1. ¿Se utiliza la forma genérica (masculino) para denominar a las personas trabajadoras sin ninguna aclaración? ¿Se utiliza una cláusula de “conversión” genérica o no?

3.2 ¿Se utiliza la alternativa masculino/femenino?

3.3. ¿Se utiliza la forma compleja “personas...”?

3.4 ¿Aparece todavía alguna expresión que pueda considerarse discriminatoria o estereotipada en materia de clasificación profesional (a valorar

²¹⁹ Estos datos se han obtenido de la información disponible en REGCON. Por tanto, son datos meramente orientativos.

especialmente el lenguaje utilizado en la definición de los puestos de trabajo de la clasificación profesional)?

El convenio reiteradamente el concepto “persona trabajadora” (hasta en 112 ocasiones). En otras ocasiones, para referirse a los/las descendientes, exclusivamente la forma genérica masculina. Utiliza la alternativa madre/padre. La forma progenitor se utiliza en genérico/masculina.

Para referirse al delegado de prevención se utiliza la alternativa delegado/a de prevención.

DIMENSIÓN 4. PROCESO DE SELECCIÓN/CONTRATACIÓN

Los criterios utilizados para la selección/contratación no generan discriminaciones directas o indirectas en función del sexo o género. Entre las indirectas, hay que atender especialmente a las cuestiones de imagen de la mujer (exigiendo maquillaje o una forma de vestir específica como uso de faldas, tacones, etc.), uniformes sexistas, uniformes diferentes según el sexo o prohibición de signos religiosos de uso exclusivo de las mujeres.

También hay que tomar en consideración la transparencia en el proceso de selección.

Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de la mujer para la selección/contratación. Se contemplan medidas de acción positiva para la contratación del sexo menos representado.

Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de mujeres con alguna discapacidad, con cargas familiares exclusivas, etc.

4.1 En materia de selección de personal/contratación, se consagran preferencias específicas a favor de mujeres/hombres por ser el colectivo menos representado? ¿Se contempla alguna previsión similar para otros colectivos tales como personas con discapacidad, inmigrantes o en general, colectivos de difícil inclusión social?

En materia de contratación su art. 15 no contempla ninguna previsión o preferencia específica en favor de las mujeres; de personas trabajadoras con cargas familiares; de personas con alguna discapacidad o de colectivos infrarrepresentados o vulnerables. La preferencia es a favor de las personas trabajadoras que hayan realizado acciones formativas en cualquiera de las Escuelas de Panadería y Pastelería, cursos de formación de los planes tripartitos de formación continua para las personas trabajadoras o acrediten titulación otorgada por una Escuela Profesional de Panadería y Pastelería. No obstante, contempla una previsión genérica de “Sin perjuicio de lo dispuesto en los Planes de Igualdad (...) el acceso al empleo o respetará en todo caso los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación”. No obstante, en capítulo dedicado a la regulación de la igualdad (arts. 60 y 61) consagra como medida de acción positiva el compromiso en la contratación de promover el acceso del género menos representado en el grupo profesional de que se trate (a igualdad de mérito y capacidad).

En materia de contratación, asumen el compromiso (cláusula obligacional) de trasladar al ámbito del convenio cualquier reforma normativa que pueda aprobarse durante su

vigencia. Se recoge expresamente los términos de la transitoriedad de los contratos temporales suscritos previamente a la reforma operada por el Real Decreto-Ley 2/2021.

Se regula en contrato fijo discontinuo. Se remite al acuerdo de empresa el establecimiento de los criterios objetivos y formales que deben regir el llamamiento de las personas trabajadoras. Establece la obligación de que la empresa traslade a la representación legal de las personas trabajadoras al inicio de cada año natural las previsiones de llamamiento anual o semestral y las altas efectivas.

En el capítulo XI -Igualdad- el art. 60 recuerda a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación la obligación de respetar la igualdad de trato y oportunidades mediante la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, mediante la elaboración y aplicación de planes de igualdad contemplando expresamente que las medidas -previo diagnóstico- debe abarcar entre otras el proceso de selección e igualdad y dispone distintos compromisos concretos (vid. apartado correspondiente).

4.2 En el proceso de selección de personal, ¿se atiende a características físicas de las personas candidatas tales como la exigencia de una altura o peso determinados, “buena presencia” o similares?

No hay ninguna referencia en este sentido. No obstante, se exige el cumplimiento de las exigencias técnicas-sanitarias y se señala expresamente la obligación de llevar el pelo recogido, la prohibición de fumar y mascar chicle y demás obligaciones y prohibiciones establecidas.

4.3 ¿Se establece la realización de pruebas objetivas de selección? ¿Se realiza alguna previsión sobre sistemas "ciegos" al sexo de las personas candidatas?

En la regulación de la igualdad (art. 60) se establecen unos compromisos concretos con la finalidad de hacer realidad la plena incorporación de la mujer al mundo laboral, en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación de ningún tipo. Entre estos compromisos en materia de selección y contratación son:

- a) la redacción de las ofertas de empleo de tal forma que no induzca a pensar que se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.
- b) El respeto del principio de igualdad de oportunidades en los procedimientos de selección
- c) La promoción, en materia de contratación, de que a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo profesional de que se trate.

4.4 ¿Se utiliza como criterio de selección de personal para algún puesto de trabajo la capacidad física del candidato?

No

4.5 ¿El convenio sectorial dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en los criterios de selección que utilizan para la

selección de personal (publicación de un baremo o de los criterios de selección incluyendo el resultado final del proceso selectivo)?

No hay ninguna previsión en este sentido en el texto del convenio

4.6 ¿El convenio colectivo dispone expresamente la necesidad de que las personas trabajadoras vinculadas por contratos de duración determinada o contratos a tiempo parcial sean directamente notificadas de las medidas de conversión contractual que adopte la empresa? Si no es así, ¿qué sistemas establecen para la difusión de las vacantes entre los trabajadores/as de la empresa?

El art. 9 establece un procedimiento específico para informar de las vacantes a las personas con contratos fijo discontinuo, a tiempo parcial, de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos. Se regula la información que debe proporcionarse (jornada, horario y requisitos profesionales). Se prevé específicamente la necesidad de atender a lo que disponga el Plan de Igualdad de la empresa y en defecto de este, y salvo pacto de empresa, a la antigüedad acreditada y a la formación. Se impone la obligación de dar traslado de la respuesta a la representación legal de los trabajadores.

También se contempla la obligación de informar sobre la existencia de vacantes presenciales a quienes realicen su actividad profesional a distancia.

4.7 ¿El convenio tiene alguna previsión sobre la formación en igualdad de las personas que realizan el proceso de selección?

No hay previsión específica en materia de selección.

DIMENSIÓN 5: REGULACIÓN ESPECÍFICA DE ALGUNAS MODALIDADES CONTRACTUALES (TIEMPO PARCIAL, FIJOS DISCONTINUOS Y FORMATIVOS). CONVERSIÓN DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN JORNADA COMPLETA Y CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA (circunstancias de la producción/interinidad) EN INDEFINIDO)

En la regulación de algunas modalidades contractuales se utilizan criterios que pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo tales como la antigüedad o tiempo de vinculación con la empresa. Se prevén expresamente medidas de acción positiva para la conversión contractual referidas a las mujeres.

5.1 ¿Se contemplan especialidades en atención a circunstancias personales/familiares en la regulación convencional del contrato (por ejemplo, otorgar preferencias para conversión de contratos/extinción del contrato/ERTES a la antigüedad, la edad, o las responsabilidades familiares)?

Como se ha señalado, se remite al Plan de Igualdad de las empresas y en su defecto, al pacto de empresa. Solo en caso de ausencia de estos contempla el tiempo de prestación de servicios y la formación.

Su art. 32 contempla adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, por motivos de

conciliación de la vida personal, familiar y laboral en línea con la regulación contemplada en el art. 34.8 ET. No establece otros criterios que los legales.

5.2 ¿Se contempla expresamente la necesidad de tener en cuenta a los trabajadores/as cuyo contrato está suspendido por gestación, cuidado de menor o familiar para la conversión de contratos singulares por jornada o duración?

Para la conversión se remite a lo dispuesto en el Plan de Igualdad y en su defecto, al pacto de empresa.

5.3 ¿Contempla el convenio alguna cláusula que permita al trabajador que ha pactado horas complementarias (contrato a tiempo parcial) flexibilizar su régimen jurídico en atención de circunstancias familiares?

Se regula expresamente el contrato indefinido a tiempo parcial. Se pactan horas complementarias (límites cuantitativos) y también limitaciones de la figura contractual en atención a las plantillas de las empresas. Para la renuncia al pacto de horas complementarias, se exige preaviso de 15 días y siempre que haya transcurrido un año. Las causas que justifican la renuncia son las legales. No hay flexibilización por causas familiares en la prestación de las horas pactadas.

5.4. ¿Los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales identificados por el convenio colectivo como puestos susceptibles de ser ocupados por trabajadores/as vinculados con contratos formativos pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo? [art. 11.4.e) ET] (por ejemplo, son actividades o puestos feminizados/masculinizados, conllevan altos niveles de exigencia física o están afectados por estereotipos de género)

No. La clasificación profesional establece los factores para la clasificación en los grupos y todos son neutros: conocimientos y experiencia; iniciativa; autonomía; responsabilidad; mando; y complejidad. En el art. 60, referido a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, se contempla expresamente que la denominación de las distintas figuras profesionales se llevará a cabo en un lenguaje no sexista

5.5 ¿El convenio colectivo prevé algún criterio o procedimiento para conseguir la presencia equilibrada de mujeres y hombres vinculados por contratos formativos? (art. 11.6 ET)

No hay regulación específica en la parte de contratación sobre contratos formativos

5.6 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones que faciliten el horario de la formación teórica en los contratos formativos?

No hay regulación específica en la parte de contratación sobre contratos formativos

5.7 ¿El plan de formación del sector/empresa contempla expresamente acciones formativas para las personas vinculadas con contratos de duración determinada/a tiempo parcial/fijos discontinuos?

No hay ninguna previsión específica en el convenio

5.8 ¿Qué plazo de preaviso contempla el convenio para la prestación de horas complementarias?

Quince días.

5.9 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de que la persona trabajadora fija discontinua no atienda al llamamiento por razones de cuidado a menores o mayores dependientes sin que suponga pérdida de su ubicación en la lista?

No.

DIMENSIÓN 6. FORMACIÓN

El plan de formación diseña acciones formativas útiles para todos los grupos profesionales incluyendo aquéllos especialmente feminizados. El convenio facilita la participación de las personas trabajadoras con cargas familiares en las acciones de formación. La formación se realiza en horario compatible con las cargas familiares. Si los dos miembros de la pareja trabajan en la misma empresa, se da preferencia para la formación a quien ocupa un nivel profesional inferior. El convenio contempla la necesidad de que se lleven a cabo acciones para la eliminación de los estereotipos de género motivando a los sexos infrarrepresentados en determinados puestos u ocupaciones a participar en dicha formación.

6.1 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones específicas en materia de formación de las personas trabajadoras?

Contempla exigencias específicas del sector (carnet de manipulación de alimentos). No contempla un plan de formación. No obstante, en el art. 60 (referido a la igualdad de trato entre hombres y mujeres) contempla expresamente la promoción de la igualdad de oportunidades en las acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la empresa.

6.2 Si la respuesta anterior es positiva ¿contempla criterios de preferencia que puedan generar discriminación indirecta (mayor antigüedad, superior categoría profesional, contrato indefinido)?

No.

6.3 ¿El convenio colectivo contempla la formación semipresencial o a distancia? ¿El convenio colectivo recomienda u obliga a que la formación deba realizarse dentro la jornada de trabajo?

No. Para la obtención del carnet de manipulador de alimentos, se dispone que la empresa otorgará las facilidades necesarias para su obtención.

6.4 ¿Se refiere el convenio a la necesidad de que las empresas se impliquen en la eliminación de los estereotipos de género y fomenten la participación de las personas trabajadoras en la formación para ocupaciones en las que su sexo esté menos representado?

No hay regulación detallada sobre la formación salvo lo ya señalado.

DIMENSIÓN 7. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. En los puestos de trabajo que pueden conllevar una carga física extraordinaria para las mujeres, se contemplan equipos de trabajo adecuados.

7.1 El convenio colectivo define con claridad las funciones de cada grupo/categoría profesional con criterios objetivos²²⁰

7.2 En la definición de las funciones de las distintas categorías profesionales se utilizan requisitos accidentales o accesorios para el cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo

7.3 El convenio colectivo define expresamente los “trabajos de igual valor” mediante la equiparación de funciones que pueden considerarse equivalentes entre los distintos grupos o categorías profesionales.

No. La clasificación profesional establece los factores para la clasificación en los grupos y todos son neutros: conocimientos y experiencia; iniciativa; autonomía; responsabilidad; mando; y complejidad. En el art. 60, referido a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, se contempla expresamente que la denominación de las distintas figuras profesionales se llevará a cabo en un lenguaje no sexista.

DIMENSIÓN 8. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. Se contemplan medidas específicas de acción positiva para la promoción profesional del sexo menos representado. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

8.1 ¿Se garantiza el anonimato en la valoración de la idoneidad de las personas candidatas en los procesos de promoción profesional?

8.2 ¿El convenio dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en el resultado final del proceso de promoción? (publicando las puntuaciones obtenidas y la justificación final de la decisión adoptada).

²²⁰ Se consideran criterios objetivos: los conocimientos, la experiencia, la iniciativa, la responsabilidad, el mando y el cumplimiento de objetivos. Se consideran criterios susceptibles de generar discriminación indirecta las condiciones ligadas a características típicamente masculinas/femeninas.

8.3 El convenio colectivo establece alguna ventaja para que asciendan a un grupo profesional las personas del sexo infrarrepresentado?

8.4 ¿El convenio establece acciones informativas o formativas dirigidas a facilitar el ascenso de las personas del sexo infrarrepresentado en un grupo profesional?

Se limita a señalar la necesidad de garantizar el principio de igualdad de oportunidades en los procedimientos de selección que impliquen promoción

DIMENSIÓN 9. CONDICIONES DE TRABAJO (JORNADA, ETC.)

Examinar si el convenio regula de manera flexible aquellas condiciones de trabajo que pueden perjudicar en mayor medida el trabajo de las mujeres por su mayor implicación en las tareas de cuidado. Valorar si el convenio se implica en mejorar la regulación legal de las excedencias vinculadas a cuidados.

9.1 ¿Qué tipo de jornada (continua o partida) establece el convenio? Si la jornada es partida ¿es imprescindible que la jornada sea partida?

Remite a los pactos de empresa. Se limita a establecer la jornada máxima anual (1776 h.) y la jornada máxima semanal (40 h.) En la jornada partida dispone como mínimo, una hora de interrupción.

9.2 ¿Existe un sistema de trabajo a turnos? ¿Es inherente al tipo de proceso productivo? ¿Cómo se compensa el trabajo a turnos: con descansos o existe alguna compensación económica?

No hay previsión del trabajo a turnos.

9.3 ¿Sugiere o propone el convenio sectorial la conveniencia de un horario de entrada/salida flexible?

No

9.4 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad del teletrabajar? Si la respuesta es afirmativa, ¿Qué contrapartidas acarrea?

Contempla el trabajo a distancia. Remite a la Ley de Trabajo a Distancia y a la empresa. No obstante, establece unas condiciones generales dada el número de pymes y microempresas. La contrapartida económica para cuando no esté establecido por la empresa es de 35 €/mes en concepto extrasalarial.

9.5 ¿Se prohíben las horas extraordinarias con carácter general? En caso de que la respuesta anterior sea negativa ¿qué sistema de compensación (descanso/económico) se establece?

No hay prohibición de las voluntarias. Se impone el carácter obligatorio de las horas extras por fuerza mayor y las que correspondan a las necesidades derivadas de festividades, vísperas de festividades y períodos punta.

Se compensan a elección de la persona trabajadora. Si la elección es por descanso, a razón de 1 hora y 20 minutos de descanso. En caso de retribución económica, se remite a las tablas salariales.

9.6 ¿Contempla el convenio o sugiere a las empresas la conveniencia de establecer el derecho a la adaptación de la jornada laboral?

Reitera el contenido del art. 38.4 ET, pero añadiendo un primer epígrafe, a modo de recordatorio: la posibilidad de que las empresas pueden acordar con los representantes de las personas trabajadoras normas de desarrollo respecto de la posibilidad individual contemplada en el artículo 34.8 ET.

9.7 ¿Mejora el convenio la regulación legal de la reducción de jornada por razones de cuidado (incluyendo la referida a la atención del hijo afectado de cáncer u otra enfermedad grave)?

No

9.8 ¿Mejora el convenio colectivo el régimen legal de las excedencias voluntarias vinculadas a actividades de cuidados familiares?

No hay regulación de las excedencias voluntarias.

9.9 ¿Qué criterios prevé el convenio para la elección del turno de vacaciones?

Se contempla una preferencia en la elección del periodo de vacaciones (en el supuesto de que la empresa no cierre durante dicho periodo) para las mujeres en estado de gestación (art. 29). La propuesta del periodo corresponde a la trabajadora.

9.10 ¿Contempla el convenio previsiones específicas referidas a la violencia de género en caso de que agresor y víctima sean trabajadores/as de la misma empresa en beneficio de la seguridad de la víctima de violencia de género (p.ej. movilidad de puesto de trabajo del agresor o víctima)

Reitera el contenido (no literal) del art. 37.8 ET

DIMENSIÓN 10. SISTEMA RETRIBUTIVO

10.1 ¿El convenio colectivo lleva a cabo una valoración *objetiva* de los puestos de trabajo y su valoración económica es coherente con esa clasificación?

El Convenio contempla Salario Base y Plus de Convenio. Este último se establece para homogeneizar la estructura retributiva en el sector y supone que queda sin efecto desde su entrada en vigor todos los conceptos extrasalariales que venían regulados en la negociación provincial anterior a 2013. Ambos conceptos remuneran la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso establecidos.

10.2 ¿Según las tablas salariales del convenio, que puestos de trabajo/categorías profesionales/grupo profesionales tienen asignado el salario base mayor y menor? (indicando sus cuantías).

Valores retributivos del año 2022							
	<i>Salario Base mensual</i>	<i>Plus Convenio mensual</i>	<i>Retribución anual</i>	<i>Valor Art. 33</i>	<i>Valor Art. 39</i>	<i>Valor Art. 40</i>	<i>Valor Art. 41</i>
	€uros	€uros	€uros	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora
Grupo 5	967,45	79,46	15.703,65	11,20	1,62	1,08	24,41
Grupo 4	1.030,16	79,46	16.644,30	11,91	1,73	1,08	25,91
Grupo 3	1.131,82	79,46	18.169,20	13,33	1,91	1,08	28,63
Grupo 2	1.236,26	79,46	19.735,80	14,35	2,08	1,08	30,97
Grupo 1	1.311,85	79,46	20.869,65	15,57	2,20	1,08	33,13

10.3 Si el convenio colectivo establece un plus de disponibilidad ¿qué relación cuantitativa mantiene con el salario base?

No contempla plus de disponibilidad.

10.4 Valorar qué pluses -además del plus de disponibilidad- establece el convenio colectivo y sus efectos según el sexo de la persona trabajadora (antigüedad; nocturnidad; turnos; absentismo vinculado a las cargas familiares; teletrabajo).

El convenio establece un plus de nocturnidad (art. 39), plus de trabajo en cámaras de congelación (art. 40) y trabajo en festivo (art. 41).

10.5 ¿Contempla el convenio colectivo algún plus que atienda al mayor esfuerzo físico exigido en las tareas habituales del puesto de trabajo ¿Existe algún puesto de trabajo con disponibilidad horaria?

No

10.6 ¿Qué conceptos salariales se integran en las pagas extraordinarias obligatorias?

Salario base y plus de convenio y complementos personales a quienes los mantienen en concepto de condición más beneficiosa.

10.7 ¿Devengan los trabajadores/as la/s paga/s extraordinaria/s por beneficios (o tercera o cuarta paga) – aunque no presten servicios durante todo el año de su devengo? ¿Se liquidan en el finiquito si el contrato se extingue antes de su fecha de abono?

Se contempla una tercera paga extraordinaria (mayo). Cabe el prorrateo mensual de mutua acuerdo entre empresa y persona trabajadora. Se reciben proporcionalmente en caso de ingreso o cese durante el año.

10.8 ¿Las señaladas pagas extraordinarias adicionales -cuando se trata de una cantidad fija anual- se cobra íntegramente también en los contratos a tiempo parcial/fijos discontinuos?

El convenio no señala nada expresamente.

10.9. ¿Cómo afectan a las pagas extraordinarias -incluidas las no obligatorias- las ausencias, permisos o licencias vinculadas a la atención de responsabilidades familiares?

Aparentemente, en ningún sentido.

10.10. ¿Qué partidas retributivas salariales están vinculadas al teletrabajo (trabajo a distancia)?

Se remite a los pactos de empresa. En caso de ausencia de convenio, se establece una compensación de 35 euros mensuales.

10.11. ¿El convenio colectivo reproduce, total o parcialmente, el art. 28 ET?

Su artículo 60 (igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral) dispone entre otros compromisos de las partes firmantes la eliminación de cualquier discriminación salarial o extrasalarial por razón de sexo en ninguno de sus elementos o condiciones. Remite para los factores a tomar en consideración los previstos en el art. 4R D 902/2020 (condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas; factores estrictamente relacionados con su desempeño; y las condiciones laborales de realización y su equivalencia). En materia de registro se remite también a la citada norma reglamentaria con remisión expresa al procedimiento de valoración de puestos de trabajo contemplado en su D.F.1ª y en su defecto, la herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género del Instituto de la Mujer

DIMENSIÓN 11. CORRESPONSABILIDAD²²¹

El convenio establece medidas para la consecución de la efectiva corresponsabilidad en las cargas familiares (en sentido amplio). El convenio dispone medidas que atienden a particularidades de las familias monoparentales/monomarentales en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

11.1 El convenio regula los derechos de conciliación como derechos individuales e intransferibles. El convenio contempla medidas específicas en caso de familias monoparentales/monomarentales.

²²¹ Las medidas de conciliación centradas en la reducción de la actividad laboral (excedencias, reducción de jornada, permisos no retribuidos, etc.) perjudican mayormente a las mujeres por lo no necesariamente su regulación -neutra- puede considerarse una medida de igualdad. Son preferibles medidas sobre organización del tiempo (horario flexible, teletrabajo) y espacio laborales (teletrabajo).

El convenio contempla expresamente que en el ejercicio del derecho de las personas trabajadoras a las adaptaciones de duración y distribución de la jornada, del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. Los derechos que la ley contempla como individuales e intransferibles, se reiteran también por el convenio (nacimiento y cuidado de menor y reducción de jornada por lactancia, excedencias por cuidado de hijos/as u otros familiares).

No hay previsiones específicas para familias monoparentales/monomarentales.

11.2 El convenio colectivo establece medidas de acción positiva para fomentar la asunción corresponsable de las cargas familiares (por ejemplo, mejorando la duración de los permisos o licencias vinculadas a las cargas familiares cuando se disfrutan por los varones o contemplando otras medidas promocionales equivalentes).

No hay previsiones en este sentido.

11.3 El convenio mejora la regulación legal para fomentar la corresponsabilidad en las cargas familiares (bolsa de horas para cuidado de familiares; régimen de excedencias voluntarias por cuidado de menor u otros familiares; etc.)

El convenio prevé el mantenimiento de la retribución, (máximo de dieciséis horas) para asistir al médico del Servicio Público de Salud y para acompañar al médico del Servicio Público de Salud, tanto a hijos menores de catorce años, como a parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad que lo necesiten.

El convenio no amplía la duración legal de la excedencia por cuidado de cónyuge o pareja y familiares hasta el segundo grado, como así le habilita el art. 46.3.II ET. De hecho, no regula la excedencia voluntaria por cuidados

Unifica el régimen de los permisos por fallecimiento y enfermedad grave de familiares y reduce los días de permiso establecidos en el ET en este último caso (de 5 días a 2 días) al darle el mismo tratamiento que al fallecimiento (2 días).

11.4 El convenio establece medidas para neutralizar las consecuencias negativas que pueden derivarse del ejercicio de los derechos de corresponsabilidad en diferentes ámbitos (promoción profesional, retribución, acceso a la formación, extinción del contrato [absentismo] etc.)

No hay previsiones en este sentido.

11.5. El convenio colectivo prevé alguna ventaja en la duración o el ejercicio del permiso por nacimiento o cuidado de menor.

Contempla la posibilidad de disfrutar de un permiso de dos días por el nacimiento de hija o hijo, que se amplía a cuatro días cuando sea necesario realizar un desplazamiento. Se trata de un permiso, tradicional en la negociación colectiva, que ha perdido sentido tras la aprobación del descanso obligatorio para ambos progenitores para el nacimiento y cuidado del menor. Por tanto, el convenio lo que hace es otorgar

este permiso en el caso de que el progenitor no acredite el periodo de carencia exigido para tener derecho a la prestación económica de seguridad social por esta causa.

DIMENSIÓN 12. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El convenio aborda la problemática del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas entre jefes/trabajadoras y entre compañeros/as, especialmente en aquellos sectores más masculinizados.

12.1 ¿Diferencia adecuadamente el convenio los distintos tipos de acoso de manera autónoma que pueden producirse en la empresa (laboral, sexual y por razón de sexo?) (respondido lo anterior, el análisis se debe centrar exclusivamente en acoso sexual y por razón de sexo)

164

El art. 61 se dedica a las actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral y su Anexo II contempla un modelo de denuncia de situaciones de acoso. En la tipificación de las faltas muy graves, se contempla como tal “8) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico”. El art. 61 citado define cada uno de estos acosos:

- 1) Acoso moral: toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el tiempo, en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma intimidatoria, degradante, humillante, violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral de la persona trabajadora en sus funciones diarias.
- 2) 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.
- 3) 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.

En conclusión, diferencia adecuadamente.

12.2 El convenio establece compromisos concretos de “Tolerancia 0” hacia conductas de acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo el que pueda llevarse a cabo a través de las redes sociales.

Art. 61.1: Promoción de las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso bajo el principio general de colaboración entre las empresas y la representación de las personas trabajadoras y trabajadoras para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso

12.3 El convenio tipifica y sanciona adecuadamente el acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo sanciones en el ámbito laboral por violencia de género

cuando agresor y víctima trabajan en el mismo centro de trabajo (suspensión de empleo por razones disciplinarias; extinción contractual

Tipifica como falta MUY GRAVE el acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico. La sanción para faltas MUY GRAVES es de suspensión de suspensión de empleo y sueldo de ocho a treinta y cinco días; despido.

12.4 El convenio establece un Protocolo de actuación para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que incluya la designación de un representante de la empresa y de los trabajadores/as ante la que presentar quejas por este motivo que garanticen su tratamiento reservado y la indemnidad de la denunciante.

Establece medidas preventivas para las empresas que no tengan Plan de Igualdad:

- a) Sensibilizar de la plantilla (definición y formas y tipos de acoso) y los procedimientos de actuación previstos en el convenio.
- b) Impulso a la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad (especialmente de quienes tienen mayor nivel de mando y de responsabilidad)
- c) Promoción de iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos

Establece un procedimiento de denuncia (se recoge en el Anexo II un modelo de denuncia) y garantías: a) confidencialidad y protección de la intimidad; b) mantenimiento de la víctima en su puesto de trabajo si es su voluntad; c) prioridad y tramitación urgente; d) garantía de actuación -señalamiento de plazos-; d) indemnidad.

12.5 Se establecen compromisos concretos o recomendaciones a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación en esta materia.

Vid. anterior

12.6 Se establecen obligaciones de difusión de la política empresarial en esta materia.

Vid. anterior

12.7 El convenio contempla obligaciones o recomendaciones sobre la realización de acciones formativas para la plantilla en todos los niveles jerárquicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Vid. anterior

DIMENSIÓN 13. SALUD LABORAL

El convenio contempla algún tipo de previsión de la que pueda inferirse que la salud laboral puede ser contemplada con una perspectiva de género.

13.1. El convenio colectivo contiene obligaciones o recomendaciones en materia de salud laboral que consideran la necesidad de adoptar una perspectiva de género en la política empresarial de prevención y salud laboral (atención especial a las patologías óseas, articulares y musculares especialmente en las actividades en las que se exige una continua bipedestación, incluyendo los dolores de cabeza por dichas causas; la ansiedad y la depresión).

El convenio no contempla medidas desde una perspectiva de género salvo las genéricas contempladas en la normativa aplicable referidas a la protección de la gestación y parto reciente.

Por el contrario, se refiere expresamente al estrés laboral. avances en la evaluación de riesgos y el plan; sensibilización y mayor comprensión de esta materia para prevenir, eliminar o reducir los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

13.2. Se incide en la conveniencia de llevar a cabo un seguimiento especial de la salud laboral del personal vinculado por contratos temporales y a tiempo parcial.

Se refiere exclusivamente a personas sensibles.

13.3 El convenio contempla obligaciones/recomendaciones para que los equipos de trabajo, los equipos de protección individual y la ropa de trabajo sean adecuadas a las tallas y características físicas de las trabajadoras.

El convenio se refiere (art. 48) a las prendas de trabajo que debe proporcionar la empresa que serán las “adecuadas” y de uso obligatorio.

Se remite a la Comisión Sectorial de Salud Laboral la evaluación de la adecuación de los EPIS.

DIMENSIÓN 14. GESTIÓN DE LA IGUALDAD EN EL CONVENIO

El convenio colectivo adopta expresamente una perspectiva de género mejorando la regulación legal y establece obligaciones concretas para la consecución de una igualdad efectiva.

14.1 ¿Establece algún tipo de obligación para las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación en relación con los planes de igualdad?

14.2 ¿Establece obligaciones/recomendaciones para la negociación a nivel empresarial de planes de igualdad para empresas de menos de 50 trabajadores/as?

No.

14.3 ¿Regula derechos en algún sentido o se limita a establecer compromisos genéricos a favor de la equidad de sexo?

Compromisos detallados, pero compromisos (art. 61)

14.4. ¿Establece algún tipo de previsión en relación con la obligación legal de confeccionar el registro retributivo (orientaciones para las empresas o similar o sistemas de gestión sectorial de estos datos previa anonimización, etc.)?

Remite al RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

14.5 ¿Cuál es el alcance subjetivo de las medidas en materia de igualdad? (sexo, discapacidad, LGTBI+, raza o etnia)?

VALORACIÓN FINAL (RESÚMEN)

El convenio examinado recoge distintos compromisos de tipo obligacional en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo, aunque las previsiones normativas son escasas. Hay que recordar que articula la negociación colectiva remitiendo al convenio de empresa la negociación de algunas de las materias que pueden abordarse desde una perspectiva de género (horarios, turnos, vacaciones, adaptación de las modalidades de contratación, medias de conciliación, entre otras). La medida de acción positiva más importante prevista en el convenio es la preferencia en materia de contratación para el género (sic) menos representado en el grupo profesional de que se trate. En muchas de las materias, el convenio se remite a los Planes de Igualdad y dado que existen muchas empresas en el sector a las que no les alcanza esta obligación legal, en algunas de las materias se establecen criterios subsidiarios, que no son discriminatorios. En algunas materias especialmente sensibles (clasificación profesional, salario, formación, promoción profesional, derechos de conciliación, etc.) se refiere expresamente a la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades -según el caso-. Como única medida de conciliación novedosa se dispone una bolsa de horas (16 horas) con mantenimiento de la retribución para asistencia a consulta médica (Servicio Público de Salud) del propio trabajador o de sus hijos menores de 14 años o parientes de 1er grado por consanguinidad o afinidad, cuando lo necesiten. A diferencia de otros convenios que se refiere a hijos menores, en este caso la edad del hijo se reduce a los 14 años.

El acoso laboral (psicológico o moral), sexual y por razón de sexo se tipifican como faltas MUY GRAVES. Sin embargo, para estas faltas la sanción prevista es la suspensión de empleo y sueldo desde 8 a 35 días y el despido. Las sanciones previstas en otros convenios colectivos para las faltas muy graves son mucho más duras en lo relativo a la suspensión del contrato. Se contemplan diversos compromisos (tolerancia 0, sensibilización de las plantillas, promoción de la formación de los mandos intermedios) y el procedimiento de denuncia, con previsión de garantías para la persona trabajadora denunciante.

METODOLOGÍA EVALUACIÓN NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESDE PERSPECTIVA DE GÉNERO

8. Denominación del Convenio colectivo: Convenio colectivo de trabajo de estaciones de servicio de la Comunidad Valenciana
Código del Convenio: 80000185011992.

Boletín oficial de publicación: DOGV de 9-12-2019.

Código CNAE: 4730

Enlace web:

https://dogv.gva.es/portal/ficha_docv.jsp?L=1&signatura=2019%2F10623&L=1

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>

168

INTRODUCCIÓN:

Indicar cualquier cuestión relevante que sea conveniente destacar para la mejor comprensión del informe.

Este convenio está denunciado. Su vigencia está ampliada hasta el 31-12-2023.

Firmado por CC.OO y UGT y Federación Mediterránea de Estaciones de Servicio. La mesa negociadora se constituyó el 5-3-2019. El convenio se acordó el 4-7-2019.

Se promoverá la formación y sensibilización específica para la empresa y los trabajadores en materia de diversidad.

DIMENSIÓN 1. COMPOSICIÓN DEL ÁMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO

Analizar la composición (por sexo) de los trabajadores/as incluidos en el ámbito funcional del convenio colectivo.

1.1. Si es posible, cuantificar el número total de trabajadores/as comprendidos en el ámbito del convenio colectivo, desagregados por sexo. (Vid. hoja estadística, apartado “convenio”. En ocasiones, no hay información; ya comentados en la reunión que estos datos pueden no estar actualizados y son meramente orientativos²²²).

1.2 ¿Existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito del convenio colectivo?

El convenio comprende a 200 empresas con un total de 2800 personas trabajadoras: 900 mujeres y 1900 varones; por tanto, el 67,85% son varones y el 32,14% son mujeres.

DIMENSIÓN 2. PROCESO DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

La composición de la mesa negociadora en ambos bancos de negociación está integrada por personas de ambos sexos. La negociación de medidas para la igualdad

²²² Estos datos se han obtenido de la información disponible en REGCON. Por tanto, son datos meramente orientativos.

efectiva no constituye moneda de cambio en relación con otras materias (p.ej. se negocian previamente a las cuestiones mas controvertidas como el salario y la jornada).

- 2.1 ¿Cuántos miembros integran la mesa negociadora por cada banco? ¿Cuántas mujeres hay en cada banco de la negociación? ¿Cuántos hombres?** (vid: “hoja estadística < representantes de la mesa negociadora”.
Están desagregados los datos de la composición del banco de la negociación por sexo)

El banco empresarial lo integran 6 representantes (todos varones). El banco social se integra por 4 representantes de CC.OO y 4 representantes de UGT. En ambos casos, 3 varones y 1 mujer (es decir, 6 representantes del banco social son varones y 2 son mujeres).

169

DIMENSIÓN 3. LENGUAJE NO SEXISTA

Analizar el uso del lenguaje desde el punto de vista inclusivo

- 3.1. ¿Se utiliza la forma genérica (masculino) para denominar a las personas trabajadoras sin ninguna aclaración? ¿Se utiliza una cláusula de “conversión” genérica o no?**
- 3.2 ¿Se utiliza la alternativa masculino/femenino?**
- 3.3. ¿Se utiliza la forma compleja “personas...”?**
- 3.4 ¿Aparece todavía alguna expresión que pueda considerarse discriminatoria o estereotipada en materia de clasificación profesional (a valorar especialmente el lenguaje utilizado en la definición de los puestos de trabajo de la clasificación profesional)?**

En algunas ocasiones se utiliza la alternativa masculina/femenino; no obstante existen numerosos ejemplos en los que se mantiene todavía la forma canónica (masculina). En otras ocasiones se utilizan expresiones como “personas” o “personal”. También se utilizan pronombres neutros (quienes). En la clasificación profesional se mantiene la forma canónica (masculina).

DIMENSIÓN 4. PROCESO DE SELECCIÓN/CONTRATACIÓN

Los criterios utilizados para la selección/contratación no generan discriminaciones directas o indirectas en función del sexo o género. Entre las indirectas, hay que atender especialmente a las cuestiones de imagen de la mujer (exigiendo maquillaje o una forma de vestir específica como uso de faldas, tacones, etc.), uniformes sexistas, uniformes diferentes según el sexo o prohibición de signos religiosos de uso exclusivo de las mujeres.

También hay que tomar en consideración la transparencia en el proceso de selección.

Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de la mujer para la selección/contratación. Se contemplan medidas de acción positiva para la contratación del sexo menos representado.

Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de mujeres con alguna discapacidad, con cargas familiares exclusivas, etc.

4.1 En materia de selección de personal/contratación, ¿se consagran preferencias específicas a favor de mujeres/hombres por ser el colectivo menos representado? ¿Se contempla alguna previsión similar para otros colectivos tales como personas con discapacidad, inmigrantes o en general, colectivos de difícil inclusión social?

Se contempla que a igual mérito y capacidad se contrate al sexo menos representado en el grupo profesional correspondiente.

No hay previstas medidas de acción positiva para otros colectivos.

4.2 En el proceso de selección de personal, ¿se atiende a características físicas de las personas candidatas tales como la exigencia de una altura o peso determinados, “buena presencia” o similares?

No.

4.3 ¿Se establece la realización de pruebas objetivas de selección? ¿Se realiza alguna previsión sobre sistemas "ciegos" al sexo de las personas candidatas?

No.

4.4 ¿Se utiliza como criterio de selección de personal para algún puesto de trabajo la capacidad física del candidato?

No

4.5 ¿El convenio sectorial dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en los criterios de selección que utilizan para la selección de personal (publicación de un baremo o de los criterios de selección) incluyendo el resultado final del proceso selectivo)?

No. Se indica qué puestos son de libre designación para la promoción y ascensos.

4.6 ¿El convenio colectivo dispone expresamente la necesidad de que las personas trabajadoras vinculadas por contratos de duración determinada o contratos a tiempo parcial sean directamente notificadas de las medidas de conversión contractual que adopte la empresa? Si no es así, ¿qué sistemas establecen para la difusión de las vacantes entre los trabajadores/as de la empresa?

No.

4.7 ¿El convenio tiene alguna previsión sobre la formación en igualdad de las personas que realizan el proceso de selección?

No.

DIMENSIÓN 5: REGULACIÓN ESPECÍFICA DE ALGUNAS MODALIDADES CONTRACTUALES (TIEMPO PARCIAL, FIJOS DISCONTINUOS Y FORMATIVOS). CONVERSIÓN DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN JORNADA COMPLETA Y CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA (circunstancias de la producción/interinidad) EN INDEFINIDO)

En la regulación de algunas modalidades contractuales se utilizan criterios que pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo tales como la antigüedad o tiempo de vinculación con la empresa. Se prevén expresamente medidas de acción positiva para la conversión contractual referidas a las mujeres.

5.1 ¿Se contemplan especialidades en atención a circunstancias personales/familiares en la regulación convencional del contrato (por ejemplo, otorgar preferencias para conversión de contratos/extinción del contrato/ERTEs a la antigüedad, la edad, o las responsabilidades familiares)?

No

171

5.2 ¿Se contempla expresamente la necesidad de tener en cuenta a los trabajadores/as cuyo contrato está suspendido por gestación, cuidado de menor o familiar para la conversión de contratos singulares por jornada o duración?

No

5.3 ¿Contempla el convenio alguna cláusula que permita al trabajador que ha pactado horas complementarias (contrato a tiempo parcial) flexibilizar su régimen jurídico en atención de circunstancias familiares?

No se regula el contrato a tiempo parcial

5.4. ¿Los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales identificados por el convenio colectivo como puestos susceptibles de ser ocupados por trabajadores/as vinculados con contratos formativos pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo? [art. 11.4.e) ET] (por ejemplo, son actividades o puestos feminizados/masculinizados, conllevan altos niveles de exigencia física o están afectados por estereotipos de género)

No.

5.5 ¿El convenio colectivo prevé algún criterio o procedimiento para conseguir la presencia equilibrada de mujeres y hombres vinculados por contratos formativos? (art. 11.6 ET)

No. La única referencia al personal en formación se recoge en la clasificación profesional, en la referencia a los aprendices.

5.6 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones que faciliten el horario de la formación teórica en los contratos formativos?

No hay nada previsto

5.7 ¿El plan de formación del sector/empresa contempla expresamente acciones formativas para las personas vinculadas con contratos de duración determinada/a tiempo parcial/fijos discontinuos?

El convenio se adhiere expresamente al IV Acuerdo Nacional de Formación Profesional para el Empleo

5.8 ¿Qué plazo de preaviso contempla el convenio para la prestación de horas complementarias?

No se regula el contrato a tiempo parcial.

5.9 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de que la persona trabajadora fija discontinua no atienda al llamamiento por razones de cuidado a menores o mayores dependientes sin que suponga pérdida de su ubicación en la lista?

No hay regulación del contrato fijo-discontinuo

172

DIMENSIÓN 6. FORMACIÓN

El plan de formación diseña acciones formativas útiles para todos los grupos profesionales incluyendo aquéllos especialmente feminizados. El convenio facilita la participación de las personas trabajadoras con cargas familiares en las acciones de formación. La formación se realiza en horario compatible con las cargas familiares. Si los dos miembros de la pareja trabajan en la misma empresa, se da preferencia para la formación a quien ocupa un nivel profesional inferior. El convenio contempla la necesidad de que se lleven a cabo acciones para la eliminación de los estereotipos de género motivando a los sexos infrarrepresentados en determinados puestos u ocupaciones a participar en dicha formación.

6.1 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones específicas en materia de formación de las personas trabajadoras?

Se adhiere al I IV Acuerdo Nacional de Formación Profesional para el Empleo. Constituye una Comisión Paritaria específica a la que le atribuye distintas funciones.

6.2 Si la respuesta anterior es positiva ¿contempla criterios de preferencia que puedan generar discriminación indirecta (mayor antigüedad, superior categoría profesional, contrato indefinido)?

No.

6.3 ¿El convenio colectivo contempla la formación semipresencial o a distancia? ¿El convenio colectivo recomienda u obliga a que la formación deba realizarse dentro la jornada de trabajo?

No. Se refiere a la gratuidad.

6.4 ¿Se refiere el convenio a la necesidad de que las empresas se impliquen en la eliminación de los estereotipos de género y fomenten la participación de las personas trabajadoras en la formación para ocupaciones en las que su sexo esté menos representado?

No. Se refiere a la promoción de la formación y sensibilización específica para empresa y trabajadores en materia de diversidad.

DIMENSIÓN 7. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. En los puestos de trabajo que pueden conllevar una carga física extraordinaria para las mujeres, se contemplan equipos de trabajo adecuados.

7.1 El convenio colectivo define con claridad las funciones de cada grupo/categoría profesional con criterios objetivos²²³

Si.

7.2 En la definición de las funciones de las distintas categorías profesionales se utilizan requisitos accidentales o accesorios para el cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo

Utiliza titulación, formación, experiencia, habilidad, iniciativa y responsabilidad.

7.3 El convenio colectivo define expresamente los “trabajos de igual valor” mediante la equiparación de funciones que pueden considerarse equivalentes entre los distintos grupos o categorías profesionales.

No se refiere a esta cuestión.

DIMENSIÓN 8. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. Se contemplan medidas específicas de acción positiva para la promoción profesional del sexo menos representado. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

8.1 ¿Se garantiza el anonimato en la valoración de la idoneidad de las personas candidatas en los procesos de promoción profesional?

No hay previsión.

8.2 ¿El convenio dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en el resultado final del proceso de promoción? (publicando las puntuaciones obtenidas y la justificación final de la decisión adoptada).

No hay previsión.

²²³ Se consideran criterios objetivos: los conocimientos, la experiencia, la iniciativa, la responsabilidad, el mando y el cumplimiento de objetivos. Se consideran criterios susceptibles de generar discriminación indirecta las condiciones ligadas a características típicamente masculinas/femeninas.

8.3 ¿El convenio colectivo establece alguna ventaja para que asciendan a un grupo profesional las personas del sexo infrarrepresentado?

Si, se establece preferencia en la promoción al sexo infrarrepresentado en el grupo profesional.

8.4 ¿El convenio establece acciones informativas o formativas dirigidas a facilitar el ascenso de las personas del sexo infrarrepresentado en un grupo profesional ?

No hay previsión.

DIMENSIÓN 9. CONDICIONES DE TRABAJO (JORNADA, ETC.)

Examinar si el convenio regula de manera flexible aquellas condiciones de trabajo que pueden perjudicar en mayor medida el trabajo de las mujeres por su mayor implicación en las tareas de cuidado. Valorar si el convenio se implica en mejorar la regulación legal de las excedencias vinculadas a cuidados.

9.1 ¿Qué tipo de jornada (continua o partida) establece el convenio? Si la jornada es partida ¿es imprescindible que la jornada sea partida?

Se excluye expresamente la jornada partida, salvo acuerdo de las partes. La elección del horario es facultad de la empresa.

9.2 ¿Existe un sistema de trabajo a turnos? ¿Es inherente al tipo de proceso productivo? ¿Cómo se compensa el trabajo a turnos: con descansos o existe alguna compensación económica?

Existen dos turnos: diario y nocturno. Para quien realice trabajo en el turno nocturno se establece una compensación económica. Se contempla el derecho de la empresa a establecer la distribución irregular de la jornada en un 10%.

9.3 ¿Sugiere o propone el convenio sectorial la conveniencia de un horario de entrada/salida flexible?

No hay previsión.

9.4 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de teletrabajar? Si la respuesta es afirmativa, ¿Qué contrapartidas acarrea?

No hay previsión.

9.5 ¿Se prohíben las horas extraordinarias con carácter general? En caso de que la respuesta anterior sea negativa ¿qué sistema de compensación (descanso/económico) se establece?

Se establece la obligatoriedad de las horas extraordinarias por fuerza mayor y el carácter voluntario de las estructurales. Las que no obedecen a estas causas, queda completamente suprimidas. Se compensa con descanso o económicamente; en ambos casos con un incremento del 50% respecto de la hora ordinaria.

9.6 ¿Contempla el convenio o sugiere a las empresas la conveniencia de establecer el derecho a la adaptación de la jornada laboral?

No.

9.7 ¿Mejora el convenio la regulación legal de la reducción de jornada por razones de cuidado (incluyendo la referida a la atención del hijo afectado de cáncer u otra enfermedad grave)?

No hay previsión.

9.8 ¿Mejora el convenio colectivo el régimen legal de las excedencias voluntarias vinculadas a actividades de cuidados familiares?

No hay previsión.

9.9 ¿Qué criterios prevé el convenio para la elección del turno de vacaciones?

Se refiere exclusivamente a la determinación por la empresa de común acuerdo con los trabajadores.

9.10 ¿Contempla el convenio previsiones específicas referidas a la violencia de género en caso de que agresor y víctima sean trabajadores/as de la misma empresa en beneficio de la seguridad de la víctima de violencia de género (p.ej. movilidad de puesto de trabajo del agresor o víctima)

Reitera los derechos el ET reconoce a la mujer víctima de violencia de género.

DIMENSIÓN 10. SISTEMA RETRIBUTIVO

10.1 ¿El convenio colectivo lleva a cabo una valoración *objetiva* de los puestos de trabajo y su valoración económica es coherente con esa clasificación?

Los criterios que utiliza para la clasificación profesionales son: titulación, formación, experiencia, habilidad, iniciativa y responsabilidad. En Grupo del personal subalterno (que engloba a guarda, personal de limpieza, almacenero, cobrador, ordenanza y botones), el personal de limpieza es quien tiene prevista la retribución más baja (salvo el botones): 33,16 €/día. Incluso el ordenanza tiene establecida una retribución superior.

Subgrupo 3. Personal subalterno	
Guarda	34,17
Personal limpieza	33,16
Almacenero	34,17
Cobrador	35,56
Ordenanza	33,58
Botones	30,07

10.2 ¿Según las tablas salariales del convenio, que puestos de trabajo/categorías profesionales/grupo profesionales tienen asignado el salario base mayor y menor? (indicando sus cuantías).

10.3 Si el convenio colectivo establece un plus de disponibilidad ¿qué relación cuantitativa mantiene con el salario base?

No hay previsión.

10.4 Valorar qué pluses -además del plus de disponibilidad- establece el convenio colectivo y sus efectos según el sexo de la persona trabajadora (antigüedad; nocturnidad; turnos; absentismo vinculado a las cargas familiares; teletrabajo).

Plus de nocturnidad, plus de festivos y domingos y plus de refuerzo (sustitución de compañeros ausencias imprevistas).

10.5 ¿Contempla el convenio colectivo algún plus que atienda al mayor esfuerzo físico exigido en las tareas habituales del puesto de trabajo?

¿Existe algún puesto de trabajo con disponibilidad horaria?

No.

10.6 ¿Qué conceptos salariales se integran en las pagas extraordinarias obligatorias?

Salario base y antigüedad.

10.7 ¿Devengan los trabajadores/as la/s paga/s extraordinaria/s por beneficios (o tercera o cuarta paga) – aunque no presten servicios durante todo el año de su devengo? ¿Se liquidan en el finiquito si el contrato se extingue antes de su fecha de abono?

En proporción al tiempo trabajado durante el año (en las tres pagas extras previstas)

10.8 ¿Las señaladas pagas extraordinarias adicionales -cuando se trata de una cantidad fija anual- se cobra íntegramente también en los contratos a tiempo parcial/fijos discontinuos?

No hay previsión sobre tiempo parcial ni fijos discontinuos.

10.9. ¿Cómo afectan a las pagas extraordinarias -incluidas las no obligatorias- las ausencias, permisos o licencias vinculadas a la atención de responsabilidades familiares?

No hay previsión.

10.10. ¿Qué partidas retributivas salariales están vinculadas al teletrabajo?

No hay previsión

10.11. ¿El convenio colectivo reproduce, total o parcialmente, el art. 28 ET?

No hay previsión. Este precepto fue introducido en el ET por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo (entrada en vigor: 8-3-2019): el convenio se negoció de forma inmediatamente después.

DIMENSIÓN 11. CORRESPONSABILIDAD²²⁴

El convenio establece medidas para la consecución de la efectiva corresponsabilidad en las cargas familiares (en sentido amplio). El convenio dispone medidas que atienden a particularidades de las familias monoparentales/monomarentales en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación.

11.1 El convenio regula los derechos de conciliación como derechos individuales e intransferibles. El convenio contempla medidas específicas en caso de familias monoparentales/monomarentales.

No hay previsión específica. Todavía regula el permiso por lactancia como derecho de la mujer, exclusivamente.

11.2 El convenio colectivo establece medidas de acción positiva para fomentar la asunción corresponsable de las cargas familiares (por ejemplo, mejorando la duración de los permisos o licencias vinculadas a las cargas familiares cuando se disfrutan por los varones o contemplando otras medidas promocionales equivalentes).

No

11.3 El convenio mejora la regulación legal para fomentar la corresponsabilidad en las cargas familiares (bolsa de horas para cuidado de familiares; régimen de excedencias voluntarias por cuidado de menor u otros familiares; etc.)

No

11.4 El convenio establece medidas para neutralizar las consecuencias negativas que pueden derivarse del ejercicio de los derechos de corresponsabilidad en diferentes ámbitos (promoción profesional, retribución, acceso a la formación, extinción del contrato [absentismo] etc.)

No

11.5. El convenio colectivo prevé alguna ventaja en la duración o el ejercicio del permiso por nacimiento o cuidado de menor.

No

El art. 39 del convenio se titula “conciliación de la vida laboral y familiar”. Recoge el compromiso de las partes firmantes del convenio de garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación y la difusión de la legislación vigente relativa a la Ley 39/1999, de conciliación de la vida laboral y familiar en las siguientes materias:

– Permisos retribuidos.

²²⁴ Las medidas de conciliación centradas en la reducción de la actividad laboral (excedencias, reducción de jornada, permisos no retribuidos, etc.) perjudican mayormente a las mujeres por lo no necesariamente su regulación -neutra- puede considerarse una medida de igualdad. Son preferibles medidas sobre organización del tiempo (horario flexible, teletrabajo) y espacio laborales (teletrabajo).

- Reducción de jornadas por permisos laborales.
- Excedencias por cuidado de familiares.
- Suspensión con reserva del puesto de trabajo
- Suspensión reserva de puesto de trabajo en los supuestos de riesgo durante el embarazo.
- Extinción del contrato de trabajo.
- Protección a la maternidad.
- Nacimiento de hijo e hijas prematuros que requieran hospitalización.
- Vacaciones y coincidente IT

DIMENSIÓN 12. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El convenio aborda la problemática del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas entre jefes/trabajadoras y entre compañeros/as, especialmente en aquellos sectores más masculinizados.

12.1 ¿Diferencia adecuadamente el convenio los distintos tipos de acoso de manera autónoma que pueden producirse en la empresa (laboral, sexual y por razón de sexo?) (respondido lo anterior, el análisis se debe centrar exclusivamente en acoso sexual y por razón de sexo)

El art. 54 regula el acoso moral y sexual. No define el acoso por razón de sexo. Los define correctamente (los dos primeros).

- a) Acoso sexual: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, o de crear un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, o que dicha conducta se utilice de forma explícita o implícita en las decisiones que tengan efecto sobre el empleo.
- b) Acoso moral: la situación de hostigamiento que sufre un trabajador o trabajadora sobre los que se ejercen conducta de violencia psicológica.

12.2 El convenio establece compromisos concretos de “Tolerancia 0” hacia conductas de acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo el que pueda llevarse a cabo a través de las redes sociales.

Se establece la obligación empresarial de seguimiento y respuesta ante estas conductas, adoptado las medidas adecuadas incluyendo apertura de expediente informativo. Se regulan algunas cuestiones puntuales sobre el procedimiento.

12.3 El convenio tipifica y sanciona adecuadamente el acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo sanciones en el ámbito laboral por violencia de género cuando agresor y víctima trabajan en el mismo centro de trabajo (suspensión de empleo por razones disciplinarias; extinción contractual

No está tipificado como falta en el convenio colectivo

- 12.4 El convenio establece un Protocolo de actuación para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que incluya la designación de un representante de la empresa y de los trabajadores/as ante la que presentar quejas por este motivo que garanticen su tratamiento reservado y la indemnidad de la denunciante.**

Contempla la posibilidad de establecer, juntamente con los representantes de los trabajadores, procedimientos de actuación preventivos de acoso. Dispone unas líneas generales para el procedimiento: denuncia, traslado a la representación legal de los trabajadores, trámite de audiencia y principios de celeridad y confidencialidad. Se autoriza a la Comisión Paritaria a adecuar esta disposición a lo normativa vigente.

- 12.5 Se establecen compromisos concretos o recomendaciones a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.**

No

- 12.6 Se establecen obligaciones de difusión de la política empresarial en materia de acoso sexual y por razón de sexo.**

No.

- 12.7 El convenio contempla obligaciones o recomendaciones sobre la realización de acciones formativas para la plantilla en todos los niveles jerárquicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

No.

DIMENSIÓN 13. SALUD LABORAL

El convenio contempla algún tipo de previsión de la que pueda inferirse que la salud laboral puede ser contemplada con una perspectiva de género.

- 13.1. El convenio colectivo contiene obligaciones o recomendaciones en materia de salud laboral que consideran la necesidad de adoptar una perspectiva de género en la política empresarial de prevención y salud laboral (atención especial a las patologías óseas, articulares y musculares especialmente en las actividades en las que se exige una continua bipedestación, incluyendo los dolores de cabeza por dichas causas; la ansiedad y la depresión).**
- 13.2. Se incide en la conveniencia de llevar a cabo un seguimiento especial de la salud laboral del personal vinculado por contratos temporales y a tiempo parcial.**
- 13.3 El convenio contempla obligaciones/recomendaciones para que los equipos de trabajo, los equipos de protección individual y la ropa de trabajo sean adecuadas a las tallas y características físicas de las trabajadoras.**

No hay previsiones específicas sobre estas cuestiones.

DIMENSIÓN 14. GESTIÓN DE LA IGUALDAD EN EL CONVENIO

El convenio colectivo adopta expresamente una perspectiva de género mejorando la regulación legal y establece obligaciones concretas para la consecución de una igualdad efectiva.

14.1 ¿Establece algún tipo de obligación para las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación en relación con los planes de igualdad?

Obligación de Plan de Igualdad para empresas de 50 trabajadores.

14.2 ¿Establece obligaciones/recomendaciones para la negociación a nivel empresarial de planes de igualdad para empresas de menos de 50 trabajadores/as?

No.

14.3 ¿Regula derechos en algún sentido o se limita a establecer compromisos genéricos a favor de la equidad de sexo?

En su D.A.4ª dispone medidas en materia de igualdad:

- a) Voluntad de respetar el derecho de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos evitando discriminaciones.
- b) Compromiso de salvaguardar el cumplimiento de principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción, estabilidad en el empleo, formación y retribución y lo dispuesto en la LOIEMH.
- c) Compromiso de impulsar políticas activas de igualdad, integración y diversidad y concretamente:
 - Redacción neutra de las ofertas de empleo
 - Respeto del principio de igualdad de oportunidades en los procedimientos de selección que impliquen promoción
 - –En materia de contratación, preferencia de acceso al género menos representado en el Grupo profesional (a igual mérito y capacidad)
 - Plan de Igualdad para empresas de 50 trabajadores.
 - En materia de formación, promoción del principio de igualdad de oportunidades en las acciones formativas.
 - Promoción de formación y sensibilización específica para empresa y trabajadores en materia de diversidad.
 - Desarrollo de protocolos de salud encaminados a evaluar a los diversos colectivos de trabajadores y trabajadoras.

14.4. ¿Establece algún tipo de previsión en relación con la obligación legal de confeccionar el registro retributivo (orientaciones para las empresas o similar o sistemas de gestión sectorial de estos datos previa anonimización, etc.)?

No.

14.5 ¿Cuál es el alcance subjetivo de las medidas en materia de igualdad? (sexo, discapacidad, LGTBI+, raza o etnia)?

En general, en materia de género. También contempla formación y sensibilización específica para empresa y trabajadores en materia de diversidad.

VALORACIÓN FINAL (RESÚMEN)

Se trata de un convenio colectivo que, pese a su parquedad, recoge alguna medida concreta en la materia examinada. La más importante es que, en materia de contratación, a igual mérito y capacidad, se dispone la preferencia a favor del sexo menos representado. En otras materias, se limita a establecer compromisos a favor de la igualdad de trato, de oportunidades y la eliminación de la discriminación por razón de sexo. Sin embargo, la retribución prevista para la actividad de limpieza (generalmente feminizada) es la menor (salvo botones) de las contempladas en las tablas salariales para el personal subalterno por debajo de guarda, almacenero u ordenanza, lo que puede contravenir el principio de equiparación salarial por trabajo de igual valor.

Sin embargo, todavía mantiene algunas previsiones no actualizadas: a) el permiso de lactancia todavía lo predica exclusivamente de la mujer; b) se remite todavía a la Ley 39/1989, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida laboral y familiar cuando dicha ley se limitó a modificar determinados preceptos del Estatuto de los Trabajadores (1980).

Curiosamente, aunque regula (parcamente) el acoso moral y sexual (no así por razón de sexo) no tipifica estas conductas entre las faltas laborales.

9. Denominación del Convenio colectivo: Convenio colectivo de manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas para la Comunidad Valenciana

Código del Convenio: 80000115011990

Boletín oficial de publicación: Resolución de 23 de noviembre de 2021, DOGV 20 de diciembre de 2021

Código CNAE: 1039. Otro procesado y conservación de frutas y hortalizas

Enlace web:

https://dogv.gva.es/datos/2021/12/20/pdf/2021_12040.pdf

INTRODUCCIÓN:

Indicar cualquier cuestión relevante que sea conveniente destacar para la mejor comprensión del informe.

El convenio se prorroga en caso de no existir denuncia, en caso de denuncia el convenio mantiene su vigencia durante tres años desde dicha denuncia

Representación de trabajadores: CCOO y UGT

Representación de empresarios: Comité gestión cítricos (CGC) y Federación de cooperativas agroalimentarias de la Comunidad valenciana (Cooperatives)

El total de trabajadores afectados por el convenio es de: 40.000, 2000 de Alicante, 12.000 de Castellón y 26.000 de Valencia.

DIMENSIÓN 1. COMPOSICIÓN DEL ÁMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO

Analizar la composición (por sexo) de los trabajadores/as incluidos en el ámbito funcional del convenio colectivo.

1.1. Si es posible, cuantificar el número total de trabajadores/as comprendidos en el ámbito del convenio colectivo, desagregados por sexo (Vid. hoja estadística, apartado “convenio”. En ocasiones, no hay información; ya comentados en la reunión que estos datos pueden no estar actualizados y son meramente orientativos²²⁵).

Hay un total de 40.000 trabajadores afectados por el convenio, 30.000 mujeres y 10.000 hombres.

1.2. ¿Existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito del convenio colectivo?

²²⁵ Estos datos se han obtenido de la información disponible en REGCON. Por tanto, son datos meramente orientativos.

Se trata de un colectivo feminizado. El 75% del colectivo lo integran mujeres y el 25% son hombres.

DIMENSIÓN 2. PROCESO DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

La composición de la mesa negociadora en ambos bancos de negociación está integrada por personas de ambos sexos. La negociación de medidas para la igualdad efectiva no constituye moneda de cambio en relación con otras materias (p.ej. se negocian previamente a las cuestiones más controvertidas como el salario y la jornada).

2.1 ¿Cuántos miembros integran la mesa negociadora por cada banco? ¿Cuántas mujeres hay en cada banco de la negociación? ¿Cuántos hombres? (vid: “hoja estadística < representantes de la mesa negociadora”. Están desagregados los datos de la composición del banco de la negociación por sexo)

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
CCOO	7	7	0
UGT	7	6	1

Asociaciones Empresariales	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
COMITE GESTION CÍTRICOS (CGC)	9	3	6
FEDERACIÒ DE COOPERATIVES AGRO-ALIMENTÀRIES DE LA COMUNITAT VALENCIANA (COOPERATIVES).	5	1	4

DIMENSIÓN 3. LENGUAJE NO SEXISTA

Analizar el uso del lenguaje desde el punto de vista inclusivo

3.1. ¿Se utiliza la forma genérica (masculino) para denominar a las personas trabajadoras sin ninguna aclaración? ¿Se utiliza una cláusula de “conversión” genérica o no?

No se usa el término masculino sino que se utiliza el término personas o personal y en otros artículos se alude a trabajador/a.

3.2 ¿Se utiliza la alternativa masculino/femenino?

Si, se hace así en algunos preceptos

3.3. ¿Se utiliza la forma compleja “personas...”?

Si, se hace así en algunos preceptos

3.4 ¿Aparece todavía alguna expresión que pueda considerarse discriminatoria o estereotipada en materia de clasificación profesional (a valorar especialmente el lenguaje utilizado en la definición de los puestos de trabajo de la clasificación profesional)?

No, se establece las funciones que desarrolla cada persona en cada uno de los puestos de los diferentes grupos profesionales que se describen en el art. 8º.

DIMENSIÓN 4. PROCESO DE SELECCIÓN/CONTRATACIÓN

Los criterios utilizados para la selección/contratación no generan discriminaciones directas o indirectas en función del sexo o género. Entre las indirectas, hay que atender especialmente a las cuestiones de imagen de la mujer (exigiendo maquillaje o una forma de vestir específica como uso de faldas, tacones, etc.), uniformes sexistas, uniformes diferentes según el sexo o prohibición de signos religiosos de uso exclusivo de las mujeres.

También hay que tomar en consideración la transparencia en el proceso de selección. Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de la mujer para la selección/contratación. Se contemplan medidas de acción positiva para la contratación del sexo menos representado.

Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de mujeres con alguna discapacidad, con cargas familiares exclusivas, etc.

184

4.1 En materia de selección de personal/contratación, ¿se consagran preferencias específicas a favor de mujeres/hombres por ser el colectivo menos representado? ¿Se contempla alguna previsión similar para otros colectivos tales como personas con discapacidad, inmigrantes o en general, colectivos de difícil inclusión social?

No se regula esta cuestión

4.2 En el proceso de selección de personal, ¿se atiende a características físicas de las personas candidatas tales como la exigencia de una altura o peso determinados, “buena presencia” o similares?

No, no se contempla este tipo de previsiones

4.3 ¿Se establece la realización de pruebas objetivas de selección? ¿Se realiza alguna previsión sobre sistemas "ciegos" al sexo de las personas candidatas?

No, no se alude a ello

4.4 ¿Se utiliza como criterio de selección de personal para algún puesto de trabajo la capacidad física del candidato?

No, no se hace referencia a ello

4.5 ¿El convenio sectorial dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en los criterios de selección que utilizan para

la selección de personal (publicación de un baremo o de los criterios de selección) incluyendo el resultado final del proceso selectivo)?

No, no se alude a ello

4.6 ¿El convenio colectivo dispone expresamente la necesidad de que las personas trabajadoras vinculadas por contratos de duración determinada o contratos a tiempo parcial sean directamente notificadas de las medidas de conversión contractual que adopte la empresa? Si no es así, ¿qué sistemas establecen para la difusión de las vacantes entre los trabajadores/as de la empresa?

Las vacantes se comunican a través del tablón de anuncios y de los representantes de los trabajadores.

En el art. 7º sobre promoción y formación profesional se establece que con carácter general los puestos de trabajo tenderán a cubrirse con personal de la propia empresa procedente de los niveles inferiores de cada grupo profesional. Y los trabajadores se pueden asignar a diferentes listas de llamamiento de otras especialidades para facilitar su promoción.

También se contempla en el art. 27º el pase de eventuales a fijos discontinuos por haber prestado servicios durante dos campañas consecutivas de manipulado de cítricos y siempre que en cada campaña hubiere trabajado efectivamente durante un mínimo de 50 días, tendrá la condición de personal fijo-discontinuo a la siguiente campaña. En el caso de fara frutas y hortalizas son 20 días. Los/as trabajadores/as que en una campaña no hubieran alcanzado 50 o 20 días de trabajo tendrán preferencia para ser contratados/as en la siguiente campaña, sin pérdida de la condición de eventual.

4.7 ¿El convenio tiene alguna previsión sobre la formación en igualdad de las personas que realizan el proceso de selección?

No, no se contempla.

DIMENSIÓN 5: REGULACIÓN ESPECÍFICA DE ALGUNAS MODALIDADES CONTRACTUALES (TIEMPO PARCIAL, FIJOS DISCONTINUOS Y FORMATIVOS). CONVERSIÓN DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN JORNADA COMPLETA Y CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA (circunstancias de la producción/interinidad) EN INDEFINIDO)

En la regulación de algunas modalidades contractuales se utilizan criterios que pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo tales como la antigüedad o tiempo de vinculación con la empresa. Se prevén expresamente medidas de acción positiva para la conversión contractual referidas a las mujeres.

5.1 ¿Se contemplan especialidades en atención a circunstancias personales/familiares en la regulación convencional del contrato (por ejemplo, otorgar preferencias para conversión de contratos/extinción del

contrato/ERTEs a la antigüedad, la edad, o las responsabilidades familiares)?

No, no se tienen en cuenta estas circunstancias

5.2 ¿Se contempla expresamente la necesidad de tener en cuenta a los trabajadores/as cuyo contrato está suspendido por gestación, cuidado de menor o familiar para la conversión de contratos singulares por jornada o duración?

No, no se contempla

5.3 ¿Contempla el convenio alguna cláusula que permita al trabajador que ha pactado horas complementarias (contrato a tiempo parcial) flexibilizar su régimen jurídico en atención de circunstancias familiares?

No se alude a las horas complementarias pero se establece que el personal que adquiere la condición de sensible por razón de edad o salud no será llamado para la realización de horas extras y su jornada ordinaria no se prolongará de ninguna forma (art.11 f)

5.4. ¿Los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales identificados por el convenio colectivo como puestos susceptibles de ser ocupados por trabajadores/as vinculados con contratos formativos pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo? [art. 11.4.e) ET] (por ejemplo, son actividades o puestos feminizados/masculinizados, conllevan altos niveles de exigencia física o están afectados por estereotipos de género)

No se establecen previsiones específicas para los contratos formativos

5.5 ¿El convenio colectivo prevé algún criterio o procedimiento para conseguir la presencia equilibrada de mujeres y hombres vinculados por contratos formativos? (art. 11.6 ET)

No, no se prevé

5.6 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones que faciliten el horario de la formación teórica en los contratos formativos?

No, no se contempla, con carácter general para facilitar la promoción y la formación profesional de su formación se establece el derecho a la adaptación de la jornada y la preferencia de elección de turno al trabajador que acuda a cursos de formación profesional.

5.7 ¿El plan de formación del sector/empresa contempla expresamente acciones formativas para las personas vinculadas con contratos de duración determinada/a tiempo parcial/fijos discontinuos?

No, no se contemplan

5.8 ¿Qué plazo de preaviso contempla el convenio para la prestación de horas complementarias?

No aparece esta regulación

5.9 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de que la persona trabajadora fija discontinua no atienda al llamamiento por razones de cuidado a menores o mayores dependientes sin que suponga pérdida de su ubicación en la lista?

No, no se contempla

El tema de la ordenación del trabajo de los fijos discontinuos es un tema relevante en este sector y se contempla un precepto especial para ello. Aquí se regula el orden de preferencia por el que se efectúa el llamamiento de los fijos discontinuos que es la antigüedad dentro de cada especialidad.

DIMENSIÓN 6. FORMACIÓN

El plan de formación diseña acciones formativas útiles para todos los grupos profesionales incluyendo aquéllos especialmente feminizados. El convenio facilita la participación de las personas trabajadoras con cargas familiares en las acciones de formación. La formación se realiza en horario compatible con las cargas familiares. Si los dos miembros de la pareja trabajan en la misma empresa, se da preferencia para la formación a quien ocupa un nivel profesional inferior. El convenio contempla la necesidad de que se lleven a cabo acciones para la eliminación de los estereotipos de género motivando a los sexos infrarrepresentados en determinados puestos u ocupaciones a participar en dicha formación.

6.1 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones específicas en materia de formación de las personas trabajadoras?

Si, en el art. 7º se alude a la promoción y la formación profesional de los trabajadores. Recoge la promoción formación profesional de su personal, mediante la concesión de los permisos necesarios, no retribuidos, para concurrir a exámenes, en el caso de que el personal curse estudios para la obtención de un título académico o profesional oficialmente reconocido. Además, si la organización del trabajo lo permita, el/la trabajador/a tiene derecho a la adaptación de la jornada laboral para posibilitar su asistencia a cursos de formación profesional, y tendrá preferencia a la elección de turno de trabajo cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Cuando la empresa pretenda establecer sistemas de formación lo ha de comunicar a la representación legal de los trabajadores, y ésta debe hacer un informe con carácter previo a la elaboración del plan de formación.

6.2 Si la respuesta anterior es positiva ¿contempla criterios de preferencia que puedan generar discriminación indirecta (mayor antigüedad, superior categoría profesional, contrato indefinido)?

No se contemplan preferencias sino ventajas para los trabajadores que estén formándose y que la representación de los trabajadores intervenga en los cursos de formación antes de implementarse por la empresa

6.3 ¿El convenio colectivo contempla la formación semipresencial o a distancia? ¿El convenio colectivo recomienda u obliga a que la formación deba realizarse dentro la jornada de trabajo?

No se establece ninguna de estas previsiones

6.4 ¿Se refiere el convenio a la necesidad de que las empresas se impliquen en la eliminación de los estereotipos de género y fomenten la participación de las personas trabajadoras en la formación para ocupaciones en las que su sexo esté menos representado?

No, no se contempla esta posibilidad

DIMENSIÓN 7. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. En los puestos de trabajo que pueden conllevar una carga física extraordinaria para las mujeres, se contemplan equipos de trabajo adecuados.

7.1 El convenio colectivo define con claridad las funciones de cada grupo/categoría profesional con criterios objetivos²²⁶

Si, se hace de forma objetiva. En el art. 8º, donde se regulan los grupos profesionales y las especialidades.

7.2 En la definición de las funciones de las distintas categorías profesionales se utilizan requisitos accidentales o accesorios para el cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo

No, no se utilizan criterios accidentales

²²⁶ Se consideran criterios objetivos: los conocimientos, la experiencia, la iniciativa, la responsabilidad, el mando y el cumplimiento de objetivos. Se consideran criterios susceptibles de generar discriminación indirecta las condiciones ligadas a características típicamente masculinas/femeninas.

- 7.3 El convenio colectivo define expresamente los “trabajos de igual valor” mediante la equiparación de funciones que pueden considerarse equivalentes entre los distintos grupos o categorías profesionales.**

No, no se hace referencia a ello

DIMENSIÓN 8. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. Se contemplan medidas específicas de acción positiva para la promoción profesional del sexo menos representado. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y personal y familiar.

189

- 8.1 ¿Se garantiza el anonimato en la valoración de la idoneidad de las personas candidatas en los procesos de promoción profesional?**

No se regula esta cuestión, se trata de una cuestión que se atribuye a la empresa dentro de la libertad de organización. Establece como criterios la formación, la experiencia profesional y la antigüedad del personal, y dispone la necesidad de comunicarlo a la representación legal de los trabajadores y exponerlo en el tablón de anuncios de la empresa.

- 8.2 ¿El convenio dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en el resultado final del proceso de promoción? (publicando las puntuaciones obtenidas y la justificación final de la decisión adoptada).**

Si, la decisión posteriormente se publica, como se establece en el art. 7.4º.

- 8.3 ¿El convenio colectivo establece alguna ventaja para que asciendan a un grupo profesional las personas del sexo infrarrepresentado?**

No, no se contempla, este sector está feminizado

- 8.4 ¿El convenio establece acciones informativas o formativas dirigidas a facilitar el ascenso de las personas del sexo infrarrepresentado en un grupo profesional?**

No, no se contempla

DIMENSIÓN 9. CONDICIONES DE TRABAJO (JORNADA, ETC.)

Examinar si el convenio regula de manera flexible aquellas condiciones de trabajo que pueden perjudicar en mayor medida el trabajo de las mujeres por su mayor implicación

en las tareas de cuidado. Valorar si el convenio se implica en mejorar la regulación legal de las excedencias vinculadas a cuidados.

9.1 ¿Qué tipo de jornada (continua o partida) establece el convenio? Si la jornada es partida ¿es imprescindible que la jornada sea partida?

Se trata de una jornada de 40 horas de lunes a sábado, pero en algunas ocasiones se puede llamar a los trabajadores en sábado de acuerdo con un sistema de llamamiento. No se señala si la jornada es continuada o partida.

También se puede pactar en cada empresa una jornada de lunes a sábado

También se puede fijar una jornada irregular, y se pueden incluir en el horario los sábados.

190

9.2 ¿Existe un sistema de trabajo a turnos? ¿Es inherente al tipo de proceso productivo? ¿Cómo se compensa el trabajo a turnos: con descansos o existe alguna compensación económica?

No, no hay trabajo a turnos

9.3 ¿Sugiere o propone el convenio sectorial la conveniencia de un horario de entrada/salida flexible?

No, únicamente aparece la posibilidad de adaptar la jornada a aquellos trabajadores que están realizando algún curso de formación.

9.4 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de teletrabajar? Si la respuesta es afirmativa, ¿Qué contrapartidas acarrea?

No, no se contempla

9.5 ¿Se prohíben las horas extraordinarias con carácter general? En caso de que la respuesta anterior sea negativa ¿qué sistema de compensación (descanso/económico) se establece?

No, no se prohíben, se definen las horas extras estructurales en el art. 10º. La jornada es de lunes a viernes, salvo que en estos días no se hayan agotado las 40 horas semanales. Recoge la voluntariedad de las horas extraordinarias en sábado. Cuando se vaya a trabajar los sábados, y no se hayan agotado las 40 horas de jornada ordinaria, tendrán preferencia para ser llamados los trabajadores/as que, sin tener jornada reducida, de lunes a viernes, no hayan alcanzado 35 horas de jornada, respetándose por lo demás, el orden de llamamiento que se tenga establecido. Las horas que se realicen el sábado, independientemente de su consideración en cada caso, serán voluntarias. A tal efecto, las empresas podrán solicitar a principio de campaña a cada trabajador/a que manifieste su voluntad de ser llamado para trabajar en sábados y para realizar horas extraordinarias de cualquier tipo. En las empresas, por acuerdo con la representación legal de los/as trabajadores/as se podrá establecer una o varias bolsas para este tipo de horas especiales, en caso de desacuerdo, la empresa determinará el número de bolsas que se implantarán. La forma de llamamiento dentro de las bolsas

será la pactada en cada empresa. En defecto de pacto, se deberá establecer un criterio rotatorio que garantice, dentro de cada especialidad, un reparto equitativo de las horas. La negativa injustificada del trabajador/a realizar las horas para las que sea llamado habiendo manifestado su voluntad de realizarlas en 3 ocasiones conllevará su exclusión de las bolsas de llamamiento de horas especiales. Por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores o, en su Este régimen de jornada no es aplicable a los trabajadores/as que tengan establecida, por cualquier motivo, una jornada inferior a la ordinaria, o una jornada reducida.

En cuanto a la compensación/descanso, se establece en el art. 11º: La retribución de la hora ordinaria, estructural y extraordinaria serán la establecida para cada campaña en las tablas salariales que figuran como Anexos III y IV para los Grupos Profesionales y Especialidades del presente Convenio Colectivo, más el importe que corresponda del complemento «*ad personam*» de cada trabajador/a derivado de la supresión del plus de antigüedad a tenor de lo previsto en el Artículo 17 del presente Convenio Colectivo. e) Las horas estructurales y extraordinarias realizadas, podrán ser abonadas con el importe que corresponda, cuando al final de la campaña se determine el máximo legal de horas que se puedan realizar. El resto de las horas serán compensadas por tiempo de descanso proporcional a su valor en los cuatro meses siguientes a su realización, en cuyo caso no computarán para la determinación del número anual máximo de 80 horas extraordinarias. Si el trabajador o trabajadora no solicita el cobro de las horas extraordinarias y estructurales, todas ellas serán compensadas con descanso. Se podrá solicitar el anticipo de la compensación de las horas extraordinarias y estructurales en el mes en que se realicen. La representación de los trabajadores y la empresa podrán establecer otro acuerdo que cumpla con todas las limitaciones legales.

9.6 ¿Contempla el convenio o sugiere a las empresas la conveniencia de establecer el derecho a la adaptación de la jornada laboral?

No, no lo contempla

9.7 ¿Mejora el convenio la regulación legal de la reducción de jornada por razones de cuidado (incluyendo la referida a la atención del hijo afectado de cáncer u otra enfermedad grave)?

La reducción de jornada por razones de cuidado se regula igual que en el ET en el art. 38º. Se contempla derecho a cambio de turno y puesto a las trabajadoras en periodo de gestación sin pérdida de retribución salarial. También una preferencia para el *cambio de turno los/as trabajadores/as que tengan a su cuidado directo un pariente de hasta el primer grado de parentesco que no pueda valerse por sí mismo por motivos de edad, enfermedad o accidente. Asimismo, tendrán derecho al cambio de puesto de trabajo aquellos/ as trabajadores/as que teniendo un informe médico que así lo establezca y habiéndolo solicitado a la Empresa, sea confirmada la necesidad de acometer dicho cambio por los servicios de vigilancia de la salud de la empresa o por la Mutua con la que tenga la Empresa cubiertos los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.*

Se contempla bolsa de horas para asistencia a visitas médicas propia o de hijo menor de 14 años: a) Los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos y temporales de

campaña, a diecinueve horas retribuidas por campaña sin límite mensual; b) los fijos y fijas a veintiocho horas al año con un límite de tres horas al mes para visitas al médico de la Seguridad Social, siempre que dicha consulta coincida con el horario de trabajo. Estas horas serán remuneradas previa justificación ante la empresa e incluirán el tiempo de desplazamiento; c) Los trabajadores temporales, no de campaña, dispondrán de este tiempo en proporción al tiempo de duración de su contrato.

La bolsa de horas para acompañar a familiares hasta el primer grado de parentesco, que por edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, es de cuatro horas retribuidas al año para acompañarlos al médico de la Seguridad Social, o al médico especialista correspondiente. Cuando trabajen en la misma empresa varios miembros de una familia beneficiarios de este derecho a causa de la misma persona, solo podrá disfrutar de este permiso uno solo de los miembros de esa familia al mismo tiempo. En aras de fomentar la corresponsabilidad en los hogares, este permiso de cuatro horas para el acompañamiento de familiares hasta el primer grado de parentesco será de hasta seis horas en el caso de trabajadores hombres. Las horas de consulta al médico especialista de la Seguridad Social se retribuirán de la siguiente forma: las primeras 8 horas que se realicen en la campaña serán abonadas al 100 % y el resto, sin límite, al 75 % de su valor.

Se contemplan además otros permisos que no alude el ET, pero se trata de permisos no retribuidos por asuntos propios y para cuidado de familiares.

1. *Hasta diez días, ampliables de mutuo acuerdo hasta quince días para asuntos propios. En cada momento, los permisos concedidos no pueden rebasar el cinco por ciento*
2. *Atención de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita y acreditada.*

8.8 ¿Mejora el convenio colectivo el régimen legal de las excedencias voluntarias vinculadas a actividades de cuidados familiares?

Las excedencias se regulan por más tiempo que el ET porque son por cuidado de hijos y de familiares por tres años -en vez de dos en caso de cuidado de familiares-, y además comprende también a las parejas de hecho.

9.9 ¿Qué criterios prevé el convenio para la elección del turno de vacaciones?

No se regula esta cuestión

9.10 ¿Contempla el convenio previsiones específicas referidas a la violencia de género en caso de que agresor y víctima sean trabajadores/as de la misma empresa en beneficio de la seguridad de la víctima de violencia de género (p.ej. movilidad de puesto de trabajo del agresor o víctima).

No, se regula esta cuestión de igual manera que se hace en el ET en el art. 48º.

DIMENSIÓN 10. SISTEMA RETRIBUTIVO

10.1 ¿El convenio colectivo lleva a cabo una valoración *objetiva* de los puestos de trabajo y su valoración económica es coherente con esa clasificación?

Si, la valoración es coherente.

10.2 ¿Según las tablas salariales del convenio, que puestos de trabajo/categorías profesionales/grupo profesionales tienen asignado el salario base mayor y menor? (indicando sus cuantías).

Retribución mayor: ingeniero, grupo 1: 2449,13 (año 23)

Retribución menor: personal de limpieza: 901,52 euros (año 23)

Retribución vigilantes, ordenanzas, portero: 1053,83 euros (año 23). Hay que tener en cuenta que el ordenanza, portero y vigilante (hay que ver si están masculinizados) tienen más retribución que el personal de limpieza -los que menos cobran-. Sería interesante poder comprobar si son puestos con sesgo de género.

10.3 Si el convenio colectivo establece un plus de disponibilidad ¿qué relación cuantitativa mantiene con el salario base?

Aparecen el plus de antigüedad -art. 17º -y plus de nocturnidad -art. 19º (+10%)-.

ç10.4 Valorar qué pluses -además del plus de disponibilidad- establece el convenio colectivo y sus efectos según el sexo de la persona trabajadora (antigüedad; nocturnidad; turnos; absentismo vinculado a las cargas familiares; teletrabajo).

No aparece más regulación de los pluses que la que regula el plus de antigüedad y el de nocturnidad, no aparecen las cuantías exactas.

**10.5 ¿Contempla el convenio colectivo algún plus que atienda al mayor esfuerzo físico exigido en las tareas habituales del puesto de trabajo?
¿Existe algún puesto de trabajo con disponibilidad horaria?**

No, no se contempla ese aspecto.

10.6 ¿Qué conceptos salariales se integran en las pagas extraordinarias obligatorias?

30 días de salario.

10.7 ¿Devengan los trabajadores/as la/s paga/s extraordinaria/s por beneficios (o tercera o cuarta paga) – aunque no presten servicios durante todo el año de su devengo? ¿Se liquidan en el finiquito si el contrato se extingue antes de su fecha de abono?

No se señala nada a ese respecto

10.8 ¿Las señaladas pagas extraordinarias adicionales -cuando se trata de una cantidad fija anual- se cobra íntegramente también en los contratos a tiempo parcial/fijos discontinuos?

No se señala nada

10.9. ¿Cómo afectan a las pagas extraordinarias -incluidas las no obligatorias- las ausencias, permisos o licencias vinculadas a la atención de responsabilidades familiares?

No se señala nada

10.10. ¿Qué partidas retributivas salariales están vinculadas al teletrabajo?

ninguna

10.11. ¿El convenio colectivo reproduce, total o parcialmente, el art. 28 ET?

No, no se reproduce.

Solamente aparece el art. 46. Igualdad de género.

ARTÍCULO 46º. IGUALDAD DE GÉNERO (PLANES DE IGUALDAD) El salario de los hombres y de las mujeres en cada categoría profesional, especialidad y puestos de igual valor será el mismo. Las organizaciones firmantes del presente convenio, tanto sindicales como empresariales entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, de conformidad con lo establecido en la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, las empresas con más de 50 trabajadores deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, en los plazos que se indican en dicha norma, que deberá negociarse de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica y su normativa de desarrollo. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

DIMENSIÓN 11. CORRESPONSABILIDAD²²⁷

El convenio establece medidas para la consecución de la efectiva corresponsabilidad en las cargas familiares (en sentido amplio). El convenio dispone medidas que atienden a particularidades de las familias monoparentales/monomarentales en materia de conciliación de la vida laboral y familiar. El convenio asegura la neutralidad en la

²²⁷ Las medidas de conciliación centradas en la reducción de la actividad laboral (excedencias, reducción de jornada, permisos no retribuidos, etc.) perjudican mayormente a las mujeres por lo no necesariamente su regulación -neutra- puede considerarse una medida de igualdad. Son preferibles medidas sobre organización del tiempo (horario flexible, teletrabajo) y espacio laborales (teletrabajo).

promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

11.1 El convenio regula los derechos de conciliación como derechos individuales e intransferibles. El convenio contempla medidas específicas en caso de familias monoparentales/monomarentales.

No, no contempla esta previsión

11.2 El convenio colectivo establece medidas de acción positiva para fomentar la asunción corresponsable de las cargas familiares (por ejemplo, mejorando la duración de los permisos o licencias vinculadas a las cargas familiares cuando se disfrutan por los varones o contemplando otras medidas promocionales equivalentes).

Incluye a las parejas de hecho y contempla un año más de excedencia, también amplía los permisos a las parejas de hecho. Vid, más arriba.

11.3 El convenio mejora la regulación legal para fomentar la corresponsabilidad en las cargas familiares (bolsa de horas para cuidado de familiares; régimen de excedencias voluntarias por cuidado de menor u otros familiares; etc.)

Existe una previsión concreta para el fomento de la corresponsabilidad que implica el incremento de dos horas en las horas de la bolsa para asistencia a consultas médicas en el caso de trabajadores varones: de 4 a 6 horas.

11.4 El convenio establece medidas para neutralizar las consecuencias negativas que pueden derivarse del ejercicio de los derechos de corresponsabilidad en diferentes ámbitos (promoción profesional, retribución, acceso a la formación, extinción del contrato [absentismo] etc.)

No, no se establecen

11.5. El convenio colectivo prevé alguna ventaja en la duración o el ejercicio del permiso por nacimiento o cuidado de menor.

No, en ese permiso no se contempla ninguna diferencia Anexo V

DIMENSIÓN 12. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El convenio aborda la problemática del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas entre jefes/trabajadoras y entre compañeros/as, especialmente en aquellos sectores más masculinizados.

12.1 ¿Diferencia adecuadamente el convenio los distintos tipos de acoso de manera autónoma que pueden producirse en la empresa (laboral, sexual y

por razón de sexo?) (respondido lo anterior, el análisis se debe centrar exclusivamente en acoso sexual y por razón de sexo)

No, no hace esa definición

12.2 El convenio establece compromisos concretos de “Tolerancia 0” hacia conductas de acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo el que pueda llevarse a cabo a través de las redes sociales.

No hace esa referencia

12.3 El convenio tipifica y sanciona adecuadamente el acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo sanciones en el ámbito laboral por violencia de género cuando agresor y víctima trabajan en el mismo centro de trabajo (suspensión de empleo por razones disciplinarias; extinción contractual

No, no hace esa referencia

12.4 El convenio establece un Protocolo de actuación para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que incluya la designación de un representante de la empresa y de los trabajadores/as ante la que presentar quejas por este motivo que garanticen su tratamiento reservado y la indemnidad de la denunciante.

No, no aparece ese protocolo

12.5 Se establecen compromisos concretos o recomendaciones a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

No, no aparecen

12.6 Se establecen obligaciones de difusión de la política empresarial en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

No, no aparecen

12.7 El convenio contempla obligaciones o recomendaciones sobre la realización de acciones formativas para la plantilla en todos los niveles jerárquicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

No aparecen

DIMENSIÓN 13. SALUD LABORAL

El convenio contempla algún tipo de previsión de la que pueda inferirse que la salud laboral puede ser contemplada con una perspectiva de género.

13.1. El convenio colectivo contiene obligaciones o recomendaciones en materia de salud laboral que consideran la necesidad de adoptar una perspectiva de género en la política empresarial de prevención y salud laboral (atención especial a las patologías óseas, articulares y musculares especialmente en las actividades en las que se exige una continua bipedestación, incluyendo los dolores de cabeza por dichas causas; la ansiedad y la depresión).

No, no aparece esa previsión

13.2. Se incide en la conveniencia de llevar a cabo un seguimiento especial de la salud laboral del personal vinculado por contratos temporales y a tiempo parcial.

No, no se contempla

13.3 El convenio contempla obligaciones/recomendaciones para que los equipos de trabajo, los equipos de protección individual y la ropa de trabajo sean adecuadas a las tallas y características físicas de las trabajadoras.

No, únicamente se regula en un precepto la obligatoriedad de llevar ropa de trabajo.

DIMENSIÓN 14. GESTIÓN DE LA IGUALDAD EN EL CONVENIO

El convenio colectivo adopta expresamente una perspectiva de género mejorando la regulación legal y establece obligaciones concretas para la consecución de una igualdad efectiva.

14.1 ¿Establece algún tipo de obligación para las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación en relación con los planes de igualdad?

Esta cuestión se contempla en un único precepto, el art. 46º.

Aquí se contempla la necesidad de establecer planes de igualdad, reproduciendo lo que establece el ET muy sintéticamente. **ARTÍCULO 46º. IGUALDAD DE GÉNERO (PLANES DE IGUALDAD)** *El salario de los hombres y de las mujeres en cada categoría profesional, especialidad y puestos de igual valor será el mismo. Las organizaciones firmantes del presente convenio, tanto sindicales como empresariales entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, de conformidad con lo establecido en la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, las empresas con más de 50 trabajadores deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, en los plazos que se indican en dicha norma, que deberá negociarse de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica y su normativa de desarrollo. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.*

14.2 ¿Establece obligaciones/recomendaciones para la negociación a nivel empresarial de planes de igualdad para empresas de menos de 50 trabajadores/as?

No, no lo establece

14.3 ¿Regula derechos en algún sentido o se limita a establecer compromisos genéricos a favor de la equidad de sexo?

Compromisos genéricos

14.4. ¿Establece algún tipo de previsión en relación con la obligación legal de confeccionar el registro retributivo (orientaciones para las empresas o similar o sistemas de gestión sectorial de estos datos previa anonimización, etc.)?

No, no lo establece

14.5 ¿Cuál es el alcance subjetivo de las medidas en materia de igualdad? (sexo, discapacidad, LGTBI+, raza o etnia)?

No aparecen.

VALORACIÓN FINAL (RESÚMEN)

Establece medidas para el fomento de la corresponsabilidad incrementando la bolsa de horas para acompañamiento a consulta médica de hijos o familiares en caso de que trabajadores varones.

Ventajas para el fomento de la conciliación por cuidado de familiares -cambio de turnos/as trabajadores/as que tengan a su cuidado directo un pariente de hasta el primer grado de parentesco que no pueda valerse por sí mismo por motivos de edad, enfermedad o accidente. Asimismo, tendrán derecho al cambio de puesto de trabajo aquellos/ as trabajadores/as que teniendo un informe médico que así lo establezca y habiéndolo solicitado a la Empresa, sea confirmada la necesidad de acometer dicho cambio por los servicios de vigilancia de la salud de la empresa o por la Mutua con la que tenga la Empresa cubiertos los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

METODOLOGÍA EVALUACIÓN NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESDE PERSPECTIVA DE GÉNERO

10. Denominación del Convenio colectivo: Convenio colectivo de comercio de actividades diversas para la Comunidad Valenciana

Código del Convenio: 80100165012019

Boletín oficial de publicación: Resolución de 9 de noviembre de 2021, de la subdirección general de relaciones laborales, DOGV 18 de noviembre de 2021.

Código CNAE:

199

CNAES SELECCIONADAS	
<i>código CNAE</i>	<i>Descripción CNAE</i>
4619	<i>Intermediarios del comercio de productos diversos</i>
4623	<i>Comercio al por mayor de animales vivos</i>
4690	<i>Comercio al por mayor no especializado</i>
4719	<i>Otro comercio al por menor en establecimientos no especializados</i>
4726	<i>Comercio al por menor de productos de tabaco en establecimientos especializados</i>
4765	<i>Comercio al por menor de juegos y juguetes en establecimientos especializados</i>
4778	<i>Otro comercio al por menor de artículos nuevos en establecimientos especializados</i>
4789	<i>Comercio al por menor de otros productos en puestos de venta y mercadillos</i>
4799	<i>Otro comercio al por menor no realizado ni en establecimientos, ni en puestos de venta ni en mercadi</i>

Enlace web: https://dogv.gva.es/datos/2021/11/18/pdf/2021_11481.pdf

INTRODUCCIÓN:

Indicar cualquier cuestión relevante que sea conveniente destacar para la mejor comprensión del informe.

Ámbito territorial autonómico.

Tiene vigencia desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023

En tanto no se firme otro convenio seguirá vigente tanto en las cláusulas normativas como obligacionales

Representantes:

De las organizaciones sindicales: CCOO y UGT.

De las asociaciones empresariales: Unió Gremial.

DIMENSIÓN 1. COMPOSICIÓN DEL ÁMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO

Analizar la composición (por sexo) de los trabajadores/as incluidos en el ámbito funcional del convenio colectivo.

1.1 Si es posible, cuantificar el número total de trabajadores/as comprendidos en el ámbito del convenio colectivo, desagregados por sexo (Vid. hoja estadística, apartado “convenio”. En ocasiones, no hay información; ya comentados en la reunión que estos datos pueden no estar actualizados y son meramente orientativos²²⁸).

El número de empresas afectadas es de 12.730

El número de personas trabajadoras afectadas: 35.400

Mujeres: 23300

Hombres: 12100

1.2 ¿Existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito del convenio colectivo?

Hay más mujeres que hombres (66% frente al 34%).

DIMENSIÓN 2. PROCESO DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

La composición de la mesa negociadora en ambos bancos de negociación está integrada por personas de ambos sexos. La negociación de medidas para la igualdad efectiva no constituye moneda de cambio en relación con otras materias (p.ej. se negocian previamente a las cuestiones más controvertidas como el salario y la jornada).

2.1 ¿Cuántos miembros integran la mesa negociadora por cada banco? ¿Cuántas mujeres hay en cada banco de la negociación? ¿Cuántos hombres? (vid: “hoja estadística < representantes de la mesa negociadora”. Están desagregados los datos de la composición del banco de la negociación por sexo)

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
CCOO	1	0	1
UGT	1	0	1

Asociaciones Empresariales	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
UNIÓ GREMIAL	2	0	2

DIMENSIÓN 3. LENGUAJE NO SEXISTA

Analizar el uso del lenguaje desde el punto de vista inclusivo

3.1. ¿Se utiliza la forma genérica (masculino) para denominar a las personas trabajadoras sin ninguna aclaración? ¿Se utiliza una cláusula de “conversión” genérica o no?

Con carácter general, no se usa un lenguaje no sexista. La mayor parte de los artículos se refieren a los trabajadores, en su forma masculina, solamente en ocasiones

²²⁸ Estos datos se han obtenido de la información disponible en REGCON. Por tanto, son datos meramente orientativos.

puntuales -a lo mejor, se trata de preceptos incluidos con posterioridad- se alude a personas trabajadoras – en el artículo de permisos retribuidos- y en el apartado del derecho a la intimidad también se habla de los trabajadores y trabajadoras en apartados puntuales.

3.2 ¿Se utiliza la alternativa masculino/femenino?

En ninguna ocasión

3.3. ¿Se utiliza la forma compleja “personas...”?

En casos puntuales

3.4 ¿Aparece todavía alguna expresión que pueda considerarse discriminatoria o estereotipada en materia de clasificación profesional (a valorar especialmente el lenguaje utilizado en la definición de los puestos de trabajo de la clasificación profesional)?

Normalmente se habla de trabajadores, sin más, pero en tema de clasificación profesional, en el art. 32º- precepto referido a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres-, **sí se hace referencia a los criterios que han de regir la definición de los grupos profesionales.**

El art. 32 -que lleva por título: Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres- señala cómo llevar a cabo la descripción de los grupos profesionales y señala expresamente que el *“sistema de clasificación profesional pretende conseguir una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa, sin menoscabo de la dignidad, la promoción profesional, la justa retribución del personal, y todo ello sin que se produzca discriminación de ningún tipo por razón de edad, sexo o de cualquier otra índole. La definición de los grupos profesionales se ha ajustado a criterios y sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, para garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, entre mujeres y hombres.*

Establece como factores de valoración: A) Conocimiento; B) Formación; C) Experiencia; C) Iniciativa; D) Autonomía; D) Responsabilidad; E) Mando; F) Complejidad. En el grupo profesional I se indica que pueden requerir esfuerzo físico

DIMENSIÓN 4. PROCESO DE SELECCIÓN/CONTRATACIÓN

Los criterios utilizados para la selección/contratación no generan discriminaciones directas o indirectas en función del sexo o género. Entre las indirectas, hay que atender especialmente a las cuestiones de imagen de la mujer (exigiendo maquillaje o una forma de vestir específica como uso de faldas, tacones, etc.), uniformes sexistas, uniformes diferentes según el sexo o prohibición de signos religiosos de uso exclusivo de las mujeres.

También hay que tomar en consideración la transparencia en el proceso de selección.

Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de la mujer para la selección/contratación. Se contemplan medidas de acción positiva para la contratación del sexo menos representado.

Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de mujeres con alguna discapacidad, con cargas familiares exclusivas, etc.

4.1 En materia de selección de personal/contratación, ¿se consagran preferencias específicas a favor de mujeres/hombres por ser el colectivo menos representado? ¿Se contempla alguna previsión similar para otros colectivos tales como personas con discapacidad, inmigrantes o en general, colectivos de difícil inclusión social?

202

Su art. 32º- referido a la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres recoge un conjunto de compromisos de las partes contratantes para promover la plena incorporación de la mujer al mundo laboral:

- a) Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.
- b) Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- c) En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.
- d) En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la empresa.
- e) El nomenclátor de las distintas figuras profesionales se realizará en un lenguaje no sexista y las actividades de prevención integrarán la perspectiva de género con arreglo a las recomendaciones técnicas del Servicio de prevención correspondiente.
- f) La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en los distintos grupos profesionales será la misma, ya sea satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, independientemente del género al que pertenezcan las personas que los desempeñen. A tal fin, se atenderá a la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, a las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, a los factores estrictamente relacionados con su desempeño y a las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes, todo ello con arreglo a lo establecido en el artículo 4 del Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. El registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales de la plantilla de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de

trabajo iguales o de igual valor se llevará a cabo con arreglo a lo previsto en el Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y específicamente el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en su disposición final primera. En su defecto, se recomienda a herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género del Instituto de la Mujer.

El art. 6º, en materia de contratación recoge la posibilidad de someter a los candidatos a pruebas de selección siempre que no denigren a las personas a causa de su sexo, raza, religión, etc. También se considera prioritario en materia de contratación el colectivo de los jóvenes, mujeres, trabajadores mayores de 45 años y parados de larga duración (art. 8)

4.2 En el proceso de selección de personal, ¿se atiende a características físicas de las personas candidatas tales como la exigencia de una altura o peso determinados, “buena presencia” o similares?

No, no se establece tales alusiones. Se establece como compromiso que no se use lenguaje sexista en la descripción de las figuras profesionales

4.3 ¿Se establece la realización de pruebas objetivas de selección? ¿Se realiza alguna previsión sobre sistemas "ciegos" al sexo de las personas candidatas?

No, no aparece, de hecho el compromiso aboga por lo contrario -art. 32º-.

4.4 ¿Se utiliza como criterio de selección de personal para algún puesto de trabajo la capacidad física del candidato?

En el grupo profesional I se establece que estas ocupaciones pueden requerir esfuerzo físico. -art. 32º Grupo profesional I-.

4.5 ¿El convenio sectorial dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en los criterios de selección que utilizan para la selección de personal (publicación de un baremo o de los criterios de selección) incluyendo el resultado final del proceso selectivo)?

No, no se establece esta previsión

4.6 ¿El convenio colectivo dispone expresamente la necesidad de que las personas trabajadoras vinculadas por contratos de duración determinada o contratos a tiempo parcial sean directamente notificadas de las medidas de conversión contractual que adopte la empresa? Si no es así, ¿qué sistemas establecen para la difusión de las vacantes entre los trabajadores/as de la empresa?

No, no aparece tal previsión

4.7 ¿El convenio tiene alguna previsión sobre la formación en igualdad de las personas que realizan el proceso de selección?

No, no aparece tal previsión

DIMENSIÓN 5: REGULACIÓN ESPECÍFICA DE ALGUNAS MODALIDADES CONTRACTUALES (TIEMPO PARCIAL, FIJOS DISCONTINUOS Y FORMATIVOS). CONVERSIÓN DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN JORNADA COMPLETA Y CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA (circunstancias de la producción/interinidad) EN INDEFINIDO)

204

En la regulación de algunas modalidades contractuales se utilizan criterios que pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo tales como la antigüedad o tiempo de vinculación con la empresa. Se prevén expresamente medidas de acción positiva para la conversión contractual referidas a las mujeres.

5.1 ¿Se contemplan especialidades en atención a circunstancias personales/familiares en la regulación convencional del contrato (por ejemplo, otorgar preferencias para conversión de contratos/extinción del contrato/ERTEs a la antigüedad, la edad, o las responsabilidades familiares)?

No, no se contempla

5.2 ¿Se contempla expresamente la necesidad de tener en cuenta a los trabajadores/as cuyo contrato está suspendido por gestación, cuidado de menor o familiar para la conversión de contratos singulares por jornada o duración?

No, no se contempla

5.3 ¿Contempla el convenio alguna cláusula que permita al trabajador que ha pactado horas complementarias (contrato a tiempo parcial) flexibilizar su régimen jurídico en atención de circunstancias familiares?

No, no se contempla

5.4. ¿Los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales identificados por el convenio colectivo como puestos susceptibles de ser ocupados por trabajadores/as vinculados con contratos formativos pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo? [art. 11.4.e) ET] (por ejemplo, son actividades o puestos feminizados/masculinizados, conllevan altos niveles de exigencia física o están afectados por estereotipos de género)

No, no se establece esa previsión.

5.5 ¿El convenio colectivo prevé algún criterio o procedimiento para conseguir la presencia equilibrada de mujeres y hombres vinculados por contratos formativos? (art. 11.6 ET)

No, no se establece, solamente se fija un número de contratos formativos, 20% de la plantilla y en plantilla con menos de 5 trabajadores, 1 contrato (art. 8º)

5.6 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones que faciliten el horario de la formación teórica en los contratos formativos?

No, no se contemplan

5.7 ¿El plan de formación del sector/empresa contempla expresamente acciones formativas para las personas vinculadas con contratos de duración determinada/a tiempo parcial/fijos discontinuos?

No, no se contemplan

5.8 ¿Qué plazo de preaviso contempla el convenio para la prestación de horas complementarias?

No se regula

5.9 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de que la persona trabajadora fija discontinua no atienda al llamamiento por razones de cuidado a menores o mayores dependientes sin que suponga pérdida de su ubicación en la lista?

No, no se contempla

DIMENSIÓN 6. FORMACIÓN

El plan de formación diseña acciones formativas útiles para todos los grupos profesionales incluyendo aquéllos especialmente feminizados. El convenio facilita la participación de las personas trabajadoras con cargas familiares en las acciones de formación. La formación se realiza en horario compatible con las cargas familiares. Si los dos miembros de la pareja trabajan en la misma empresa, se da preferencia para la formación a quien ocupa un nivel profesional inferior. El convenio contempla la necesidad de que se lleven a cabo acciones para la eliminación de los estereotipos de género motivando a los sexos infrarrepresentados en determinados puestos u ocupaciones a participar en dicha formación.

6.1 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones específicas en materia de formación de las personas trabajadoras?

El art. 32. Referido a la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se establece en materia de formación la promoción del principio de igualdad de

oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la empresa.

6.2 Si la respuesta anterior es positiva ¿contempla criterios de preferencia que puedan generar discriminación indirecta (mayor antigüedad, superior categoría profesional, contrato indefinido)?

No, no lo contempla

6.3 ¿El convenio colectivo contempla la formación semipresencial o a distancia? ¿El convenio colectivo recomienda u obliga a que la formación deba realizarse dentro la jornada de trabajo?

No, no lo contempla

6.4 ¿Se refiere el convenio a la necesidad de que las empresas se impliquen en la eliminación de los estereotipos de género y fomenten la participación de las personas trabajadoras en la formación para ocupaciones en las que su sexo esté menos representado?

En materia de formación el art. 32 señala la promoción del principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la empresa

DIMENSIÓN 7. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. En los puestos de trabajo que pueden conllevar una carga física extraordinaria para las mujeres, se contemplan equipos de trabajo adecuados.

7.1 El convenio colectivo define con claridad las funciones de cada grupo/categoría profesional con criterios objetivos²²⁹

Si, se establecen con criterios objetivos en fomento de la igualdad la descripción de los grupos profesionales. Su art. 32 define los criterios para la definición de los grupos: A) Conocimiento; B) Formación; C) Experiencia; C) Iniciativa; D) Autonomía; D) Responsabilidad; E) Mando; F) Complejidad. En el grupo profesional I se indica que pueden requerir esfuerzo físico

²²⁹ Se consideran criterios objetivos: los conocimientos, la experiencia, la iniciativa, la responsabilidad, el mando y el cumplimiento de objetivos. Se consideran criterios susceptibles de generar discriminación indirecta las condiciones ligadas a características típicamente masculinas/femeninas.

7.2 En la definición de las funciones de las distintas categorías profesionales se utilizan requisitos accidentales o accesorios para el cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo

No, se usan criterios objetivos que quedan descritos en este precepto (art. 32º)

7.3 El convenio colectivo define expresamente los “trabajos de igual valor” mediante la equiparación de funciones que pueden considerarse equivalentes entre los distintos grupos o categorías profesionales.

Si, el art. 32 recoge el compromiso de promover en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo cláusulas que permitan hacer realidad la plena incorporación de la mujer al mundo laboral, en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación de ningún tipo, las partes establecen los siguientes compromisos y se refiere específicamente a la retribución salarial en su epígrafe

f):” La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en los distintos grupos profesionales será la misma, ya sea satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, independientemente del género al que pertenezcan las personas que los desempeñen. A tal fin, se atenderá a la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, a las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, a los factores estrictamente relacionados con su desempeño y a las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes, todo ello con arreglo a lo establecido en el artículo 4 del Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. El registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales de la plantilla de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor se llevará a cabo con arreglo a lo previsto en el Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y específicamente el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en su disposición final primera. En su defecto, se recomienda a herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género del Instituto de la Mujer

DIMENSIÓN 8. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. Se contemplan medidas específicas de acción positiva para la promoción profesional del sexo menos representado. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

8.1 ¿Se garantiza el anonimato en la valoración de la idoneidad de las personas candidatas en los procesos de promoción profesional?

No se regula esa cuestión

- 8.2 ¿El convenio dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en el resultado final del proceso de promoción? (publicando las puntuaciones obtenidas y la justificación final de la decisión adoptada).**

No se regula esa cuestión

- 8.3 ¿El convenio colectivo establece alguna ventaja para que asciendan a un grupo profesional las personas del sexo infrarrepresentado?**

No

- 8.4 ¿El convenio establece acciones informativas o formativas dirigidas a facilitar el ascenso de las personas del sexo infrarrepresentado en un grupo profesional ?**

No

DIMENSIÓN 9. CONDICIONES DE TRABAJO (JORNADA, ETC.)

Examinar si el convenio regula de manera flexible aquellas condiciones de trabajo que pueden perjudicar en mayor medida el trabajo de las mujeres por su mayor implicación en las tareas de cuidado. Valorar si el convenio se implica en mejorar la regulación legal de las excedencias vinculadas a cuidados.

- 9.1 ¿Qué tipo de jornada (continua o partida) establece el convenio? Si la jornada es partida ¿es imprescindible que la jornada sea partida?**

La jornada es regular, pero se permite un número de horas de regulación irregular, también existe el trabajo en sábados y domingos (art. 11º) aunque con límites. No se contemplan previsiones singulares en atención a responsabilidades familiares (art.11)

- 9.2 ¿Existe un sistema de trabajo a turnos? ¿Es inherente al tipo de proceso productivo? ¿Cómo se compensa el trabajo a turnos: con descansos o existe alguna compensación económica?**

No, no hay trabajo a turnos

- 9.3 ¿Sugiere o propone el convenio sectorial la conveniencia de un horario de entrada/salida flexible?**

Si, existe en el art. 32º un apartado referido a la adaptación de la jornada por motivos de conciliación: "(...) *Para hacer efectivos los principios de igualdad y corresponsabilidad, es necesaria la adopción de medidas que fomenten la asunción equilibrada de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, que garanticen y*

resuelvan las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y que, a la vez, no supongan una pérdida de retribuciones, de derechos de protección social, de mantenimiento del puesto de trabajo, ni de oportunidades en la promoción profesional”.

9.4 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de teletrabajar? Si la respuesta es afirmativa, ¿Qué contrapartidas acarrea?

No, aunque se establece que se va a crear una comisión para regular esa cuestión. (art. 27º)

9.5 ¿Se prohíben las horas extraordinarias con carácter general? En caso de que la respuesta anterior sea negativa ¿qué sistema de compensación (descanso/económico) se establece?

No, no se prohíben

9.6 ¿Contempla el convenio o sugiere a las empresas la conveniencia de establecer el derecho a la adaptación de la jornada laboral?

Si, se contempla en el art. 32 (infra supra)

9.7 ¿Mejora el convenio la regulación legal de la reducción de jornada por razones de cuidado (incluyendo la referida a la atención del hijo afectado de cáncer u otra enfermedad grave)?

No se establecen mejoras

9.8 ¿Mejora el convenio colectivo el régimen legal de las excedencias voluntarias vinculadas a actividades de cuidados familiares?

Se reitera el régimen del ET

9.9 ¿Qué criterios prevé el convenio para la elección del turno de vacaciones?

No hay criterios, se habla de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador

9.10 ¿Contempla el convenio previsiones específicas referidas a la violencia de género en caso de que agresor y víctima sean trabajadores/as de la misma empresa en beneficio de la seguridad de la víctima de violencia de género (p.ej. movilidad de puesto de trabajo del agresor o víctima)

En materia de violencia de género, el art. 30º remite a la regulación legal reiterando las distintas medidas previstas referidas a reducción de jornada, cambio de puesto de trabajo, suspensión del contrato durante 6 meses y la exclusión de estas ausencias a efectos del despido por absentismo.

DIMENSIÓN 10. SISTEMA RETRIBUTIVO

10.1 ¿El convenio colectivo lleva a cabo una valoración *objetiva* de los puestos de trabajo y su valoración económica es coherente con esa clasificación?

Si, en el art. 32, vid supra.

10.2 ¿Según las tablas salariales del convenio, que puestos de trabajo/categorías profesionales/grupo profesionales tienen asignado el salario base mayor y menor? (indicando sus cuantías).

Salario mayor Grupo V: 1488,36 euros/mes
Grupo I: 891,10 euros/mes

10.3 Si el convenio colectivo establece un plus de disponibilidad ¿qué relación cuantitativa mantiene con el salario base?

No hay plus de disponibilidad, pero hay posibilidad de jornada irregular y trabajo en sábados y domingos cuya retribución se establece con un incremento sobre el valor de la hora ordinaria del 75 %. No se prevé nada para trabajadores/as con responsabilidades familiares.

10.4 Valorar qué pluses -además del plus de disponibilidad- establece el convenio colectivo y sus efectos según el sexo de la persona trabajadora (antigüedad; nocturnidad; turnos; absentismo vinculado a las cargas familiares; teletrabajo).

Antigüedad, plus de calidad, plus de transporte, plus de nocturnidad y plus *ad personam*, para quienes tuvieron derecho a ese complemento en 2009.

**10.5 ¿Contempla el convenio colectivo algún plus que atienda al mayor esfuerzo físico exigido en las tareas habituales del puesto de trabajo?
¿Existe algún puesto de trabajo con disponibilidad horaria?**

No, hay trabajo en jornada irregular y en sábados y domingos

10.6 ¿Qué conceptos salariales se integran en las pagas extraordinarias obligatorias?

30 días de salario base, plus de calidad, complemento «*ad personam*», más la antigüedad

10.7 ¿Devengan los trabajadores/as la/s paga/s extraordinaria/s por beneficios (o tercera o cuarta paga) – aunque no presten servicios durante todo el año

de su devengo? ¿Se liquidan en el finiquito si el contrato se extingue antes de su fecha de abono?

Hay tres pagas que pueden prorratearse El importe de la paga de marzo se calcula con los salarios del año natural de su devengo aunque se abone –una vez acreditada– en el mes de marzo del año natural siguiente. Los períodos de devengo serán del día 1 de enero al 31 de diciembre de cada año para las pagas de marzo y Navidad, y del 1 de julio al 30 de junio del año siguiente para la paga de verano.

10.8 ¿Las señaladas pagas extraordinarias adicionales -cuando se trata de una cantidad fija anual- se cobra íntegramente también en los contratos a tiempo parcial/fijos discontinuos?

No se señala nada al respecto

10.9. ¿Cómo afectan a las pagas extraordinarias -incluidas las no obligatorias- las ausencias, permisos o licencias vinculadas a la atención de responsabilidades familiares?

No se señala nada

10.10. ¿Qué partidas retributivas salariales están vinculadas al teletrabajo?

No se señala nada a este respecto

10.11. ¿El convenio colectivo reproduce, total o parcialmente, el art. 28 ET?

No, se hace referencia a esta cuestión en el art 32.5º ya señalado: f) La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en los distintos grupos profesionales será la misma, ya sea 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, independientemente del género al que pertenezcan las personas que los desempeñen. A tal fin, se atenderá a la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, a las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, a los factores estrictamente relacionados con su desempeño y a las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes, todo ello con arreglo a lo establecido en el artículo 4 del Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. El registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales de la plantilla de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor se llevará a cabo con arreglo a lo previsto en el Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y específicamente el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en su disposición final primera. En su

defecto, se recomienda a herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género del Instituto de la Mujer.

DIMENSIÓN 11. CORRESPONSABILIDAD²³⁰

El convenio establece medidas para la consecución de la efectiva corresponsabilidad en las cargas familiares (en sentido amplio). El convenio dispone medidas que atienden a particularidades de las familias monoparentales/monomarentales en materia de conciliación de la vida laboral y familiar. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

212

11.1 El convenio regula los derechos de conciliación como derechos individuales e intransferibles. El convenio contempla medidas específicas en caso de familias monoparentales/monomarentales.

Se contempla en el art. 32.5º en los siguientes términos: “Adaptación de la jornada por motivos de conciliación de la vida familiar. Las empresas afectadas por este convenio se atenderán a lo regulado en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la Ley orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, así como la normativa posterior que las desarrolle. Para hacer efectivos los principios de igualdad y corresponsabilidad, es necesaria la adopción de medidas que fomenten la asunción equilibrada de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, que garanticen y resuelvan las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y que, a la vez, no supongan una pérdida de retribuciones, de derechos de protección social, de mantenimiento del puesto de trabajo, ni de oportunidades en la promoción profesional”.

11.2 El convenio colectivo establece medidas de acción positiva para fomentar la asunción corresponsable de las cargas familiares (por ejemplo, mejorando la duración de los permisos o licencias vinculadas a las cargas familiares cuando se disfrutan por los varones o contemplando otras medidas promocionales equivalentes).

Se contempla (art. 14) para las personas trabajadoras que no tengan carencia para el permiso de nacimiento un permiso de 3 días retribuido ***prorrogado en tres días más en caso de que se produjesen complicaciones médicas o de índole familiar derivadas del parto***

²³⁰ Las medidas de conciliación centradas en la reducción de la actividad laboral (excedencias, reducción de jornada, permisos no retribuidos, etc.) perjudican mayormente a las mujeres por lo no necesariamente su regulación -neutra- puede considerarse una medida de igualdad. Son preferibles medidas sobre organización del tiempo (horario flexible, teletrabajo) y espacio laborales (teletrabajo).

- 11.3 El convenio mejora la regulación legal para fomentar la corresponsabilidad en las cargas familiares (bolsa de horas para cuidado de familiares; régimen de excedencias voluntarias por cuidado de menor u otros familiares; etc.)**

Únicamente lo que se establece más arriba

- 11.4 El convenio establece medidas para neutralizar las consecuencias negativas que pueden derivarse del ejercicio de los derechos de corresponsabilidad en diferentes ámbitos (promoción profesional, retribución, acceso a la formación, extinción del contrato [absentismo] etc.)**

No se regulan esas cuestiones.

- 11.5. El convenio colectivo prevé alguna ventaja en la duración o el ejercicio del permiso por nacimiento o cuidado de menor.**

Si, en el art. 14 señalado

DIMENSIÓN 12. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El convenio aborda la problemática del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas entre jefes/trabajadoras y entre compañeros/as, especialmente en aquellos sectores más masculinizados.

- 12.1 ¿Diferencia adecuadamente el convenio los distintos tipos de acoso de manera autónoma que pueden producirse en la empresa (laboral, sexual y por razón de sexo?) (respondido lo anterior, el análisis se debe centrar exclusivamente en acoso sexual y por razón de sexo)**

Si, se definen ambos en el art. 32º correctamente

- 12.2 El convenio establece compromisos concretos de “Tolerancia 0” hacia conductas de acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo el que pueda llevarse a cabo a través de las redes sociales.**

El art. 30 recoge una Declaración antidiscriminatoria y sobre violencia de género pero no recoge una referencia expresa a Tolerancia 0.

- 12.3 El convenio tipifica y sanciona adecuadamente el acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo sanciones en el ámbito laboral por violencia de género cuando agresor y víctima trabajan en el mismo centro de trabajo (suspensión de empleo por razones disciplinarias; extinción contractual**

En relación con esta cuestión se prevén posibles sanciones.

- 12.4 El convenio establece un Protocolo de actuación para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que incluya la designación de un representante de la empresa y de los trabajadores/as ante la que presentar quejas por este motivo que garanticen su tratamiento reservado y la indemnidad de la denunciante.**

Se alude al régimen disciplinario previsto en el convenio (vid. art. 32 citado).

- 12.5 Se establecen compromisos concretos o recomendaciones a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.**

Lo señalado

- 12.6 Se establecen obligaciones de difusión de la política empresarial en materia de acoso sexual y por razón de sexo.**

No, no se contempla

- 12.7 El convenio contempla obligaciones o recomendaciones sobre la realización de acciones formativas para la plantilla en todos los niveles jerárquicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

No, no se contempla esta formación

DIMENSIÓN 13. SALUD LABORAL

El convenio contempla algún tipo de previsión de la que pueda inferirse que la salud laboral puede ser contemplada con una perspectiva de género.

- 13.1. El convenio colectivo contiene obligaciones o recomendaciones en materia de salud laboral que consideran la necesidad de adoptar una perspectiva de género en la política empresarial de prevención y salud laboral (atención especial a las patologías óseas, articulares y musculares especialmente en las actividades en las que se exige una continua bipedestación, incluyendo los dolores de cabeza por dichas causas; la ansiedad y la depresión).**

Únicamente en relación con las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia en materia de prevención de riesgos para la vigilancia de la salud

- 13.2. Se incide en la conveniencia de llevar a cabo un seguimiento especial de la salud laboral del personal vinculado por contratos temporales y a tiempo parcial.**

No se hace referencia a ello

13.3 El convenio contempla obligaciones/recomendaciones para que los equipos de trabajo, los equipos de protección individual y la ropa de trabajo sean adecuadas a las tallas y características físicas de las trabajadoras.

No contempla esta cuestión específica en su regulación de los uniformes o prendas de trabajo

DIMENSIÓN 14. GESTIÓN DE LA IGUALDAD EN EL CONVENIO

El convenio colectivo adopta expresamente una perspectiva de género mejorando la regulación legal y establece obligaciones concretas para la consecución de una igualdad efectiva.

215

14.1 ¿Establece algún tipo de obligación para las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación en relación con los planes de igualdad?

Si, su art. 32º, Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, reitera en sus mismos términos la obligación empresarial de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y la obligación de adoptar medidas en este sentido incluyendo la elaboración y aplicación de Planes de igualdad. Además, establecen como compromisos para hacer realidad la plena incorporación de la mujer al mundo laboral, en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación de ningún tipo, las partes establecen compromisos concretos (vid. supra)

14.2 ¿Establece obligaciones/recomendaciones para la negociación a nivel empresarial de planes de igualdad para empresas de menos de 50 trabajadores/as?

Si, vid. art. 32.

14.3 ¿Regula derechos en algún sentido o se limita a establecer compromisos genéricos a favor de la equidad de sexo?

Si establece compromisos concretos (art. 32)

14.4. ¿Establece algún tipo de previsión en relación con la obligación legal de confeccionar el registro retributivo (orientaciones para las empresas o similar o sistemas de gestión sectorial de estos datos previa anonimización, etc.)?

Si, en el art. 32

14.5 ¿Cuál es el alcance subjetivo de las medidas en materia de igualdad? (sexo, discapacidad, LGTBI+, raza o etnia)?

Por razón de sexo.

VALORACIÓN FINAL (RESÚMEN)

No se usa lenguaje inclusivo más que en alguna ocasión puntual.

No se incluye prácticamente ninguna de las cuestiones recogidas en la ficha metodológica. No obstante, se contemplan algunas declaraciones de intenciones y compromisos concretos en tema de igualdad de género.

En materia de contratación y referido a los ingresos en la empresa establece una prohibición de que las eventuales pruebas de selección denigren a las personas a causa de su sexo, raza, religión, etc. En materia de contratación y con la finalidad de favorecer el acceso al mismo a determinados colectivos con mayores dificultades de inserción laboral, y con remisión expresa al artículo 43 de la LOIEMH, se dispone como prioritario el fomento de la contratación de los colectivos de jóvenes, mujeres, trabajadores mayores de 45 años y parados de larga duración.

Con referencia expresa al colectivo femenino encontramos dos preceptos:

Art. 14º. Permisos retribuidos, establece adicionales a los previsto en el ET

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Por nacimiento de hijo, en caso de que la personas trabajadora no acredite la carencia suficientes para acceder la prestación por nacimiento para progenitor distinto de la madre biológica: 3 días prorrogados en tres días más en caso de que se produjesen complicaciones médicas o de índole familiar derivadas del parto

El art. 20º. Vigilancia de la salud

En orden a la protección de la mujer trabajadora, en relación con su maternidad, las partes suscriptoras del presente convenio consideran prioritario en las empresas velar por el cumplimiento de la normativa específica en materia de prevención de riesgos laborales, en particular en cuanto a la preceptiva evaluación de riesgos que, de acuerdo con lo previsto en el art. 26 de la LPL, deberá tener en cuenta la susceptibilidad de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural.

METODOLOGÍA EVALUACIÓN NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESDE PERSPECTIVA DE GÉNERO

11. Denominación del Convenio colectivo: Convenio colectivo autonómico de la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunidad Valenciana

Código del Convenio: 80000745012008

Boletín oficial de publicación: Resolución de 27 de febrero de 2023, de la Subdirección General de Relaciones Laborales por la que se dispone el registro del CC. DOGV de 14 de abril de 2023.

Código CNAE: 2331: fabricación de azulejos y baldosas de cerámica; 2399: fabricación de otros productos minerales no metálicos n.c.o.p.

Enlace web: https://dogv.gva.es/datos/2023/04/14/pdf/2023_3840.pdf

217

INTRODUCCIÓN:

Indicar cualquier cuestión relevante que sea conveniente destacar para la mejor comprensión del informe.

Ámbito territorial autonómico.

Autoridad laboral de la Comunidad valenciana

El convenio no se prorroga automáticamente, finaliza automáticamente al finalizar su vigencia

Tiene un plazo de ultraactividad de 2 años. Finaliza el 31 de diciembre de 2024.

Finalizada la ultraactividad las partes se someten a un arbitraje obligatorio.

Representación de sindicatos: CCOO y UGT

Representación de empresarios: Asociación española de fabricantes de azulejos y pavimentos cerámicos (ASCER).

DIMENSIÓN 1. COMPOSICIÓN DEL ÁMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO

Analizar la composición (por sexo) de los trabajadores/as incluidos en el ámbito funcional del convenio colectivo.

1.1 Si es posible, cuantificar el número total de trabajadores/as comprendidos en el ámbito del convenio colectivo, desagregados por sexo.(Vid. hoja estadística, apartado “convenio”. En ocasiones, no hay información; ya comentados en la reunión que estos datos pueden no estar actualizados y son meramente orientativos²³¹).

²³¹ Estos datos se han obtenido de la información disponible en REGCON. Por tanto, son datos meramente orientativos.

Numero de personas afectadas: 16000; mujeres: 3200; hombres: 12800

1.2 ¿Existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito del convenio colectivo?

Se trata de un sector masculinizado: el 80% son hombres y el 20 % mujeres.

DIMENSIÓN 2. PROCESO DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

La composición de la mesa negociadora en ambos bancos de negociación está integrada por personas de ambos sexos. La negociación de medidas para la igualdad efectiva no constituye moneda de cambio en relación con otras materias (p.ej. se negocian previamente a las cuestiones mas controvertidas como el salario y la jornada).

218

2.1 ¿Cuántos miembros integran la mesa negociadora por cada banco? ¿Cuántas mujeres hay en cada banco de la negociación? ¿Cuántos hombres? (vid: “hoja estadística < representantes de la mesa negociadora”. Están desagregados los datos de la composición del banco de la negociación por sexo)

De los 28 integrantes de la mesa negociadora solamente hay 3 mujeres, lo que supone una representatividad muy reducida, que tan solo está en la parte empresarial.

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
CCOO	0	0	0
CCOO DEL HABITAT PV	11	0	11
UGT	0	0	0
UGT FICA PV	8	1	7

Asociaciones Empresariales	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE FABRICANTES DE AZULEJOS Y PAVIMENTOS CERÁMICOS (ASCER)	9	3	6

DIMENSIÓN 3. LENGUAJE NO SEXISTA

Analizar el uso del lenguaje desde el punto de vista inclusivo

3.1. ¿Se utiliza la forma genérica (masculino) para denominar a las personas trabajadoras sin ninguna aclaración? ¿Se utiliza una cláusula de “conversión” genérica o no?

No se utiliza el masculino. Se usa el lenguaje no sexista, se habla de personas trabajadoras (art. 7º) o de personal (art. 34), se habla también de empresarios/as. (art. 6º)

3.2 ¿Se utiliza la alternativa masculino/femenino?

En pocas ocasiones.

3.3. ¿Se utiliza la forma compleja “personas...”?

Si, personal o personas trabajadoras

3.4. ¿Aparece todavía alguna expresión que pueda considerarse discriminatoria o estereotipada en materia de clasificación profesional (a valorar especialmente el lenguaje utilizado en la definición de los puestos de trabajo de la clasificación profesional)?

No aparecen expresiones discriminatorias, se definen las tareas del grupo profesional 6 como el que efectúa tareas sencillas que suelen requerir esfuerzo físico en procesos nada o poco automatizados

DIMENSIÓN 4. PROCESO DE SELECCIÓN/CONTRATACIÓN

Los criterios utilizados para la selección/contratación no generan discriminaciones directas o indirectas en función del sexo o género. Entre las indirectas, hay que atender especialmente a las cuestiones de imagen de la mujer (exigiendo maquillaje o una forma de vestir específica como uso de faldas, tacones, etc.), uniformes sexistas, uniformes diferentes según el sexo o prohibición de signos religiosos de uso exclusivo de las mujeres.

También hay que tomar en consideración la transparencia en el proceso de selección. Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de la mujer para la selección/contratación. Se contemplan medidas de acción positiva para la contratación del sexo menos representado.

Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de mujeres con alguna discapacidad, con cargas familiares exclusivas, etc.

4.1 En materia de selección de personal/contratación, ¿se consagran preferencias específicas a favor de mujeres/hombres por ser el colectivo menos representado? ¿Se contempla alguna previsión similar para otros colectivos tales como personas con discapacidad, inmigrantes o en general, colectivos de difícil inclusión social?

No aparece tal regulación

4.2 En el proceso de selección de personal, ¿se atiende a características físicas de las personas candidatas tales como la exigencia de una altura o peso determinados, “buena presencia” o similares?

No se atiende a esos criterios

4.3 ¿Se establece la realización de pruebas objetivas de selección? ¿Se realiza alguna previsión sobre sistemas "ciegos" al sexo de las personas candidatas?

No, no se regula dicha cuestión

4.4 ¿Se utiliza como criterio de selección de personal para algún puesto de trabajo la capacidad física del candidato?

Si, se hace alusión en el Grupo profesional 6 (el nivel más bajo de la clasificación profesional), entre los criterios profesionales que están incluidos las personas trabajadoras que realizan tareas sencillas que suelen requerir esfuerzo físico, en procesos nada o poco automatizados, con responsabilidad limitada y con un alto grado de dependencia.

4.5 ¿El convenio sectorial dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en los criterios de selección que utilizan para la selección de personal (publicación de un baremo o de los criterios de selección) incluyendo el resultado final del proceso selectivo)?

No, no se establece esta previsión

4.6 ¿El convenio colectivo dispone expresamente la necesidad de que las personas trabajadoras vinculadas por contratos de duración determinada o contratos a tiempo parcial sean directamente notificadas de las medidas de conversión contractual que adopte la empresa? Si no es así, ¿qué sistemas establecen para la difusión de las vacantes entre los trabajadores/as de la empresa?

No trata acerca del mecanismo de comunicación de las vacantes, aunque en la regulación de la contratación (art, 6) parece inferirse esta obligación: “(...) Cuando el/la empresario/a haya informado de la existencia de puestos de trabajo vacantes, las personas trabajadoras con contrato a tiempo completo que lo deseen podrán pactar la conversión de su contrato en otro a tiempo parcial o viceversa. La representación legal del personal será informada con carácter previo de las vacantes que se produzcan, así como de los cambios habidos.

4.7 ¿El convenio tiene alguna previsión sobre la formación en igualdad de las personas que realizan el proceso de selección?

No, no trata acerca de esa cuestión

DIMENSIÓN 5: REGULACIÓN ESPECÍFICA DE ALGUNAS MODALIDADES CONTRACTUALES (TIEMPO PARCIAL, FIJOS DISCONTINUOS Y FORMATIVOS). CONVERSIÓN DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN JORNADA COMPLETA Y CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA (circunstancias de la producción/interinidad) EN INDEFINIDO)

En la regulación de algunas modalidades contractuales se utilizan criterios que pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo tales como la antigüedad o

tiempo de vinculación con la empresa. Se prevén expresamente medidas de acción positiva para la conversión contractual referidas a las mujeres.

5.1 ¿Se contemplan especialidades en atención a circunstancias personales/familiares en la regulación convencional del contrato (por ejemplo, otorgar preferencias para conversión de contratos/extinción del contrato/ERTEs a la antigüedad, la edad, o las responsabilidades familiares)?

No, no se contemplan este tipo de previsiones, solamente aparece en el art. 6º la posibilidad de poder excluir las horas complementarias hasta dos meses al año para las personas trabajadoras que tengan responsabilidades familiares en los términos del art. 37.5 ET.

221

5.2 ¿Se contempla expresamente la necesidad de tener en cuenta a los trabajadores/as cuyo contrato está suspendido por gestación, cuidado de menor o familiar para la conversión de contratos singulares por jornada o duración?

No, no se contempla a este colectivo expresamente

5.3 ¿Contempla el convenio alguna cláusula que permita al trabajador que ha pactado horas complementarias (contrato a tiempo parcial) flexibilizar su régimen jurídico en atención de circunstancias familiares?

Si, aparece en el art. 6º: "(...) **Las personas trabajadoras que hayan suscrito pacto de horas complementarias podrán, en atención a sus responsabilidades familiares, las cuales se encuentran recogidas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, excluir hasta un máximo de dos meses al año la realización de horas complementarias, preavisando con una antelación de quince días. Del mismo modo, el pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante preaviso a la empresa con una anticipación mínima de quince días laborables, una vez cumplidos tres meses desde su formalización.**

5.4. ¿Los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales identificados por el convenio colectivo como puestos susceptibles de ser ocupados por trabajadores/as vinculados con contratos formativos pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo? [art. 11.4.e) ET] (por ejemplo, son actividades o puestos feminizados/masculinizados, conllevan altos niveles de exigencia física o están afectados por estereotipos de género)

No, no aparece esa delimitación en el convenio

5.5 ¿El convenio colectivo prevé algún criterio o procedimiento para conseguir la presencia equilibrada de mujeres y hombres vinculados por contratos formativos? (art. 11.6 ET)

No, no aparecen esas previsiones

5.6 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones que faciliten el horario de la formación teórica en los contratos formativos?

No, no aparecen esas previsiones en los contratos formativos

5.7 ¿El plan de formación del sector/empresa contempla expresamente acciones formativas para las personas vinculadas con contratos de duración determinada/a tiempo parcial/fijos discontinuos?

No, no aparecen esas previsiones

5.8 ¿Qué plazo de preaviso contempla el convenio para la prestación de horas complementarias?

No aparece un preaviso, pero sí se contempla que se puede dejar sin efecto el pacto de horas complementarias mediante preaviso de 15 días laborables, una vez cumplidos tres meses desde su formalización

5.9 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de que la persona trabajadora fija discontinua no atienda al llamamiento por razones de cuidado a menores o mayores dependientes sin que suponga pérdida de su ubicación en la lista?

No, no aparece tal previsión

DIMENSIÓN 6. FORMACIÓN

El plan de formación diseña acciones formativas útiles para todos los grupos profesionales incluyendo aquéllos especialmente feminizados. El convenio facilita la participación de las personas trabajadoras con cargas familiares en las acciones de formación. La formación se realiza en horario compatible con las cargas familiares. Si los dos miembros de la pareja trabajan en la misma empresa, se da preferencia para la formación a quien ocupa un nivel profesional inferior. El convenio contempla la necesidad de que se lleven a cabo acciones para la eliminación de los estereotipos de género motivando a los sexos infrarrepresentados en determinados puestos u ocupaciones a participar en dicha formación.

6.1 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones específicas en materia de formación de las personas trabajadoras?

No.

6.2 Si la respuesta anterior es positiva ¿contempla criterios de preferencia que puedan generar discriminación indirecta (mayor antigüedad, superior categoría profesional, contrato indefinido)?

No.

6.3 ¿El convenio colectivo contempla la formación semipresencial o a distancia? ¿El convenio colectivo recomienda u obliga a que la formación deba realizarse dentro la jornada de trabajo?

No.

6.4 ¿Se refiere el convenio a la necesidad de que las empresas se impliquen en la eliminación de los estereotipos de género y fomenten la participación de las personas trabajadoras en la formación para ocupaciones en las que su sexo esté menos representado?

No.

DIMENSIÓN 7. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. En los puestos de trabajo que pueden conllevar una carga física extraordinaria para las mujeres, se contemplan equipos de trabajo adecuados.

7.1 El convenio colectivo define con claridad las funciones de cada grupo/categoría profesional con criterios objetivos²³²

Si, hay criterios objetivos

7.2 En la definición de las funciones de las distintas categorías profesionales se utilizan requisitos accidentales o accesorios para el cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo

No, no aparecen estos requisitos accidentales

7.3 El convenio colectivo define expresamente los “trabajos de igual valor” mediante la equiparación de funciones que pueden considerarse equivalentes entre los distintos grupos o categorías profesionales.

No, no se definen este tipo de trabajos de igual valor. Entre las funciones de la Comisión para la igualdad de oportunidades se *dispone el “)(...) velar por que las mujeres tengan*

²³² Se consideran criterios objetivos: los conocimientos, la experiencia, la iniciativa, la responsabilidad, el mando y el cumplimiento de objetivos. Se consideran criterios susceptibles de generar discriminación indirecta las condiciones ligadas a características típicamente masculinas/femeninas.

la misma equiparación que los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a trabajos de igual valor siempre tengan igual retribución

DIMENSIÓN 8. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. Se contemplan medidas específicas de acción positiva para la promoción profesional del sexo menos representado. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

224

8.1 ¿Se garantiza el anonimato en la valoración de la idoneidad de las personas candidatas en los procesos de promoción profesional?

No se señala nada a este respecto

8.2 ¿El convenio dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en el resultado final del proceso de promoción? (publicando las puntuaciones obtenidas y la justificación final de la decisión adoptada).

No se establece nada a este respecto

8.3 ¿El convenio colectivo establece alguna ventaja para que asciendan a un grupo profesional las personas del sexo infrarrepresentado?

No.

8.4 ¿El convenio establece acciones informativas o formativas dirigidas a facilitar el ascenso de las personas del sexo infrarrepresentado en un grupo profesional ?

No, no se incluye ninguna de estas previsiones. No obstante, hay que tener en cuenta lo que señala el art. 43 acerca del diagnóstico de la situación respecto a los objetivos de igualdad: "(...) *Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad, se negociará un diagnóstico de situación en el seno de la comisión negociadora del plan de igualdad siguiéndose el procedimiento establecido en la legislación vigente en cada momento. La finalidad de este diagnóstico será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.*

DIMENSIÓN 9. CONDICIONES DE TRABAJO (JORNADA, ETC.)

Examinar si el convenio regula de manera flexible aquellas condiciones de trabajo que pueden perjudicar en mayor medida el trabajo de las mujeres por su mayor implicación en las tareas de cuidado. Valorar si el convenio se implica en mejorar la regulación legal de las excedencias vinculadas a cuidados.

9.1 ¿Qué tipo de jornada (continua o partida) establece el convenio? Si la jornada es partida ¿es imprescindible que la jornada sea partida?

La jornada se establece en 40 horas semanales, pero también se establece la posibilidad de establecer una jornada irregular. En este caso, se debe preavisar a la persona trabajadora la modificación con una antelación no inferior a una semana a su implantación total o parcial. En el supuesto de que la distribución irregular de la jornada genere excesos de trabajo en favor de la persona trabajadora sobre la anual pactada, se compensa en tiempo equivalente de descanso que debe agruparse para su disfrute en días completos.

9.2 ¿Existe un sistema de trabajo a turnos? ¿Es inherente al tipo de proceso productivo? ¿Cómo se compensa el trabajo a turnos: con descansos o existe alguna compensación económica?

Existe el trabajo a turnos en tres modalidades -rotativos- (arts. 31 y 32º) y se dispone la figura del correturnos para que las/los trabajadores/as disfruten necesariamente del descanso preceptivo. Se compensa mediante el plus de turno, regulado en el art. 23º:

9.3 ¿Sugiere o propone el convenio sectorial la conveniencia de un horario de entrada/salida flexible?

No, no se sugiere esa flexibilidad en el art. 31 que regula la jornada.

9.4 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de teletrabajar? Si la respuesta es afirmativa, ¿Qué contrapartidas acarrea?

No, no aparece la posibilidad del teletrabajo

9.5 ¿Se prohíben las horas extraordinarias con carácter general? En caso de que la respuesta anterior sea negativa ¿qué sistema de compensación (descanso/económico) se establece?

No se prohíben, pero se dispone su realización y voluntaria solo en caso de que no pueda recurrirse a alguna modalidad de contratación.

9.6 ¿Contempla el convenio o sugiere a las empresas la conveniencia de establecer el derecho a la adaptación de la jornada laboral?

No

9.7 ¿Mejora el convenio la regulación legal de la reducción de jornada por razones de cuidado (incluyendo la referida a la atención del hijo afectado de cáncer u otra enfermedad grave?)

No, reitera lo que señala el ET

9.8 ¿Mejora el convenio colectivo el régimen legal de las excedencias voluntarias vinculadas a actividades de cuidados familiares?

No, reitera el ET

9.9 ¿Qué criterios prevé el convenio para la elección del turno de vacaciones?

Establece un sistema rotativo para la elección, pasando a último lugar en cuanto a preferencia para elegir turno aquel personal que en el año anterior hubiese elegido en primer lugar y así sucesivamente, salvo pacto en contrario.

9.10 ¿Contempla el convenio provisiones específicas referidas a la violencia de género en caso de que agresor y víctima sean trabajadores/as de la misma empresa en beneficio de la seguridad de la víctima de violencia de género (p.ej. movilidad de puesto de trabajo del agresor o víctima)

No, se reitera lo establecido en el ET acerca de la posibilidad de la movilidad de la mujer afectada o la posibilidad de suspender su contrato en el art. 47º.

DIMENSIÓN 10. SISTEMA RETRIBUTIVO

10.1 ¿El convenio colectivo lleva a cabo una valoración *objetiva* de los puestos de trabajo y su valoración económica es coherente con esa clasificación?

Si, se lleva a cabo esa valoración objetiva. Se abonan salario base y complementos. No obstante, el personal de nuevo ingreso queda fuera del pago de complementos de calidad y cantidad de trabajo en el plazo de 30 días y quedan excluidos de los complementos personales.

Los complementos son: *antigüedad; plus de nocturnidad; peligrosidad, penosidad y toxicidad; plus de turno.*

10.2 ¿Según las tablas salariales del convenio, que puestos de trabajo/categorías profesionales/grupo profesionales tienen asignado el salario base mayor y menor? (indicando sus cuantías).

Grupo 1: salario mayor: 22.155,03 euros/año; plus tres turnos: 590,79 euros; plus nocturno: 12.16

Grupo 6: salario menor: 17.518,64 euros/año; plus tres turnos: 467,16 euros; plus nocturno: 9,62 euros.

10.3 Si el convenio colectivo establece un plus de disponibilidad ¿qué relación cuantitativa mantiene con el salario base?

No, no establece plus de disponibilidad, sí tiene plus por trabajo a turnos.

10.4 Valorar qué pluses -además del plus de disponibilidad- establece el convenio colectivo y sus efectos según el sexo de la persona trabajadora (antigüedad; nocturnidad; turnos; absentismo vinculado a las cargas familiares; teletrabajo).

Complemento de antigüedad, plus nocturno, plus de peligrosidad, penosidad, plus de toxicidad Plus de turno, paga fin de ejercicio. El plus de turno tiene que ver con un tipo de trabajo con gran disponibilidad horaria lo que impide la conciliación personal y familiar. No obstante, se contempla la figura del correturnos

**10.5 ¿Contempla el convenio colectivo algún plus que atienda al mayor esfuerzo físico exigido en las tareas habituales del puesto de trabajo?
¿Existe algún puesto de trabajo con disponibilidad horaria?**

No. La que deriva del trabajo a turnos continuos (es decir, incluyendo domingos y festivos).

10.6 ¿Qué conceptos salariales se integran en las pagas extraordinarias obligatorias?

Se tienen en cuenta los conceptos incluidos en los últimos 6 meses. Hay singularidades en caso de que la persona trabajadora hubiera estado de baja en dicho periodo con diferencias según la contingencia: a) *en los supuestos de accidentes de trabajo, con lesión que conlleve intervención quirúrgica u hospitalización, o de enfermedad profesional, o suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural, dicho promedio se calculará sobre los 90 días últimos trabajados;* b) *En el supuesto de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, para proceder al cálculo del promedio de los días en que se encuentre en esta situación, se tomará como base el salario convenio más antigüedad.*

10.7 ¿Devengan los trabajadores/as la/s paga/s extraordinaria/s por beneficios (o tercera o cuarta paga) – aunque no presten servicios durante todo el año de su devengo? ¿Se liquidan en el finiquito si el contrato se extingue antes de su fecha de abono?

Se devenga una paga de fin de ejercicio.

10.8 ¿Las señaladas pagas extraordinarias adicionales -cuando se trata de una cantidad fija anual- se cobra íntegramente también en los contratos a tiempo parcial/fijos discontinuos?

La paga fin de ejercicio se abona proporcionalmente a los trabajadores temporales.

10.9. ¿Cómo afectan a las pagas extraordinarias -incluidas las no obligatorias- las ausencias, permisos o licencias vinculadas a la atención de responsabilidades familiares?

No se tienen en cuenta estas cuestiones

10.10. ¿Qué partidas retributivas salariales están vinculadas al teletrabajo?

Ninguna

10.11. ¿El convenio colectivo reproduce, total o parcialmente, el art. 28 ET?

No, solamente aparece esta cuestión en el apartado referido al plan de igualdad.

DIMENSIÓN 11. CORRESPONSABILIDAD²³³

El convenio establece medidas para la consecución de la efectiva corresponsabilidad en las cargas familiares (en sentido amplio). El convenio dispone medidas que atienden a particularidades de las familias monoparentales/monomarentales en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación.

11.1 El convenio regula los derechos de conciliación como derechos individuales e intransferibles. El convenio contempla medidas específicas en caso de familias monoparentales/monomarentales.

En el capítulo quinto, arts. 37º, 38º y 39 aparecen diferentes previsiones que normalmente reiteran lo que dice el ET sin añadir -salvo en casos puntuales- nada más.

11.2 El convenio colectivo establece medidas de acción positiva para fomentar la asunción corresponsable de las cargas familiares (por ejemplo, mejorando la duración de los permisos o licencias vinculadas a las cargas familiares cuando se disfrutan por los varones o contemplando otras medidas promocionales equivalentes).

No.

11.3 El convenio mejora la regulación legal para fomentar la corresponsabilidad en las cargas familiares (bolsa de horas para cuidado de familiares;

²³³ Las medidas de conciliación centradas en la reducción de la actividad laboral (excedencias, reducción de jornada, permisos no retribuidos, etc.) perjudican mayormente a las mujeres por lo no necesariamente su regulación -neutra- puede considerarse una medida de igualdad. Son preferibles medidas sobre organización del tiempo (horario flexible, teletrabajo) y espacio laborales (teletrabajo).

régimen de excedencias voluntarias por cuidado de menor u otros familiares; etc.)

No.

11.4 El convenio establece medidas para neutralizar las consecuencias negativas que pueden derivarse del ejercicio de los derechos de corresponsabilidad en diferentes ámbitos (promoción profesional, retribución, acceso a la formación, extinción del contrato [absentismo] etc.)

No, no aparece esta regulación

11.5. El convenio colectivo prevé alguna ventaja en la duración o el ejercicio del permiso por nacimiento o cuidado de menor.

Aparte de reiterar la regulación del ET, se incrementa la licencia por maternidad 2 semanas más para las trabajadoras, que tienen derecho al 100% de la retribución durante esas dos semanas: este tiempo adicional se considera como trabajado a efectos del cálculo de las pagas extraordinarias.

DIMENSIÓN 12. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El convenio aborda la problemática del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas entre jefes/trabajadoras y entre compañeros/as, especialmente en aquellos sectores más masculinizados.

12.1 ¿Diferencia adecuadamente el convenio los distintos tipos de acoso de manera autónoma que pueden producirse en la empresa (laboral, sexual y por razón de sexo?) (respondido lo anterior, el análisis se debe centrar exclusivamente en acoso sexual y por razón de sexo)

El art. 47 reproduce lo que se recoge en el ET, derechos aplicables a estos colectivos, en tema de traslados, suspensiones o extinciones de sus contratos.

La DA regula el procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual por razón de sexo, acoso moral y actos discriminatorios y contempla: a) Declaración de principios; b) medidas preventivas; c) definición de acoso; d) procedimiento de actuación; e) evaluación y revisión.

Se define el Acoso psicológico o moral, el acoso sexual; el acoso por razón de sexo enunciando algunas conductas ejemplificativas de las tres modalidades.

12.2 El convenio establece compromisos concretos de “Tolerancia 0” hacia conductas de acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo el que pueda llevarse a cabo a través de las redes sociales.

La Disposición adicional primera regula el Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, acoso moral y actos discriminatorios en el sector del azulejo.

- 12.3 El convenio tipifica y sanciona adecuadamente el acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo sanciones en el ámbito laboral por violencia de género cuando agresor y víctima trabajan en el mismo centro de trabajo (suspensión de empleo por razones disciplinarias; extinción contractual.**

Existe un procedimiento de actuación que incluye sanciones frente a conductas que hayan constituido acoso en la DA 1ª.

- 12.4 El convenio establece un Protocolo de actuación para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que incluya la designación de un representante de la empresa y de los trabajadores/as ante la que presentar quejas por este motivo que garanticen su tratamiento reservado y la indemnidad de la denunciante.**

Si. D.A.1ª señalad

- 12.5 Se establecen compromisos concretos o recomendaciones a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.**

Si, se estable el procedimiento de actuación en la DA 1ª señalado anteriormente.

- 12.6 Se establecen obligaciones de difusión de la política empresarial en materia de acoso sexual y por razón de sexo.**

No, no se establece esa obligación

- 12.7 El convenio contempla obligaciones o recomendaciones sobre la realización de acciones formativas para la plantilla en todos los niveles jerárquicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

No, no aparecen esas obligaciones o recomendaciones de formación

DIMENSIÓN 13. SALUD LABORAL

El convenio contempla algún tipo de previsión de la que pueda inferirse que la salud laboral puede ser contemplada con una perspectiva de género.

- 13.1. El convenio colectivo contiene obligaciones o recomendaciones en materia de salud laboral que consideran la necesidad de adoptar una perspectiva de género en la política empresarial de prevención y salud laboral (atención especial a las patologías óseas, articulares y musculares especialmente en las actividades en las que se exige una continua bipedestación, incluyendo los dolores de cabeza por dichas causas; la ansiedad y la depresión).**

No, no aparece esa regulación con esa diferenciación

13.2. Se incide en la conveniencia de llevar a cabo un seguimiento especial de la salud laboral del personal vinculado por contratos temporales y a tiempo parcial.

No, no se contempla

13.3 El convenio contempla obligaciones/recomendaciones para que los equipos de trabajo, los equipos de protección individual y la ropa de trabajo sean adecuadas a las tallas y características físicas de las trabajadoras.

En la regulación de obligaciones de la persona empresaria en materia de prevención de riesgos (art. 58) no se contempla una específica perspectiva de género en relación con equipos de trabajo, los equipos de protección individual y la ropa de trabajo

231

DIMENSIÓN 14. GESTIÓN DE LA IGUALDAD EN EL CONVENIO

El convenio colectivo adopta expresamente una perspectiva de género mejorando la regulación legal y establece obligaciones concretas para la consecución de una igualdad efectiva.

14.1 ¿Establece algún tipo de obligación para las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación en relación con los planes de igualdad?

Si, en el capítulo sexto se contemplan numerosos arts. referidos a la igualdad de oportunidades y no discriminación: Art. 40, que lleva por título igualdad de oportunidades; art. 41. Planes de igualdad; art. 42. Concepto de los planes de igualdad, art. 43. Diagnóstico de la situación; art. 44º. Objetivos de los planes de igualdad; art. 451. Competencias de las empresas y la representación de las personas trabajadoras en la elaboración de los planes de igualdad; art. 46º. Comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación. Reitera la regulación legal. Constituye una **Comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación** entre cuyas funciones se recogen las siguientes;

1. Velar por que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y desarrollo del trabajo.
2. Velar por que las mujeres tengan la misma equiparación que los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a trabajos de igual valor siempre tengan igual retribución.
3. Velar por que las mujeres, en igualdad de condiciones, tengan las mismas oportunidades que los varones en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
4. Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector
5. Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión mixta.
6. Podrá elaborar, si así se conviene, un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de la encuesta sectorial de aplicación del

convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en esta última desagregados por género.

14.2 ¿Establece obligaciones/recomendaciones para la negociación a nivel empresarial de planes de igualdad para empresas de menos de 50 trabajadores/as?

Si, así se establece expresamente. Vid, apartado anterior

14.3 ¿Regula derechos en algún sentido o se limita a establecer compromisos genéricos a favor de la equidad de sexo?

Establece compromisos específicos, incluyendo un diagnóstico y una Comisión que ha de velar por la protección de los derechos. Vid, apartado anterior.

14.4. ¿Establece algún tipo de previsión en relación con la obligación legal de confeccionar el registro retributivo (orientaciones para las empresas o similar o sistemas de gestión sectorial de estos datos previa anonimización, etc.)?

No, no se establece ninguna regulación de esa cuestión

14.5 ¿Cuál es el alcance subjetivo de las medidas en materia de igualdad? (sexo, discapacidad, LGTBI+, raza o etnia)?

Vid apartado anterior.

VALORACIÓN FINAL (RESÚMEN)

El convenio contempla varias previsiones en las materias analizadas.

- Permite que las personas trabajadoras que hayan suscrito el pacto de horas complementarias puedan en atención a sus responsabilidades familiares excluir hasta dos meses con preaviso.
- El período legal de suspensión del contrato por maternidad queda incrementado en dos semanas más como permiso retribuido (100% salario) periodo que se considera trabajado a efectos de cálculo de pagas extraordinarias.
- Dedicar todo un capítulo a la Igualdad de oportunidades y no discriminación en el que establece objetivos sectoriales generales: a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad; b) Constituir la comisión sectorial para la igualdad y no discriminación a la que se le atribuyen competencias relevantes: 1. Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y desarrollo del trabajo; 2. Velar para que las mujeres tengan la misma equiparación que los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a trabajos de igual valor siempre tengan igual retribución; 3. Velar para que las mujeres, en igualdad de condiciones, tengan las mismas

oportunidades que los varones en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad; 4. Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector; 5. Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión mixta; 6. Podrá elaborar, si así se conviene, un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de la encuesta sectorial de aplicación del convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en esta última desagregados por género.

- En materia de violencia de género, reitera la regulación legal.
- Especialmente interesante es la DA 1ª respecto al procedimiento de prevención y de tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Establece medidas preventivas y además de definir estos acosos, ejemplifica algunas conductas características.

METODOLOGÍA EVALUACIÓN NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESDE PERSPECTIVA DE GÉNERO

12. Denominación del Convenio colectivo: Industrias transformadoras del plástico de la provincia de Alicante

Código del Convenio: 03000525011981

Boletín oficial de publicación: BOP Alicante de 10-11-2021

Código CNAE:

2221 Fabricación de placas, hojas, tubos y perfiles de plástico

2222 Fabricación de envases y embalajes de plástico

2229 Fabricación de otros productos de plástico

Enlace web:

https://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2021/11/10_214/2021_011035.pdf

INTRODUCCIÓN:

Indicar cualquier cuestión relevante que sea conveniente destacar para la mejor comprensión del informe.

Fecha de constitución de la Comisión Negociadora: 27-2-2020

Fecha de firma del convenio: 7-4-2021

Firmado por UGT, CC.OO y Asociación Provincial de Plásticos de Alicante

DIMENSIÓN 1. COMPOSICIÓN DEL ÁMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO

Analizar la composición (por sexo) de los trabajadores/as incluidos en el ámbito funcional del convenio colectivo.

1.1 Si es posible, cuantificar el número total de trabajadores/as comprendidos en el ámbito del convenio colectivo, desagregados por sexo. (Vid. hoja estadística, apartado “convenio”. En ocasiones, no hay información; ya comentados en la reunión que estos datos pueden no estar actualizados y son meramente orientativos²³⁴).

Número de empresas afectadas: 400

Personas trabajadoras: Total 6000

Mujeres 2100; Hombres 3900

1.2. ¿Existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito del convenio colectivo?

Las mujeres representan el 35% de total de personas trabajadoras

²³⁴ Estos datos se han obtenido de la información disponible en REGCON. Por tanto, son datos meramente orientativos.

DIMENSIÓN 2. PROCESO DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

La composición de la mesa negociadora en ambos bancos de negociación está integrada por personas de ambos sexos. La negociación de medidas para la igualdad efectiva no constituye moneda de cambio en relación con otras materias (p.ej. se negocian previamente a las cuestiones más controvertidas como el salario y la jornada).

2.1 ¿Cuántos miembros integran la mesa negociadora por cada banco? ¿Cuántas mujeres hay en cada banco de la negociación? ¿Cuántos hombres? (vid: “hoja estadística < representantes de la mesa negociadora”). Están desagregados los datos de la composición del banco de la negociación por sexo)

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
CCOO	5	3	2
UGT	4	0	4

Asociaciones Empresariales	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE PLÁSTICOS DE ALICANTE	8	1	7

DIMENSIÓN 3. LENGUAJE NO SEXISTA

Analizar el uso del lenguaje desde el punto de vista inclusivo

- 3.1. ¿Se utiliza la forma genérica (masculino) para denominar a las personas trabajadoras sin ninguna aclaración? ¿Se utiliza una cláusula de “conversión” genérica o no?
- 3.2. ¿Se utiliza la alternativa masculino/femenino?
- 3.3. ¿Se utiliza la forma compleja “personas...”?
- 3.4. ¿Aparece todavía alguna expresión que pueda considerarse discriminatoria o estereotipada en materia de clasificación profesional (a valorar especialmente el lenguaje utilizado en la definición de los puestos de trabajo de la clasificación profesional)?

Se utiliza indistintamente la forma genérica, la alternativa masculino/femenino y la forma compleja “personas trabajadoras”.

En el anexo referido a las tablas salariales se utiliza, sin embargo, la forma canónica o genérica en la identificación de las categorías profesionales. Sin embargo, en la clasificación profesional se utilizan verbos de acción que no denotan género.

DIMENSIÓN 4. PROCESO DE SELECCIÓN/CONTRATACIÓN

Los criterios utilizados para la selección/contratación no generan discriminaciones directas o indirectas en función del sexo o género. Entre las indirectas, hay que atender especialmente a las cuestiones de imagen de la mujer (exigiendo maquillaje o una forma de vestir específica como uso de faldas, tacones, etc.), uniformes sexistas, uniformes

diferentes según el sexo o prohibición de signos religiosos de uso exclusivo de las mujeres.

También hay que tomar en consideración la transparencia en el proceso de selección. Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de la mujer para la selección/contratación. Se contemplan medidas de acción positiva para la contratación del sexo menos representado.

Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de mujeres con alguna discapacidad, con cargas familiares exclusivas, etc.

4.1 En materia de selección de personal/contratación, ¿se consagran preferencias específicas a favor de mujeres/hombres por ser el colectivo menos representado? ¿Se contempla alguna previsión similar para otros colectivos tales como personas con discapacidad, inmigrantes o en general, colectivos de difícil inclusión social?

236

No se prevé nada.

4.2 En el proceso de selección de personal, ¿se atiende a características físicas de las personas candidatas tales como la exigencia de una altura o peso determinados, “buena presencia” o similares?

4.3 ¿Se establece la realización de pruebas objetivas de selección? ¿Se realiza alguna previsión sobre sistemas "ciegos" al sexo de las personas candidatas?

4.4 ¿Se utiliza como criterio de selección de personal para algún puesto de trabajo la capacidad física del candidato?

4.5 ¿El convenio sectorial dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en los criterios de selección que utilizan para la selección de personal (publicación de un baremo o de los criterios de selección) incluyendo el resultado final del proceso selectivo)?

4.6 ¿El convenio colectivo dispone expresamente la necesidad de que las personas trabajadoras vinculadas por contratos de duración determinada o contratos a tiempo parcial sean directamente notificadas de las medidas de conversión contractual que adopte la empresa? Si no es así, ¿qué sistemas establecen para la difusión de las vacantes entre los trabajadores/as de la empresa?

4.7 ¿El convenio tiene alguna previsión sobre la formación en igualdad de las personas que realizan el proceso de selección?

La respuesta a todo lo anterior es NO.

DIMENSIÓN 5: REGULACIÓN ESPECÍFICA DE ALGUNAS MODALIDADES CONTRACTUALES (TIEMPO PARCIAL, FIJOS DISCONTINUOS Y FORMATIVOS). CONVERSIÓN DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN JORNADA COMPLETA Y CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA (circunstancias de la producción/interinidad) EN INDEFINIDO)

En la regulación de algunas modalidades contractuales se utilizan criterios que pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo tales como la antigüedad o

tiempo de vinculación con la empresa. Se prevén expresamente medidas de acción positiva para la conversión contractual referidas a las mujeres.

- 5.1 ¿Se contemplan especialidades en atención a circunstancias personales/familiares en la regulación convencional del contrato (por ejemplo, otorgar preferencias para conversión de contratos/extinción del contrato/ERTEs a la antigüedad, la edad, o las responsabilidades familiares)?
- 5.2 ¿Se contempla expresamente la necesidad de tener en cuenta a los trabajadores/as cuyo contrato está suspendido por gestación, cuidado de menor o familiar para la conversión de contratos singulares por jornada o duración?
- 5.3 ¿Contempla el convenio alguna cláusula que permita al trabajador que ha pactado horas complementarias (contrato a tiempo parcial) flexibilizar su régimen jurídico en atención de circunstancias familiares?
- 5.4. ¿Los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales identificados por el convenio colectivo como puestos susceptibles de ser ocupados por trabajadores/as vinculados con contratos formativos pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo? [art. 11.4.e) ET] (por ejemplo, son actividades o puestos feminizados/masculinizados, conllevan altos niveles de exigencia física o están afectados por estereotipos de género)
- 5.5 ¿El convenio colectivo prevé algún criterio o procedimiento para conseguir la presencia equilibrada de mujeres y hombres vinculados por contratos formativos? (art. 11.6 ET)
- 5.6 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones que faciliten el horario de la formación teórica en los contratos formativos?
- 5.7 ¿El plan de formación del sector/empresa contempla expresamente acciones formativas para las personas vinculadas con contratos de duración determinada/a tiempo parcial/fijos discontinuos?
- 5.8 ¿Qué plazo de preaviso contempla el convenio para la prestación de horas complementarias?
- 5.9 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de que la persona trabajadora fija discontinua no atienda al llamamiento por razones de cuidado a menores o mayores dependientes sin que suponga pérdida de su ubicación en la lista?

La respuesta a todo lo anterior es NO

DIMENSIÓN 6. FORMACIÓN

El plan de formación diseña acciones formativas útiles para todos los grupos profesionales incluyendo aquéllos especialmente feminizados. El convenio facilita la participación de las personas trabajadoras con cargas familiares en las acciones de formación. La formación se realiza en horario compatible con las cargas familiares. Si los dos miembros de la pareja trabajan en la misma empresa, se da preferencia para la formación a quien ocupa un nivel profesional inferior. El convenio contempla la necesidad de que se lleven a cabo acciones para la eliminación de los estereotipos de género motivando a los sexos infrarrepresentados en determinados puestos u ocupaciones a participar en dicha formación.

238

- 6.1 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones específicas en materia de formación de las personas trabajadoras?**
- 6.2 Si la respuesta anterior es positiva ¿contempla criterios de preferencia que puedan generar discriminación indirecta (mayor antigüedad, superior categoría profesional, contrato indefinido)?**
- 6.3 ¿El convenio colectivo contempla la formación semipresencial o a distancia? ¿El convenio colectivo recomienda u obliga a que la formación deba realizarse dentro la jornada de trabajo?**

Contempla la preferencia por la formación en tiempo de trabajo. Sin embargo, también admite la posibilidad (en supuestos especiales y de forma excepcional) de que no pueda realizarse durante la jornada en cuyo caso prevé la compensación con tiempo de descanso, salvo que el trabajador justifique razonadamente no poder asistir a los cursos de formación en el horario programado por la empresa.

- 6.4 ¿Se refiere el convenio a la necesidad de que las empresas se impliquen en la eliminación de los estereotipos de género y fomenten la participación de las personas trabajadoras en la formación para ocupaciones en las que su sexo esté menos representado?**

La respuesta a todas las preguntas, salvo la 6.3, es NO.

DIMENSIÓN 7. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. En los puestos de trabajo que pueden conllevar una carga física extraordinaria para las mujeres, se contemplan equipos de trabajo adecuados.

- 7.1 El convenio colectivo define con claridad las funciones de cada grupo/categoría profesional con criterios objetivos²³⁵**

²³⁵ Se consideran criterios objetivos: los conocimientos, la experiencia, la iniciativa, la responsabilidad, el mando y el cumplimiento de objetivos. Se consideran criterios susceptibles de generar discriminación indirecta las condiciones ligadas a características típicamente masculinas/femeninas.

Sí. Utiliza verbos de acción.

7.2 En la definición de las funciones de las distintas categorías profesionales se utilizan requisitos accidentales o accesorios para el cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo

No.

7.3 El convenio colectivo define expresamente los “trabajos de igual valor” mediante la equiparación de funciones que pueden considerarse equivalentes entre los distintos grupos o categorías profesionales.

No

239

DIMENSIÓN 8. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. Se contemplan medidas específicas de acción positiva para la promoción profesional del sexo menos representado. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

8.1 ¿Se garantiza el anonimato en la valoración de la idoneidad de las personas candidatas en los procesos de promoción profesional?

No se dispone nada

8.2 ¿El convenio dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en el resultado final del proceso de promoción? (publicando las puntuaciones obtenidas y la justificación final de la decisión adoptada).

Se dispone la constitución de una comisión paritaria en cada centro de trabajo para velar que los ascensos cumplan con los criterios establecidos. El trabajador puede dirigirse a la comisión o RLT a informarse si se cumplen los requisitos necesarios para pedir su propio ascenso

Los criterios para la promoción profesional son titulación académica, haber realizado con anterioridad trabajos de igual o superior categoría que la que se vaya a cubrir, conocimientos del puesto de trabajo a cubrir, experiencia en la empresa.

8.3 ¿El convenio colectivo establece alguna ventaja para que asciendan a un grupo profesional las personas del sexo infrarrepresentado?

No.

8.4 ¿El convenio establece acciones informativas o formativas dirigidas a facilitar el ascenso de las personas del sexo infrarrepresentado en un grupo profesional ?

No

DIMENSIÓN 9. CONDICIONES DE TRABAJO (JORNADA, ETC.)

Examinar si el convenio regula de manera flexible aquellas condiciones de trabajo que pueden perjudicar en mayor medida el trabajo de las mujeres por su mayor implicación en las tareas de cuidado. Valorar si el convenio se implica en mejorar la regulación legal de las excedencias vinculadas a cuidados.

240

9.1 ¿Qué tipo de jornada (continua o partida) establece el convenio? Si la jornada es partida ¿es imprescindible que la jornada sea partida?

El convenio no lo deja claro. Se limita a establecer la jornada anual y la pausa de descanso en caso de jornada continuada de más de 6 hora (pausa no retribuida). Establece una regulación exhaustiva de la posibilidad de establecer una distribución irregular de la jornada de trabajo.

9.2 ¿Existe un sistema de trabajo a turnos? ¿Es inherente al tipo de proceso productivo? ¿Cómo se compensa el trabajo a turnos: con descansos o existe alguna compensación económica?

Regula la compensación del trabajo a turnos en aquellas empresas que lo realicen y también para los supuestos de 4º y 5º turnos (24h/365d). En este último caso la compensación es del 21%, sobre el salario base y plus Convenio. En el resto de sistema de turnos, la compensación económica es de 1,17 €, por día trabajado.

9.3 ¿Sugiere o propone el convenio sectorial la conveniencia de un horario de entrada/salida flexible?

No.

9.4 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de teletrabajar? Si la respuesta es afirmativa, ¿Qué contrapartidas acarrea?

Si. Regula el trabajo a distancia.

9.5 ¿Se prohíben las horas extraordinarias con carácter general? En caso de que la respuesta anterior sea negativa ¿qué sistema de compensación (descanso/económico) se establece?

Si. Permite las horas extraordinarias por unas causas determinadas (las horas extraordinarias cuya ejecución tenga su causa en pedidos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, vacaciones u otras circunstancias de carácter similares siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades

de contratación temporal previstas legalmente) y las de fuerza mayor. Las primeras son voluntarias.

9.6 ¿Contempla el convenio o sugiere a las empresas la conveniencia de establecer el derecho a la adaptación de la jornada laboral?

No.

9.7 ¿Mejora el convenio la regulación legal de la reducción de jornada por razones de cuidado (incluyendo la referida a la atención del hijo afectado de cáncer u otra enfermedad grave)?

No regula nada.

9.8 ¿Mejora el convenio colectivo el régimen legal de las excedencias voluntarias vinculadas a actividades de cuidados familiares?

No regula nada.

9.9 ¿Qué criterios prevé el convenio para la elección del turno de vacaciones?

Ninguno

9.10 ¿Contempla el convenio provisiones específicas referidas a la violencia de género en caso de que agresor y víctima sean trabajadores/as de la misma empresa en beneficio de la seguridad de la víctima de violencia de género (p.ej. movilidad de puesto de trabajo del agresor o víctima)

No.

DIMENSIÓN 10. SISTEMA RETRIBUTIVO

10.1 ¿El convenio colectivo lleva a cabo una valoración *objetiva* de los puestos de trabajo y su valoración económica es coherente con esa clasificación?

Si.

10.2 ¿Según las tablas salariales del convenio, que puestos de trabajo/categorías profesionales/grupo profesionales tienen asignado el salario base mayor y menor? (indicando sus cuantías).

10.3 Si el convenio colectivo establece un plus de disponibilidad ¿qué relación cuantitativa mantiene con el salario base?

No lo establece

10.4 Valorar qué pluses -además del plus de disponibilidad- establece el convenio colectivo y sus efectos según el sexo de la persona trabajadora

(antigüedad; nocturnidad; turnos; absentismo vinculado a las cargas familiares; teletrabajo).

Antigüedad (2 trienios; 5 quinquenios), toxicidad/penosidad, nocturnidad (22:00 h.-6,00 h.) y turnicidad.

10.5 ¿Contempla el convenio colectivo algún plus que atienda al mayor esfuerzo físico exigido en las tareas habituales del puesto de trabajo? ¿Existe algún puesto de trabajo con disponibilidad horaria?

No

10.6 ¿Qué conceptos salariales se integran en las pagas extraordinarias obligatorias?

Salario base, antigüedad (en su caso) y plus de convenio.

Hay una 3ª paga (beneficios): 15 días de los mismos conceptos que las pagas extraordinarias.

10.7 ¿Devengan los trabajadores/as la/s paga/s extraordinaria/s por beneficios (o tercera o cuarta paga) – aunque no presten servicios durante todo el año de su devengo? ¿Se liquidan en el finiquito si el contrato se extingue antes de su fecha de abono?

Se devengan proporcionalmente.

10.8 ¿Las señaladas pagas extraordinarias adicionales -cuando se trata de una cantidad fija anual- se cobra íntegramente también en los contratos a tiempo parcial/fijos discontinuos?

No se dispone nada

10.9 ¿Cómo afectan a las pagas extraordinarias -incluidas las no obligatorias- las ausencias, permisos o licencias vinculadas a la atención de responsabilidades familiares?

10.10. ¿Qué partidas retributivas salariales están vinculadas al teletrabajo?

Compensación por los gastos derivados de la prestación de servicios en su domicilio en 30 €/mes. Esta cantidad se reduce proporcionalmente en función de la jornada que realice en su domicilio.

10.11. ¿El convenio colectivo reproduce, total o parcialmente, el art. 28 ET?

No

DIMENSIÓN 11. CORRESPONSABILIDAD²³⁶

El convenio establece medidas para la consecución de la efectiva corresponsabilidad en las cargas familiares (en sentido amplio). El convenio dispone medidas que atienden a particularidades de las familias monoparentales/monomarentales en materia de conciliación de la vida laboral y familiar. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

- 11.1 El convenio regula los derechos de conciliación como derechos individuales e intransferibles. El convenio contempla medidas específicas en caso de familias monoparentales/monomarentales.**
- 11.2 El convenio colectivo establece medidas de acción positiva para fomentar la asunción corresponsable de las cargas familiares (por ejemplo, mejorando la duración de los permisos o licencias vinculadas a las cargas familiares cuando se disfrutan por los varones o contemplando otras medidas promocionales equivalentes).**
- 11.3 El convenio mejora la regulación legal para fomentar la corresponsabilidad en las cargas familiares (bolsa de horas para cuidado de familiares; régimen de excedencias voluntarias por cuidado de menor u otros familiares; etc.)**
- 11.4 El convenio establece medidas para neutralizar las consecuencias negativas que pueden derivarse del ejercicio de los derechos de corresponsabilidad en diferentes ámbitos (promoción profesional, retribución, acceso a la formación, extinción del contrato [absentismo] etc.)**
- 11.5. El convenio colectivo prevé alguna ventaja en la duración o el ejercicio del permiso por nacimiento o cuidado de menor.**

En caso de nacimiento de hijo o fallecimiento de familiar, se iniciará su cómputo el primer día laborable después del hecho causante, salvo que éste último acaezca en la víspera del inicio de las vacaciones, en cuyo caso iniciará su cómputo el mismo día del hecho causante.

Contempla un crédito horario de 24 horas anuales retribuidas para acudir a consulta médica para ellos mismos, para sus hijos menores de 14 años y para familiares de primer grado de consanguinidad que no puedan valerse por sí mismos.

DIMENSIÓN 12. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

²³⁶ Las medidas de conciliación centradas en la reducción de la actividad laboral (excedencias, reducción de jornada, permisos no retribuidos, etc.) perjudican mayormente a las mujeres por lo no necesariamente su regulación -neutra- puede considerarse una medida de igualdad. Son preferibles medidas sobre organización del tiempo (horario flexible, teletrabajo) y espacio laborales (teletrabajo).

El convenio aborda la problemática del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas entre jefes/trabajadoras y entre compañeros/as, especialmente en aquellos sectores más masculinizados.

- 12.1 ¿Diferencia adecuadamente el convenio los distintos tipos de acoso de manera autónoma que pueden producirse en la empresa (laboral, sexual y por razón de sexo?) (respondido lo anterior, el análisis se debe centrar exclusivamente en acoso sexual y por razón de sexo)**

En la tipificación de las faltas, contempla como faltas MUY GRAVES el acoso sexual y el acoso laboral. Los define correctamente. Ya no hay más regulación sobre acoso en todo el convenio.

- 12.2 El convenio establece compromisos concretos de “Tolerancia 0” hacia conductas de acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo el que pueda llevarse a cabo a través de las redes sociales.**
- 12.3 El convenio tipifica y sanciona adecuadamente el acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo sanciones en el ámbito laboral por violencia de género cuando agresor y víctima trabajan en el mismo centro de trabajo (suspensión de empleo por razones disciplinarias; extinción contractual)**
- 12.4 El convenio establece un Protocolo de actuación para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que incluya la designación de un representante de la empresa y de los trabajadores/as ante la que presentar quejas por este motivo que garanticen su tratamiento reservado y la indemnidad de la denunciante.**
- 12.5 Se establecen compromisos concretos o recomendaciones a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.**
- 12.6 Se establecen obligaciones de difusión de la política empresarial en materia de acoso sexual y por razón de sexo.**
- 12.7 El convenio contempla obligaciones o recomendaciones sobre la realización de acciones formativas para la plantilla en todos los niveles jerárquicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

La respuesta a las preguntas anteriores es negativa.

DIMENSIÓN 13. SALUD LABORAL

El convenio contempla algún tipo de previsión de la que pueda inferirse que la salud laboral puede ser contemplada con una perspectiva de género.

- 13.1. El convenio colectivo contiene obligaciones o recomendaciones en materia de salud laboral que consideran la necesidad de adoptar una perspectiva de género en la política empresarial de prevención y salud laboral (atención especial a las patologías óseas, articulares y musculares especialmente en las actividades en las que se exige una continua bipedestación, incluyendo los dolores de cabeza por dichas causas; la ansiedad y la depresión).**
- 13.2. Se incide en la conveniencia de llevar a cabo un seguimiento especial de la salud laboral del personal vinculado por contratos temporales y a tiempo parcial.**
- 13.3 El convenio contempla obligaciones/recomendaciones para que los equipos de trabajo, los equipos de protección individual y la ropa de trabajo sean adecuadas a las tallas y características físicas de las trabajadoras.**

Mera remisión a la LPRL

DIMENSIÓN 14. GESTIÓN DE LA IGUALDAD EN EL CONVENIO

El convenio colectivo adopta expresamente una perspectiva de género mejorando la regulación legal y establece obligaciones concretas para la consecución de una igualdad efectiva.

- 14.1 ¿Establece algún tipo de obligación para las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación en relación con los planes de igualdad?**
- 14.2 ¿Establece obligaciones/recomendaciones para la negociación a nivel empresarial de planes de igualdad para empresas de menos de 50 trabajadores/as?**
- 14.3 ¿Regula derechos en algún sentido o se limita a establecer compromisos genéricos a favor de la equidad de sexo?**
- 14.4. ¿Establece algún tipo de previsión en relación con la obligación legal de confeccionar el registro retributivo (orientaciones para las empresas o similar o sistemas de gestión sectorial de estos datos previa anonimización, etc.)?**
- 14.5 ¿Cuál es el alcance subjetivo de las medidas en materia de igualdad? (sexo, discapacidad, LGTBI+, raza o etnia)?**

Se establece el compromiso de promover la igualdad de oportunidades en el trabajo y evitar la discriminación por a evitar la discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, nacionalidad, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español o discapacidades, físicas, psíquicas o sensoriales,

siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

No hay ninguna otra regulación.

VALORACIÓN FINAL (RESÚMEN)

Se trata de un convenio con una regulación prácticamente nula salvo la previsión de una bolsa de horas retribuidas (24 horas al año) para asistencia a consulta médica propia, de hijos menores de 14 años o familiares de primer grado de consanguinidad. También consagra el principio de igualdad de oportunidades y prohibición de discriminación por numerosos motivos, entre ellos, el sexo. Contrasta con la regulación del convenio del mismo sector de la provincia de Valencia con una regulación más extensa pese a que en la provincia de Alicante el porcentaje de trabajadoras del sector es sustancialmente más alto (35%) que en la provincia de Valencia (14,79%) y proporcionalmente, la mesa negociadora del convenio de Alicante cuenta con mayor presencia femenina.

METODOLOGÍA EVALUACIÓN NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESDE PERSPECTIVA DE GÉNERO

13. Denominación del Convenio colectivo: Convenio colectivo industrias transformadoras del plástico de la provincia de Valencia

Código del Convenio: 46001305011981

Boletín oficial de publicación: BOP de 6-7-2020

Código CNAE: 2059

Enlace web:

<https://industria.ccoo.es/9f01fb1abbc272c5e057e1ee6c17bf1f000060.pdf>

247

INTRODUCCIÓN:

Indicar cualquier cuestión relevante que sea conveniente destacar para la mejor comprensión del informe.

Vigencia inicial: 1-1-2019 a 31-12-2021. Se amplía posteriormente hasta el 31-12-2022.

Firmado por CC.OO y UGT/Asociación Valenciana de Empresarios del Plástico (AVEP).

DIMENSIÓN 1. COMPOSICIÓN DEL ÁMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO

Analizar la composición (por sexo) de los trabajadores/as incluidos en el ámbito funcional del convenio colectivo.

1.1. Si es posible, cuantificar el número total de trabajadores/as comprendidos en el ámbito del convenio colectivo, desagregados por sexo. (Vid. hoja estadística, apartado “convenio”. En ocasiones, no hay información; ya comentados en la reunión que estos datos pueden no estar actualizados y son meramente orientativos²³⁷).

1.2. ¿Existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito del convenio colectivo?

Empresas afectadas: 120

Trabajadores afectados: 14.000 total (2000 mujeres; 12.000 hombres). El 85,71% del personal son varones. Es claramente un sector MASCULINIZADO.

DIMENSIÓN 2. PROCESO DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

La composición de la mesa negociadora en ambos bancos de negociación está integrada por personas de ambos sexos. La negociación de medidas para la igualdad

²³⁷ Estos datos se han obtenido de la información disponible en REGCON. Por tanto, son datos meramente orientativos.

efectiva no constituye moneda de cambio en relación con otras materias (p.ej. se negocian previamente a las cuestiones mas controvertidas como el salario y la jornada).

2.1 ¿Cuántos miembros integran la mesa negociadora por cada banco? ¿Cuántas mujeres hay en cada banco de la negociación? ¿Cuántos hombres? (vid: “hoja estadística < representantes de la mesa negociadora”. Están desagregados los datos de la composición del banco de la negociación por sexo)

<i>Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes</i>	<i>Nº total de representantes</i>	<i>Nº de Mujeres</i>	<i>Nº de Hombres</i>
CCOO	8	2	6
UGT	8	1	7

<i>Asociaciones Empresariales</i>	<i>Nº total de representantes</i>	<i>Nº de Mujeres</i>	<i>Nº de Hombres</i>
AVEP	8	1	7

DIMENSIÓN 3. LENGUAJE NO SEXISTA

Analizar el uso del lenguaje desde el punto de vista inclusivo

3.1. ¿Se utiliza la forma genérica (masculino) para denominar a las personas trabajadoras sin ninguna aclaración? ¿Se utiliza una cláusula de “conversión” genérica o no?

3.2. ¿Se utiliza la alternativa masculino/femenino?

Se utiliza “trabajadores y trabajadoras” (89 veces). Residualmente (3 ocasiones): trabajador/a.

3.3. ¿Se utiliza la forma compleja “personas...”?

3.4. ¿Aparece todavía alguna expresión que pueda considerarse discriminatoria o estereotipada en materia de clasificación profesional (a valorar especialmente el lenguaje utilizado en la definición de los puestos de trabajo de la clasificación profesional)?

No. Cuando la forma canónica admite masculino/femenino, se utilizan ambas. Cuando aquélla no la admite, se recoge únicamente esta.

DIMENSIÓN 4. PROCESO DE SELECCIÓN/CONTRATACIÓN

Los criterios utilizados para la selección/contratación no generan discriminaciones directas o indirectas en función del sexo o género. Entre las indirectas, hay que atender especialmente a las cuestiones de imagen de la mujer (exigiendo maquillaje o una forma de vestir específica como uso de faldas, tacones, etc.), uniformes sexistas, uniformes diferentes según el sexo o prohibición de signos religiosos de uso exclusivo de las mujeres.

También hay que tomar en consideración la transparencia en el proceso de selección.

Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de la mujer para la selección/contratación. Se contemplan medidas de acción positiva para la contratación del sexo menos representado.

Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de mujeres con alguna discapacidad, con cargas familiares exclusivas, etc.

- 4.1 En materia de selección de personal/contratación, ¿se consagran preferencias específicas a favor de mujeres/hombres por ser el colectivo menos representado? ¿Se contempla alguna previsión similar para otros colectivos tales como personas con discapacidad, inmigrantes o en general, colectivos de difícil inclusión social?**

249

Se contempla la preferencia del género menos representado en el grupo profesional a cubrir.

- 4.2 En el proceso de selección de personal, ¿se atiende a características físicas de las personas candidatas tales como la exigencia de una altura o peso determinados, “buena presencia” o similares?**

No.

- 4.3 ¿Se establece la realización de pruebas objetivas de selección? ¿Se realiza alguna previsión sobre sistemas "ciegos" al sexo de las personas candidatas?**

Se dispone que en caso de que sea preciso realizar pruebas selectivas, su contenido se determinará conjuntamente por la empresa y los representantes de los trabajadores y la designación de un representante para estar presente durante su realización.

- 4.4 ¿Se utiliza como criterio de selección de personal para algún puesto de trabajo la capacidad física del candidato?**

No.

- 4.5 ¿El convenio sectorial dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en los criterios de selección que utilizan para la selección de personal (publicación de un baremo o de los criterios de selección) incluyendo el resultado final del proceso selectivo)?**

Se dispone que en caso de que sea preciso realizar pruebas selectivas, su contenido se determinará conjuntamente por la empresa y los representantes de los trabajadores y la designación de un representante para estar presente durante su realización. Además, se dispone la obligación de que la empresa informe a la representación de los trabajadores y trabajadoras del contenido y resultado del proceso de selección.

- 4.6 ¿El convenio colectivo dispone expresamente la necesidad de que las personas trabajadoras vinculadas por contratos de duración determinada o contratos a tiempo parcial sean directamente notificadas de las medidas de conversión contractual que adopte la empresa? Si no es así, ¿qué sistemas establecen para la difusión de las vacantes entre los trabajadores/as de la empresa?**

Establece el derecho preferente para la cobertura de vacantes indefinidos, a igualdad de méritos a relevistas, quienes hayan desempeñado en la empresa puestos de trabajo eventuales, interinos, de duración determinada, tiempo parcial y contrato de formación y prácticas.

Comunicación a la representación de los trabajadores de los puestos vacantes, las condiciones que deben reunir los y las aspirantes, las pruebas de selección a realizar y la documentación a aportar por los y las aspirantes

- 4.7 ¿El convenio tiene alguna previsión sobre la formación en igualdad de las personas que realizan el proceso de selección?**

No.

DIMENSIÓN 5: REGULACIÓN ESPECÍFICA DE ALGUNAS MODALIDADES CONTRACTUALES (TIEMPO PARCIAL, FIJOS DISCONTINUOS Y FORMATIVOS). CONVERSIÓN DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN JORNADA COMPLETA Y CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA (circunstancias de la producción/interinidad) EN INDEFINIDO)

En la regulación de algunas modalidades contractuales se utilizan criterios que pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo tales como la antigüedad o tiempo de vinculación con la empresa. Se prevén expresamente medidas de acción positiva para la conversión contractual referidas a las mujeres.

- 5.1 ¿Se contemplan especialidades en atención a circunstancias personales/familiares en la regulación convencional del contrato (por ejemplo, otorgar preferencias para conversión de contratos/extinción del contrato/ERTEs a la antigüedad, la edad, o las responsabilidades familiares)?**

No.

- 5.2 ¿Se contempla expresamente la necesidad de tener en cuenta a los trabajadores/as cuyo contrato está suspendido por gestación, cuidado de menor o familiar para la conversión de contratos singulares por jornada o duración?**

No.

5.3 ¿Contempla el convenio alguna cláusula que permita al trabajador que ha pactado horas complementarias (contrato a tiempo parcial) flexibilizar su régimen jurídico en atención de circunstancias familiares?

No.

5.4 ¿Los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales identificados por el convenio colectivo como puestos susceptibles de ser ocupados por trabajadores/as vinculados con contratos formativos pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo? [art. 11.4.e) ET] (por ejemplo, son actividades o puestos feminizados/masculinizados, conllevan altos niveles de exigencia física o están afectados por estereotipos de género)

5.5 ¿El convenio colectivo prevé algún criterio o procedimiento para conseguir la presencia equilibrada de mujeres y hombres vinculados por contratos formativos? (art. 11.6 ET)

No.

5.6 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones que faciliten el horario de la formación teórica en los contratos formativos?

No.

5.7 ¿El plan de formación del sector/empresa contempla expresamente acciones formativas para las personas vinculadas con contratos de duración determinada/a tiempo parcial/fijos discontinuos?

No

5.8 ¿Qué plazo de preaviso contempla el convenio para la prestación de horas complementarias?

7 días de antelación.

5.9 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de que la persona trabajadora fija discontinua no atienda al llamamiento por razones de cuidado a menores o mayores dependientes sin que suponga pérdida de su ubicación en la lista?

No.

DIMENSIÓN 6. FORMACIÓN

El plan de formación diseña acciones formativas útiles para todos los grupos profesionales incluyendo aquéllos especialmente feminizados. El convenio facilita la participación de las personas trabajadoras con cargas familiares en las acciones de formación. La formación se realiza en horario compatible con las cargas familiares. Si los dos miembros de la pareja trabajan en la misma empresa, se da preferencia para la formación a quien ocupa un nivel profesional inferior. El convenio contempla la necesidad de que se lleven a cabo acciones para la eliminación de los estereotipos de género motivando a los sexos infrarrepresentados en determinados puestos u ocupaciones a participar en dicha formación.

6.1 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones específicas en materia de formación de las personas trabajadoras?

Sí.

6.2 Si la respuesta anterior es positiva ¿contempla criterios de preferencia que puedan generar discriminación indirecta (mayor antigüedad, superior categoría profesional, contrato indefinido)?

Al contrario. Contempla la necesidad de que se concrete la participación de los trabajadores vinculados con contratos de duración determinada en la formación profesional de la empresa.

6.3 ¿El convenio colectivo contempla la formación semipresencial o a distancia? ¿El convenio colectivo recomienda u obliga a que la formación deba realizarse dentro la jornada de trabajo?

No.

6.4 ¿Se refiere el convenio a la necesidad de que las empresas se impliquen en la eliminación de los estereotipos de género y fomenten la participación de las personas trabajadoras en la formación para ocupaciones en las que su sexo esté menos representado?

No.

DIMENSIÓN 7. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. En los puestos de trabajo que pueden conllevar una carga física extraordinaria para las mujeres, se contemplan equipos de trabajo adecuados.

7.1 El convenio colectivo define con claridad las funciones de cada grupo/categoría profesional con criterios objetivos²³⁸

²³⁸ Se consideran criterios objetivos: los conocimientos, la experiencia, la iniciativa, la responsabilidad, el mando y el cumplimiento de objetivos. Se consideran criterios susceptibles

Si. Se utilizan como factores: 1) Conocimientos (formación y experiencia); 2) Iniciativa/autonomía; 3) Complejidad (Dificultad; ambiente de trabajo y habilidades especiales. Entre estas h. especiales se recogen expresamente esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral); 4) Mando.

7.2 En la definición de las funciones de las distintas categorías profesionales se utilizan requisitos accidentales o accesorios para el cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo.

No.

7.3 El convenio colectivo define expresamente los “trabajos de igual valor” mediante la equiparación de funciones que pueden considerarse equivalentes entre los distintos grupos o categorías profesionales.

No.

DIMENSIÓN 8. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. Se contemplan medidas específicas de acción positiva para la promoción profesional del sexo menos representado. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

8.1 ¿Se garantiza el anonimato en la valoración de la idoneidad de las personas candidatas en los procesos de promoción profesional?

No

8.2 ¿El convenio dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en el resultado final del proceso de promoción? (publicando las puntuaciones obtenidas y la justificación final de la decisión adoptada).

Se indica que la resolución de controversias en esta materia será sometida a un procedimiento de mediación Las controversias que surjan entre las partes en torno al o en su caso arbitraje en el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

8.3 ¿El convenio colectivo establece alguna ventaja para que asciendan a un grupo profesional las personas del sexo infrarrepresentado?

Se contempla para los ascensos en igualdad de condiciones. Establece un concurso de méritos en base a un sistema objetivo de cómputo de estos, tomando como referencia

de generar discriminación indirecta las condiciones ligadas a características típicamente masculinas/femeninas.

y según las características del puesto y las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, haber realizado con anterioridad trabajos de igual o superior grupo que la que se vaya a cubrir, conocimiento del puesto de trabajo a cubrir, haber participado en cursos de formación continua y antigüedad en la empresa. También se contempla la eventual superación de una prueba de aptitud.

8.4 ¿El convenio establece acciones informativas o formativas dirigidas a facilitar el ascenso de las personas del sexo infrarrepresentado en un grupo profesional ?

No.

254

DIMENSIÓN 9. CONDICIONES DE TRABAJO (JORNADA, ETC.)

Examinar si el convenio regula de manera flexible aquellas condiciones de trabajo que pueden perjudicar en mayor medida el trabajo de las mujeres por su mayor implicación en las tareas de cuidado. Valorar si el convenio se implica en mejorar la regulación legal de las excedencias vinculadas a cuidados.

9.1 ¿Qué tipo de jornada (continua o partida) establece el convenio? Si la jornada es partida ¿es imprescindible que la jornada sea partida?

En jornada continua.

9.2 ¿Existe un sistema de trabajo a turnos? ¿Es inherente al tipo de proceso productivo? ¿Cómo se compensa el trabajo a turnos: con descansos o existe alguna compensación económica?

Existe trabajo a turnos.

9.3 ¿Sugiere o propone el convenio sectorial la conveniencia de un horario de entrada/salida flexible?

No.

9.4 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de teletrabajar? Si la respuesta es afirmativa, ¿Qué contrapartidas acarrea?

No.

9.5 ¿Se prohíben las horas extraordinarias con carácter general? En caso de que la respuesta anterior sea negativa ¿qué sistema de compensación (descanso/económico) se establece?

Solo se permiten las estructurales. El sistema establecido por la empresa: puede ser descanso o compensación económica. En cualquier caso, con un incremento del 50%

9.6 ¿Contempla el convenio o sugiere a las empresas la conveniencia de establecer el derecho a la adaptación de la jornada laboral?

No.

9.7 ¿Mejora el convenio la regulación legal de la reducción de jornada por razones de cuidado (incluyendo la referida a la atención del hijo afectado de cáncer u otra enfermedad grave)?

9.8 ¿Mejora el convenio colectivo el régimen legal de las excedencias voluntarias vinculadas a actividades de cuidados familiares?

Sí. Incrementa la duración de la excedencia para el cuidado de familiares hasta 3 años. También contempla una excedencia especial para cuidado de familiares (no condicionada, como las demás, a un previa antigüedad en la empresa) con una duración mínima de 15 días y máximo de 6 meses.

9.9 ¿Qué criterios prevé el convenio para la elección del turno de vacaciones?

Ninguno. Acuerdo entre la empresa y representación de los trabajadores para la fijación del calendario de vacaciones pudiendo quedar excluidos los periodos de mayor producción.

9.10 ¿Contempla el convenio previsiones específicas referidas a la violencia de género en caso de que agresor y víctima sean trabajadores/as de la misma empresa en beneficio de la seguridad de la víctima de violencia de género (p.ej. movilidad de puesto de trabajo del agresor o víctima)

Contempla el traslado de personal “e) por aplicación de los derechos reconocidos a la mujer víctima de violencia de género”. De esta redacción se infiere que la movilidad se predica de la mujer víctima de esa violencia sin contemplar la posibilidad de que el agresor sea también trabajador de la empresa.

DIMENSIÓN 10. SISTEMA RETRIBUTIVO

10.1 ¿El convenio colectivo lleva a cabo una valoración *objetiva* de los puestos de trabajo y su valoración económica es coherente con esa clasificación?

El convenio se refiere expresamente (art. 9) a la aplicación de los métodos OIT de medición del trabajo y define qué se considera actividad normal, actividad óptima, rendimiento normal, rendimiento óptimo. Contempla la posibilidad de que las empresas establezcan sistemas de incentivos y destajos y regula el procedimiento para su fijación de forma muy detallada, con participación de los representantes de los trabajadores (art. 10).

10.2 ¿Según las tablas salariales del convenio, que puestos de trabajo/categorías profesionales/grupo profesionales tienen asignado el salario base mayor y menor? (indicando sus cuantías).

10.3 Si el convenio colectivo establece un plus de disponibilidad ¿qué relación cuantitativa mantiene con el salario base?

No hay plus de disponibilidad. Hay pluses de puesto de trabajo toxicidad, peligrosidad, penosidad y/o ruido, nocturnidad y el plus de cuarto o quinto turno) e incentivos por cantidad y calidad de trabajo (primas e incentivos).

10.4 Valorar qué pluses -además del plus de disponibilidad- establece el convenio colectivo y sus efectos según el sexo de la persona trabajadora (antigüedad; nocturnidad; turnos; absentismo vinculado a las cargas familiares; teletrabajo).

- Plus de antigüedad (2 trienios y 5 quinquenios): cantidad fija establecida en la tabla salarial
- Plus de toxicidad: puestos con emanación de polvo o toxicidad: 10% salario base
- Plus de peligrosidad. Así declarados por la autoridad laboral: 10% salario base
- Plus de penosidad. Declaración por “resolución firme” y mientras subsista las causas que hayan dado lugar a dicha declaración. Su cuantía se fijará por la Comisión paritaria.
- Plus de nocturnidad (entre 22:00-06.00): 34% del salario base
- Plus de 4º o 5º turno (trabajo 24 h/365d) el 24% del Salario Base asignado en Tablas para cada grupo en cómputo anual, según la siguiente fórmula: Salario Base diario multiplicado por 440, el resultado dividido por 365 e incrementado en el 24%
- Plus de trabajo en sábados y domingos cuando se completa la jornada con otros días de la semana: un recargo del 25% en las horas que en sábado o domingo excedan de las ocho diarias.

10.5 ¿Contempla el convenio colectivo algún plus que atienda al mayor esfuerzo físico exigido en las tareas habituales del puesto de trabajo? ¿Existe algún puesto de trabajo con disponibilidad horaria?

No propiamente disponibilidad aunque hay puestos en 24-365 en turnos.

10.6 ¿Qué conceptos salariales se integran en las pagas extraordinarias obligatorias?

Salario base y antigüedad

10.7 ¿Devengan los trabajadores/as la/s paga/s extraordinaria/s por beneficios (o tercera o cuarta paga) – aunque no presten servicios durante todo el año de su devengo? ¿Se liquidan en el finiquito si el contrato se extingue antes de su fecha de abono?

Hay una tercera paga (beneficios) de salario base y antigüedad. El devengo es proporcional al tiempo de servicios (módulo anual).

10.8 ¿Las señaladas pagas extraordinarias adicionales -cuando se trata de una cantidad fija anual- se cobra íntegramente también en los contratos a tiempo parcial/fijos discontinuos?

No hay referencia expresa. Remite al principio de igualdad de trato con los trabajadores indefinidos salvo las particularidades que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

10.9. ¿Cómo afectan a las pagas extraordinarias -incluidas las no obligatorias- las ausencias, permisos o licencias vinculadas a la atención de responsabilidades familiares?

Regula algunos supuestos de ausencia adicionales a los legales SIN mantenimiento de la retribución: asistencia a consultorios médicos por el tiempo indispensable para el acompañamiento a consulta médica de hijos menores de edad o incapacitados, así como ascendientes y mayores con discapacidad que dependan de la misma: 12 horas anuales.

10.10. ¿Qué partidas retributivas salariales están vinculadas al teletrabajo?

Se dispone que el salario, cualquiera que sea su forma de fijación, debe ser como mínimo, igual al de una persona del mismo grupo en el empresa.

10.11. ¿El convenio colectivo reproduce, total o parcialmente, el art. 28 ET?

Es anterior a dicho precepto.

DIMENSIÓN 11. CORRESPONSABILIDAD²³⁹

El convenio establece medidas para la consecución de la efectiva corresponsabilidad en las cargas familiares (en sentido amplio). El convenio dispone medidas que atienden a particularidades de las familias monoparentales/monomarentales en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

²³⁹ Las medidas de conciliación centradas en la reducción de la actividad laboral (excedencias, reducción de jornada, permisos no retribuidos, etc.) perjudican mayormente a las mujeres por lo no necesariamente su regulación -neutra- puede considerarse una medida de igualdad. Son preferibles medidas sobre organización del tiempo (horario flexible, teletrabajo) y espacio laborales (teletrabajo).

- 11.1 El convenio regula los derechos de conciliación como derechos individuales e intransferibles. El convenio contempla medidas específicas en caso de familias monoparentales/monomarentales.

En general, y en los mismos términos que el ET, establece su carácter individual e intransferible. No hay ninguna previsión específica para familias monoparentales. El convenio contempla, como uno de los colectivos más vulnerables al acoso moral y al acoso sexual a las mujeres solas con responsabilidades familiares.

- 11.2 **El convenio colectivo establece medidas de acción positiva para fomentar la asunción corresponsable de las cargas familiares (por ejemplo, mejorando la duración de los permisos o licencias vinculadas a las cargas familiares cuando se disfrutan por los varones o contemplando otras medidas promocionales equivalentes).**

No.

- 11.3 **El convenio mejora la regulación legal para fomentar la corresponsabilidad en las cargas familiares (bolsa de horas para cuidado de familiares; régimen de excedencias voluntarias por cuidado de menor u otros familiares; etc.)**

Establece una mejora del régimen de la excedencia para el cuidado de familiares (extendiendo su duración a 3 años con derecho a reserva del puesto durante los tres años; entonces no se contemplaba así por el ET). También establece un permiso con mantenimiento de salario base y complementos personales por matrimonio de hijos o hijas o hermanos o hermanas de la persona o de su cónyuge. También establece un día de licencia adicional a la duración establecida legalmente (1 al año por alguno de estos motivos -no acumulables-: matrimonio, nacimiento de hijos o hijas o enfermedad grave, hospitalización o muerte de parientes de primer grado.

- 11.4 **El convenio establece medidas para neutralizar las consecuencias negativas que pueden derivarse del ejercicio de los derechos de corresponsabilidad en diferentes ámbitos (promoción profesional, retribución, acceso a la formación, extinción del contrato [absentismo] etc.)**

En la excedencia para el cuidado de hijos, se dispone expresamente que el trabajador/a tiene derecho a la asistencia a cursos de formación profesional -además de generar antigüedad- y señala también que su participación deberá ser convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

- 11.5. **El convenio colectivo prevé alguna ventaja en la duración o el ejercicio del permiso por nacimiento o cuidado de menor.**

1 día adicional a lo previsto legalmente (sic). Las licencias son del doble de lo que hay estipulado y esta ampliación -no retribuidos- cuando el hecho causante de la licencia ocurra en otro país.

DIMENSIÓN 12. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El convenio aborda la problemática del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas entre jefes/trabajadoras y entre compañeros/as, especialmente en aquellos sectores más masculinizados.

12.1 ¿Diferencia adecuadamente el convenio los distintos tipos de acoso de manera autónoma que pueden producirse en la empresa (laboral, sexual y por razón de sexo?) (respondido lo anterior, el análisis se debe centrar exclusivamente en acoso sexual y por razón de sexo)

Se tipifica como falta MUY GRAVE el acoso sexual. También el acoso por razón de origen racial o étnico, el acoso por razón de religión o convicciones, diversidad funcional, edad u orientación sexual.

Se regula un PROTOCOLO contra el ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO. Define exhaustivamente el acoso laboral (mobbing) el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Contempla medidas preventivas y procedimiento de actuación

12.2 El convenio establece compromisos concretos de “Tolerancia 0” hacia conductas de acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo el que pueda llevarse a cabo a través de las redes sociales.

Establece su no tolerancia bajo cualquier circunstancia. Se contempla internet como una de las vías para llevar difundir imágenes sexuales de la víctima de acoso.

12.3 El convenio tipifica y sanciona adecuadamente el acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo sanciones en el ámbito laboral por violencia de género cuando agresor y víctima trabajan en el mismo centro de trabajo (suspensión de empleo por razones disciplinarias; extinción contractual)

Tipifica el acoso sexual como falta muy grave. La sanción para faltas muy graves es suspensión de empleo y sueldo entre 1-3 meses. Despido. Además, se dispone expresamente la protección de la víctima asegurando la continuidad en su puesto de trabajo.

12.4 El convenio establece un Protocolo de actuación para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que incluya la designación de un representante de la empresa y de los trabajadores/as ante la que presentar quejas por este motivo que garanticen su tratamiento reservado y la indemnidad de la denunciante.

Afirmativo. Establece numerosas garantías para la víctima.

12.5 Se establecen compromisos concretos o recomendaciones a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

Sí. Todo el protocolo es para orientar a las empresas comprendidas en su campo de aplicación en esta materia.

12.6 Se establecen obligaciones de difusión de la política empresarial en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

Sí; se contempla la información, formación, sensibilización, elaboración de material para la formación, difusión del protocolo, entre otras.

12.7 El convenio contempla obligaciones o recomendaciones sobre la realización de acciones formativas para la plantilla en todos los niveles jerárquicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Sí.

DIMENSIÓN 13. SALUD LABORAL

El convenio contempla algún tipo de previsión de la que pueda inferirse que la salud laboral puede ser contemplada con una perspectiva de género.

13.1. El convenio colectivo contiene obligaciones o recomendaciones en materia de salud laboral que consideran la necesidad de adoptar una perspectiva de género en la política empresarial de prevención y salud laboral (atención especial a las patologías óseas, articulares y musculares especialmente en las actividades en las que se exige una continua bipedestación, incluyendo los dolores de cabeza por dichas causas; la ansiedad y la depresión).

13.2. Se incide en la conveniencia de llevar a cabo un seguimiento especial de la salud laboral del personal vinculado por contratos temporales y a tiempo parcial.

13.3 El convenio contempla obligaciones/recomendaciones para que los equipos de trabajo, los equipos de protección individual y la ropa de trabajo sean adecuadas a las tallas y características físicas de las trabajadoras.

Ninguna previsión sobre el particular salvo la regulación referida a la gestación con alguna particularidad en el análisis del puesto de trabajo desde el punto de vista señalado.

DIMENSIÓN 14. GESTIÓN DE LA IGUALDAD EN EL CONVENIO

El convenio colectivo adopta expresamente una perspectiva de género mejorando la regulación legal y establece obligaciones concretas para la consecución de una igualdad efectiva.

14.1 ¿Establece algún tipo de obligación para las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación en relación con los planes de igualdad?

Dispone la obligación de elaboración de Planes de Igualdad para empresas con más de 100 trabajadores con independencia de que tenga uno o más centros de trabajo (este convenio está publicado en junio 2020).

14.2 ¿Establece obligaciones/recomendaciones para la negociación a nivel empresarial de planes de igualdad para empresas de menos de 50 trabajadores/as?

14.3 ¿Regula derechos en algún sentido o se limita a establecer compromisos genéricos a favor de la equidad de sexo?

Establece recomendaciones exhaustivas para la elaboración empresarial de los Planes de Igualdad.

14.4. ¿Establece algún tipo de previsión en relación con la obligación legal de confeccionar el registro retributivo (orientaciones para las empresas o similar o sistemas de gestión sectorial de estos datos previa anonimización, etc.)?

No estaba previsto todavía legalmente.

14.5 ¿Cuál es el alcance subjetivo de las medidas en materia de igualdad? (sexo, discapacidad, LGTBI+, raza o etnia)?

Género, orientación sexual, discapacidad, etnia, LGTBI+ ...

VALORACIÓN FINAL (RESÚMEN)

El convenio establece alguna mejoras de la regulación legal vigente en el momento de la negociación especialmente en materia de permisos y excedencias. Es de los pocos convenios examinados que contempla la preferencia del género menos representado como criterio de selección de personal y contratación. Además, en el diseño de las eventuales pruebas selectivas se contempla su diseño conjunto con la representación de los trabajadores y su presencia durante la realización de estas. En relación con la formación, se dispone la necesidad de que se concrete la participación de los trabajadores vinculados con contratos de duración determinada en la formación profesional de la empresa. La regulación en materia de acoso sexual es extensa e identifica como víctima especialmente vulnerable a las mujeres solas con responsabilidades familiares. La sanción de suspensión de empleo y sueldo por acoso sexual es bastante más amplia que lo previsto en otros convenios y se asegura la continuidad de la víctima en su puesto de trabajo. Sobre igualdad contiene

recomendaciones exhaustivas a las empresas para la elaboración empresarial de los Planes de Igualdad.

METODOLOGÍA EVALUACIÓN NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESDE PERSPECTIVA DE GÉNERO

14. Denominación del Convenio colectivo: Convenio Colectivo de Trabajo de Transportes de Mercancías por Carretera de la provincia de Alicante

Código del Convenio: 03000665011981

Boletín oficial de publicación: BOP Alicante de 19-4-2023

Código CNAE: 4941 (Transporte de mercancías por carretera)

5224 Manipulación de mercancías

Enlace web:

<https://stics.intersindical.org/web/attachments/article/493/TRANSPORTE%20MERCANC%C3%8DAS%20CARRETERA%20ALICANTE%202023.pdf>

INTRODUCCIÓN:

Indicar cualquier cuestión relevante que sea conveniente destacar para la mejor comprensión del informe.

Fecha de constitución de la Comisión negociadora: 30/09/2019.7.

Fecha firma del convenio: 09/02/2023

Vigencia desde 01/01/2019 hasta 31/12/2023

Firmado por Federación Asociación Provincial de Empresarios de Transportes de Mercancías por Carretera y la Agrupación de Lavado, Garajes y Engrase de la Provincia de Castelló y UGT y CC.OO.

DIMENSIÓN 1. COMPOSICIÓN DEL ÁMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO

Analizar la composición (por sexo) de los trabajadores/as incluidos en el ámbito funcional del convenio colectivo.

1.1. Si es posible, cuantificar el número total de trabajadores/as comprendidos en el ámbito del convenio colectivo, desagregados por sexo. (Vid. hoja estadística, apartado “convenio”. En ocasiones, no hay información; ya comentados en la reunión que estos datos pueden no estar actualizados y son meramente orientativos²⁴⁰).

El convenio comprende un total de 9800 trabajadores: 1264 mujeres y 8536 varones

1.2 ¿Existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito del convenio colectivo?

No. Las mujeres representan el 12,89% de las personas trabajadoras del sector.

²⁴⁰ Estos datos se han obtenido de la información disponible en REGCON. Por tanto, son datos meramente orientativos.

DIMENSIÓN 2. PROCESO DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

La composición de la mesa negociadora en ambos bancos de negociación está integrada por personas de ambos sexos. La negociación de medidas para la igualdad efectiva no constituye moneda de cambio en relación con otras materias (p.ej. se negocian previamente a las cuestiones mas controvertidas como el salario y la jornada).

2.1 ¿Cuántos miembros integran la mesa negociadora por cada banco? ¿Cuántas mujeres hay en cada banco de la negociación? ¿Cuántos hombres? (vid: “hoja estadística < representantes de la mesa negociadora”). Están desagregados los datos de la composición del banco de la negociación por sexo)

<i>Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes</i>	<i>Nº total de representantes</i>	<i>Nº de Mujeres</i>	<i>Nº de Hombres</i>
CCOO	6	4	2
UGT	6	4	2

<i>Asociaciones Empresariales</i>	<i>Nº total de representantes</i>	<i>Nº de Mujeres</i>	<i>Nº de Hombres</i>
FEDERACION PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DEL TRANSPORTE DE MERCANCIAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE	6	3	3

DIMENSIÓN 3. LENGUAJE NO SEXISTA

Analizar el uso del lenguaje desde el punto de vista inclusivo

3.1. ¿Se utiliza la forma genérica (masculino) para denominar a las personas trabajadoras sin ninguna aclaración? ¿Se utiliza una cláusula de “conversión” genérica o no?

Todos los términos que se incluyen en este Convenio se hacen de forma genérica, de tal forma que se refieren tanto a mujeres como a hombres que desarrollan su trabajo dentro del Sector del Transporte de Mercancías por Carretera de la provincia de Alicante.

3.2 ¿Se utiliza la alternativa masculino/femenino?

3.3. ¿Se utiliza la forma compleja “personas...”?

No obstante lo anterior, se utiliza normalmente, la forma compuesta de “personal trabajador”.

3.4 ¿Aparece todavía alguna expresión que pueda considerarse discriminatoria o estereotipada en materia de clasificación profesional (a valorar especialmente el lenguaje utilizado en la definición de los puestos de trabajo de la clasificación profesional)?

Pese a la cláusula general de uso de la forma canónica y el uso -residual- de la expresión “personal”, en las tablas salariales la actividad de limpieza se utiliza el sustantivo “limpiadora” y no limpieza o limpiador.

DIMENSIÓN 4. PROCESO DE SELECCIÓN/CONTRATACIÓN

Los criterios utilizados para la selección/contratación no generan discriminaciones directas o indirectas en función del sexo o género. Entre las indirectas, hay que atender especialmente a las cuestiones de imagen de la mujer (exigiendo maquillaje o una forma de vestir específica como uso de faldas, tacones, etc.), uniformes sexistas, uniformes diferentes según el sexo o prohibición de signos religiosos de uso exclusivo de las mujeres.

También hay que tomar en consideración la transparencia en el proceso de selección. Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de la mujer para la selección/contratación. Se contemplan medidas de acción positiva para la contratación del sexo menos representado.

Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de mujeres con alguna discapacidad, con cargas familiares exclusivas, etc.

4.1 En materia de selección de personal/contratación, ¿se consagran preferencias específicas a favor de mujeres/hombres por ser el colectivo menos representado? ¿Se contempla alguna previsión similar para otros colectivos tales como personas con discapacidad, inmigrantes o en general, colectivos de difícil inclusión social?

No

4.2 En el proceso de selección de personal, ¿se atiende a características físicas de las personas candidatas tales como la exigencia de una altura o peso determinados, “buena presencia” o similares?

No.

4.3 ¿Se establece la realización de pruebas objetivas de selección? ¿Se realiza alguna previsión sobre sistemas "ciegos" al sexo de las personas candidatas?

No.

4.4 ¿Se utiliza como criterio de selección de personal para algún puesto de trabajo la capacidad física del candidato?

No.

4.5 ¿El convenio sectorial dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en los criterios de selección que utilizan para la selección de personal (publicación de un baremo o de los criterios de selección) incluyendo el resultado final del proceso selectivo)?

No.

4.6 ¿El convenio colectivo dispone expresamente la necesidad de que las personas trabajadoras vinculadas por contratos de duración determinada o contratos a tiempo parcial sean directamente notificadas de las medidas de conversión contractual que adopte la empresa? Si no es así, ¿qué sistemas establecen para la difusión de las vacantes entre los trabajadores/as de la empresa?

No.

4.7 ¿El convenio tiene alguna previsión sobre la formación en igualdad de las personas que realizan el proceso de selección?

No.

266

DIMENSIÓN 5: REGULACIÓN ESPECÍFICA DE ALGUNAS MODALIDADES CONTRACTUALES (TIEMPO PARCIAL, FIJOS DISCONTINUOS Y FORMATIVOS). CONVERSIÓN DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN JORNADA COMPLETA Y CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA (circunstancias de la producción/interinidad) EN INDEFINIDO)

En la regulación de algunas modalidades contractuales se utilizan criterios que pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo tales como la antigüedad o tiempo de vinculación con la empresa. Se prevén expresamente medidas de acción positiva para la conversión contractual referidas a las mujeres.

5.1 ¿Se contemplan especialidades en atención a circunstancias personales/familiares en la regulación convencional del contrato (por ejemplo, otorgar preferencias para conversión de contratos/extinción del contrato/ERTEs a la antigüedad, la edad, o las responsabilidades familiares)?

No

5.2 ¿Se contempla expresamente la necesidad de tener en cuenta a los trabajadores/as cuyo contrato está suspendido por gestación, cuidado de menor o familiar para la conversión de contratos singulares por jornada o duración?

No

5.3 ¿Contempla el convenio alguna cláusula que permita al trabajador que ha pactado horas complementarias (contrato a tiempo parcial) flexibilizar su régimen jurídico en atención de circunstancias familiares?

No se regula el contrato a tiempo parcial

5.4. ¿Los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales identificados por el convenio colectivo como puestos susceptibles de ser ocupados por trabajadores/as vinculados con contratos formativos pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo? [art. 11.4.e) ET] (por ejemplo, son actividades o puestos feminizados/masculinizados, conllevan altos niveles de exigencia física o están afectados por estereotipos de género)

No.

5.5 ¿El convenio colectivo prevé algún criterio o procedimiento para conseguir la presencia equilibrada de mujeres y hombres vinculados por contratos formativos? (art. 11.6 ET)

No.

5.6 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones que faciliten el horario de la formación teórica en los contratos formativos?

No hay nada previsto

5.7 ¿El plan de formación del sector/empresa contempla expresamente acciones formativas para las personas vinculadas con contratos de duración determinada/a tiempo parcial/fijos discontinuos?

No.

5.8 ¿Qué plazo de preaviso contempla el convenio para la prestación de horas complementarias?

No se regula el contrato a tiempo parcial.

5.9 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de que la persona trabajadora fija discontinua no atienda al llamamiento por razones de cuidado a menores o mayores dependientes sin que suponga pérdida de su ubicación en la lista?

DIMENSIÓN 6. FORMACIÓN

El plan de formación diseña acciones formativas útiles para todos los grupos profesionales incluyendo aquéllos especialmente feminizados. El convenio facilita la participación de las personas trabajadoras con cargas familiares en las acciones de formación. La formación se realiza en horario compatible con las cargas familiares. Si los dos miembros de la pareja trabajan en la misma empresa, se da preferencia para la formación a quien ocupa un nivel profesional inferior. El convenio contempla la necesidad de que se lleven a cabo acciones para la eliminación de los estereotipos de

género motivando a los sexos infrarrepresentados en determinados puestos u ocupaciones a participar en dicha formación.

6.1 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones específicas en materia de formación de las personas trabajadoras?

No.

6.2 Si la respuesta anterior es positiva ¿contempla criterios de preferencia que puedan generar discriminación indirecta (mayor antigüedad, superior categoría profesional, contrato indefinido)?

No.

6.3 ¿El convenio colectivo contempla la formación semipresencial o a distancia? ¿El convenio colectivo recomienda u obliga a que la formación deba realizarse dentro la jornada de trabajo?

No.

6.4 ¿Se refiere el convenio a la necesidad de que las empresas se impliquen en la eliminación de los estereotipos de género y fomenten la participación de las personas trabajadoras en la formación para ocupaciones en las que su sexo esté menos representado?

No. Vid. art. 58 en "igualdad".

DIMENSIÓN 7. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. En los puestos de trabajo que pueden conllevar una carga física extraordinaria para las mujeres, se contemplan equipos de trabajo adecuados.

7.1 El convenio colectivo define con claridad las funciones de cada grupo/categoría profesional con criterios objetivos²⁴¹

Si.

7.2 En la definición de las funciones de las distintas categorías profesionales se utilizan requisitos accidentales o accesorios para el cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo

²⁴¹ Se consideran criterios objetivos: los conocimientos, la experiencia, la iniciativa, la responsabilidad, el mando y el cumplimiento de objetivos. Se consideran criterios susceptibles de generar discriminación indirecta las condiciones ligadas a características típicamente masculinas/femeninas.

Utiliza, tácitamente, titulación, formación, experiencia, habilidad, iniciativa y responsabilidad.

7.3 El convenio colectivo define expresamente los “trabajos de igual valor” mediante la equiparación de funciones que pueden considerarse equivalentes entre los distintos grupos o categorías profesionales.

Se refiere a esta cuestión en el art. 58 que consagra el principio de no discriminación por múltiples motivos (sexo, raza, religión) cuando se apunta que se velará especialmente por el cumplimiento del art. 14 CE y art. 17 ET en: c) la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

269

DIMENSIÓN 8. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. Se contemplan medidas específicas de acción positiva para la promoción profesional del sexo menos representado. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

8.1 ¿Se garantiza el anonimato en la valoración de la idoneidad de las personas candidatas en los procesos de promoción profesional?

No hay previsión.

8.2 ¿El convenio dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en el resultado final del proceso de promoción? (publicando las puntuaciones obtenidas y la justificación final de la decisión adoptada).

No hay previsión.

8.3 ¿El convenio colectivo establece alguna ventaja para que asciendan a un grupo profesional las personas del sexo infrarrepresentado?

No

8.4 ¿El convenio establece acciones informativas o formativas dirigidas a facilitar el ascenso de las personas del sexo infrarrepresentado en un grupo profesional ?

No hay previsión.

DIMENSIÓN 9. CONDICIONES DE TRABAJO (JORNADA, ETC.)

Examinar si el convenio regula de manera flexible aquellas condiciones de trabajo que pueden perjudicar en mayor medida el trabajo de las mujeres por su mayor implicación

en las tareas de cuidado. Valorar si el convenio se implica en mejorar la regulación legal de las excedencias vinculadas a cuidados.

9.1 ¿Qué tipo de jornada (continua o partida) establece el convenio? Si la jornada es partida ¿es imprescindible que la jornada sea partida?

9.2 ¿Existe un sistema de trabajo a turnos? ¿Es inherente al tipo de proceso productivo? ¿Cómo se compensa el trabajo a turnos: con descansos o existe alguna compensación económica?

9.3 ¿Sugiere o propone el convenio sectorial la conveniencia de un horario de entrada/salida flexible?

No hay previsión.

9.4 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de teletrabajar? Si la respuesta es afirmativa, ¿Qué contrapartidas acarrea?

No hay previsión.

9.5 ¿Se prohíben las horas extraordinarias con carácter general? En caso de que la respuesta anterior sea negativa ¿qué sistema de compensación (descanso/económico) se establece?

No

9.6 ¿Contempla el convenio o sugiere a las empresas la conveniencia de establecer el derecho a la adaptación de la jornada laboral?

No.

9.7 ¿Mejora el convenio la regulación legal de la reducción de jornada por razones de cuidado (incluyendo la referida a la atención del hijo afectado de cáncer u otra enfermedad grave?

No hay previsión.

9.8 ¿Mejora el convenio colectivo el régimen legal de las excedencias voluntarias vinculadas a actividades de cuidados familiares?

No hay previsión.

9.9 ¿Qué criterios prevé el convenio para la elección del turno de vacaciones?

Ninguno.

9.10 ¿Contempla el convenio provisiones específicas referidas a la violencia de género en caso de que agresor y víctima sean trabajadores/as de la misma

empresa en beneficio de la seguridad de la víctima de violencia de género (p.ej. movilidad de puesto de trabajo del agresor o víctima)

No se contempla expresamente como tal, pero se señala en caso de acoso sexual o por razón de sexo, la adopción de medidas organizativas para impedir el contacto entre víctima y victimario.

DIMENSIÓN 10. SISTEMA RETRIBUTIVO

10.1 ¿El convenio colectivo lleva a cabo una valoración *objetiva* de los puestos de trabajo y su valoración económica es coherente con esa clasificación?

Sí.

10.2 ¿Según las tablas salariales del convenio, que puestos de trabajo/categorías profesionales/grupo profesionales tienen asignado el salario base mayor y menor? (indicando sus cuantías).

10.3 Si el convenio colectivo establece un plus de disponibilidad ¿qué relación cuantitativa mantiene con el salario base?

No hay previsión.

10.4 Valorar qué pluses -además del plus de disponibilidad- establece el convenio colectivo y sus efectos según el sexo de la persona trabajadora (antigüedad; nocturnidad; turnos; absentismo vinculado a las cargas familiares; teletrabajo).

Plus de ADR y plus de nocturnidad.

**10.5 ¿Contempla el convenio colectivo algún plus que atienda al mayor esfuerzo físico exigido en las tareas habituales del puesto de trabajo?
¿Existe algún puesto de trabajo con disponibilidad horaria?**

No.

10.6 ¿Qué conceptos salariales se integran en las pagas extraordinarias obligatorias?

Salario base y antigüedad (se suprimió en el año 2007) y se consolidó. El nuevo sistema de antigüedad son quinquenios.

10.7 ¿Devengan los trabajadores/as la/s paga/s extraordinaria/s por beneficios (o tercera o cuarta paga) – aunque no presten servicios durante todo el año de su devengo? ¿Se liquidan en el finiquito si el contrato se extingue antes de su fecha de abono?

En proporción al tiempo trabajado durante el año (en las tres pagas extras previstas)

10.8 ¿Las señaladas pagas extraordinarias adicionales -cuando se trata de una cantidad fija anual- se cobra íntegramente también en los contratos a tiempo parcial/fijos discontinuos?

No hay previsión específica.

10.9 ¿Cómo afectan a las pagas extraordinarias -incluidas las no obligatorias- las ausencias, permisos o licencias vinculadas a la atención de responsabilidades familiares?

No hay previsión.

10.10. ¿Qué partidas retributivas salariales están vinculadas al teletrabajo?

No hay previsión

10.11. ¿El convenio colectivo reproduce, total o parcialmente, el art. 28 ET?

No hay previsión.

DIMENSIÓN 11. CORRESPONSABILIDAD²⁴²

El convenio establece medidas para la consecución de la efectiva corresponsabilidad en las cargas familiares (en sentido amplio). El convenio dispone medidas que atienden a particularidades de las familias monoparentales/monomarentales en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación.

11.1 El convenio regula los derechos de conciliación como derechos individuales e intransferibles. El convenio contempla medidas específicas en caso de familias monoparentales/monomarentales.

No.

11.2 El convenio colectivo establece medidas de acción positiva para fomentar la asunción corresponsable de las cargas familiares (por ejemplo, mejorando la duración de los permisos o licencias vinculadas a las cargas familiares cuando se disfrutan por los varones o contemplando otras medidas promocionales equivalentes).

²⁴² Las medidas de conciliación centradas en la reducción de la actividad laboral (excedencias, reducción de jornada, permisos no retribuidos, etc.) perjudican mayormente a las mujeres por lo no necesariamente su regulación -neutra- puede considerarse una medida de igualdad. Son preferibles medidas sobre organización del tiempo (horario flexible, teletrabajo) y espacio laborales (teletrabajo).

11.3 El convenio mejora la regulación legal para fomentar la corresponsabilidad en las cargas familiares (bolsa de horas para cuidado de familiares; régimen de excedencias voluntarias por cuidado de menor u otros familiares; etc.)

No

11.4 El convenio establece medidas para neutralizar las consecuencias negativas que pueden derivarse del ejercicio de los derechos de corresponsabilidad en diferentes ámbitos (promoción profesional, retribución, acceso a la formación, extinción del contrato [absentismo] etc.)

Vid. la referencia específica -sin mayor consecuencia- del art. 58 (vid. Igualdad).

11.5. El convenio colectivo prevé alguna ventaja en la duración o el ejercicio del permiso por nacimiento o cuidado de menor.

En materia de permisos y licencias se remite al ET pero mejora en algunos puntos.

- a) contempla una bolsa de 20 horas anuales para asistencia y acompañamiento de familiares de hasta segundo grado a consultas médicas, así como para asistencia a médico especialista y pruebas diagnósticas propias y de hijos menores. También consagra 12 horas anuales para asistencia del trabajador a médico de medicina general.
- b) En caso de nacimiento, el trabajador que no acredite el periodo de carencia para generar el permiso de 16 semanas por nacimiento de hijo, se le reconoce un permiso de 5 días hábiles de licencia retribuida (incremento proporcional tendrá derecho a cinco días hábiles de licencia retribuida en parto, adopción o acogimiento múltiples).

DIMENSIÓN 12. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El convenio aborda la problemática del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas entre jefes/trabajadoras y entre compañeros/as, especialmente en aquellos sectores más masculinizados.

12.1 ¿Diferencia adecuadamente el convenio los distintos tipos de acoso de manera autónoma que pueden producirse en la empresa (laboral, sexual y por razón de sexo?) (respondido lo anterior, el análisis se debe centrar exclusivamente en acoso sexual y por razón de sexo)

El convenio dedica su art. 58 al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y los tipifica como falta muy grave en este precepto (no lo contempla en los preceptos que tipifican el resto de las infracciones).

Transcribe las definiciones de acoso sexual y por razón de sexo recogidas en la LOIEMH. No define el acoso laboral.

Establece un protocolo detallado con un procedimiento informal y otro procedimiento formal.

12.2 El convenio establece compromisos concretos de “Tolerancia 0” hacia conductas de acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo el que pueda llevarse a cabo a través de las redes sociales.

No

12.3 El convenio tipifica y sanciona adecuadamente el acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo sanciones en el ámbito laboral por violencia de género cuando agresor y víctima trabajan en el mismo centro de trabajo (suspensión de empleo por razones disciplinarias; extinción contractual

Se tipifican como faltas graves el acoso laboral y el acoso sexual. No se definen. La sanción es suspensión de empleo y sueldo entre 16-45 días; inhabilitación absoluta para promocionar; y despido.

12.4 El convenio establece un Protocolo de actuación para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que incluya la designación de un representante de la empresa y de los trabajadores/as ante la que presentar quejas por este motivo que garanticen su tratamiento reservado y la indemnidad de la denunciante.

Sí. Se establece un/a Agente de igualdad a quien se le reconoce la facultad de negociar medidas en cada empresa, como campañas informativas o acciones de formación. También le compete llevar a cabo el procedimiento informal y formal

12.5 Se establecen compromisos concretos o recomendaciones a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

No

12.6 Se establecen obligaciones de difusión de la política empresarial en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

No

12.7 El convenio contempla obligaciones o recomendaciones sobre la realización de acciones formativas para la plantilla en todos los niveles jerárquicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

No. Vid. lo señalado sobre el agente de igualdad

DIMENSIÓN 13. SALUD LABORAL

El convenio contempla algún tipo de previsión de la que pueda inferirse que la salud laboral puede ser contemplada con una perspectiva de género.

13.1. El convenio colectivo contiene obligaciones o recomendaciones en materia de salud laboral que consideran la necesidad de adoptar una perspectiva de género en la política empresarial de prevención y salud laboral (atención especial a las patologías óseas, articulares y musculares especialmente en las actividades en las que se exige una continua bipedestación, incluyendo los dolores de cabeza por dichas causas; la ansiedad y la depresión).

No

13.2. Se incide en la conveniencia de llevar a cabo un seguimiento especial de la salud laboral del personal vinculado por contratos temporales y a tiempo parcial.

No

13.3 El convenio contempla obligaciones/recomendaciones para que los equipos de trabajo, los equipos de protección individual y la ropa de trabajo sean adecuadas a las tallas y características físicas de las trabajadoras.

Recordatorio a las empresas para que cumplan con la normativa referida a la salud y prevención de riesgos laborales en todos sus términos con especial significación en lo que se refiere a la maternidad y embarazo. También se recuerda expresamente (art. 80) el derecho de la trabajadora a cambiar de puesto de trabajo Se establece derecho a cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia cuando se demuestre que las condiciones de trabajo, (tóxica, peligrosa, penosa, etc...), puedan producir abortos o deformaciones en el feto. Se recuerda el derecho al mantenimiento del salario del puesto anterior.

DIMENSIÓN 14. GESTIÓN DE LA IGUALDAD EN EL CONVENIO

El convenio colectivo adopta expresamente una perspectiva de género mejorando la regulación legal y establece obligaciones concretas para la consecución de una igualdad efectiva.

14.1 ¿Establece algún tipo de obligación para las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación en relación con los planes de igualdad?

Reitera la obligación legal para empresas de mas de 50 trabajadores.

14.2 ¿Establece obligaciones/recomendaciones para la negociación a nivel empresarial de planes de igualdad para empresas de menos de 50 trabajadores/as?

No

14.3 ¿Regula derechos en algún sentido o se limita a establecer compromisos genéricos a favor de la equidad de sexo?

Recuerda algunas obligaciones legales

14.4. ¿Establece algún tipo de previsión en relación con la obligación legal de confeccionar el registro retributivo (orientaciones para las empresas o similar o sistemas de gestión sectorial de estos datos previa anonimización, etc.)?

No.

14.5 ¿Cuál es el alcance subjetivo de las medidas en materia de igualdad? (sexo, discapacidad, LGTBI+, raza o etnia)?

276

Art. 58 No discriminación

Las organizaciones firmantes del presente Convenio y las Empresas afectadas por su ámbito funcional garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, sexo o religión o cualquier otra condición, de conformidad con el artículo 14 de la Constitución Española, el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente nacional, jurisprudencia o directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso y la estabilidad en el empleo.
- La igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- La formación y promoción profesional.
- El ambiente laboral exento de acoso sexual.

VALORACIÓN FINAL (RESÚMEN)

Regulación escueta en todas las materias examinadas. Además de las bolsas de horas para asistencia del trabajador a consultas médicas (medicina general y especialistas) y acompañamiento a familiares -en este caso, hasta 2º grado- en general, son medidas de compromiso con la igualdad de oportunidades y recordatorios a las empresas en determinadas materias (prevención, planes de igualdad). Solo en materia de acoso sexual la regulación es algo más detallada incluyendo la figura del “agente de igualdad” y regulando los procedimientos de actuación.

METODOLOGÍA EVALUACIÓN NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESDE PERSPECTIVA DE GÉNERO

15. Denominación del Convenio colectivo: Convenio Colectivo de Trabajo de Transportes de Mercancías por Carretera de la provincia de Castellón
Código del Convenio: 12000655011978

Boletín oficial de publicación: BOP Castellón de 16-6-2022

Código CNAE: 4941 (Transporte de mercancías por carretera)

Enlace web:

<https://bop.dipcvas.es/PortalBOP/obtenerPdfAnuncio.do;jsessionid=AFE6723B10991EDD72FDF3D03E779326?idAnuncio=125018>

[https://www.fesmcutpv.org/cms/phocadownload/carreteras-urbanos/transporte-mercancias-castellon/TRANSPORTE%20DE%20MERCANCIAS%20POR%20CARRETERA%20-%202022-2024%20\(BOP\).pdf](https://www.fesmcutpv.org/cms/phocadownload/carreteras-urbanos/transporte-mercancias-castellon/TRANSPORTE%20DE%20MERCANCIAS%20POR%20CARRETERA%20-%202022-2024%20(BOP).pdf)

277

INTRODUCCIÓN:

Indicar cualquier cuestión relevante que sea conveniente destacar para la mejor comprensión del informe.

Fecha de constitución de la Comisión negociadora: 18-6-2018

Fecha de adopción de acuerdo: 28-4-2022

Vigencia desde 01/01/ hasta 31/12/2024

Firmado por Federación Asociación Provincial de Empresarios de Transportes de Mercancías por Carretera y la Agrupación de Lavado, Garajes y Engrase de la Provincia de Castelló.

DIMENSIÓN 1. COMPOSICIÓN DEL ÁMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO

Analizar la composición (por sexo) de los trabajadores/as incluidos en el ámbito funcional del convenio colectivo.

1.1. Si es posible, cuantificar el número total de trabajadores/as comprendidos en el ámbito del convenio colectivo, desagregados por sexo. (Vid. hoja estadística, apartado “convenio”. En ocasiones, no hay información; ya comentados en la reunión que estos datos pueden no estar actualizados y son meramente orientativos²⁴³).

El convenio comprende un total de 17.500 trabajadores: 2500 mujeres y 15.000 varones

1.2 ¿Existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito del convenio colectivo?

²⁴³ Estos datos se han obtenido de la información disponible en REGCON. Por tanto, son datos meramente orientativos.

No. Las mujeres representan el 14,28% de las personas trabajadoras del sector.

DIMENSIÓN 2. PROCESO DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

La composición de la mesa negociadora en ambos bancos de negociación está integrada por personas de ambos sexos. La negociación de medidas para la igualdad efectiva no constituye moneda de cambio en relación con otras materias (p.ej. se negocian previamente a las cuestiones más controvertidas como el salario y la jornada).

2.1 ¿Cuántos miembros integran la mesa negociadora por cada banco? ¿Cuántas mujeres hay en cada banco de la negociación? ¿Cuántos hombres? (vid: “hoja estadística < representantes de la mesa negociadora”). Están desagregados los datos de la composición del banco de la negociación por sexo)

278

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
CCOO	5	0	5
UGT	5	0	5

Asociaciones Empresariales	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
ASOCIACION PROVINCIAL DE EMPRESARIO DE TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA DE CASTELLON	7	2	5

DIMENSIÓN 3. LENGUAJE NO SEXISTA

Analizar el uso del lenguaje desde el punto de vista inclusivo

- 3.1. ¿Se utiliza la forma genérica (masculino) para denominar a las personas trabajadoras sin ninguna aclaración? ¿Se utiliza una cláusula de “conversión” genérica o no?
- 3.2. ¿Se utiliza la alternativa masculino/femenino?
- 3.3. ¿Se utiliza la forma compleja “personas...”?
- 3.4. ¿Aparece todavía alguna expresión que pueda considerarse discriminatoria o estereotipada en materia de clasificación profesional (a valorar especialmente el lenguaje utilizado en la definición de los puestos de trabajo de la clasificación profesional)?

Se utiliza la forma canónica

DIMENSIÓN 4. PROCESO DE SELECCIÓN/CONTRATACIÓN

Los criterios utilizados para la selección/contratación no generan discriminaciones directas o indirectas en función del sexo o género. Entre las indirectas, hay que atender especialmente a las cuestiones de imagen de la mujer (exigiendo maquillaje o una forma

de vestir específica como uso de faldas, tacones, etc.), uniformes sexistas, uniformes diferentes según el sexo o prohibición de signos religiosos de uso exclusivo de las mujeres.

También hay que tomar en consideración la transparencia en el proceso de selección. Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de la mujer para la selección/contratación. Se contemplan medidas de acción positiva para la contratación del sexo menos representado.

Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de mujeres con alguna discapacidad, con cargas familiares exclusivas, etc.

4.1 En materia de selección de personal/contratación, ¿se consagran preferencias específicas a favor de mujeres/hombres por ser el colectivo menos representado? ¿Se contempla alguna previsión similar para otros colectivos tales como personas con discapacidad, inmigrantes o en general, colectivos de difícil inclusión social?

No

4.2 En el proceso de selección de personal, ¿se atiende a características físicas de las personas candidatas tales como la exigencia de una altura o peso determinados, “buena presencia” o similares?

No.

4.3 ¿Se establece la realización de pruebas objetivas de selección? ¿Se realiza alguna previsión sobre sistemas "ciegos" al sexo de las personas candidatas?

No.

4.4 ¿Se utiliza como criterio de selección de personal para algún puesto de trabajo la capacidad física del candidato?

No

4.5 ¿El convenio sectorial dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en los criterios de selección que utilizan para la selección de personal (publicación de un baremo o de los criterios de selección) incluyendo el resultado final del proceso selectivo)?

No.

4.6 ¿El convenio colectivo dispone expresamente la necesidad de que las personas trabajadoras vinculadas por contratos de duración determinada o contratos a tiempo parcial sean directamente notificadas de las medidas de conversión contractual que adopte la empresa? Si no es así, ¿qué sistemas establecen para la difusión de las vacantes entre los trabajadores/as de la empresa?

No.

4.7 ¿El convenio tiene alguna previsión sobre la formación en igualdad de las personas que realizan el proceso de selección?

No.

DIMENSIÓN 5: REGULACIÓN ESPECÍFICA DE ALGUNAS MODALIDADES CONTRACTUALES (TIEMPO PARCIAL, FIJOS DISCONTINUOS Y FORMATIVOS). CONVERSIÓN DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN JORNADA COMPLETA Y CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA (circunstancias de la producción/interinidad) EN INDEFINIDO)

280

En la regulación de algunas modalidades contractuales se utilizan criterios que pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo tales como la antigüedad o tiempo de vinculación con la empresa. Se prevén expresamente medidas de acción positiva para la conversión contractual referidas a las mujeres.

5.1 ¿Se contemplan especialidades en atención a circunstancias personales/familiares en la regulación convencional del contrato (por ejemplo, otorgar preferencias para conversión de contratos/extinción del contrato/ERTEs a la antigüedad, la edad, o las responsabilidades familiares)?

No

5.2 ¿Se contempla expresamente la necesidad de tener en cuenta a los trabajadores/as cuyo contrato está suspendido por gestación, cuidado de menor o familiar para la conversión de contratos singulares por jornada o duración?

No

5.3 ¿Contempla el convenio alguna cláusula que permita al trabajador que ha pactado horas complementarias (contrato a tiempo parcial) flexibilizar su régimen jurídico en atención de circunstancias familiares?

No se regula el contrato a tiempo parcial

5.4. ¿Los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales identificados por el convenio colectivo como puestos susceptibles de ser ocupados por trabajadores/as vinculados con contratos formativos pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo? [art. 11.4.e) ET] (por ejemplo, son actividades o puestos feminizados/masculinizados, conllevan altos niveles de exigencia física o están afectados por estereotipos de género)

No.

5.5 ¿El convenio colectivo prevé algún criterio o procedimiento para conseguir la presencia equilibrada de mujeres y hombres vinculados por contratos formativos? (art. 11.6 ET)

No.

5.6 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones que faciliten el horario de la formación teórica en los contratos formativos?

No hay nada previsto

5.7 ¿El plan de formación del sector/empresa contempla expresamente acciones formativas para las personas vinculadas con contratos de duración determinada/a tiempo parcial/fijos discontinuos?

No.

5.8 ¿Qué plazo de preaviso contempla el convenio para la prestación de horas complementarias?

No se regula el contrato a tiempo parcial.

5.9 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de que la persona trabajadora fija discontinua no atienda al llamamiento por razones de cuidado a menores o mayores dependientes sin que suponga pérdida de su ubicación en la lista?

Se regula el fijo discontinuo. El criterio general para el llamamiento es la idoneidad para cada trabajo, teniendo en cuenta circunstancias objetivas, como los idiomas necesarios, por efectuar el transportes por diferentes países, títulos, cursos de formación, etc. a criterio empresarial y bajo el principio jurídico de que la organización de la empresa depende del empresario. Y de entre quienes cumplan requisitos suficientes, por orden de antigüedad.

DIMENSIÓN 5. FORMACIÓN

El plan de formación diseña acciones formativas útiles para todos los grupos profesionales incluyendo aquéllos especialmente feminizados. El convenio facilita la participación de las personas trabajadoras con cargas familiares en las acciones de formación. La formación se realiza en horario compatible con las cargas familiares. Si los dos miembros de la pareja trabajan en la misma empresa, se da preferencia para la formación a quien ocupa un nivel profesional inferior. El convenio contempla la necesidad de que se lleven a cabo acciones para la eliminación de los estereotipos de género motivando a los sexos infrarrepresentados en determinados puestos u ocupaciones a participar en dicha formación.

6.1 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones específicas en materia de formación de las personas trabajadoras?

No.

6.2 Si la respuesta anterior es positiva ¿contempla criterios de preferencia que puedan generar discriminación indirecta (mayor antigüedad, superior categoría profesional, contrato indefinido)?

No.

6.3 ¿El convenio colectivo contempla la formación semipresencial o a distancia? ¿El convenio colectivo recomienda u obliga a que la formación deba realizarse dentro la jornada de trabajo?

No.

6.4 ¿Se refiere el convenio a la necesidad de que las empresas se impliquen en la eliminación de los estereotipos de género y fomenten la participación de las personas trabajadoras en la formación para ocupaciones en las que su sexo esté menos representado?

No. Vid. art. 30 en "igualdad".

DIMENSIÓN 7. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. En los puestos de trabajo que pueden conllevar una carga física extraordinaria para las mujeres, se contemplan equipos de trabajo adecuados.

7.1 El convenio colectivo define con claridad las funciones de cada grupo/categoría profesional con criterios objetivos²⁴⁴

Si.

7.2 En la definición de las funciones de las distintas categorías profesionales se utilizan requisitos accidentales o accesorios para el cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo

Utiliza titulación, formación, experiencia, habilidad, iniciativa y responsabilidad.

²⁴⁴ Se consideran criterios objetivos: los conocimientos, la experiencia, la iniciativa, la responsabilidad, el mando y el cumplimiento de objetivos. Se consideran criterios susceptibles de generar discriminación indirecta las condiciones ligadas a características típicamente masculinas/femeninas.

- 7.3 El convenio colectivo define expresamente los “trabajos de igual valor” mediante la equiparación de funciones que pueden considerarse equivalentes entre los distintos grupos o categorías profesionales.**

No se refiere a esta cuestión.

DIMENSIÓN 8. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. Se contemplan medidas específicas de acción positiva para la promoción profesional del sexo menos representado. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

283

- 8.1 ¿Se garantiza el anonimato en la valoración de la idoneidad de las personas candidatas en los procesos de promoción profesional?**

No hay previsión.

- 8.2 ¿El convenio dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en el resultado final del proceso de promoción? (publicando las puntuaciones obtenidas y la justificación final de la decisión adoptada).**

No hay previsión.

- 8.3 ¿El convenio colectivo establece alguna ventaja para que asciendan a un grupo profesional las personas del sexo infrarrepresentado?**

No

- 8.4 ¿El convenio establece acciones informativas o formativas dirigidas a facilitar el ascenso de las personas del sexo infrarrepresentado en un grupo profesional ?**

No hay previsión.

DIMENSIÓN 9. CONDICIONES DE TRABAJO (JORNADA, ETC.)

Examinar si el convenio regula de manera flexible aquellas condiciones de trabajo que pueden perjudicar en mayor medida el trabajo de las mujeres por su mayor implicación en las tareas de cuidado. Valorar si el convenio se implica en mejorar la regulación legal de las excedencias vinculadas a cuidados.

- 9.1 ¿Qué tipo de jornada (continua o partida) establece el convenio? Si la jornada es partida ¿es imprescindible que la jornada sea partida?**

9.2 ¿Existe un sistema de trabajo a turnos? ¿Es inherente al tipo de proceso productivo? ¿Cómo se compensa el trabajo a turnos: con descansos o existe alguna compensación económica?

9.3 ¿Sugiere o propone el convenio sectorial la conveniencia de un horario de entrada/salida flexible?

No hay previsión.

9.4 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de teletrabajar? Si la respuesta es afirmativa, ¿Qué contrapartidas acarrea?

No hay previsión.

9.5 ¿Se prohíben las horas extraordinarias con carácter general? En caso de que la respuesta anterior sea negativa ¿qué sistema de compensación (descanso/económico) se establece?

9.6 ¿Contempla el convenio o sugiere a las empresas la conveniencia de establecer el derecho a la adaptación de la jornada laboral?

No.

9.7 ¿Mejora el convenio la regulación legal de la reducción de jornada por razones de cuidado (incluyendo la referida a la atención del hijo afectado de cáncer u otra enfermedad grave)?

No hay previsión.

9.8 ¿Mejora el convenio colectivo el régimen legal de las excedencias voluntarias vinculadas a actividades de cuidados familiares?

No hay previsión.

9.9 ¿Qué criterios prevé el convenio para la elección del turno de vacaciones?

Se refiere exclusivamente a la determinación por la empresa de común acuerdo con los trabajadores.

9.10 ¿Contempla el convenio provisiones específicas referidas a la violencia de género en caso de que agresor y víctima sean trabajadores/as de la misma empresa en beneficio de la seguridad de la víctima de violencia de género (p.ej. movilidad de puesto de trabajo del agresor o víctima)

Reitera los derechos que le reconoce el ET

DIMENSIÓN 10. SISTEMA RETRIBUTIVO

- 10.1 ¿El convenio colectivo lleva a cabo una valoración *objetiva* de los puestos de trabajo y su valoración económica es coherente con esa clasificación?
- 10.2 ¿Según las tablas salariales del convenio, que puestos de trabajo/categorías profesionales/grupo profesionales tienen asignado el salario base mayor y menor? (indicando sus cuantías).
- 10.3 Si el convenio colectivo establece un plus de disponibilidad ¿qué relación cuantitativa mantiene con el salario base?

No hay previsión.

- 10.4 Valorar qué pluses -además del plus de disponibilidad- establece el convenio colectivo y sus efectos según el sexo de la persona trabajadora (antigüedad; nocturnidad; turnos; absentismo vinculado a las cargas familiares; teletrabajo).

Plus de nocturnidad, plus de festivos y domingos y plus de refuerzo (sustitución de compañeros ausencias imprevistas).

- 10.5 ¿Contempla el convenio colectivo algún plus que atienda al mayor esfuerzo físico exigido en las tareas habituales del puesto de trabajo?
¿Existe algún puesto de trabajo con disponibilidad horaria?

No.

- 10.6 ¿Qué conceptos salariales se integran en las pagas extraordinarias obligatorias?

Salario base y antigüedad.

- 10.7 ¿Devengan los trabajadores/as la/s paga/s extraordinaria/s por beneficios (o tercera o cuarta paga) – aunque no presten servicios durante todo el año de su devengo? ¿Se liquidan en el finiquito si el contrato se extingue antes de su fecha de abono?

En proporción al tiempo trabajado durante el año (en las tres pagas extras previstas)

- 10.8 ¿Las señaladas pagas extraordinarias adicionales -cuando se trata de una cantidad fija anual- se cobra íntegramente también en los contratos a tiempo parcial/fijos discontinuos?

No hay previsión específica.

- 10.9. ¿Cómo afectan a las pagas extraordinarias -incluidas las no obligatorias- las ausencias, permisos o licencias vinculadas a la atención de responsabilidades familiares?

No hay previsión.

10.10. ¿Qué partidas retributivas salariales están vinculadas al teletrabajo?

No hay previsión

10.11. ¿El convenio colectivo reproduce, total o parcialmente, el art. 28 ET?

No hay previsión.

DIMENSIÓN 11. CORRESPONSABILIDAD²⁴⁵

El convenio establece medidas para la consecución de la efectiva corresponsabilidad en las cargas familiares (en sentido amplio). El convenio dispone medidas que atienden a particularidades de las familias monoparentales/monomarentales en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación.

- 11.1 El convenio regula los derechos de conciliación como derechos individuales e intransferibles. El convenio contempla medidas específicas en caso de familias monoparentales/monomarentales.**
- 11.2 El convenio colectivo establece medidas de acción positiva para fomentar la asunción corresponsable de las cargas familiares (por ejemplo, mejorando la duración de los permisos o licencias vinculadas a las cargas familiares cuando se disfrutan por los varones o contemplando otras medidas promocionales equivalentes).**
- 11.3 El convenio mejora la regulación legal para fomentar la corresponsabilidad en las cargas familiares (bolsa de horas para cuidado de familiares; régimen de excedencias voluntarias por cuidado de menor u otros familiares; etc.)**
- 11.4 El convenio establece medidas para neutralizar las consecuencias negativas que pueden derivarse del ejercicio de los derechos de corresponsabilidad en diferentes ámbitos (promoción profesional, retribución, acceso a la formación, extinción del contrato [absentismo] etc.)**
- 11.5. El convenio colectivo prevé alguna ventaja en la duración o el ejercicio del permiso por nacimiento o cuidado de menor.**

En materia de permisos y licencias, se remite a la legislación vigente en cada momento.

²⁴⁵ Las medidas de conciliación centradas en la reducción de la actividad laboral (excedencias, reducción de jornada, permisos no retribuidos, etc.) perjudican mayormente a las mujeres por lo no necesariamente su regulación -neutra- puede considerarse una medida de igualdad. Son preferibles medidas sobre organización del tiempo (horario flexible, teletrabajo) y espacio laborales (teletrabajo).

DIMENSIÓN 12. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El convenio aborda la problemática del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas entre jefes/trabajadoras y entre compañeros/as, especialmente en aquellos sectores más masculinizados.

12.1 ¿Diferencia adecuadamente el convenio los distintos tipos de acoso de manera autónoma que pueden producirse en la empresa (laboral, sexual y por razón de sexo?) (respondido lo anterior, el análisis se debe centrar exclusivamente en acoso sexual y por razón de sexo)

12.2 El convenio establece compromisos concretos de “Tolerancia 0” hacia conductas de acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo el que pueda llevarse a cabo a través de las redes sociales.

No

12.3 El convenio tipifica y sanciona adecuadamente el acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo sanciones en el ámbito laboral por violencia de género cuando agresor y víctima trabajan en el mismo centro de trabajo (suspensión de empleo por razones disciplinarias; extinción contractual

Se tipifican como faltas graves el acoso laboral y el acoso sexual. No se definen. La sanción es suspensión de empleo y sueldo entre 16-45 días; inhabilitación absoluta para promocionar; despido.

12.4 El convenio establece un Protocolo de actuación para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que incluya la designación de un representante de la empresa y de los trabajadores/as ante la que presentar quejas por este motivo que garanticen su tratamiento reservado y la indemnidad de la denunciante.

No

12.5 Se establecen compromisos concretos o recomendaciones a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

No

12.6 Se establecen obligaciones de difusión de la política empresarial en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

No

- 12.7 El convenio contempla obligaciones o recomendaciones sobre la realización de acciones formativas para la plantilla en todos los niveles jerárquicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

No

DIMENSIÓN 13. SALUD LABORAL

El convenio contempla algún tipo de previsión de la que pueda inferirse que la salud laboral puede ser contemplada con una perspectiva de género.

288

- 13.1. El convenio colectivo contiene obligaciones o recomendaciones en materia de salud laboral que consideran la necesidad de adoptar una perspectiva de género en la política empresarial de prevención y salud laboral (atención especial a las patologías óseas, articulares y musculares especialmente en las actividades en las que se exige una continua bipedestación, incluyendo los dolores de cabeza por dichas causas; la ansiedad y la depresión).**
- 12.2. Se incide en la conveniencia de llevar a cabo un seguimiento especial de la salud laboral del personal vinculado por contratos temporales y a tiempo parcial.**
- 13.3 El convenio contempla obligaciones/recomendaciones para que los equipos de trabajo, los equipos de protección individual y la ropa de trabajo sean adecuadas a las tallas y características físicas de las trabajadoras.**

Se habilita a la Comisión Paritaria para el estudio de los problemas de salud laboral en el sector del Transporte de Mercancías por Carretera y la organización de cursos formativos y revisiones médicas necesarias para los trabajadores, con elaboración de los criterios a seguir, en materia de planes de prevención, mapa de riesgos, etc., para someterlos a estudio en el seno de la C.P. y proponer su aplicación en los distintos Subsectores del convenio

DIMENSIÓN 14. GESTIÓN DE LA IGUALDAD EN EL CONVENIO

El convenio colectivo adopta expresamente una perspectiva de género mejorando la regulación legal y establece obligaciones concretas para la consecución de una igualdad efectiva.

- 14.1 ¿Establece algún tipo de obligación para las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación en relación con los planes de igualdad?**
- 14.2 ¿Establece obligaciones/recomendaciones para la negociación a nivel empresarial de planes de igualdad para empresas de menos de 50 trabajadores/as?**

No

14.3 ¿Regula derechos en algún sentido o se limita a establecer compromisos genéricos a favor de la equidad de sexo?

14.4. ¿Establece algún tipo de previsión en relación con la obligación legal de confeccionar el registro retributivo (orientaciones para las empresas o similar o sistemas de gestión sectorial de estos datos previa anonimización, etc.)?

No.

14.5 ¿Cuál es el alcance subjetivo de las medidas en materia de igualdad? (sexo, discapacidad, LGTBI+, raza o etnia)?

Artículo 30. Cláusula general de igualdad y no discriminación

Se prohíbe toda discriminación debido a raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad, en materia salarial y en el resto de las condiciones laborales y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma organización debido a alguna de dichas cuestiones.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos de este.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres

VALORACIÓN FINAL (RESÚMEN)

El convenio se limita a recoger una cláusula general de igualdad y no discriminación por un amplio elenco de motivos incluyendo sexo. Consagra especialmente la igualdad retributiva (por igual trabajo), en formación y la promoción. La única referencia al acoso sexual es su tipificación como falta grave (en el mismo sentido, el acoso laboral).

METODOLOGÍA EVALUACIÓN NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESDE PERSPECTIVA DE GÉNERO

16. Denominación del Convenio colectivo: Convenio colectivo de trabajo del sector de transporte de mercancías por carretera, logística y mensajerías de la provincia de Valencia.

Código del Convenio: 46000585011981

Boletín oficial de publicación:

Código CNAE:

CNAES SELECCIONADAS	
<i>código CNAE</i>	<i>Descripción CNAE</i>
4941	Transporte de mercancías por carretera
4942	Servicios de mudanza
5210	Depósito y almacenamiento
5221	Actividades anexas al transporte terrestre
5224	Manipulación de mercancías
5229	Otras actividades anexas al transporte

Enlace web: https://www.fesmcugtpv.org/cms/phocadownload/carreteras-urbanos/transporte-mercancias-valencia/CONVENIO%20COLECTIVO%202023_2026_texto%20i%CC%81ntegro%20firmado.pdf

INTRODUCCIÓN:

Indicar cualquier cuestión relevante que sea conveniente destacar para la mejor comprensión del informe.

En REGCON aparece todavía el convenio 2019-22. Se ha podido localizar en la Web el convenio 2023-26 por lo que el análisis se lleva a cabo sobre este convenio.

El convenio se ha suscrito por la Federación Valenciana del Transporte y la Logística y por UGT y CC.OO.

DIMENSIÓN 1. COMPOSICIÓN DEL ÁMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO

Analizar la composición (por sexo) de los trabajadores/as incluidos en el ámbito funcional del convenio colectivo.

1.1. Si es posible, cuantificar el número total de trabajadores/as comprendidos en el ámbito del convenio colectivo, desagregados por sexo. (Vid. hoja estadística,

apartado “convenio”. En ocasiones, no hay información; ya comentados en la reunión que estos datos pueden no estar actualizados y son meramente orientativos²⁴⁶).

Número de las personas trabajadoras afectadas: 25200 (Mujeres: 2100; Hombres 23100).

1.2. ¿Existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito del convenio colectivo?

Los hombres representan el 91,66% de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del convenio; las mujeres, el 8,33%. Se trata de un sector fuertemente masculinizado.

DIMENSIÓN 2. PROCESO DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

La composición de la mesa negociadora en ambos bancos de negociación está integrada por personas de ambos sexos. La negociación de medidas para la igualdad efectiva no constituye moneda de cambio en relación con otras materias (p.ej. se negocian previamente a las cuestiones más controvertidas como el salario y la jornada).

2.1 ¿Cuántos miembros integran la mesa negociadora por cada banco? ¿Cuántas mujeres hay en cada banco de la negociación? ¿Cuántos hombres? (vid: “hoja estadística < representantes de la mesa negociadora”. Están desagregados los datos de la composición del banco de la negociación por sexo)

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
CCOO	7	2	5
UGT	7	0	7

Asociaciones Empresariales	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
FEDERACION VALENCIANA DE EMPRESARIOS DEL TRANSPORTE Y LA LOGISTICA	8	0	8

DIMENSIÓN 3. LENGUAJE NO SEXISTA

Analizar el uso del lenguaje desde el punto de vista inclusivo

3.1. ¿Se utiliza la forma genérica (masculino) para denominar a las personas trabajadoras sin ninguna aclaración? ¿Se utiliza una cláusula de “conversión” genérica o no?

3.2. ¿Se utiliza la alternativa masculino/femenino?

3.3. ¿Se utiliza la forma compleja “personas...”?

3.4. ¿Aparece todavía alguna expresión que pueda considerarse discriminatoria o estereotipada en materia de clasificación profesional (a valorar

²⁴⁶ Estos datos se han obtenido de la información disponible en REGCON. Por tanto, son datos meramente orientativos.

especialmente el lenguaje utilizado en la definición de los puestos de trabajo de la clasificación profesional)?

Al inicio del convenio se señala que “todos los términos que se incluyen en el convenio se hacen de forma genérica, de forma que se refieren tanto a hombres como a mujeres que desarrollan su trabajo dentro del sector”.

DIMENSIÓN 4. PROCESO DE SELECCIÓN/CONTRATACIÓN

Los criterios utilizados para la selección/contratación no generan discriminaciones directas o indirectas en función del sexo o género. Entre las indirectas, hay que atender especialmente a las cuestiones de imagen de la mujer (exigiendo maquillaje o una forma de vestir específica como uso de faldas, tacones, etc.), uniformes sexistas, uniformes diferentes según el sexo o prohibición de signos religiosos de uso exclusivo de las mujeres.

También hay que tomar en consideración la transparencia en el proceso de selección. Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de la mujer para la selección/contratación. Se contemplan medidas de acción positiva para la contratación del sexo menos representado.

Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de mujeres con alguna discapacidad, con cargas familiares exclusivas, etc.

- 4.1 En materia de selección de personal/contratación, se consagran preferencias específicas a favor de mujeres/hombres por ser el colectivo menos representado? ¿Se contempla alguna previsión similar para otros colectivos tales como personas con discapacidad, inmigrantes o en general, colectivos de difícil inclusión social?**
- 4.2 En el proceso de selección de personal, ¿se atiende a características físicas de las personas candidatas tales como la exigencia de una altura o peso determinados, “buena presencia” o similares?**
- 4.3 ¿Se establece la realización de pruebas objetivas de selección? ¿Se realiza alguna previsión sobre sistemas "ciegos" al sexo de las personas candidatas?**
- 4.4 ¿Se utiliza como criterio de selección de personal para algún puesto de trabajo la capacidad física del candidato?**
- 4.5 ¿El convenio sectorial dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en los criterios de selección que utilizan para la selección de personal (publicación de un baremo o de los criterios de selección) incluyendo el resultado final del proceso selectivo)?**
- 4.6 ¿El convenio colectivo dispone expresamente la necesidad de que las personas trabajadoras vinculadas por contratos de duración determinada o contratos a tiempo parcial sean directamente notificadas de las medidas de conversión contractual que adopte la empresa? Si no es así, ¿qué sistemas establecen para la difusión de las vacantes entre los trabajadores/as de la empresa?**

4.7 ¿El convenio tiene alguna previsión sobre la formación en igualdad de las personas que realizan el proceso de selección?

No hay ninguna referencia en todo el convenio a la contratación

DIMENSIÓN 5: REGULACIÓN ESPECÍFICA DE ALGUNAS MODALIDADES CONTRACTUALES (TIEMPO PARCIAL, FIJOS DISCONTINUOS Y FORMATIVOS). CONVERSIÓN DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN JORNADA COMPLETA Y CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA (circunstancias de la producción/interinidad) EN INDEFINIDO)

En la regulación de algunas modalidades contractuales se utilizan criterios que pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo tales como la antigüedad o tiempo de vinculación con la empresa. Se prevén expresamente medidas de acción positiva para la conversión contractual referidas a las mujeres.

293

5.1 ¿Se contemplan especialidades en atención a circunstancias personales/familiares en la regulación convencional del contrato (por ejemplo, otorgar preferencias para conversión de contratos/extinción del contrato/ERTEs a la antigüedad, la edad, o las responsabilidades familiares)?

No. Para la jubilación parcial se establecen como criterios: prioridad en la solicitud y antigüedad.

5.2 ¿Se contempla expresamente la necesidad de tener en cuenta a los trabajadores/as cuyo contrato está suspendido por gestación, cuidado de menor o familiar para la conversión de contratos singulares por jornada o duración?

No

5.3 ¿Contempla el convenio alguna cláusula que permita al trabajador que ha pactado horas complementarias (contrato a tiempo parcial) flexibilizar su régimen jurídico en atención de circunstancias familiares?

No.

5.4. ¿Los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales identificados por el convenio colectivo como puestos susceptibles de ser ocupados por trabajadores/as vinculados con contratos formativos pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo? [art. 11.4.e) ET] (por ejemplo, son actividades o puestos feminizados/masculinizados, conllevan altos niveles de exigencia física o están afectados por estereotipos de género)

5.5 ¿El convenio colectivo prevé algún criterio o procedimiento para conseguir la presencia equilibrada de mujeres y hombres vinculados por contratos formativos? (art. 11.6 ET)

No

5.6 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones que faciliten el horario de la formación teórica en los contratos formativos?

No.

5.7 ¿El plan de formación del sector/empresa contempla expresamente acciones formativas para las personas vinculadas con contratos de duración determinada/a tiempo parcial/fijos discontinuos?

Sí.

5.8 ¿Qué plazo de preaviso contempla el convenio para la prestación de horas complementarias?

7 días.

5.9 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de que la persona trabajadora fija discontinua no atienda al llamamiento por razones de cuidado a menores o mayores dependientes sin que suponga pérdida de su ubicación en la lista?

El convenio establece la jubilación forzosa a los 68 años. No obstante, contempla la posibilidad de que esa edad se reduzca mientras la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras afiliadas en alguna de las actividades comprendidas en el ámbito funcional del convenio sea inferior al 20% ligada a la contratación de una mujer.

DIMENSIÓN 6. FORMACIÓN

El plan de formación diseña acciones formativas útiles para todos los grupos profesionales incluyendo aquéllos especialmente feminizados. El convenio facilita la participación de las personas trabajadoras con cargas familiares en las acciones de formación. La formación se realiza en horario compatible con las cargas familiares. Si los dos miembros de la pareja trabajan en la misma empresa, se da preferencia para la formación a quien ocupa un nivel profesional inferior. El convenio contempla la necesidad de que se lleven a cabo acciones para la eliminación de los estereotipos de género motivando a los sexos infrarrepresentados en determinados puestos u ocupaciones a participar en dicha formación.

6.1 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones específicas en materia de formación de las personas trabajadoras?

6.2 Si la respuesta anterior es positiva ¿contempla criterios de preferencia que puedan generar discriminación indirecta (mayor antigüedad, superior categoría profesional, contrato indefinido)?

No.

6.3 ¿El convenio colectivo contempla la formación semipresencial o a distancia? ¿El convenio colectivo recomienda u obliga a que la formación deba realizarse dentro la jornada de trabajo?

No

6.4 ¿Se refiere el convenio a la necesidad de que las empresas se impliquen en la eliminación de los estereotipos de género y fomenten la participación de las personas trabajadoras en la formación para ocupaciones en las que su sexo esté menos representado?

No. Se limita a consagrar el principio de igualdad de oportunidades y a prohibir la discriminación por sexo, orientación sexual etc.

DIMENSIÓN 7. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. En los puestos de trabajo que pueden conllevar una carga física extraordinaria para las mujeres, se contemplan equipos de trabajo adecuados.

7.1 El convenio colectivo define con claridad las funciones de cada grupo/categoría profesional con criterios objetivos²⁴⁷

Si

7.2 En la definición de las funciones de las distintas categorías profesionales se utilizan requisitos accidentales o accesorios para el cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo

No.

7.3 El convenio colectivo define expresamente los “trabajos de igual valor” mediante la equiparación de funciones que pueden considerarse equivalentes entre los distintos grupos o categorías profesionales.

No

DIMENSIÓN 8. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de

²⁴⁷ Se consideran criterios objetivos: los conocimientos, la experiencia, la iniciativa, la responsabilidad, el mando y el cumplimiento de objetivos. Se consideran criterios susceptibles de generar discriminación indirecta las condiciones ligadas a características típicamente masculinas/femeninas.

género. Se contemplan medidas específicas de acción positiva para la promoción profesional del sexo menos representado. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

8.1 ¿Se garantiza el anonimato en la valoración de la idoneidad de las personas candidatas en los procesos de promoción profesional?

No

8.2 ¿El convenio dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en el resultado final del proceso de promoción? (publicando las puntuaciones obtenidas y la justificación final de la decisión adoptada).

No

8.3 El convenio colectivo establece alguna ventaja para que asciendan a un grupo profesional las personas del sexo infrarrepresentado?

No

8.4 ¿El convenio establece acciones informativas o formativas dirigidas a facilitar el ascenso de las personas del sexo infrarrepresentado en un grupo profesional ?

No

DIMENSIÓN 9. CONDICIONES DE TRABAJO (JORNADA, ETC.)

Examinar si el convenio regula de manera flexible aquellas condiciones de trabajo que pueden perjudicar en mayor medida el trabajo de las mujeres por su mayor implicación en las tareas de cuidado. Valorar si el convenio se implica en mejorar la regulación legal de las excedencias vinculadas a cuidados.

9.1 ¿Qué tipo de jornada (continua o partida) establece el convenio? Si la jornada es partida ¿es imprescindible que la jornada sea partida?

No se señala expresamente si la jornada es partida o continua. Se establecen 8 horas diarias (40 horas semanales).

9.2 ¿Existe un sistema de trabajo a turnos? ¿Es inherente al tipo de proceso productivo? ¿Cómo se compensa el trabajo a turnos: con descansos o existe alguna compensación económica?

No. Los trabajadores que realizan conducción de vehículos, cuando permanezca fuera de su domicilio habitual más de 15 días se establece el derecho a acumular por cada semana o fracción un día de descanso adicional a los previstos legalmente.

9.3 ¿Sugiere o propone el convenio sectorial la conveniencia de un horario de entrada/salida flexible?

Se apunta expresamente que se podrá flexibilizar el horario respetando el descanso entre jornadas y semanal. Además, se contemplan también adaptaciones y flexibilización de jornada del art. 38.4 ET.

9.4 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad del teletrabajar? Si la respuesta es afirmativa, ¿Qué contrapartidas acarrea?

Sí. Se contempla el teletrabajo. Remite a la negociación con la RLT la compensación de gastos, etc.

9.5 ¿Se prohíben las horas extraordinarias con carácter general? En caso de que la respuesta anterior sea negativa ¿qué sistema de compensación (descanso/económico) se establece?

No hay prohibición expresa. Se establecen ambos.

9.6 ¿Contempla el convenio o sugiere a las empresas la conveniencia de establecer el derecho a la adaptación de la jornada laboral?

No se apunta nada.

9.7 ¿Mejora el convenio la regulación legal de la reducción de jornada por razones de cuidado (incluyendo la referida a la atención del hijo afectado de cáncer u otra enfermedad grave?

No.

9.8 ¿Mejora el convenio colectivo el régimen legal de las excedencias voluntarias vinculadas a actividades de cuidados familiares?

No

9.9 ¿Qué criterios prevé el convenio para la elección del turno de vacaciones?

No se concreta nada.

9.10 ¿Contempla el convenio provisiones específicas referidas a la violencia de género en caso de que agresor y víctima sean trabajadores/as de la misma empresa en beneficio de la seguridad de la víctima de violencia de género (p.ej. movilidad de puesto de trabajo del agresor o víctima)

No.

DIMENSIÓN 10. SISTEMA RETRIBUTIVO

10.1 ¿El convenio colectivo lleva a cabo una valoración *objetiva* de los puestos de trabajo y su valoración económica es coherente con esa clasificación?

Si.

10.2 ¿Según las tablas salariales del convenio, que puestos de trabajo/categorías profesionales/grupo profesionales tienen asignado el salario base mayor y menor? (indicando sus cuantías).

10.3 Si el convenio colectivo establece un plus de disponibilidad ¿qué relación cuantitativa mantiene con el salario base?

No se dispone.

10.4 Valorar qué pluses -además del plus de disponibilidad- establece el convenio colectivo y sus efectos según el sexo de la persona trabajadora (antigüedad; nocturnidad; turnos; absentismo vinculado a las cargas familiares; teletrabajo).

Plus ADR, plus frío, plus conductor de grúa móvil autopropulsada; plus de antigüedad; plus de nocturnidad,

**10.5 ¿Contempla el convenio colectivo algún plus que atienda al mayor esfuerzo físico exigido en las tareas habituales del puesto de trabajo?
¿Existe algún puesto de trabajo con disponibilidad horaria?**

No.

10.6 ¿Qué conceptos salariales se integran en las pagas extraordinarias obligatorias?

Salario base, antigüedad y, en su caso, plus consolidado (de supresión de antigüedad)

10.7 ¿Devengan los trabajadores/as la/s paga/s extraordinaria/s por beneficios (o tercera o cuarta paga) – aunque no presten servicios durante todo el año de su devengo? ¿Se liquidan en el finiquito si el contrato se extingue antes de su fecha de abono?

No.

10.8 ¿Las señaladas pagas extraordinarias adicionales -cuando se trata de una cantidad fija anual- se cobra íntegramente también en los contratos a tiempo parcial/fijos discontinuos?

10.9. ¿Cómo afectan a las pagas extraordinarias -incluidas las no obligatorias- las ausencias, permisos o licencias vinculadas a la atención de responsabilidades familiares?

10.10. ¿Qué partidas retributivas salariales están vinculadas al teletrabajo?

10.11. ¿El convenio colectivo reproduce, total o parcialmente, el art. 28 ET?

No.

DIMENSIÓN 11. CORRESPONSABILIDAD²⁴⁸

El convenio establece medidas para la consecución de la efectiva corresponsabilidad en las cargas familiares (en sentido amplio). El convenio dispone medidas que atienden a particularidades de las familias monoparentales/monomarentales en materia de conciliación de la vida laboral y familiar. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación.

299

11.1 El convenio regula los derechos de conciliación como derechos individuales e intransferibles. El convenio contempla medidas específicas en caso de familias monoparentales/monomarentales.

Sí. En materia de conciliación remite expresamente a la ley.

11.2 El convenio colectivo establece medidas de acción positiva para fomentar la asunción corresponsable de las cargas familiares (por ejemplo, mejorando la duración de los permisos o licencias vinculadas a las cargas familiares cuando se disfrutan por los varones o contemplando otras medidas promocionales equivalentes).

No.

11.3 El convenio mejora la regulación legal para fomentar la corresponsabilidad en las cargas familiares (bolsa de horas para cuidado de familiares; régimen de excedencias voluntarias por cuidado de menor u otros familiares; etc.)

Establece una bolsa de horas para asistencia a consulta médicas de hijos y familiares a cargo.

11.4 El convenio establece medidas para neutralizar las consecuencias negativas que pueden derivarse del ejercicio de los derechos de corresponsabilidad en diferentes ámbitos (promoción profesional, retribución, acceso a la formación, extinción del contrato [absentismo] etc.)

No

²⁴⁸ Las medidas de conciliación centradas en la reducción de la actividad laboral (excedencias, reducción de jornada, permisos no retribuidos, etc.) perjudican mayormente a las mujeres por lo no necesariamente su regulación -neutra- puede considerarse una medida de igualdad. Son preferibles medidas sobre organización del tiempo (horario flexible, teletrabajo) y espacio laborales (teletrabajo).

11.5. El convenio colectivo prevé alguna ventaja en la duración o el ejercicio del permiso por nacimiento o cuidado de menor.

No.

DIMENSIÓN 12. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El convenio aborda la problemática del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas entre jefes/trabajadoras y entre compañeros/as, especialmente en aquellos sectores más masculinizados.

300

12.1 ¿Diferencia adecuadamente el convenio los distintos tipos de acoso de manera autónoma que pueden producirse en la empresa (laboral, sexual y por razón de sexo?) (respondido lo anterior, el análisis se debe centrar exclusivamente en acoso sexual y por razón de sexo)

Solo se refiere al acoso sexual y por razón de sexo para tipificarlo como falta muy graves. Sanción: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días y despido. También es falta muy grave la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, maternidad o embarazo.

12.2 El convenio establece compromisos concretos de “Tolerancia 0” hacia conductas de acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo el que pueda llevarse a cabo a través de las redes sociales.

No.

12.3 El convenio tipifica y sanciona adecuadamente el acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo sanciones en el ámbito laboral por violencia de género cuando agresor y víctima trabajan en el mismo centro de trabajo (suspensión de empleo por razones disciplinarias; extinción contractual

12.4 El convenio establece un Protocolo de actuación para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que incluya la designación de un representante de la empresa y de los trabajadores/as ante la que presentar quejas por este motivo que garanticen su tratamiento reservado y la indemnidad de la denunciante.

No.

12.5 Se establecen compromisos concretos o recomendaciones a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación en esta materia.

No

12.6 Se establecen obligaciones de difusión de la política empresarial en esta materia

No.

12.7 El convenio contempla obligaciones o recomendaciones sobre la realización de acciones formativas para la plantilla en todos los niveles jerárquicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

No

DIMENSIÓN 13. SALUD LABORAL

El convenio contempla algún tipo de previsión de la que pueda inferirse que la salud laboral puede ser contemplada con una perspectiva de género.

13.1. El convenio colectivo contiene obligaciones o recomendaciones en materia de salud laboral que consideran la necesidad de adoptar una perspectiva de género en la política empresarial de prevención y salud laboral (atención especial a las patologías óseas, articulares y musculares especialmente en las actividades en las que se exige una continua bipedestación, incluyendo los dolores de cabeza por dichas causas; la ansiedad y la depresión).

No.

13.2. Se incide en la conveniencia de llevar a cabo un seguimiento especial de la salud laboral del personal vinculado por contratos temporales y a tiempo parcial.

No.

13.3 El convenio contempla obligaciones/recomendaciones para que los equipos de trabajo, los equipos de protección individual y la ropa de trabajo sean adecuadas a las tallas y características físicas de las trabajadoras.

No a todo.

DIMENSIÓN 14. GESTIÓN DE LA IGUALDAD EN EL CONVENIO

El convenio colectivo adopta expresamente una perspectiva de género mejorando la regulación legal y establece obligaciones concretas para la consecución de una igualdad efectiva.

14.1 ¿Establece algún tipo de obligación para las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación en relación con los planes de igualdad?

Remite a su obligación legal

14.2 ¿Establece obligaciones/recomendaciones para la negociación a nivel empresarial de planes de igualdad para empresas de menos de 50 trabajadores/as?

No

14.3 ¿Regula derechos en algún sentido o se limita a establecer compromisos genéricos a favor de la equidad de sexo?

El convenio establece la jubilación forzosa a los 68 años. No obstante, contempla la posibilidad de que esa edad se reduzca mientras la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras afiliadas en alguna de las actividades comprendidas en el ámbito funcional del convenio sea inferior al 20% ligada a la contratación de una mujer.

302

14.4. ¿Establece algún tipo de previsión en relación con la obligación legal de confeccionar el registro retributivo (orientaciones para las empresas o similar o sistemas de gestión sectorial de estos datos previa anonimización, etc.)?

No.

14.5 ¿Cuál es el alcance subjetivo de las medidas en materia de igualdad? (sexo, discapacidad, LGTBI+, raza o etnia)?

Sexo y orientación sexual, raza, ideología, embarazo, edad... etc.

VALORACIÓN FINAL (RESÚMEN)

Se trata de un convenio que se limita a consagrar el principio de igualdad de oportunidades y la prohibición discriminación por motivos de sexo y orientación sexual, raza, ideología, embarazo, edad. La única previsión destacable -que no se ha localizado en ningún otro convenio de los examinados- es la vinculación de la reducción de la edad de jubilación forzosa por edad que establece el convenio mientras la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras afiliadas en alguna de las actividades comprendidas en el ámbito funcional del convenio sea inferior al 20% ligada a la contratación de una mujer.

17. Denominación del Convenio colectivo: Convenio Colectivo provincial de Oficinas y Despachos Alicante

Código del Convenio: 03001005011983

Boletín oficial de publicación: OP Alicante 22-12-2021

Código CNAE: 8211

Enlace web:

<https://stics.intersindical.org/web/attachments/article/506/Convenio%20oficinas%20y%20despachos%20Alicante%202021-2023.pdf>

INTRODUCCIÓN:

Indicar cualquier cuestión relevante que sea conveniente destacar para la mejor comprensión del informe.

Fecha de publicación: 22/12/2021

Vigencia: desde 01/01/2021 al 31/12/2024

Fecha constitución mesa negociadora: 17/06/2021

Fecha firma del convenio: 17/06/2021

DIMENSIÓN 1. COMPOSICIÓN DEL ÁMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO

Analizar la composición (por sexo) de los trabajadores/as incluidos en el ámbito funcional del convenio colectivo.

1.1. Si es posible, cuantificar el número total de trabajadores/as comprendidos en el ámbito del convenio colectivo, desagregados por sexo.

Número de personas trabajadoras afectadas: Total 25000

Mujeres 16000

Hombres 9000

1.2. ¿Existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito del convenio colectivo?

Un sector feminizado, el 64% son mujeres.

DIMENSIÓN 2. PROCESO DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

La composición de la mesa negociadora en ambos bancos de negociación está integrada por personas de ambos sexos y con formación específica en materia de igualdad de género. La negociación de medidas para la igualdad efectiva no constituye moneda de cambio en relación con otras materias (p.ej. se negocian previamente a las cuestiones más controvertidas como el salario y la jornada).

- 2.1. ¿Cuántos miembros integran la mesa negociadora por cada banco?
¿Cuántas mujeres hay en cada banco de la negociación? ¿Cuántos hombres?

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
CCOO	3	2	1
UGT	4	1	3

Asociaciones Empresariales	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
ASOCIACION DE EMPRESARIAS, PROFESIONALES Y DIRECTIVAS DE LA PROV ALICANTE (AEPD)	1	1	0
ASOCIACION DE LA EMPRESA FAMILIAR	1	0	1
ASOCIACION DE ORGANIZADORES DE CONGRESOS	1	1	0
JOVEMPA FEDERACION	1	0	1
TERCIARIO AVANZADO	1	0	1
UNION DE EMPRESAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE	1	0	1

DIMENSIÓN 3. LENGUAJE NO SEXISTA

Analizar el uso del lenguaje desde el punto de vista inclusivo

- 3.1. ¿Se utiliza la forma genérica (masculino) para denominar a las personas trabajadoras sin ninguna aclaración? ¿Se utiliza una cláusula de “conversión” genérica o no?

- 3.2. ¿Se utiliza la alternativa masculino/femenino?

Utiliza hasta 48 veces “trabajadores y trabajadoras”

- 3.3. ¿Se utiliza la forma compleja “personas...”?

Sí, hasta en 29 ocasiones “personas trabajadoras”

- 3.4. ¿Aparece todavía alguna expresión que pueda considerarse discriminatoria o estereotipada (a valorar especialmente el lenguaje utilizado en la definición de los puestos de trabajo de la clasificación profesional)?

En la descripción del Grupo Profesional 6 se menciona que las tareas pueden requerir "esfuerzo físico" y "conocimientos muy elementales".

DIMENSIÓN 4. PROCESO DE SELECCIÓN/CONTRATACIÓN

Los criterios utilizados para la selección/contratación no generan discriminaciones directas o indirectas en función del sexo o género. Entre las indirectas, hay que atender especialmente a las cuestiones de imagen de la mujer (exigiendo maquillaje o una forma de vestir específica como uso de faldas, tacones, etc.), uniformes sexistas, uniformes diferentes según el sexo o prohibición de signos religiosos de uso exclusivo de las mujeres.

También hay que tomar en consideración la transparencia en el proceso de selección.

Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de la mujer para la selección/contratación. Se contemplan medidas de acción positiva para la contratación del sexo menos representado.

Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de mujeres con alguna discapacidad, con cargas familiares exclusivas, etc.

4.1 ¿En materia de selección de personal/contratación, se consagran preferencias específicas a favor de mujeres/hombres por ser el colectivo menos representado? ¿Se contempla alguna previsión similar para otros colectivos tales como personas con discapacidad, inmigrantes o en general, colectivos de difícil inclusión social?

No

4.2 En el proceso de selección de personal, ¿se atiende a características físicas de las personas candidatas tales como la exigencia de una altura o peso determinados, “buena presencia” o similares?

No

4.3 ¿Se establece la realización de pruebas objetivas de selección? ¿Se realiza alguna previsión sobre sistemas "ciegos" al sexo de las personas candidatas?

No

4.4 ¿Se utiliza como criterio de selección de personal para algún puesto de trabajo la capacidad física del candidato?

Sí, Grupo profesional 6: • Criterios generales: tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño periodo de adaptación.

4.5 ¿El convenio sectorial dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en los criterios de selección que utilizan para la selección de personal (publicación de un baremo o de los criterios de selección) incluyendo el resultado final del proceso selectivo)?

No

4.6 ¿El convenio colectivo dispone expresamente la necesidad de que las personas trabajadoras vinculadas por contratos temporales o contratos a tiempo parcial sean directamente notificadas de las medidas de conversión contractual que adopte la empresa? Si no es así, ¿qué sistemas establecen para la difusión de las vacantes entre los trabajadores/as de la empresa?

No

4.7 ¿El convenio tiene alguna previsión sobre la formación en igualdad de las personas que realizan el proceso de selección?

No

DIMENSIÓN 5: REGULACIÓN ESPECÍFICA DE ALGUNAS MODALIDADES CONTRACTUALES (TIEMPO PARCIAL, FIJOS DISCONTINUOS Y FORMATIVOS). CONVERSIÓN DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN JORNADA COMPLETA Y CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA (circunstancias de la producción/interinidad) EN INDEFINIDO)

En la regulación de algunas modalidades contractuales se utilizan criterios que pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo tales como la antigüedad o tiempo de vinculación con la empresa. Se prevén expresamente medidas de acción positiva para la conversión contractual referidas a las mujeres.

306

5.1 Se contemplan especialidades en atención a circunstancias personales/familiares en la regulación convencional del contrato (por ejemplo, otorgar preferencias para conversión de contratos/extinción del contrato/ERTEs a la antigüedad, la edad, o las responsabilidades familiares)?

No

5.2 ¿Se contempla expresamente la necesidad de tener en cuenta a los trabajadores/as cuyo contrato está suspendido por gestación, cuidado de menor o familiar para la conversión de contratos singulares por jornada o duración?

No

5.3 ¿Contempla el convenio alguna cláusula que permita al trabajador que ha pactado horas complementarias (contrato a tiempo parcial) flexibilizar su régimen jurídico en atención de circunstancias familiares?

No contempla nada

5.4. ¿Los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales identificados por el convenio colectivo como puestos susceptibles de ser ocupados por trabajadores/as vinculados con contratos formativos pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo? [art. 11.4.e) ET] (por ejemplo, son actividades o puestos feminizados/masculinizados, conllevan altos niveles de exigencia física o están afectados por estereotipos de género)

No

5.5 ¿El convenio colectivo prevé algún criterio o procedimiento para conseguir la presencia equilibrada de mujeres y hombres vinculados por contratos formativos? (art. 11.6 ET)

No

5.6 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones que faciliten el horario de la formación teórica en los contratos formativos?

No

5.7 ¿El plan de formación del sector/empresa contempla expresamente acciones formativas para las personas vinculadas con contratos de duración determinada/a tiempo parcial/fijos discontinuos?

No

5.8 ¿Qué plazo de preaviso contempla el convenio para la prestación de horas complementarias?

No establece

5.9 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de que la persona trabajadora fija discontinua no atienda al llamamiento por razones de cuidado a menores o mayores dependientes sin que suponga pérdida de su ubicación en la lista?

No

DIMENSIÓN 6. FORMACIÓN

El plan de formación diseña acciones formativas útiles para todos los grupos profesionales incluyendo aquéllos especialmente feminizados. El convenio facilita la participación de las personas trabajadoras con cargas familiares en las acciones de formación. La formación se realiza en horario compatible con las cargas familiares. Si los dos miembros de la pareja trabajan en la misma empresa, se da preferencia para la formación a quien ocupa un nivel profesional inferior. El convenio contempla la necesidad de que se lleven a cabo acciones para la eliminación de los estereotipos de género motivando a los sexos infrarrepresentados en determinados puestos u ocupaciones a participar en dicha formación.

6.1 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones específicas en materia de formación de las personas trabajadoras?

Sí, el convenio colectivo contempla previsiones específicas en materia de formación de las personas trabajadoras. Se establece que las partes paritarias firmantes del convenio se comprometen a impulsar la formación continua de los trabajadores y trabajadoras mediante la celebración de acuerdos necesarios. Además, se establece que la

formación continua en la empresa sea objeto de una organización pactada entre la representación de la empresa y los trabajadores/as o la representación legal de los mismos. Sin embargo, no se menciona si la empresa tiene un Plan de Formación.

6.2 Si la respuesta anterior es positiva ¿contempla criterios de preferencia que puedan generar discriminación indirecta (mayor antigüedad, superior categoría profesional, contrato indefinido)?

No

6.3 ¿El convenio colectivo contempla la formación semipresencial o a distancia? ¿El convenio colectivo recomienda u obliga a que la formación deba realizarse dentro la jornada de trabajo?

No

6.4 ¿Se refiere el convenio a la necesidad de que las empresas se impliquen en el eliminación de los estereotipos de género y fomenten la participación de las personas trabajadoras en la formación para ocupaciones en las que su sexo esté menos representado?

El artículo 39 del convenio establece que las partes afectadas por el convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por ninguna causa, y a poner en marcha medidas necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación. Además, el convenio también menciona la importancia de la formación continua de los trabajadores y trabajadoras, incluyendo la facilitación de estudios y cursos de perfeccionamiento para ampliar los conocimientos y habilidades aplicables a las actividades del sector.

DIMENSIÓN 7. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. En los puestos de trabajo que pueden conllevar una carga física extraordinaria para las mujeres, se contemplan equipos de trabajo adecuados.

7.1 El convenio colectivo define con claridad las funciones de cada grupo/categoría profesional con criterios objetivos²⁴⁹

Sí, el convenio colectivo define claramente las funciones de cada grupo/categoría profesional con criterios objetivos. El acuerdo especifica las responsabilidades, calificaciones y tareas asociadas a cada grupo, garantizando transparencia y claridad en la clasificación de los trabajadores.

²⁴⁹ Se consideran criterios objetivos: los conocimientos, la experiencia, la iniciativa, la responsabilidad, el mando y el cumplimiento de objetivos. Se consideran criterios susceptibles de generar discriminación indirecta las condiciones ligadas a características típicamente masculinas/femeninas.

7.2 En la definición de las funciones de las distintas categorías profesionales se utilizan requisitos accidentales o accesorios para el cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo

Los criterios de clasificación se basan en el nivel de complejidad, iniciativa, responsabilidad, formación, mando, autonomía y calificaciones requeridas para cada rol. Esto garantiza que los trabajadores sean asignados al grupo apropiado en función de sus funciones laborales reales, independientemente de sus títulos o calificaciones laborales.

7.3 El convenio colectivo define expresamente los “trabajos de igual valor” mediante la equiparación de funciones que pueden considerarse equivalentes entre los distintos grupos o categorías profesionales.

No

DIMENSIÓN 8. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. Se contemplan medidas específicas de acción positiva para la promoción profesional del sexo menos representado. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

8.1 ¿Se garantiza el anonimato en la valoración de la idoneidad de las personas candidatas en los procesos de promoción profesional?

No

8.2 ¿Existe transparencia en los criterios para la promoción profesional incluyendo los criterios utilizados por las empresas en las entrevistas personales?

No se menciona explícitamente. Sin embargo, se establece que los criterios de ascensos y promociones serán comunes para todos los trabajadores o trabajadoras, respetando el principio de no discriminación por cualesquiera de las causas establecidas en el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores . Además, se menciona que para la promoción interna, el trabajador o trabajadora que aspire al puesto vacante deberá acreditar la formación y/o experiencia necesaria y adecuada al puesto de trabajo para el que opta, y la empresa podrá exigirle que acredite los conocimientos derivados de la titulación y/o formación, no siendo suficientes la mera certificación de asistencia.

7.3 ¿El convenio dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en el resultado final del proceso de promoción? (publicando las puntuaciones obtenidas y la justificación final de la decisión adoptada).

No.

8.3 ¿El convenio colectivo establece alguna ventaja para que asciendan a un grupo profesional las personas del sexo infrarrepresentado?

No

8.5 ¿El convenio establece acciones informativas o formativas dirigidas a facilitar el ascenso de las personas del sexo infrarrepresentado en un grupo profesional?

No

310

DIMENSIÓN 9. CONDICIONES DE TRABAJO (JORNADA, ETC.)

Examinar si el convenio regula de manera flexible aquellas condiciones de trabajo que pueden perjudicar en mayor medida el trabajo de las mujeres por su mayor implicación en las tareas de cuidado. Valorar si el convenio se implica en mejorar la regulación legal de las excedencias vinculadas a cuidados.

9.1 ¿Qué tipo de jornada (continua o partida) establece el convenio? Si la jornada es partida ¿es imprescindible que la jornada sea partida?

El convenio establece una jornada anual efectiva de trabajo será 1.790 horas, que se distribuirán por la empresa de lunes a viernes. Durante el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, se realizará jornada intensiva, de lunes a viernes y horario de 8.00 a 15.00 horas. En el período de jornada intensiva, los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de un descanso de 20 minutos para el bocadillo, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo. Además, el resto de la jornada se puede realizar en horario flexible entre las 8.00 y las 9.00 horas, y entre las 17.00 y las 20.00 horas, de lunes a jueves, y de 8.00 a 9.00 horas el viernes.

9.2 ¿Existe un sistema de trabajo a turnos? ¿Es inherente al tipo de proceso productivo? ¿Cómo se compensa el trabajo a turnos: con descansos o existe alguna compensación económica?

No

9.3 ¿Sugiere o propone el convenio sectorial la conveniencia de un horario de entrada/salida flexible?

La jornada se puede realizar en horario flexible entre las 8.00 y las 9.00 horas, y entre las 17.00 y las 20.00 horas, de lunes a jueves, y de 8.00 a 9.00 horas el viernes.

9.4 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de teletrabajar? ¿Qué contrapartidas acarrea?

Sí, el convenio colectivo contempla la posibilidad del teletrabajo. Se establece que el teletrabajo tendrá carácter voluntario tanto para la empresa como para el trabajador/a. Si ambas partes están de acuerdo, se formalizará mediante un Acuerdo Individual de Teletrabajo.

No señala contrapartidas

9.5 ¿Existe algún puesto de trabajo con disponibilidad horaria?

No

9.6 ¿Se prohíben las horas extraordinarias con carácter general? En caso de que la respuesta anterior sea negativa ¿qué sistema de compensación (descanso/económico) se establece?

1. Criterios para su realización: Supresión de las horas extraordinarias habituales.

Mantenimiento de las horas extraordinarias necesarias por causas especiales de plazos de gestión, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

2. La compensación de las horas extraordinarias, como criterio general y preferente será mediante, el otorgamiento de tiempo libre retribuido igual al realizado y disfrutarlo en un plazo de cuatro meses desde su realización. La compensación se incrementará en un 50% si el periodo de descanso se disfruta pasados los 4 meses desde su realización. Solo en el caso que se pacte de manera expresa se podrán compensar las horas extraordinarias con una retribución económica equivalente al valor de la hora ordinaria incrementada en un 50%.

3. El cálculo del importe se ajustará a la siguiente fórmula: Hora extra = (salario bruto anual / jornada anual) x 1.50.

9.7 ¿Contempla el convenio o sugiere a las empresas la conveniencia de establecer el derecho a la adaptación de la jornada laboral?

Para las víctimas de violencia de género establece una reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la trabajadora afectada, en su defecto dicha determinación corresponderá a la trabajadora

9.8 ¿Mejora el convenio la regulación legal de la reducción de jornada por razones de cuidado (incluyendo la referida a la atención del hijo afectado de cáncer u otra enfermedad grave)?

No

9.9 ¿Mejora el convenio colectivo el régimen legal de las excedencias voluntarias vinculadas a actividades de cuidados familiares?

No

9.10 ¿Qué criterios prevé el convenio para la elección del turno de vacaciones?

El periodo de vacaciones se determinará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras o sus representantes legales si los hubiera, dentro de los cuatro primeros meses del año.

En caso de desacuerdo, se someterá este calendario a los procedimientos mediación del Tribunal de Arbitraje de la Comunidad Valenciana. Las vacaciones se negociarán de manera que el trabajador o trabajadora conozca al menos con dos meses de antelación, la fecha de su disfrute. No comenzarán nunca en sábado ni festivos ni víspera de fiesta.

312

9.11 ¿Contempla el convenio previsiones específicas referidas a la violencia de género en caso de que agresor y víctima sean trabajadores/as de la misma empresa en beneficio de la seguridad de la víctima de violencia de género (p.ej. movilidad de puesto de trabajo del agresor o víctima)

No

DIMENSIÓN 10. SISTEMA RETRIBUTIVO

10.1 ¿El convenio colectivo lleva a cabo una valoración *objetiva* de los puestos de trabajo y su valoración económica es coherente con esa clasificación?

Sí, el convenio colectivo realiza una evaluación objetiva de los puestos de trabajo y su valoración económica es coherente con esa clasificación. La clasificación de los grupos profesionales se basa en criterios objetivos y en las tareas y funciones desempeñadas por los trabajadores.

10.2 ¿Según las tablas salariales del convenio, que puestos de trabajo/categorías profesionales/grupo profesionales tienen asignado el salario base mayor y menor? (indicando sus cuantías).

No se prevé

10.3 Si el convenio colectivo establece un plus de disponibilidad ¿qué relación cuantitativa mantiene con el salario base?

No

10.4 Valorar qué pluses -además del plus de disponibilidad- establece el convenio colectivo y sus efectos según el sexo de la persona trabajadora (antigüedad; nocturnidad; turnos; absentismo vinculado a las cargas familiares; teletrabajo).

Pluses establecidos en el convenio colectivo: nocturno, festivo y antigüedad

- Plus de antigüedad: Se establece el complemento de antigüedad consolidada en la paga de marzo, correspondiente al ejercicio económico anteriormente finalizado.
- Plus nocturno: Se fija un plus por el concepto de trabajo nocturno, que consiste en el 30% del salario base, incrementado con el complemento de antigüedad consolidada.
- Plus festivo: Las horas trabajadas durante los días festivos se retribuirán con el complemento denominado festivo, que corresponde al 25% del valor de la hora ordinaria trabajada en el día festivo.

El convenio colectivo no menciona efectos específicos según el sexo de la persona trabajadora en relación con los pluses establecidos.

**10.5 ¿Contempla el convenio colectivo algún plus que atienda al mayor esfuerzo físico exigido en las tareas habituales del puesto de trabajo?
¿Existe algún puesto de trabajo con disponibilidad horaria?**

No

10.6 ¿Qué conceptos salariales se integran en las pagas extraordinarias obligatorias?

En las pagas extraordinarias obligatorias se integran el salario base y el complemento de antigüedad consolidada. El importe de cada una de estas pagas es de una mensualidad del salario base, más lo correspondiente al complemento de antigüedad consolidada. Estos conceptos salariales se prorratean en relación con el tiempo trabajado, considerando la fracción de mes como unidad completa.

10.7 ¿Devengan los trabajadores/as la/s paga/s extraordinaria/s por beneficios (o tercera o cuarta paga) – aunque no presten servicios durante todo el año de su devengo? ¿Se liquidan en el finiquito si el contrato se extingue antes de su fecha de abono?

No

10.8 ¿Las señaladas pagas extraordinarias adicionales -cuando se trata de una cantidad fija anual- se cobra íntegramente también en los contratos a tiempo parcial/fijos discontinuos?

No se prevé

10.9. ¿Cómo afectan a las pagas extraordinarias -incluidas las no obligatorias- las ausencias, permisos o licencias vinculadas a la atención de responsabilidades familiares?

No se prevé

10.10. ¿Qué partidas retributivas salariales están vinculadas al teletrabajo?

No se prevén

10.11. ¿El convenio colectivo reproduce, total o parcialmente, el art. 28 ET?

Menciona que el plan de igualdad se desarrollará conforme lo dispuesto en el R Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

DIMENSIÓN 11. CORRESPONSABILIDAD²⁵⁰

El convenio establece medidas para la consecución de la efectiva corresponsabilidad en las cargas familiares (en sentido amplio). El convenio dispone medidas que atienden a particularidades de las familias monoparentales/monomarentales en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación.

11.1 El convenio regula los derechos de conciliación como derechos individuales e intransferibles. El convenio contempla medidas específicas en caso de familias monoparentales/monomarentales.

No

11.2 El convenio colectivo establece medidas de acción positiva para fomentar la asunción corresponsable de las cargas familiares (por ejemplo, mejorando la duración de los permisos o licencias vinculadas a las cargas familiares cuando se disfrutan por los varones o contemplando otras medidas promocionales equivalentes).

No

11.3 El convenio mejora la regulación legal para fomentar la corresponsabilidad en las cargas familiares (bolsa de horas para cuidado de familiares; régimen de excedencias voluntarias por cuidado de menor u otros familiares; etc.)

No

11.4 El convenio establece medidas para neutralizar las consecuencias negativas que pueden derivarse del ejercicio de los derechos de

²⁵⁰ Las medidas de conciliación centradas en la reducción de la actividad laboral (excedencias, reducción de jornada, permisos no retribuidos, etc.) perjudican mayormente a las mujeres por lo no necesariamente su regulación -neutra- puede considerarse una medida de igualdad. Son preferibles medidas sobre organización del tiempo (horario flexible, teletrabajo) y espacio laborales (teletrabajo).

corresponsabilidad en diferentes ámbitos (promoción profesional, retribución, acceso a la formación, extinción del contrato [absentismo] etc.)

No

11.5. El convenio colectivo prevé alguna ventaja en la duración o el ejercicio del permiso por nacimiento o cuidado de menor.

No

DIMENSIÓN 12. ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

315

El convenio aborda la problemática del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas entre jefes/trabajadoras y entre compañeros/as, especialmente en aquellos sectores más masculinizados.

12.1 ¿Diferencia adecuadamente el convenio los distintos tipos de acoso de manera autónoma que pueden producirse en la empresa (sexual y por razón de sexo?)

Diferencia parcialmente los distintos tipos de acoso que pueden producirse en la empresa. El convenio colectivo dedica el artículo 40 al protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo, donde se definen estos conceptos, se establecen las medidas preventivas, los procedimientos de actuación y las sanciones aplicables. Sin embargo, el convenio colectivo no hace referencia al acoso laboral o mobbing, que es el hostigamiento psicológico u hostil en el ámbito laboral, que puede tener diversas causas y manifestaciones.

12.2 El convenio establece compromisos concretos de “Tolerancia 0” hacia conductas de acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo el que pueda llevarse a cabo a través de las redes sociales.

No

12.3 El convenio tipifica y sanciona adecuadamente el acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo sanciones en el ámbito laboral por violencia de género cuando agresor y víctima trabajan en el mismo centro de trabajo (suspensión de empleo por razones disciplinarias; extinción contractual

Sí, faltas muy graves

12.4 El convenio establece un Protocolo de actuación para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que incluya la designación de un representante de la empresa y de los trabajadores/as ante la que presentar quejas por este motivo que garanticen su tratamiento reservado y la indemnidad de la denunciante.

Sí, el convenio adjunta como anexo 1 en forma de gráfico muy interesante, un procedimiento formal para la tramitación de las denuncias de acoso sexual o por razón de sexo que podrán aplicar todas las empresas acogidas al presente convenio que no posean uno propio.

12.5 Se establecen compromisos concretos o recomendaciones a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

No

12.6 Se establecen obligaciones de difusión de la política empresarial en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

No

12.7 El convenio contempla obligaciones o recomendaciones sobre la realización de acciones formativas para la plantilla en todos los niveles jerárquicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

No

DIMENSIÓN 13. SALUD LABORAL

El convenio contempla algún tipo de previsión de la que pueda inferirse que la salud laboral puede ser contemplada con una perspectiva de género.

13.1. ¿El convenio colectivo contiene obligaciones o recomendaciones en materia de salud laboral que consideran la necesidad de adoptar una perspectiva de género en la política empresarial de prevención y salud laboral (atención especial a las patologías óseas, articulares y musculares especialmente en las actividades en las que se exige una continua bipedestación, incluyendo los dolores de cabeza por dichas causas; la ansiedad y la depresión)?

No

13.2. Se incide en la conveniencia de llevar a cabo un seguimiento especial de la salud laboral del personal vinculado por contratos temporales y a tiempo parcial.

No

13.3 El convenio contempla obligaciones/recomendaciones para que los equipos de trabajo, los equipos de protección individual y la ropa de trabajo sean adecuadas a las tallas y características físicas de las trabajadoras.

No

DIMENSIÓN 14. GESTIÓN DE LA IGUALDAD EN EL CONVENIO

El convenio colectivo adopta expresamente una perspectiva de género mejorando la regulación legal y establece obligaciones concretas para la consecución de una igualdad efectiva.

14.1 ¿Establece algún tipo de obligación para las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación en relación con la política de igualdad?

Sí, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determina en la legislación laboral.

14.2 ¿Establece obligaciones/recomendaciones para la negociación a nivel empresarial de planes de igualdad para empresas de menos de 50 trabajadores/as?

No

14.3 ¿Regula derechos en algún sentido o se limita a establecer compromisos genéricos a favor de la equidad de sexo?

Genéricos

14.4. ¿Establece algún tipo de previsión en relación con la obligación legal de confeccionar el registro retributivo (orientaciones para las empresas o similar o sistemas de gestión sectorial de estos datos previa anonimización, etc.)?

No se indica nada

14.5 ¿Cuál es el alcance subjetivo de las medidas en materia de igualdad? (sexo, discapacidad, LGTBI+, raza o etnia)?

Cuota de diversidad siempre que sea posible, el 2% del personal de la plantilla de las empresas con 50 trabajadores y/o trabajadoras o más, será cubierto por personal con diversidad funcional, según la legislación vigente.

VALORACIÓN FINAL (RESÚMEN)

Cuota de reserva y medidas alternativas: según el convenio, las empresas con 50 o más trabajadores/as deben cubrir el 2% de su plantilla con personal con diversidad funcional. Sin embargo, si no se encuentran candidatos/as adecuados para cubrir este porcentaje, se pueden aplicar medidas alternativas establecidas por la normativa vigente. Además, los trabajadores con hijos con diversidad funcional reconocida legalmente pueden recibir un complemento económico de la empresa.

Principio de igualdad entre hombres y mujeres: El convenio establece que todas las relaciones laborales del ámbito de aplicación del convenio deben promover la efectividad del principio de igualdad entre hombres y mujeres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 3/2007. Formación de los trabajadores: Según el informe, los trabajadores de las empresas afectadas por el convenio tienen derecho a los permisos necesarios para la formación dentro de la jornada ordinaria de trabajo, de acuerdo con la legislación vigente.

Valoración de factores en la evaluación de puestos de trabajo: El convenio menciona que se deben tener en cuenta varios factores, como la formación, la iniciativa, la autonomía, la responsabilidad, el mando y la complejidad, al evaluar los puestos de trabajo.

Según el contexto, hay varias cláusulas en el convenio que se refieren a cuestiones de género/sexo. Aquí hay algunas cláusulas relevantes:

- Artículo 38: este artículo enfatiza el compromiso de promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por cualquier causa. También destaca la necesidad de eliminar los obstáculos que puedan obstaculizar la igualdad entre mujeres y hombres y de implementar medidas para abordar posibles discriminaciones.
- Artículo 39: este precepto menciona "Planes de igualdad". Estos planes son estrategias destinadas a promover la igualdad de género en el lugar de trabajo y abordar cualquier disparidad de género existente.
- Artículo 41: este artículo aborda específicamente los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género. Menciona el derecho a reducir la jornada laboral con reducción proporcional de salario, el derecho a adaptar su horario de trabajo y el derecho a ocupar puestos preferentes en caso de que necesiten abandonar su lugar de trabajo debido a la violencia.

El protocolo de actuación frente al acoso lo recoge en forma de gráfico que puede desdoblarse la información para los trabajadores incluidos en el convenio colectivo.

18. Denominación del Convenio colectivo: Convenio colectivo de oficinas y despachos de la Provincia de Valencia

Código del Convenio: 46000805011981

Boletín oficial de publicación: Anuncio de 2-5-2022 (BOP de 19-5-2022).

Código CNAE: 8211

Enlace web:

<https://stics.intersindical.org/web/attachments/article/17/Convenio%20colectivo%20oficinas%20y%20despachos%20Valencia%202021-23.pdf>

INTRODUCCIÓN:

Indicar cualquier cuestión relevante que sea conveniente destacar para la mejor comprensión del informe.

Publicado el 16/11/2023

Vigencia: 01/06/2021 - 31/12/2023 (denuncia y promoción de negociación el 16/11/2023)

Firmado por CC.OO y UGT y ASOCIACIÓN EMPRESARIAL OFICINAS Y DESPACHOS COMUNIDAD VALENCIANA- OFYDES. La mesa negociadora se constituyó el 13/01/2021. El convenio se acordó el 12/04/2022.

Establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo en las empresas y personas trabajadoras encuadradas en la actividad de oficinas y despachos. Contiene disposiciones sobre jornada laboral, salario, vacaciones, permisos, clasificación profesional, formación, igualdad, salud laboral y otras materias de interés para el sector.

DIMENSIÓN 1. COMPOSICIÓN DEL ÁMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO

Analizar la composición (por sexo) de los trabajadores/as incluidos en el ámbito funcional del convenio colectivo.

1.1 ¿Existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito del convenio colectivo?

1.2 Si es posible, cuantificar el número total de trabajadores/as comprendidos en el ámbito del convenio colectivo, desagregados por sexo.

3000 empresas

Número de las personas trabajadoras afectadas: Total 10000

Mujeres 7000 / Hombres 3000. Sector feminizado un 70%

DIMENSIÓN 2. PROCESO DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

La composición de la mesa negociadora en ambos bancos de negociación está integrada por personas de ambos sexos y con formación específica en materia de igualdad de género. La negociación de medidas para la igualdad efectiva no constituye moneda de cambio en relación con otras materias (p.ej. se negocian previamente a las cuestiones mas controvertidas como el salario y la jornada).

- 2.1. ¿Cuántos miembros integran la mesa negociadora por cada banco? ¿Cuántas mujeres hay en cada banco de la negociación? ¿Cuántos hombres?

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
CCOO	5	2	3
UGT	2	0	2

Asociaciones Empresariales	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
ASOCIACIÓN EMPRESARIAL OFICINAS Y DESPACHOS COMUNIDAD VALENCIANA- OFYDES	4	2	2

320

DIMENSIÓN 3. LENGUAJE NO SEXISTA

Analizar el uso del lenguaje desde el punto de vista inclusivo

- 3.1. ¿Se utiliza la forma genérica (masculino) para denominar a las personas trabajadoras sin ninguna aclaración? ¿Se utiliza una cláusula de “conversión” genérica o no?
- 3.2. ¿Se utiliza la alternativa masculino/femenino?
- 3.3. ¿Se utiliza la forma compleja “personas...”?

Personas trabajadoras 123 veces

No se utiliza una cláusula de "conversión"

Se puede encontrar la siguiente frase: "Todo el personal sujeto al presente convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones". En esta frase se utiliza la forma compleja "personal" para referirse a las personas trabajadoras, en lugar de utilizar la forma genérica (masculino) o la alternativa masculino/femenino.

- 3.4. ¿Aparece todavía alguna expresión que pueda considerarse discriminatoria o estereotipada (a valorar especialmente el lenguaje utilizado en la definición de los puestos de trabajo de la clasificación profesional)?

No

DIMENSIÓN 4. PROCESO DE SELECCIÓN/CONTRATACIÓN

Los criterios utilizados para la selección/contratación no generan discriminaciones directas o indirectas en función del sexo o género. Entre las indirectas, hay que atender especialmente a las cuestiones de imagen de la mujer (exigiendo maquillaje o una forma de vestir específica como uso de faldas, tacones, etc.), uniformes sexistas, uniformes diferentes según el sexo o prohibición de signos religiosos de uso exclusivo de las mujeres.

También hay que tomar en consideración la transparencia en el proceso de selección. Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de la mujer para la selección/contratación. Se contemplan medidas de acción positiva para la contratación del sexo menos representado.

Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de mujeres con alguna discapacidad, con cargas familiares exclusivas, etc.

321

4.1 En materia de selección de personal/contratación, ¿se consagran preferencias específicas a favor de mujeres/hombres por ser el colectivo menos representado? ¿Se contempla alguna previsión similar para otros colectivos tales como personas con discapacidad, inmigrantes o en general, colectivos de difícil inclusión social?

No, una generalidad en el art. 68 y en el art. 17 respecto a personas con discapacidad, reserva mínima del 2% en empresas de más de 50 trabajadores/as.

4.2 En el proceso de selección de personal, ¿se atiende a características físicas de las personas candidatas tales como la exigencia de una altura o peso determinados, “buena presencia” o similares?

No

4.3 ¿Se establece la realización de pruebas objetivas de selección? ¿Se realiza alguna previsión sobre sistemas "ciegos" al sexo de las personas candidatas?

No

4.4 ¿Se utiliza como criterio de selección de personal para algún puesto de trabajo la capacidad física del candidato?

No

4.5 ¿El convenio sectorial dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en los criterios de selección que utilizan para la selección de personal (publicación de un baremo o de los criterios de selección) incluyendo el resultado final del proceso selectivo)?

No

4.6 ¿El convenio colectivo dispone expresamente la necesidad de que las personas trabajadoras vinculadas por contratos temporales o contratos a tiempo parcial sean directamente notificadas de las medidas de conversión contractual que adopte la empresa? Si no es así, ¿qué sistemas establecen para la difusión de las vacantes entre los trabajadores/as de la empresa?

El convenio colectivo establece que las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que se les informe sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que puedan formular solicitudes de conversión voluntaria.

Sin embargo, no se hace mención expresa a la necesidad de que las personas trabajadoras vinculadas por contratos temporales o contratos a tiempo parcial sean directamente notificadas de las medidas de conversión contractual que adopte la empresa.

En cuanto a la difusión de las vacantes entre los trabajadores/as de la empresa, el convenio no establece un sistema específico para ello.

4.7 ¿El convenio tiene alguna previsión sobre la formación en igualdad de las personas que realizan el proceso de selección?

No

DIMENSIÓN 5: REGULACIÓN ESPECÍFICA DE ALGUNAS MODALIDADES CONTRACTUALES (TIEMPO PARCIAL, FIJOS DISCONTINUOS Y FORMATIVOS). CONVERSIÓN DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN JORNADA COMPLETA Y CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA (circunstancias de la producción/interinidad) EN INDEFINIDO)

En la regulación de algunas modalidades contractuales se utilizan criterios que pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo tales como la antigüedad o tiempo de vinculación con la empresa. Se prevén expresamente medidas de acción positiva para la conversión contractual referidas a las mujeres.

5.1 ¿Se contemplan especialidades en atención a circunstancias personales/familiares en la regulación convencional del contrato (por ejemplo, otorgar preferencias para conversión de contratos/extinción del contrato/ERTEs a la antigüedad, la edad, o las responsabilidades familiares)?

No

5.2 ¿Se contempla expresamente la necesidad de tener en cuenta a los trabajadores/as cuyo contrato está suspendido por gestación, cuidado de menor o familiar para la conversión de contratos singulares por jornada o duración?

No

5.3 ¿Contempla el convenio alguna cláusula que permita al trabajador que ha pactado horas complementarias (contrato a tiempo parcial) flexibilizar su régimen jurídico en atención de circunstancias familiares?

No

5.4. ¿Los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales identificados por el convenio colectivo como puestos susceptibles de ser ocupados por trabajadores/as vinculados con contratos formativos pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo? [art. 11.4.e) ET] (por ejemplo, son actividades o puestos feminizados/masculinizados, conllevan altos niveles de exigencia física o están afectados por estereotipos de género)

No

5.5 ¿El convenio colectivo prevé algún criterio o procedimiento para conseguir la presencia equilibrada de mujeres y hombres vinculados por contratos formativos? (art. 11.6 ET)

No

5.6 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones que faciliten el horario de la formación teórica en los contratos formativos?

No

5.7 ¿El plan de formación del sector/empresa contempla expresamente acciones formativas para las personas vinculadas con contratos de duración determinada/a tiempo parcial/fijos discontinuos?

No

5.8 ¿Qué plazo de preaviso contempla el convenio para las prestación de horas complementarias?

No

5.9 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de que la persona trabajadora fija discontinua no atienda al llamamiento por razones de cuidado a menores o mayores dependientes sin que suponga pérdida de su ubicación en la lista?

No, aunque cuenta con un art. 13 b) muy completo respecto del llamamiento, medios de comunicación, etc.

DIMENSIÓN 6. FORMACIÓN

El plan de formación diseña acciones formativas útiles para todos los grupos profesionales incluyendo aquéllos especialmente feminizados. El convenio facilita la participación de las personas trabajadoras con cargas familiares en las acciones de formación. La formación se realiza en horario compatible con las cargas familiares. Si los dos miembros de la pareja trabajan en la misma empresa, se da preferencia para la formación a quien ocupa un nivel profesional inferior. El convenio contempla la necesidad de que se lleven a cabo acciones para la eliminación de los estereotipos de género motivando a los sexos infrarrepresentados en determinados puestos u ocupaciones a participar en dicha formación.

324

6.1 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones específicas en materia de formación de las personas trabajadoras?

Sí, cita el art. 23 del ET y determina que, el tiempo de participación de las personas trabajadoras en la formación será financiado al 50% por la empresa y 50% por la persona trabajadora, cuando esta última la solicite. En el caso de que la formación sea solicitada por la empresa y sea de obligado cumplimiento, la financiación será al 100% a cargo de la empresa.

A las personas trabajadoras no cualificadas se les dará prioridad de formación.

6.2 Si la respuesta anterior es positiva ¿contempla criterios de preferencia que puedan generar discriminación indirecta (mayor antigüedad, superior categoría profesional, contrato indefinido)?

A las personas trabajadoras no cualificadas se les dará prioridad de formación.

6.3 ¿El convenio colectivo contempla la formación semipresencial o a distancia? ¿El convenio colectivo recomienda u obliga a que la formación deba realizarse dentro de la jornada de trabajo?

No lo prevé

6.4 ¿Se refiere el convenio a la necesidad de que las empresas se impliquen en el eliminación de los estereotipos de género y fomenten la participación de las personas trabajadoras en la formación para ocupaciones en las que su sexo esté menos representado?

No

DIMENSIÓN 7. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. En los puestos de trabajo que pueden conllevar una carga física extraordinaria para las mujeres, se contemplan equipos de trabajo adecuados.

7.1 El convenio colectivo define con claridad las funciones de cada grupo/categoría profesional con criterios objetivos²⁵¹

El convenio colectivo define con claridad las funciones de cada grupo/categoría profesional con criterios objetivos.

7.2 En la definición de las funciones de las distintas categorías profesionales se utilizan requisitos accidentales o accesorios para el cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo

Establece que la clasificación profesional se basa en factores como conocimientos, iniciativa, formación, experiencia, iniciativa, responsabilidad, mando, complejidad técnica y dificultad de las tareas.

7.3 El convenio colectivo define expresamente los “trabajos de igual valor” mediante la equiparación de funciones que pueden considerarse equivalentes entre los distintos grupos o categorías profesionales.

A efectos retributivos: prestación de trabajo de igual valor, la misma retribución

DIMENSIÓN 8. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. Se contemplan medidas específicas de acción positiva para la promoción profesional del sexo menos representado. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

8.1 ¿Se garantiza el anonimato en la valoración de la idoneidad de las personas candidatas en los procesos de promoción profesional?

No se prevé

8.2 ¿El convenio dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en el resultado final del proceso de promoción? (publicando las puntuaciones obtenidas y la justificación final de la decisión adoptada).

No dispone

²⁵¹ Se consideran criterios objetivos: los conocimientos, la experiencia, la iniciativa, la responsabilidad, el mando y el cumplimiento de objetivos. Se consideran criterios susceptibles de generar discriminación indirecta las condiciones ligadas a características típicamente masculinas/femeninas.

8.3 ¿El convenio colectivo establece alguna ventaja para que asciendan a un grupo profesional las personas del sexo infrarrepresentado?

No

8.4 ¿El convenio establece acciones informativas o formativas dirigidas a facilitar el ascenso de las personas del sexo infrarrepresentado en un grupo profesional?

No

DIMENSIÓN 9. CONDICIONES DE TRABAJO (JORNADA, ETC.)

Examinar si el convenio regula de manera flexible aquellas condiciones de trabajo que pueden perjudicar en mayor medida el trabajo de las mujeres por su mayor implicación en las tareas de cuidado. Valorar si el convenio se implica en mejorar la regulación legal de las excedencias vinculadas a cuidados.

9.1 ¿Qué tipo de jornada (continua o partida) establece el convenio? Si la jornada es partida ¿es imprescindible que la jornada sea partida?

Ambas, permite la partida otorgando un plus de comida de 10 euros día. También recoge la jornada intensiva del 15 de junio al 15 de septiembre

9.2 ¿Existe un sistema de trabajo a turnos? ¿Es inherente al tipo de proceso productivo? ¿Cómo se compensa el trabajo a turnos: con descansos o existe alguna compensación económica?

El convenio no menciona un sistema de trabajo por turnos ni su compensación.

9.3 ¿Sugiere o propone el convenio sectorial la conveniencia de un horario de entrada/salida flexible?

No; prohíbe que se registre la entrada y salida a la vez

9.4 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad del teletrabajar? ¿Qué contrapartidas acarrea?

El convenio colectivo contempla la posibilidad de teletrabajo en su art. 14. Las contrapartidas del teletrabajo, como la compensación de gastos y la regulación del horario y la disponibilidad, deben estar estipuladas en el acuerdo individual de teletrabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el convenio y en la LTD. Así, dotación de equipos informáticos, programas informáticos, su mantenimiento, si hay corte de suministro será tiempo de trabajo efectivo.

El convenio colectivo para oficinas y despachos de Valencia establece que las personas trabajadoras que realicen teletrabajo tienen derecho a percibir la retribución proporcional establecida conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los

complementos que vinieran percibiendo. Adicionalmente, por los gastos inherentes al trabajo a distancia, la persona trabajadora percibe una compensación máxima de 418 euros anuales, equivalentes a 38€ mensuales por 11 meses, en concepto de "compensación trabajo distancia". Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y se abona en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo. La empresa es la responsable de imponer un protocolo de seguridad informática obligatorio para la persona trabajadora, y en caso de incumplimiento, se derivarán las responsabilidades y daños y perjuicios como consecuencia de la negligencia de la persona trabajadora. Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo, debe reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición. En el caso de realización de trabajo a distancia que no sea teletrabajo, se compensarán o abonarán los medios utilizados.

9.5 ¿Se prohíben las horas extraordinarias con carácter general? En caso de que la respuesta anterior sea negativa ¿qué sistema de compensación (descanso/económico) se establece?

Intenta limitar las estructurales solamente por fuerza mayor, el resto será siempre de forma voluntaria. 75% del valor y en caso de compensarse, con una hora de descanso por cada hora trabajada

9.6 ¿Contempla el convenio o sugiere a las empresas la conveniencia de establecer el derecho a la adaptación de la jornada laboral?

Sí, solamente lo menciona para la mujer trabajadora que se encuentre embarazada que pueda tener repercusiones por su estado de embarazo o lactancia.

9.7 ¿Mejora el convenio la regulación legal de la reducción de jornada por razones de cuidado (incluyendo la referida a la atención del hijo afectado de cáncer u otra enfermedad grave)?

No

9.8 ¿Mejora el convenio colectivo el régimen legal de las excedencias voluntarias vinculadas a actividades de cuidados familiares?

No

9.9 ¿Qué criterios prevé el convenio para la elección del turno de vacaciones?

No prevé nada

9.10 ¿Contempla el convenio provisiones específicas referidas a la violencia de género en caso de que agresor y víctima sean trabajadores/as de la misma empresa en beneficio de la seguridad de la víctima de violencia de género (p.ej. movilidad de puesto de trabajo del agresor o víctima)

No

DIMENSIÓN 10. SISTEMA RETRIBUTIVO

10.1 ¿El convenio colectivo lleva a cabo una valoración *objetiva* de los puestos de trabajo y su valoración económica es coherente con esa clasificación?

Sí. El convenio no especifica directamente si es coherente con la clasificación, pero al establecer una clasificación profesional basada en criterios objetivos, se infiere que la valoración económica debería ser coherente con dicha clasificación.

10.2 ¿Según las tablas salariales del convenio, que puestos de trabajo/categorías profesionales/grupo profesionales tienen asignado el salario base mayor y menor? (indicando sus cuantías).

No hay información

10.3 Si el convenio colectivo establece un plus de disponibilidad ¿qué relación cuantitativa mantiene con el salario base?

No, solamente aparecen reglas de disponibilidad para el trabajador en remoto

10.4 Valorar qué pluses -además del plus de disponibilidad- establece el convenio colectivo y sus efectos según el sexo de la persona trabajadora (antigüedad; nocturnidad; turnos; absentismo vinculado a las cargas familiares; teletrabajo).

El convenio colectivo establece varios pluses adicionales al plus de disponibilidad. Estos son:

- Plus de trabajo domingos y festivos
- Plus de nocturnidad
- Plus de idiomas
- Plus de comida

En cuanto a los efectos según el sexo de la persona trabajadora, el convenio no parece establecer diferencias en la aplicación de estos pluses en función del sexo, ya que se centra en compensar situaciones laborales específicas, independientemente del género de la persona trabajadora.

10.5 ¿Contempla el convenio colectivo algún plus que atienda al mayor esfuerzo físico exigido en las tareas habituales del puesto de trabajo? ¿Existe algún puesto de trabajo con disponibilidad horaria?

No

10.6 ¿Qué conceptos salariales se integran en las pagas extraordinarias obligatorias?

Según el convenio colectivo para oficinas y despachos de Valencia, las pagas extraordinarias obligatorias se componen del salario base y el complemento de antigüedad consolidada. Además, establece que si una empresa viniera abonando o una persona trabajadora percibiendo en las pagas extraordinarias otros conceptos retributivos no contemplados, los mantendrán como condición más beneficiosa

10.7 ¿Devengan los trabajadores/as la/s paga/s extraordinaria/s por beneficios (o tercera o cuarta paga) – aunque no presten servicios durante todo el año de su devengo? ¿Se liquidan en el finiquito si el contrato se extingue antes de su fecha de abono?

No se prevé

Las pagas extraordinarias se abonan en los meses de junio y diciembre, y al no prestarse servicios durante todo el año de su devengo, no se incluyen en el finiquito en caso de extinción del contrato antes de su fecha de abono.

10.8 ¿Las señaladas pagas extraordinarias adicionales -cuando se trata de una cantidad fija anual- se cobra íntegramente también en los contratos a tiempo parcial/fijos discontinuos?

No se prevé

10.9. ¿Cómo afectan a las pagas extraordinarias -incluidas las no obligatorias- las ausencias, permisos o licencias vinculadas a la atención de responsabilidades familiares?

No hay información

10.10. ¿Qué partidas retributivas salariales están vinculadas al teletrabajo?

El convenio colectivo para oficinas y despachos de Valencia establece que las personas trabajadoras que realicen teletrabajo tienen derecho a percibir la retribución proporcional establecida conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos que vinieran percibiendo. Adicionalmente, por los gastos inherentes al trabajo a distancia, la persona trabajadora percibirá una compensación máxima de 418 euros anuales, equivalentes a 38€ mensuales por 11 meses, en concepto de "compensación trabajo distancia". Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y se abonará en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo. La empresa será responsable de imponer un protocolo de seguridad informática obligatorio para la persona trabajadora, y en caso de incumplimiento, se derivarán las responsabilidades y daños y perjuicios como consecuencia de la negligencia de la persona trabajadora. Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo, deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición. En el caso de realización de trabajo a distancia que no sea teletrabajo, se compensarán o abonarán los medios utilizados. Estas partidas retributivas pueden variar según el convenio colectivo aplicable y las políticas internas de cada empresa.

10.11. ¿El convenio colectivo reproduce, total o parcialmente, el art. 28 ET?

No lo reproduce, pero señala como cláusula de igualdad procurar trabajo de igual valor, misma retribución

DIMENSIÓN 11. CORRESPONSABILIDAD²⁵²

El convenio establece medidas para la consecución de la efectiva corresponsabilidad en las cargas familiares (en sentido amplio). El convenio dispone medidas que atienden a particularidades de las familias monoparentales/monomarentales en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación.

330

11.1 El convenio regula los derechos de conciliación como derechos individuales e intransferibles. El convenio contempla medidas específicas en caso de familias monoparentales/monomarentales.

No

11.2 El convenio colectivo establece medidas de acción positiva para fomentar la asunción corresponsable de las cargas familiares (por ejemplo, mejorando la duración de los permisos o licencias vinculadas a las cargas familiares cuando se disfrutan por los varones o contemplando otras medidas promocionales equivalentes).

No

11.3 El convenio mejora la regulación legal para fomentar la corresponsabilidad en las cargas familiares (bolsa de horas para cuidado de familiares; régimen de excedencias voluntarias por cuidado de menor u otros familiares; etc.)

No

11.4 El convenio establece medidas para neutralizar las consecuencias negativas que pueden derivarse del ejercicio de los derechos de corresponsabilidad en diferentes ámbitos (promoción profesional, retribución, acceso a la formación, extinción del contrato [absentismo] etc.)

No

11.5. El convenio colectivo prevé alguna ventaja en la duración o el ejercicio del permiso por nacimiento o cuidado de menor.

²⁵² Las medidas de conciliación centradas en la reducción de la actividad laboral (excedencias, reducción de jornada, permisos no retribuidos, etc.) perjudican mayormente a las mujeres por lo no necesariamente su regulación -neutra- puede considerarse una medida de igualdad. Son preferibles medidas sobre organización del tiempo (horario flexible, teletrabajo) y espacio laborales (teletrabajo).

Nada adicional a la regulación legal.

DIMENSIÓN 12. ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El convenio aborda la problemática del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas entre jefes/trabajadoras y entre compañeros/as, especialmente en aquellos sectores más masculinizados.

12.1 ¿Diferencia adecuadamente el convenio los distintos tipos de acoso de manera autónoma que pueden producirse en la empresa (sexual y por razón de sexo?)

Sí y particularmente define el chantaje sexual y el acoso ambiental, como novedades que escapan de generalidades.

12.2 El convenio establece compromisos concretos de “Tolerancia 0” hacia conductas de acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo el que pueda llevarse a cabo a través de las redes sociales.

Sí, cuenta con una declaración de principios. Nada sobre redes sociales

12.3 El convenio tipifica y sanciona adecuadamente el acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo sanciones en el ámbito laboral por violencia de género cuando agresor y víctima trabajan en el mismo centro de trabajo (suspensión de empleo por razones disciplinarias; extinción contractual

Sí, como muy grave con especial atención en las personas subordinadas con abuso de posición privilegiada

12.4 El convenio establece un Protocolo de actuación para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que incluya la designación de un representante de la empresa y de los trabajadores/as ante la que presentar quejas por este motivo que garanticen su tratamiento reservado y la indemnidad de la denunciante.

Sí

12.5 Se establecen compromisos concretos o recomendaciones a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación en esta materia.

Sí, en su art. 54 recomendaciones generales

12.6. Se establecen obligaciones de difusión de la política empresarial en esta materia

No

12.7 El convenio contempla obligaciones o recomendaciones sobre la realización de acciones formativas para la plantilla en todos los niveles jerárquicos para la prevención del acoso.

No

DIMENSIÓN 13. SALUD LABORAL

El convenio contempla algún tipo de previsión de la que pueda inferirse que la salud laboral puede ser contemplada con una perspectiva de género.

13.1. El convenio colectivo contiene obligaciones o recomendaciones en materia de salud laboral que consideran la necesidad de adoptar una perspectiva de género en la política empresarial de prevención y salud laboral (atención especial a las patologías óseas, articulares y musculares especialmente en las actividades en las que se exige una continua bipedestación, incluyendo los dolores de cabeza por dichas causas; la ansiedad y la depresión).

No, solamente adaptación del trabajo y del tiempo para la embarazada y para la trabajadora que se encuentre en lactancia.

13.2. Se incide en la conveniencia de llevar a cabo un seguimiento especial de la salud laboral del personal vinculado por contratos temporales y a tiempo parcial.

No

13.3 El convenio contempla obligaciones/recomendaciones para que los equipos de trabajo, los equipos de protección individual y la ropa de trabajo sean adecuadas a las tallas y características físicas de las trabajadoras.

No

DIMENSIÓN 14. GESTIÓN DE LA IGUALDAD EN EL CONVENIO

El convenio colectivo adopta expresamente una perspectiva de género mejorando la regulación legal y establece obligaciones concretas para la consecución de una igualdad efectiva.

14.1 ¿Establece algún tipo de obligación para las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación en relación con la política de igualdad?

Sí, la elaboración de la política según su art. 66, pero solamente para las empresas que hayan sufrido sanciones de la autoridad laboral, para el resto voluntaria la elaboración de la política

14.2 ¿Establece obligaciones/recomendaciones para la negociación a nivel empresarial de planes de igualdad para empresas de menos de 50 trabajadores/as?

No

14.3 ¿Regula derechos en algún sentido o se limita a establecer compromisos genéricos a favor de la equidad de sexo?

El Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Valencia 2020-2023 establece que no se podrá discriminar a ninguna persona trabajadora por razones de edad, sexo, ideología, religión, raza o nacionalidad, en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría o cualquier concepto que se contemple en este convenio o en la normativa vigente.

333

14.4. ¿Establece algún tipo de previsión en relación con la obligación legal de confeccionar el registro retributivo (orientaciones para las empresas o similar o sistemas de gestión sectorial de estos datos previa anonimización, etc.)?

Cuestiones generales sobre el registro salarial: el acceso al registro para los trabajadores y la obligación de la empresa de incluir en él todos los valores medios, complementos salariales y percepciones extrasalariales.

14.5 ¿Cuál es el alcance subjetivo de las medidas en materia de igualdad? (sexo, discapacidad, LGTBI+, raza o etnia)?

El Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Valencia se ha negociado atendiendo al principio de que no se podrá discriminar a ninguna persona trabajadora por razones de edad, sexo, ideología, religión, raza o nacionalidad, en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría o cualquier concepto que se contemple en este convenio o en la normativa vigente.

VALORACIÓN FINAL (RESÚMEN)

Desde la perspectiva de género, no aporta ninguna novedad a la regulación legal salvo en materia de acoso sexual.

19. Denominación del Convenio colectivo: Convenio Colectivo para el sector de hostelería en la provincia de Alicante.

Código del Convenio: 03000425011982

Boletín oficial de publicación: BOP Alicante nº 200 de 18/10/2023

Código CNAE:

Enlace web:

https://www.alicantehosteleria.com/upload/documentos/descargas/2023/6/2023_008879.pdf

INTRODUCCIÓN:

Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2026

Fecha constitución mesa negociadora:24/11/2022

Fecha firma del convenio:31/07/2023

Número de empresas afectadas: 20000

Ha sido suscrito por la ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE HOTELES DE ALICANTE (APHA), ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE HOSTELERÍA DE ALICANTE (APEHA), ASOCIACIÓN EMPRESARIAL HOTELERA Y TURÍSTICA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (HOSBEC) y ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE HOSTELERÍA Y TURISMO DE LA MARINA ALTA (AEHTMA); y por la representación de la organizaciones sindicales: FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE UGT-PV (FeSMC-UGT) y FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS del PAÍS VALENCIÀ (CC.OO. Servicios).

El Capítulo X del ALEH regula extensamente medidas de igualdad y no discriminación. Regula detalladamente el principio de igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales (art. 45). Regula medidas de acción positiva a favor del sexo infrarrepresentado y también el fomento de la asunción corresponsable de las cargas familiares por los varones. También remite a los convenios de ámbito inferior la negociación de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar incluyendo medidas de flexibilidad de jornada y horarios.

DIMENSIÓN 1. COMPOSICIÓN DEL ÁMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO

Analizar la composición (por sexo) de los trabajadores/as incluidos en el ámbito funcional del convenio colectivo.

Si es posible, cuantificar el número total de trabajadores/as comprendidos en el ámbito del convenio colectivo, desagregados por sexo. (Vid. hoja estadística,

apartado “convenio”. En ocasiones, no hay información; ya comentados en la reunión que estos datos pueden no estar actualizados y son meramente orientativos²⁵³).

Número de las personas trabajadoras afectadas: 40000
Mujeres 20000
Hombres 20000

1.2 ¿Existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito del convenio colectivo?

50% hombres y 50% mujeres.

335

DIMENSIÓN 2. PROCESO DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

La composición de la mesa negociadora en ambos bancos de negociación está integrada por personas de ambos sexos. La negociación de medidas para la igualdad efectiva no constituye moneda de cambio en relación con otras materias (p.ej. se negocian previamente a las cuestiones más controvertidas como el salario y la jornada).

2.1 ¿Cuántos miembros integran la mesa negociadora por cada banco? ¿Cuántas mujeres hay en cada banco de la negociación? ¿Cuántos hombres? (vid: “hoja estadística < representantes de la mesa negociadora”. Están desagregados los datos de la composición del banco de la negociación por sexo)

10 de la parte sindical, 6 mujeres, 4 hombres
10 de la parte empresarial, 5 mujeres, 5 hombres

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
CCOO	4	3	1
UGT	6	3	3

Asociaciones Empresariales	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE HOSTELERÍA Y TURISMO DE LA MARINA ALTA (AEHTMA)	1	1	0
ASOCIACIÓN EMPRESARIAL HOTELERA Y TURÍSTICA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (HOSBEC)	7	2	5
ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE HOSTELERÍA DE ALICANTE (APEHA)	1	1	0
ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE HOTELES DE ALICANTE (APHA)	1	1	0

DIMENSIÓN 3. LENGUAJE NO SEXISTA

Analizar el uso del lenguaje desde el punto de vista inclusivo

3.1. ¿Se utiliza la forma genérica (masculino) para denominar a las personas trabajadoras sin ninguna aclaración? ¿Se utiliza una cláusula de “conversión” genérica o no?

²⁵³ Estos datos se han obtenido de la información disponible en REGCON. Por tanto, son datos meramente orientativos.

No

3.2 ¿Se utiliza la alternativa masculino/femenino?

No

3.3. ¿Se utiliza la forma compleja “personas...”?

Personas trabajadoras, 116 veces

3.4 ¿Aparece todavía alguna expresión que pueda considerarse discriminatoria o estereotipada en materia de clasificación profesional (a valorar especialmente el lenguaje utilizado en la definición de los puestos de trabajo de la clasificación profesional)?

No

336

DIMENSIÓN 4. PROCESO DE SELECCIÓN/CONTRATACIÓN

Los criterios utilizados para la selección/contratación no generan discriminaciones directas o indirectas en función del sexo o género. Entre las indirectas, hay que atender especialmente a las cuestiones de imagen de la mujer (exigiendo maquillaje o una forma de vestir específica como uso de faldas, tacones, etc.), uniformes sexistas, uniformes diferentes según el sexo o prohibición de signos religiosos de uso exclusivo de las mujeres.

También hay que tomar en consideración la transparencia en el proceso de selección.

Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de la mujer para la selección/contratación. Se contemplan medidas de acción positiva para la contratación del sexo menos representado.

Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de mujeres con alguna discapacidad, con cargas familiares exclusivas, etc.

4.1 En materia de selección de personal/contratación, ¿se consagran preferencias específicas a favor de mujeres/hombres por ser el colectivo menos representado? ¿Se contempla alguna previsión similar para otros colectivos tales como personas con discapacidad, inmigrantes o en general, colectivos de difícil inclusión social?

No

4.2 En el proceso de selección de personal, ¿se atiende a características físicas de las personas candidatas tales como la exigencia de una altura o peso determinados, “buena presencia” o similares?

No

4.3 ¿Se establece la realización de pruebas objetivas de selección? ¿Se realiza alguna previsión sobre sistemas "ciegos" al sexo de las personas candidatas?

No

4.4 ¿Se utiliza como criterio de selección de personal para algún puesto de trabajo la capacidad física del candidato?

No

4.5 ¿El convenio sectorial dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en los criterios de selección que utilizan para la selección de personal (publicación de un baremo o de los criterios de selección) incluyendo el resultado final del proceso selectivo)?

No

4.6 ¿El convenio colectivo dispone expresamente la necesidad de que las personas trabajadoras vinculadas por contratos de duración determinada o contratos a tiempo parcial sean directamente notificadas de las medidas de conversión contractual que adopte la empresa? Si no es así, ¿qué sistemas establecen para la difusión de las vacantes entre los trabajadores/as de la empresa?

No

4.7 ¿El convenio tiene alguna previsión sobre la formación en igualdad de las personas que realizan el proceso de selección?

No

DIMENSIÓN 5: REGULACIÓN ESPECÍFICA DE ALGUNAS MODALIDADES CONTRACTUALES (TIEMPO PARCIAL, FIJOS DISCONTINUOS Y FORMATIVOS). CONVERSIÓN DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN JORNADA COMPLETA Y CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA (circunstancias de la producción/interinidad) EN INDEFINIDO)

En la regulación de algunas modalidades contractuales se utilizan criterios que pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo tales como la antigüedad o tiempo de vinculación con la empresa. Se prevén expresamente medidas de acción positiva para la conversión contractual referidas a las mujeres.

5.1 ¿Se contemplan especialidades en atención a circunstancias personales/familiares en la regulación convencional del contrato (por ejemplo, otorgar preferencias para conversión de contratos/extinción del contrato/ERTEs a la antigüedad, la edad, o las responsabilidades familiares)?

Solamente lo dicho un puesto de trabajo vacante fijo discontinuo a tiempo completo correspondiente a su mismo grupo profesional, por orden de antigüedad y siempre que reúnan los requisitos exigidos por el puesto de trabajo .

5.2 ¿Se contempla expresamente la necesidad de tener en cuenta a los trabajadores/as cuyo contrato está suspendido por gestación, cuidado de menor o familiar para la conversión de contratos singulares por jornada o duración?

No

5.3 ¿Contempla el convenio alguna cláusula que permita al trabajador que ha pactado horas complementarias (contrato a tiempo parcial) flexibilizar su régimen jurídico en atención de circunstancias familiares?

No

5.4. ¿Los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales identificados por el convenio colectivo como puestos susceptibles de ser ocupados por trabajadores/as vinculados con contratos formativos pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo? [art. 11.4.e) ET] (por ejemplo, son actividades o puestos feminizados/masculinizados, conllevan altos niveles de exigencia física o están afectados por estereotipos de género)

No

5.5 ¿El convenio colectivo prevé algún criterio o procedimiento para conseguir la presencia equilibrada de mujeres y hombres vinculados por contratos formativos? (art. 11.6 ET)

No

5.6 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones que faciliten el horario de la formación teórica en los contratos formativos?

No

5.7 ¿El plan de formación del sector/empresa contempla expresamente acciones formativas para las personas vinculadas con contratos de duración determinada/a tiempo parcial/fijos discontinuos?

No

5.8 ¿Qué plazo de preaviso contempla el convenio para la prestación de horas complementarias?

El general del ET: 7 días

5.9 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de que la persona trabajadora fija discontinua no atienda al llamamiento por razones de cuidado a menores o mayores dependientes sin que suponga pérdida de su ubicación en la lista?

No

DIMENSIÓN 6. FORMACIÓN

El plan de formación diseña acciones formativas útiles para todos los grupos profesionales incluyendo aquéllos especialmente feminizados. El convenio facilita la participación de las personas trabajadoras con cargas familiares en las acciones de formación. La formación se realiza en horario compatible con las cargas familiares. Si los dos miembros de la pareja trabajan en la misma empresa, se da preferencia para la formación a quien ocupa un nivel profesional inferior. El convenio contempla la necesidad de que se lleven a cabo acciones para la eliminación de los estereotipos de género motivando a los sexos infrarrepresentados en determinados puestos u ocupaciones a participar en dicha formación.

6.1 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones específicas en materia de formación de las personas trabajadoras?

En el artículo 45, se establece que las partes firmantes del convenio acuerdan desarrollar, a través de la Comisión Paritaria del mismo, diversas actuaciones relacionadas con la formación continua. Estas actuaciones incluyen:

- Sensibilizar a los representados sobre la necesidad de incentivar y desarrollar la formación profesional en todos los niveles como medio óptimo de conseguir la modernización y consolidación del sector.
- Promover el conocimiento de los instrumentos previstos en los acuerdos sobre formación de personas trabajadoras y autónomos del sector . Además, el convenio colectivo establece que las empresas y personas trabajadoras afectadas por el mismo tienen acceso a los recursos disponibles por aplicación del sistema de Formación Continua, y se comprometen a velar por el cumplimiento de los criterios de prioridad en la elaboración de planes de formación establecidos en el ALEH VI. También se prevé la posibilidad de promover acciones específicas, estudios e investigaciones para fomentar la adecuación de la formación reglada a las necesidades del sector, el fomento de la calidad formativa y la respuesta a nuevas cualificaciones.

6.2 Si la respuesta anterior es positiva ¿contempla criterios de preferencia que puedan generar discriminación indirecta (mayor antigüedad, superior categoría profesional, contrato indefinido)?

No se recoge nada

6.3 ¿El convenio colectivo contempla la formación semipresencial o a distancia? ¿El convenio colectivo recomienda u obliga a que la formación deba realizarse dentro la jornada de trabajo?

No

6.4 ¿Se refiere el convenio a la necesidad de que las empresas se impliquen en la eliminación de los estereotipos de género y fomenten la participación de las personas trabajadoras en la formación para ocupaciones en las que su sexo esté menos representado?

No

DIMENSIÓN 7. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. En los puestos de trabajo que pueden conllevar una carga física extraordinaria para las mujeres, se contemplan equipos de trabajo adecuados.

7.1 El convenio colectivo define con claridad las funciones de cada grupo/categoría profesional con criterios objetivos²⁵⁴

Sí

7.2 En la definición de las funciones de las distintas categorías profesionales se utilizan requisitos accidentales o accesorios para el cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo

No, las funciones de las categorías profesionales se definen de manera general y no se mencionan requisitos accidentales o accesorios para su determinación.

7.3 El convenio colectivo define expresamente los “trabajos de igual valor” mediante la equiparación de funciones que pueden considerarse equivalentes entre los distintos grupos o categorías profesionales.

No, el convenio colectivo no establece una equiparación de funciones entre los distintos grupos o categorías profesionales para definir los "trabajos de igual valor".

DIMENSIÓN 8. PROMOCIÓN PROFESIONAL

²⁵⁴ Se consideran criterios objetivos: los conocimientos, la experiencia, la iniciativa, la responsabilidad, el mando y el cumplimiento de objetivos. Se consideran criterios susceptibles de generar discriminación indirecta las condiciones ligadas a características típicamente masculinas/femeninas.

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. Se contemplan medidas específicas de acción positiva para la promoción profesional del sexo menos representado. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

8.1 ¿Se garantiza el anonimato en la valoración de la idoneidad de las personas candidatas en los procesos de promoción profesional?

No

8.2 ¿El convenio dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en el resultado final del proceso de promoción? (publicando las puntuaciones obtenidas y la justificación final de la decisión adoptada).

No

8.3 ¿El convenio colectivo establece alguna ventaja para que asciendan a un grupo profesional las personas del sexo infrarrepresentado?

No

8.4 ¿El convenio establece acciones informativas o formativas dirigidas a facilitar el ascenso de las personas del sexo infrarrepresentado en un grupo profesional?

No

DIMENSIÓN 9. CONDICIONES DE TRABAJO (JORNADA, ETC.)

Examinar si el convenio regula de manera flexible aquellas condiciones de trabajo que pueden perjudicar en mayor medida el trabajo de las mujeres por su mayor implicación en las tareas de cuidado. Valorar si el convenio se implica en mejorar la regulación legal de las excedencias vinculadas a cuidados.

9.1 ¿Qué tipo de jornada (continua o partida) establece el convenio? Si la jornada es partida ¿es imprescindible que la jornada sea partida?

El convenio colectivo establece que la jornada de trabajo puede ser tanto partida o fraccionada como continuada. Para las personas trabajadoras contratadas a tiempo completo, si la jornada diaria continuada excede de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de treinta minutos de duración, que se considerará tiempo de trabajo efectivo. La jornada partida solo podrá fraccionarse en dos tramos, siendo la duración mínima entre los mismos de una hora. Además, las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial con jornada continuada que exceda

de seis horas diarias también tienen derecho a un descanso proporcional a su jornada, computable como tiempo de trabajo efectivo.

9.2 ¿Existe un sistema de trabajo a turnos? ¿Es inherente al tipo de proceso productivo? ¿Cómo se compensa el trabajo a turnos: con descansos o existe alguna compensación económica?

Sí, siempre que haya rotación de turnos, se elaborará un cuadrante horario semanal que se pondrá en conocimiento de las personas trabajadoras con un mínimo de 7 días de antelación. De manera simultánea, se informará por escrito a la representación legal de las personas trabajadoras de estos turnos

9.3 ¿Sugiere o propone el convenio sectorial la conveniencia de un horario de entrada/salida flexible?

No

9.4 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de teletrabajar? Si la respuesta es afirmativa, ¿Qué contrapartidas acarrea?

No

9.5 ¿Se prohíben las horas extraordinarias con carácter general? En caso de que la respuesta anterior sea negativa ¿qué sistema de compensación (descanso/económico) se establece?

No se prohíben las horas extraordinarias de manera general en el convenio colectivo. Sin embargo, el convenio establece que las horas extraordinarias deben ser justificadas y se deben registrar día a día. El sistema de compensación por las horas extraordinarias puede ser tanto en descanso como en compensación económica, de acuerdo con el valor fijado en la tabla del convenio.

9.6 ¿Contempla el convenio o sugiere a las empresas la conveniencia de establecer el derecho a la adaptación de la jornada laboral?

Sí, referida a la mujer víctima de violencia de género y a la situación referida de la reducción de jornada por cuidado de familiar

9.7 ¿Mejora el convenio la regulación legal de la reducción de jornada por razones de cuidado (incluyendo la referida a la atención del hijo afectado de cáncer u otra enfermedad grave)?

No

9.8 ¿Mejora el convenio colectivo el régimen legal de las excedencias voluntarias vinculadas a actividades de cuidados familiares?

No. Además, se establecen condiciones específicas para solicitar la excedencia, como presentar la solicitud por escrito con un mínimo de treinta días de antelación y obtener el reconocimiento por escrito de la empresa.

9.9 ¿Qué criterios prevé el convenio para la elección del turno de vacaciones?

Las personas trabajadoras deben comunicar a la empresa, en la primera quincena del mes de noviembre, el periodo de vacaciones que desean disfrutar el año siguiente. La empresa, previo informe de la representación legal de las personas trabajadoras, confeccionará en la segunda quincena del mes de noviembre el calendario de vacaciones del año siguiente. En todo caso, las personas trabajadoras deben conocer las fechas que les corresponden con una antelación mínima de dos meses antes del inicio del disfrute de las vacaciones. El inicio del periodo vacacional no puede coincidir con un día de descanso semanal. En caso de que esto ocurra, las vacaciones se considerarán iniciadas el día siguiente al descanso. Si la finalización de las vacaciones coincide sin solución de continuidad con el descanso semanal de la persona trabajadora, la reincorporación al trabajo se producirá después de dicho descanso.

9.10 ¿Contempla el convenio previsiones específicas referidas a la violencia de género en caso de que agresor y víctima sean trabajadores/as de la misma empresa en beneficio de la seguridad de la víctima de violencia de género (p.ej. movilidad de puesto de trabajo del agresor o víctima)

Sí, remisiones generales

DIMENSIÓN 10. SISTEMA RETRIBUTIVO

10.1 ¿El convenio colectivo lleva a cabo una valoración *objetiva* de los puestos de trabajo y su valoración económica es coherente con esa clasificación?

Sí

10.2 ¿Según las tablas salariales del convenio, que puestos de trabajo/categorías profesionales/grupo profesionales tienen asignado el salario base mayor y menor? (indicando sus cuantías).

Salario base más alto: Categoría: Director/a de establecimiento Grupo profesional: Grupo I

Salario base más bajo: Categoría: Auxiliar de servicios Grupo profesional: Grupo V

10.3 Si el convenio colectivo establece un plus de disponibilidad ¿qué relación cuantitativa mantiene con el salario base?

No recoge el plus

10.4 Valorar qué pluses -además del plus de disponibilidad- establece el convenio colectivo y sus efectos según el sexo de la persona trabajadora (antigüedad; nocturnidad; turnos; absentismo vinculado a las cargas familiares; teletrabajo).

Plus de nocturnidad, peligrosidad empresas de catering, plus de responsabilidad para empresas prestadoras de servicios a comedores escolares y plus de penosidad para empresas de establecimientos sanitarios

En términos de género, el convenio no menciona diferencias en la aplicación de los pluses en función del sexo de las personas trabajadoras.

10.5 ¿Contempla el convenio colectivo algún plus que atienda al mayor esfuerzo físico exigido en las tareas habituales del puesto de trabajo? ¿Existe algún puesto de trabajo con disponibilidad horaria?

No

9.6 ¿Qué conceptos salariales se integran en las pagas extraordinarias obligatorias?

Según el convenio colectivo, los conceptos salariales que se incluyen en las pagas extraordinarias obligatorias son el salario base y los complementos salariales fijos.

10.7 ¿Devengan los trabajadores/as la/s paga/s extraordinaria/s por beneficios (o tercera o cuarta paga) – aunque no presten servicios durante todo el año de su devengo? ¿Se liquidan en el finiquito si el contrato se extingue antes de su fecha de abono?

La persona trabajadora que ingrese y/o cese en la empresa durante el transcurso del año devengará la parte proporcional correspondiente a cada una de las citadas gratificaciones, en función del tiempo trabajado. Si la persona trabajadora cesara después del vencimiento de pago de la gratificación y antes de la fecha de finalización del devengo, la empresa podrá practicar las correspondientes deducciones de la liquidación a efectuar o reclamar el importe correspondiente.

10.8 ¿Las señaladas pagas extraordinarias adicionales -cuando se trata de una cantidad fija anual- se cobra íntegramente también en los contratos a tiempo parcial/fijos discontinuos?

No se prevé

10.9. ¿Cómo afectan a las pagas extraordinarias -incluidas las no obligatorias- las ausencias, permisos o licencias vinculadas a la atención de responsabilidades familiares?

No se prevé

10.10. ¿Qué partidas retributivas salariales están vinculadas al teletrabajo?

No se recoge

10.11. ¿El convenio colectivo reproduce, total o parcialmente, el art. 28 ET?

Parcialmente

DIMENSIÓN 11. CORRESPONSABILIDAD²⁵⁵

El convenio establece medidas para la consecución de la efectiva corresponsabilidad en las cargas familiares (en sentido amplio). El convenio dispone medidas que atienden a particularidades de las familias monoparentales/monomarentales en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación.

345

11.1 El convenio regula los derechos de conciliación como derechos individuales e intransferibles. El convenio contempla medidas específicas en caso de familias monoparentales/monomarentales.

Sí/No

11.2 El convenio colectivo establece medidas de acción positiva para fomentar la asunción corresponsable de las cargas familiares (por ejemplo, mejorando la duración de los permisos o licencias vinculadas a las cargas familiares cuando se disfrutan por los varones o contemplando otras medidas promocionales equivalentes).

No, se remite a la generalidad del ET

11.3 El convenio mejora la regulación legal para fomentar la corresponsabilidad en las cargas familiares (bolsa de horas para cuidado de familiares; régimen de excedencias voluntarias por cuidado de menor u otros familiares; etc.)

Se contempla la posibilidad de excedencia especial por defunción del cónyuge, padres o hijos, en circunstancias excepcionales.

11.4 El convenio establece medidas para neutralizar las consecuencias negativas que pueden derivarse del ejercicio de los derechos de corresponsabilidad en diferentes ámbitos (promoción profesional, retribución, acceso a la formación, extinción del contrato [absentismo] etc.)

²⁵⁵ Las medidas de conciliación centradas en la reducción de la actividad laboral (excedencias, reducción de jornada, permisos no retribuidos, etc.) perjudican mayormente a las mujeres por lo no necesariamente su regulación -neutra- puede considerarse una medida de igualdad. Son preferibles medidas sobre organización del tiempo (horario flexible, teletrabajo) y espacio laborales (teletrabajo).

No

11.5. El convenio colectivo prevé alguna ventaja en la duración o el ejercicio del permiso por nacimiento o cuidado de menor.

Según el convenio, la persona trabajadora tiene derecho a cuatro días de permiso por el nacimiento de un hijo, siempre y cuando no cumpla con el periodo de carencia necesario para recibir la prestación por nacimiento y cuidado de menor

DIMENSIÓN 12. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

346

El convenio aborda la problemática del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas entre jefes/trabajadoras y entre compañeros/as, especialmente en aquellos sectores más masculinizados.

12.1 ¿Diferencia adecuadamente el convenio los distintos tipos de acoso de manera autónoma que pueden producirse en la empresa (sexual y por razón de sexo?)

Sí, el convenio colectivo aborda de manera autónoma los distintos tipos de acoso que pueden producirse en la empresa, como el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Establece que las empresas deben crear un entorno laboral libre de comportamientos indeseados de naturaleza sexual o moral, y deben realizar un seguimiento de estos hechos, dando una respuesta eficaz y adoptando las medidas oportunas. Además, se menciona la apertura de un expediente informativo en caso de que se denuncie acoso y se promueve la creación de procedimientos de actuación para evitar estas situaciones.

12.2 El convenio establece compromisos concretos de “Tolerancia 0” hacia conductas de acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo el que pueda llevarse a cabo a través de las redes sociales.

"Promover el establecimiento de medidas sobre procedimientos para evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las empresas, aconsejando sobre procedimientos específicos para su prevención, así como sobre la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas y acciones formativas.

12.3 El convenio tipifica y sanciona adecuadamente el acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo sanciones en el ámbito laboral por violencia de género cuando agresor y víctima trabajan en el mismo centro de trabajo (suspensión de empleo por razones disciplinarias; extinción contractual

No

12.4 El convenio establece un Protocolo de actuación para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que incluya la designación de un representante de la empresa y de los trabajadores/as

ante la que presentar quejas por este motivo que garanticen su tratamiento reservado y la indemnidad de la denunciante.

Sí, el convenio establece un Protocolo de actuación para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Este protocolo incluye la designación de un representante de la empresa y de los trabajadores/as ante el cual se pueden presentar quejas por este motivo.

12.5 Se establecen compromisos concretos o recomendaciones a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

No, solo las generalidades señaladas y el compromiso.

12.6 Se establecen obligaciones de difusión de la política empresarial en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

Según el convenio, se establecen recomendaciones sobre la realización de acciones formativas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en todos los niveles jerárquicos de la plantilla. La Comisión de Igualdad, creada en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio, tiene la función de asesorar y asistir a las empresas en la implementación de medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo. Además, se aconseja sobre la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas y la realización de campañas informativas.

12.7 El convenio contempla obligaciones o recomendaciones sobre la realización de acciones formativas para la plantilla en todos los niveles jerárquicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

No

DIMENSIÓN 13. SALUD LABORAL

El convenio contempla algún tipo de previsión de la que pueda inferirse que la salud laboral puede ser contemplada con una perspectiva de género.

13.1. El convenio colectivo contiene obligaciones o recomendaciones en materia de salud laboral que consideran la necesidad de adoptar una perspectiva de género en la política empresarial de prevención y salud laboral (atención especial a las patologías óseas, articulares y musculares especialmente en las actividades en las que se exige una continua bipedestación, incluyendo los dolores de cabeza por dichas causas; la ansiedad y la depresión).

Algunas de estas obligaciones y recomendaciones incluyen: Desarrollar acciones para promover la integración de la prevención de riesgos laborales en el seno de la empresa con perspectiva de género y adaptadas a las características diferenciadas de sexo. Promocionar y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la puesta en

práctica de la normativa preventiva con perspectiva de género. Divulgar contenidos relacionados con el cumplimiento de la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, fundamentalmente la específica de aplicación al sector. Realizar actuaciones que permitan dar a conocer buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo y contribuyan a mejorar las condiciones de trabajo.

13.2. Se incide en la conveniencia de llevar a cabo un seguimiento especial de la salud laboral del personal vinculado por contratos temporales y a tiempo parcial.

No

13.3 El convenio contempla obligaciones/recomendaciones para que los equipos de trabajo, los equipos de protección individual y la ropa de trabajo sean adecuadas a las tallas y características físicas de las trabajadoras.

Sí, el convenio colectivo establece obligaciones para que los equipos de trabajo, los equipos de protección individual y la ropa de trabajo sean adecuados a las tallas y características físicas de las trabajadoras. Según el convenio, la empresa debe proporcionar a sus trabajadoras los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por su uso efectivo cuando sea necesario debido a la naturaleza de los trabajos realizados.

DIMENSIÓN 14. GESTIÓN DE LA IGUALDAD EN EL CONVENIO

El convenio colectivo adopta expresamente una perspectiva de género mejorando la regulación legal y establece obligaciones concretas para la consecución de una igualdad efectiva.

14.1 ¿Establece algún tipo de obligación para las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación en relación con los planes de igualdad?

14.4 ¿Establece obligaciones/recomendaciones para la negociación a nivel empresarial de planes de igualdad para empresas de menos de 50 trabajadores/as?

14.3 ¿Regula derechos en algún sentido o se limita a establecer compromisos genéricos a favor de la equidad de sexo?

Genéricos

14.4. ¿Establece algún tipo de previsión en relación con la obligación legal de confeccionar el registro retributivo (orientaciones para las empresas o similar o sistemas de gestión sectorial de estos datos previa anonimización, etc.)?

No

14.5 ¿Cuál es el alcance subjetivo de las medidas en materia de igualdad? (sexo, discapacidad, LGTBI+, raza o etnia)?

No

VALORACIÓN FINAL (RESÚMEN)

Se destacan varias disposiciones relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres y medidas para conciliar la vida laboral, personal y familiar:

2. No discriminación: se garantiza el derecho de las personas trabajadoras a no ser discriminadas por razones de edad, discapacidad, sexo, origen, estado civil, entre otros, tanto en el empleo como una vez empleadas.

3. Excedencia por cuidado de hijos: se reconoce el derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, ya sea por naturaleza, adopción o acogimiento, con posibilidad de disfrutarlo de forma fraccionada. Además, se establece que este derecho es individual para hombres y mujeres, promoviendo la corresponsabilidad entre ambos.

4. Excedencia especial por defunción: se reconoce el derecho a la excedencia especial por defunción del cónyuge, padres o hijos, con un plazo mínimo de tres meses y máximo de un año, sujeta a los requisitos establecidos en el convenio.

5. Reducción de jornada: se establece que la concreción horaria y la determinación del periodo de la reducción de jornada corresponderá a la persona trabajadora, promoviendo la corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Además, se permite convenir con la empresa la adaptación del horario de trabajo para evitar la reducción de jornada, siempre que sea organizativa o productivamente posible.

En general, el convenio establece principios de igualdad de trato y no discriminación en diferentes aspectos, como el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo y las retribuciones. Además, se establece la creación de una Comisión de Igualdad que asumirá y ejercerá específicamente las competencias de aquella Comisión sobre todas las materias relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de este Convenio Colectivo.

Se crea una Comisión de Igualdad que asumirá y ejercerá específicamente las competencias de aquella Comisión sobre todas las materias relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de este Convenio Colectivo.

METODOLOGÍA EVALUACIÓN NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESDE PERSPECTIVA DE GÉNERO

20. Denominación del Convenio colectivo: Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA de la provincia de Castellón
Código del Convenio: 12000225011967

Boletín oficial de publicación: 16 junio 2022 BOP Castellón

Código CNAE: CNAE-55. Alojamientos, etc.

Enlace web:

<https://www.ccoo-servicios.es/archivos/hosteleria-castellon-2022-2024.pdf>

350

INTRODUCCIÓN:

Fecha de constitución de la Comisión negociadora: 22-3-2021

Fecha de firma del convenio: 19-4-2022

Vigencia: 31/12/2024

Firmado por: ASHOTUR y CCOO y UGT

El Acuerdo Laboral para el Sector de Hostelería regula los criterios generales (aunque no se los reserva en exclusiva), entre otras materias, en:

- b) Igualdad efectiva de oportunidades y no discriminación de mujeres y hombres.
- d) Medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

El Capítulo X del ALEH regula extensamente medidas de igualdad y no discriminación. Regula detalladamente el principio de igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales (art. 45). Regula medidas de acción positiva a favor del sexo infrarrepresentado y también el fomento de la asunción corresponsable de las cargas familiares por los varones. También remite a los convenios de ámbito inferior la negociación de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar incluyendo medidas de flexibilidad de jornada y horarios.

DIMENSIÓN 1. COMPOSICIÓN DEL ÁMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO

Analizar la composición (por sexo) de los trabajadores/as incluidos en el ámbito funcional del convenio colectivo.

- 1.1 **Si es posible, cuantificar el número total de trabajadores/as comprendidos en el ámbito del convenio colectivo, desagregados por sexo.** (Vid. hoja estadística, apartado “convenio”. En ocasiones, no hay información; ya comentados en la

reunión que estos datos pueden no estar actualizados y son meramente orientativos²⁵⁶).

Total 23000

Mujeres 13000

Hombres 10000

1.2 ¿Existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito del convenio colectivo?

El 56,52% de las personas trabajadoras son mujeres.

351

DIMENSIÓN 2. PROCESO DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

La composición de la mesa negociadora en ambos bancos de negociación está integrada por personas de ambos sexos. La negociación de medidas para la igualdad efectiva no constituye moneda de cambio en relación con otras materias (p.ej. se negocian previamente a las cuestiones más controvertidas como el salario y la jornada).

2.1 ¿Cuántos miembros integran la mesa negociadora por cada banco? ¿Cuántas mujeres hay en cada banco de la negociación? ¿Cuántos hombres? (vid: “hoja estadística < representantes de la mesa negociadora”. Están desagregados los datos de la composición del banco de la negociación por sexo)

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
CCOO	2	1	1
UGT	3	0	3

Asociaciones Empresariales	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
ASHOTUR	2	0	2

DIMENSIÓN 3. LENGUAJE NO SEXISTA

Analizar el uso del lenguaje desde el punto de vista inclusivo

3.1. ¿Se utiliza la forma genérica (masculino) para denominar a las personas trabajadoras sin ninguna aclaración? ¿Se utiliza una cláusula de “conversión” genérica o no?

Sí, hasta 84 veces “trabajadores”

3.2 ¿Se utiliza la alternativa masculino/femenino?

3.3. ¿Se utiliza la forma compleja “personas...”?

Menciona 7 veces “personas trabajadoras”

3.4 ¿Aparece todavía alguna expresión que pueda considerarse discriminatoria o estereotipada en materia de clasificación profesional (a

²⁵⁶ Estos datos se han obtenido de la información disponible en REGCON. Por tanto, son datos meramente orientativos.

valorar especialmente el lenguaje utilizado en la definición de los puestos de trabajo de la clasificación profesional)?

No, por lo general, como señala “en la relación laboral regulada en el presente convenio, las personas contratadas tienen derecho a no ser discriminadas para el empleo por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la Ley y el presente convenio, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.”

352

DIMENSIÓN 4. PROCESO DE SELECCIÓN/CONTRATACIÓN

Los criterios utilizados para la selección/contratación no generan discriminaciones directas o indirectas en función del sexo o género. Entre las indirectas, hay que atender especialmente a las cuestiones de imagen de la mujer (exigiendo maquillaje o una forma de vestir específica como uso de faldas, tacones, etc.), uniformes sexistas, uniformes diferentes según el sexo o prohibición de signos religiosos de uso exclusivo de las mujeres.

También hay que tomar en consideración la transparencia en el proceso de selección.

Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de la mujer para la selección/contratación. Se contemplan medidas de acción positiva para la contratación del sexo menos representado.

Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de mujeres con alguna discapacidad, con cargas familiares exclusivas, etc.

4.1 En materia de selección de personal/contratación, ¿se consagran preferencias específicas a favor de mujeres/hombres por ser el colectivo menos representado? ¿Se contempla alguna previsión similar para otros colectivos tales como personas con discapacidad, inmigrantes o en general, colectivos de difícil inclusión social?

No

4.2 En el proceso de selección de personal, ¿se atiende a características físicas de las personas candidatas tales como la exigencia de una altura o peso determinados, “buena presencia” o similares?

No

4.3 ¿Se establece la realización de pruebas objetivas de selección? ¿Se realiza alguna previsión sobre sistemas “ciegos” al sexo de las personas candidatas?

No

4.4 ¿Se utiliza como criterio de selección de personal para algún puesto de trabajo la capacidad física del candidato?

No

- 4.5 ¿El convenio sectorial dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en los criterios de selección que utilizan para la selección de personal (publicación de un baremo o de los criterios de selección) incluyendo el resultado final del proceso selectivo)?

No

- 4.6 ¿El convenio colectivo dispone expresamente la necesidad de que las personas trabajadoras vinculadas por contratos de duración determinada o contratos a tiempo parcial sean directamente notificadas de las medidas de conversión contractual que adopte la empresa? Si no es así, ¿qué sistemas establecen para la difusión de las vacantes entre los trabajadores/as de la empresa?

No

- 4.7 ¿El convenio tiene alguna previsión sobre la formación en igualdad de las personas que realizan el proceso de selección?

No

DIMENSIÓN 5: REGULACIÓN ESPECÍFICA DE ALGUNAS MODALIDADES CONTRACTUALES (TIEMPO PARCIAL, FIJOS DISCONTINUOS Y FORMATIVOS). CONVERSIÓN DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN JORNADA COMPLETA Y CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA (circunstancias de la producción/interinidad) EN INDEFINIDO)

En la regulación de algunas modalidades contractuales se utilizan criterios que pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo tales como la antigüedad o tiempo de vinculación con la empresa. Se prevén expresamente medidas de acción positiva para la conversión contractual referidas a las mujeres.

- 5.1 ¿Se contemplan especialidades en atención a circunstancias personales/familiares en la regulación convencional del contrato (por ejemplo, otorgar preferencias para conversión de contratos/extinción del contrato/ERTEs a la antigüedad, la edad, o las responsabilidades familiares)?

No

- 5.2 ¿Se contempla expresamente la necesidad de tener en cuenta a los trabajadores/as cuyo contrato está suspendido por gestación, cuidado de menor o familiar para la conversión de contratos singulares por jornada o duración?

No

- 5.3 ¿Contempla el convenio alguna cláusula que permita al trabajador que ha pactado horas complementarias (contrato a tiempo parcial) flexibilizar su régimen jurídico en atención de circunstancias familiares?

No

5.4. ¿Los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales identificados por el convenio colectivo como puestos susceptibles de ser ocupados por trabajadores/as vinculados con contratos formativos pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo? [art. 11.4.e) ET] (por ejemplo, son actividades o puestos feminizados/masculinizados, conllevan altos niveles de exigencia física o están afectados por estereotipos de género)

No

5.5 ¿El convenio colectivo prevé algún criterio o procedimiento para conseguir la presencia equilibrada de mujeres y hombres vinculados por contratos formativos? (art. 11.6 ET)

No

5.6 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones que faciliten el horario de la formación teórica en los contratos formativos?

No

5.7 ¿El plan de formación del sector/empresa contempla expresamente acciones formativas para las personas vinculadas con contratos de duración determinada/a tiempo parcial/fijos discontinuos?

No

5.8 ¿Qué plazo de preaviso contempla el convenio para la prestación de horas complementarias?

No indica nada

5.9 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de que la persona trabajadora fija discontinua no atienda al llamamiento por razones de cuidado a menores o mayores dependientes sin que suponga pérdida de su ubicación en la lista?

No

DIMENSIÓN 6. FORMACIÓN

El plan de formación diseña acciones formativas útiles para todos los grupos profesionales incluyendo aquéllos especialmente feminizados. El convenio facilita la participación de las personas trabajadoras con cargas familiares en las acciones de formación. La formación se realiza en horario compatible con las cargas familiares. Si los dos miembros de la pareja trabajan en la misma empresa, se da preferencia para la formación a quien ocupa un nivel profesional inferior. El convenio contempla la necesidad de que se lleven a cabo acciones para la eliminación de los estereotipos de género motivando a los sexos infrarrepresentados en determinados puestos u ocupaciones a participar en dicha formación.

6.1 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones específicas en materia de formación de las personas trabajadoras?

No

6.2 Si la respuesta anterior es positiva ¿contempla criterios de preferencia que puedan generar discriminación indirecta (mayor antigüedad, superior categoría profesional, contrato indefinido)?

El convenio colectivo establece criterios de preferencia para la ocupación de puestos de trabajo como fijo ordinario o fijo discontinuo. En igualdad de condiciones profesionales y sin perjuicio de la legislación vigente, tendrán preferencia para ocupar los puestos de trabajo como fijo ordinario o fijo discontinuo aquellos trabajadores que, habiendo sido contratados por la misma empresa por duración determinada, acrediten mayor número de días trabajados, no hayan rechazado ninguna prórroga del contrato y hayan cumplido con la totalidad de la duración o duraciones pactadas en sus contratos de trabajo. Además, si la empresa precisara contratar a un trabajador con la condición de fijo ordinario, lo seleccionará de entre los trabajadores fijos discontinuos de la misma especialidad, si lo hubiere, teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad, así como las facultades organizativas empresariales.

6.3 ¿El convenio colectivo contempla la formación semipresencial o a distancia? ¿El convenio colectivo recomienda u obliga a que la formación deba realizarse dentro la jornada de trabajo?

No especifica directamente la modalidad de formación (semipresencial o a distancia). Sin embargo, establece disposiciones relacionadas con la formación que podrían ser relevantes para determinar si la formación debe realizarse dentro de la jornada de trabajo. En el artículo 44.º, se menciona la Comisión Paritaria de Formación, la cual debe visar todos los proyectos formativos realizados por las empresas incluidas en el ámbito funcional del convenio. Además, se hace referencia al Acuerdo Nacional de Formación Continua, respetando los criterios de funcionamiento establecidos en dicho acuerdo. En cuanto a la realización de la formación dentro de la jornada de trabajo, el convenio no especifica de manera explícita si la formación debe realizarse dentro de la jornada laboral.

6.4 ¿Se refiere el convenio a la necesidad de que las empresas se impliquen en la eliminación de los estereotipos de género y fomenten la participación de las personas trabajadoras en la formación para ocupaciones en las que su sexo esté menos representado?

En el preámbulo del convenio se declara la intención de cumplir y hacer cumplir todas aquellas disposiciones legales y reglamentarias en materia de prevención de riesgos laborales, cuidando de aquellos aspectos relativos al acoso sexual, acoso laboral (mobbing), y cualquier otra conducta que trate de vulnerar los derechos fundamentales de la persona y que se produzcan como consecuencia de las relaciones laborales. Además, se hace referencia a la definición de acoso sexual según la Directiva 2002/73/CEE.

Asimismo, el convenio menciona la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género, así como las medidas específicas de lucha contra

este tipo de violencia. También se destaca la importancia de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo.

DIMENSIÓN 7. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. En los puestos de trabajo que pueden conllevar una carga física extraordinaria para las mujeres, se contemplan equipos de trabajo adecuados.

7.1 El convenio colectivo define con claridad las funciones de cada grupo/categoría profesional con criterios objetivos²⁵⁷

Define las funciones de cada grupo/categoría profesional con criterios objetivos. En el artículo 7.º, se detallan las categorías profesionales y se establecen las funciones correspondientes a cada una de ellas. Además, se hace referencia a la clasificación profesional a efectos retributivos, complementando lo establecido en el Acuerdo Laboral Estatal. Por lo tanto, el convenio colectivo proporciona una base clara para la clasificación profesional y define las funciones de cada grupo/categoría profesional con criterios objetivos, lo que contribuye a la transparencia y equidad en la organización del trabajo en el sector de hostelería en la provincia de Castellón.

7.2 En la definición de las funciones de las distintas categorías profesionales se utilizan requisitos accidentales o accesorios para el cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo

No. Por lo tanto, se puede afirmar que el convenio colectivo define las funciones de las distintas categorías profesionales de manera objetiva y sin utilizar requisitos accidentales o accesorios para el cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo.

7.3 El convenio colectivo define expresamente los “trabajos de igual valor” mediante la equiparación de funciones que pueden considerarse equivalentes entre los distintos grupos o categorías profesionales.

No hace mención explícita a la equiparación de funciones que pueden considerarse equivalentes entre los distintos grupos o categorías profesionales bajo el término "trabajos de igual valor". Aunque el convenio establece las funciones correspondientes a cada categoría profesional, no utiliza el concepto específico de "trabajos de igual valor" para la equiparación de funciones entre distintos grupos o categorías profesionales.

DIMENSIÓN 8. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. Se contemplan medidas específicas de acción positiva para la promoción profesional del sexo menos representado. El convenio asegura la neutralidad en la

²⁵⁷ Se consideran criterios objetivos: los conocimientos, la experiencia, la iniciativa, la responsabilidad, el mando y el cumplimiento de objetivos. Se consideran criterios susceptibles de generar discriminación indirecta las condiciones ligadas a características típicamente masculinas/femeninas.

promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

8.1 ¿Se garantiza el anonimato en la valoración de la idoneidad de las personas candidatas en los procesos de promoción profesional?

No se dice nada

8.2 ¿El convenio dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en el resultado final del proceso de promoción? (publicando las puntuaciones obtenidas y la justificación final de la decisión adoptada).

No hace mención explícita a la obligación de que las empresas sean transparentes en el resultado final del proceso de promoción, publicando las puntuaciones obtenidas y la justificación final de la decisión adoptada. Sin embargo, el convenio establece en el artículo 6.º que las empresas deberán respetar los derechos fundamentales de los empleados a su cargo, incluyendo el derecho a la intimidad y a la libertad sexual de las personas. Además, se hace referencia a la necesidad de velar por el respeto de los derechos fundamentales de los empleados a su cargo, incluyendo la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo tanto, aunque el convenio no dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en el resultado final del proceso de promoción, establece la necesidad de respetar los derechos fundamentales de los empleados y velar por la igualdad de trato y de oportunidades, lo que podría implicar la adopción de medidas para garantizar la objetividad y transparencia en los procesos de promoción profesional.

8.3 ¿El convenio colectivo establece alguna ventaja para que asciendan a un grupo profesional las personas del sexo infrarrepresentado?

No

8.4 ¿El convenio establece acciones informativas o formativas dirigidas a facilitar el ascenso de las personas del sexo infrarrepresentado en un grupo profesional?

No

DIMENSIÓN 9. CONDICIONES DE TRABAJO (JORNADA, ETC.)

Examinar si el convenio regula de manera flexible aquellas condiciones de trabajo que pueden perjudicar en mayor medida el trabajo de las mujeres por su mayor implicación en las tareas de cuidado. Valorar si el convenio se implica en mejorar la regulación legal de las excedencias vinculadas a cuidados.

9.1 ¿Qué tipo de jornada (continua o partida) establece el convenio? Si la jornada es partida ¿es imprescindible que la jornada sea partida?

El convenio colectivo establece tanto la jornada continua como la jornada partida. Las personas contratadas pueden prestar su servicio tanto en jornada continuada como en jornada partida, y se detallan los derechos y condiciones para cada tipo de jornada

9.2 ¿Existe un sistema de trabajo a turnos? ¿Es inherente al tipo de proceso productivo? ¿Cómo se compensa el trabajo a turnos: con descansos o existe alguna compensación económica?

No

9.3 ¿Sugiere o propone el convenio sectorial la conveniencia de un horario de entrada/salida flexible?

No

9.4 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de teletrabajar? Si la respuesta es afirmativa, ¿Qué contrapartidas acarrea?

Hace referencia al trabajo a distancia en el artículo 5.º, en el que se establece que se estará a lo establecido en el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre y en el artículo 18 de la Ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Esto significa que el convenio se remite a la legislación vigente en materia de trabajo a distancia, que establece los derechos y obligaciones tanto de la empresa como de la persona trabajadora en esta modalidad de trabajo. En cuanto a las contrapartidas, la legislación establece que la empresa debe proporcionar los medios necesarios para el trabajo a distancia y garantizar la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente. Además, la persona trabajadora tiene derecho a la desconexión digital y a la protección de su intimidad y a la propia imagen. En resumen, aunque el convenio no contempla explícitamente la posibilidad de teletrabajar, se remite a la legislación vigente en materia de trabajo a distancia, que establece los derechos y obligaciones tanto de la empresa como de la persona trabajadora en esta modalidad de trabajo.

9.5 ¿Se prohíben las horas extraordinarias con carácter general? En caso de que la respuesta anterior sea negativa ¿qué sistema de compensación (descanso/económico) se establece?

El convenio colectivo de trabajo para el sector de INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA de la provincia de Castellón establece que las horas extraordinarias habituales están suprimidas. Sin embargo, se contemplan situaciones específicas en las que se permite la realización de horas extraordinarias, como por ejemplo, en casos de fuerza mayor, períodos punta, ausencias imprevistas, ensamblaje de turnos, trabajos de reparación con carácter de urgencia, entre otros. Por lo tanto, si bien las horas extraordinarias habituales están prohibidas, existen excepciones en las que se permite su realización.

El convenio establece la posibilidad de compensar las horas extraordinarias con un recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria, así como la posibilidad de compensarlas con tiempo de descanso retribuido, siempre y cuando se acuerde mediante acuerdo de empresa o contrato individual de trabajo.

9.6 ¿Contempla el convenio o sugiere a las empresas la conveniencia de establecer el derecho a la adaptación de la jornada laboral?

No. Aunque no contempla explícitamente el derecho a la adaptación de la jornada laboral, se remite a la legislación vigente en materia de jornada laboral y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que establece el derecho de las personas trabajadoras a solicitar la adaptación de la jornada laboral por motivos de conciliación.

9.7 ¿Mejora el convenio la regulación legal de la reducción de jornada por razones de cuidado (incluyendo la referida a la atención del hijo afectado de cáncer u otra enfermedad grave)?

No

9.8 ¿Mejora el convenio colectivo el régimen legal de las excedencias voluntarias vinculadas a actividades de cuidados familiares?

No mejora el régimen legal de las excedencias voluntarias vinculadas a actividades de cuidados familiares. Sin embargo, se establece que se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, que regula la excedencia para el cuidado de hijo menor de tres años .

9.9 ¿Qué criterios prevé el convenio para la elección del turno de vacaciones?

No establece criterios

9.10 ¿Contempla el convenio provisiones específicas referidas a la violencia de género en caso de que agresor y víctima sean trabajadores/as de la misma empresa en beneficio de la seguridad de la víctima de violencia de género (p.ej. movilidad de puesto de trabajo del agresor o víctima)

No

DIMENSIÓN 10. SISTEMA RETRIBUTIVO

10.1 ¿El convenio colectivo lleva a cabo una valoración *objetiva* de los puestos de trabajo y su valoración económica es coherente con esa clasificación?

El convenio pretende garantizar una remuneración justa y equitativa para los trabajadores del sector de hostelería, así como una adecuación entre el puesto de trabajo y el nivel salarial. Sin embargo, también se deja margen para la negociación individual o colectiva entre las partes, siempre que se respeten los mínimos establecidos en el Convenio.

10.2 ¿Según las tablas salariales del convenio, que puestos de trabajo/categorías profesionales/grupo profesionales tienen asignado el salario base mayor y menor? (indicando sus cuantías).

El salario base mayor corresponde al grupo profesional I, que incluye a los jefes/as de recepción, administración, comercial, cocina, restaurante o sala, catering, balnearios y termales, técnico/a nivel superior de prevención de riesgos laborales, gerente/a de

centro de restauración moderna y encargado/a de mantenimiento de servicios técnicos de catering, colectividades, etc.

El salario base de este grupo varía según el número de estrellas o tenedores que tenga el establecimiento, desde 1.084,65 euros mensuales para los de una estrella o tenedor, hasta 1.105,28 euros mensuales para los de cinco estrellas o tenedores. El salario base menor corresponde al grupo profesional VI, que incluye a los ayudantes de cocina, camareros/as de piso, limpiadores/as, personal de lavandería y plancha, personal de mantenimiento, personal de servicios generales y personal de almacén. El salario base de este grupo es el mismo para todos los establecimientos, independientemente de su categoría, y es de 950,00 euros mensuales.

10.3 Si el convenio colectivo establece un plus de disponibilidad ¿qué relación cuantitativa mantiene con el salario base?

No establece plus

10.4 Valorar qué pluses -además del plus de disponibilidad- establece el convenio colectivo y sus efectos según el sexo de la persona trabajadora (antigüedad; nocturnidad; turnos; absentismo vinculado a las cargas familiares; teletrabajo).

El convenio colectivo de hostelería de Castellón establece los siguientes pluses:

Plus de transporte: el importe a satisfacer en concepto de plus transporte mensualmente, al objeto de compensar el gasto, parcial o totalmente originado por el desplazamiento desde el domicilio de la persona al centro de trabajo y viceversa, serán los que se fijan en las tablas salariales del Convenio en el anexo para cada uno de los años de vigencia en euros mensuales, que se devengarán con independencia de la duración de la jornada.

También de manutención, idiomas, útiles y herramientas y ropa de trabajo

10.5 ¿Contempla el convenio colectivo algún plus que atienda al mayor esfuerzo físico exigido en las tareas habituales del puesto de trabajo?

¿Existe algún puesto de trabajo con disponibilidad horaria?

No

10.6 ¿Qué conceptos salariales se integran en las pagas extraordinarias obligatorias?

El personal contratado afectado por el presente Convenio percibirá tres pagas extraordinarias al año, consistentes en treinta días; de percepción mínima garantizada o salario base más antigüedad, en su caso.

10.7 ¿Devengan los trabajadores/as la/s paga/s extraordinaria/s por beneficios (o tercera o cuarta paga) – aunque no presten servicios durante todo el año

de su devengo? ¿Se liquidan en el finiquito si el contrato se extingue antes de su fecha de abono?

Si no se hubiese completado un año de servicios correspondiente al período de devengo de cada paga, percibirán las mismas en proporción al tiempo de trabajo.

Las pagas establecidas en el presente artículo podrán prorratearse, en cuanto a su liquidación, por períodos mensuales

10.8 ¿Las señaladas pagas extraordinarias adicionales -cuando se trata de una cantidad fija anual- se cobra íntegramente también en los contratos a tiempo parcial/fijos discontinuos?

10.9. ¿Cómo afectan a las pagas extraordinarias -incluidas las no obligatorias- las ausencias, permisos o licencias vinculadas a la atención de responsabilidades familiares?

Si no se hubiese completado un año de servicios correspondiente al período de devengo de cada paga, percibirán las mismas en proporción al tiempo de trabajo

10.10. ¿Qué partidas retributivas salariales están vinculadas al teletrabajo?

No se señala nada

10.11. ¿El convenio colectivo reproduce, total o parcialmente, el art. 28 ET? es decir: “Igualdad de remuneración por razón de sexo”?

Parcialmente

DIMENSIÓN 11. CORRESPONSABILIDAD²⁵⁸

El convenio establece medidas para la consecución de la efectiva corresponsabilidad en las cargas familiares (en sentido amplio). El convenio dispone medidas que atienden a particularidades de las familias monoparentales/monomarentales en materia de conciliación de la vida laboral y familiar. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

11.1 El convenio regula los derechos de conciliación como derechos individuales e intransferibles. El convenio contempla medidas específicas en caso de familias monoparentales/monomarentales.

No señala nada

11.2 El convenio colectivo establece medidas de acción positiva para fomentar la asunción corresponsable de las cargas familiares (por ejemplo,

²⁵⁸ Las medidas de conciliación centradas en la reducción de la actividad laboral (excedencias, reducción de jornada, permisos no retribuidos, etc.) perjudican mayormente a las mujeres por lo no necesariamente su regulación -neutra- puede considerarse una medida de igualdad. Son preferibles medidas sobre organización del tiempo (horario flexible, teletrabajo) y espacio laborales (teletrabajo).

mejorando la duración de los permisos o licencias vinculadas a las cargas familiares cuando se disfrutan por los varones o contemplando otras medidas promocionales equivalentes).

Sí, en la regulación convencional del contrato se contemplan especialidades en atención a circunstancias personales/familiares. Por ejemplo, se establece que los trabajadores con hijos menores de 8 años pueden solicitar un permiso no retribuido de hasta 3 meses para atender al menor. Además, se menciona la posibilidad de acceder a la jubilación parcial anticipada, previa comunicación a la empresa. Estas son algunas de las medidas que se incluyen en el convenio para atender las necesidades y circunstancias personales y familiares de los trabajadores.

Según el convenio colectivo de hostelería de Castellón, se contemplan algunas especialidades en atención a circunstancias personales/familiares en la regulación convencional del contrato. Por ejemplo:

- Se reconoce el derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con la correspondiente disminución proporcional del salario.
- Se establece un permiso retribuido de 20 días naturales por matrimonio o pareja de hecho, que podrá disfrutarse en cualquier momento dentro de los 3 meses siguientes a la celebración de este.
- Se concede un permiso no retribuido de hasta 3 años por cuidado de hijos o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con reserva del puesto de trabajo durante el primer año y un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente durante los dos años siguientes.
- Se otorga preferencia para la conversión de contratos temporales en indefinidos a los trabajadores con más de 2 años de antigüedad en la empresa, siempre que existan vacantes de su misma categoría o grupo profesional.
- Se prevé la posibilidad de acogerse a un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, con el compromiso de mantener el empleo durante el periodo de vigencia del convenio.

11.3 El convenio mejora la regulación legal para fomentar la corresponsabilidad en las cargas familiares (bolsa de horas para cuidado de familiares; régimen de excedencias voluntarias por cuidado de menor u otros familiares; etc.)

No

11.4 El convenio establece medidas para neutralizar las consecuencias negativas que pueden derivarse del ejercicio de los derechos de corresponsabilidad en diferentes ámbitos (promoción profesional, retribución, acceso a la formación, extinción del contrato [absentismo] etc.)

No

11.5. El convenio colectivo prevé alguna ventaja en la duración o el ejercicio del permiso por nacimiento o cuidado de menor.

No

DIMENSIÓN 12. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El convenio aborda la problemática del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas entre jefes/trabajadoras y entre compañeros/as, especialmente en aquellos sectores más masculinizados.

12.1 ¿Diferencia adecuadamente el convenio los distintos tipos de acoso de manera autónoma que pueden producirse en la empresa (sexual y por razón de sexo?)

No, señala el mobbing y el acoso sexual.

12.2 El convenio establece compromisos concretos de “Tolerancia 0” hacia conductas de acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo el que pueda llevarse a cabo a través de las redes sociales.

En el preámbulo señala que “Las entidades firmantes del presente Convenio declaran su intención de cumplir y hacer cumplir todas aquellas disposiciones legales y reglamentarias de aplicación en el sector, en materia de prevención de riesgos laborales, cuidando –a su vez- de aquellos aspectos relativos al acoso sexual, acoso laboral (mobbing), y cualquier otra conducta que trate de vulnerar los derechos fundamentales de la persona y que se produzcan como consecuencia de las relaciones laborales. En particular, las partes firmantes del presente convenio suscriben la definición de la Directiva 2002/73/CEE de “acoso sexual”, en cuanto a aquel que se produce ante cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil o degradante. Los empresarios, conscientes de la necesidad de procurar el derecho a la intimidad y a la libertad sexual de las personas, velarán por el respeto de los derechos fundamentales de los empleados a su cargo.

También con carácter especial, las partes suscriben el contenido de la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género, así como las medidas específicas de lucha contra este tipo de violencia que en ella se especifican”

12.3 El convenio tipifica y sanciona adecuadamente el acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo sanciones en el ámbito laboral por violencia de género cuando agresor y víctima trabajan en el mismo centro de trabajo (suspensión de empleo por razones disciplinarias; extinción contractual

No

12.4 El convenio establece un Protocolo de actuación para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que incluya la

designación de un representante de la empresa y de los trabajadores/as ante la que presentar quejas por este motivo que garanticen su tratamiento reservado y la indemnidad de la denunciante.

Sí, ARTÍCULO 56º.- ACOSO LABORAL. - Las empresas de acuerdo con la Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales y con el criterio técnico de inspección de trabajo 104/2021 deberán acordar junto con la RLPT una política anti-acoso y un Protocolo de actuación frente al acoso laboral.

12.5 Se establecen compromisos concretos o recomendaciones a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

Sí en el preámbulo señalado

12.6 Se establecen obligaciones de difusión de la política empresarial en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

No

12.7 El convenio contempla obligaciones o recomendaciones sobre la realización de acciones formativas para la plantilla en todos los niveles jerárquicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

No

DIMENSIÓN 13. SALUD LABORAL

El convenio contempla algún tipo de previsión de la que pueda inferirse que la salud laboral puede ser contemplada con una perspectiva de género.

13.1. El convenio colectivo contiene obligaciones o recomendaciones en materia de salud laboral que consideran la necesidad de adoptar una perspectiva de género en la política empresarial de prevención y salud laboral (atención especial a las patologías óseas, articulares y musculares especialmente en las actividades en las que se exige una continua bipedestación, incluyendo los dolores de cabeza por dichas causas; la ansiedad y la depresión).

13.2. Se incide en la conveniencia de llevar a cabo un seguimiento especial de la salud laboral del personal vinculado por contratos temporales y a tiempo parcial.

13.3 El convenio contempla obligaciones/recomendaciones para que los equipos de trabajo, los equipos de protección individual y la ropa de trabajo sean adecuadas a las tallas y características físicas de las trabajadoras.

DIMENSIÓN 14. GESTIÓN DE LA IGUALDAD EN EL CONVENIO

El convenio colectivo adopta expresamente una perspectiva de género mejorando la regulación legal y establece obligaciones concretas para la consecución de una igualdad efectiva.

14.1 ¿Establece algún tipo de obligación para las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación en relación con los planes de igualdad?

No

14.2 ¿Establece obligaciones/recomendaciones para la negociación a nivel empresarial de planes de igualdad para empresas de menos de 50 trabajadores/as?

No

14.3 ¿Regula derechos en algún sentido o se limita a establecer compromisos genéricos a favor de la equidad de sexo?

Remite a lo previsto en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería (ALEH) en materia de igualdad de trato y oportunidades como de obligado cumplimiento.

14.4. ¿Establece algún tipo de previsión en relación con la obligación legal de confeccionar el registro retributivo (orientaciones para las empresas o similar o sistemas de gestión sectorial de estos datos previa anonimización, etc.)?

No

14.5 ¿Cuál es el alcance subjetivo de las medidas en materia de igualdad? (sexo, discapacidad, LGTBI+, raza o etnia)?

No aporta nada

VALORACIÓN FINAL (RESÚMEN)

El Acuerdo Laboral para el Sector de Hostelería regula los criterios generales (aunque no se los reserva en exclusiva), entre otras materias, en:

- b) Igualdad efectiva de oportunidades y no discriminación de mujeres y hombres.
- d) Medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

El Capítulo X del ALEH regula extensamente medidas de igualdad y no discriminación. Regula detalladamente el principio de igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de

trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales (art. 45). Regula medidas de acción positiva a favor del sexo infrarrepresentado y también el fomento de la asunción corresponsable de las cargas familiares por los varones. También remite a los convenios de ámbito inferior la negociación de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar incluyendo medidas de flexibilidad de jornada y horarios

21. Denominación del Convenio colectivo: Convenio Colectivo intersectorial de Hostelería de la provincia de Valencia

Código del Convenio: 46001285011982

Boletín oficial de publicación: BOP Valencia 7-2-2023

Código CNAE: CNAE-55,56 Y 9329

Enlace web:

<https://stics.intersindical.org/web/attachments/article/13/CONVENIO%20COLECTIVO%20DE%20HOSTELER%C3%8DA%20%20VALENCIA%20%202022-2025.pdf>

INTRODUCCIÓN:

Indicar cualquier cuestión relevante que sea conveniente destacar para la mejor comprensión del informe.

Publicado el 07/02/2023

Vigente desde y hasta: 01/01/2022 - 31/12/2025

1800 empresas afectadas. Firmado por CC.OO y UGT y múltiples asociaciones empresariales

El Acuerdo Laboral para el Sector de Hostelería regula los criterios generales (aunque no se los reserva en exclusiva), entre otras materias, en:

- b) Igualdad efectiva de oportunidades y no discriminación de mujeres y hombres.
- d) Medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

El Capítulo X del ALEH regula extensamente medidas de igualdad y no discriminación. Regula detalladamente el principio de igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales (art. 45). Regula medidas de acción positiva a favor del sexo infrarrepresentado y también el fomento de la asunción corresponsable de las cargas familiares por los varones. También remite a los convenios de ámbito inferior la negociación de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar incluyendo medidas de flexibilidad de jornada y horarios.

DIMENSIÓN 1. COMPOSICIÓN DEL ÁMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO

Analizar la composición (por sexo) de los trabajadores/as incluidos en el ámbito funcional del convenio colectivo.

- 1.1 **Si es posible, cuantificar el número total de trabajadores/as comprendidos en el ámbito del convenio colectivo, desagregados por sexo.** (Vid. hoja estadística,

apartado “convenio”. En ocasiones, no hay información; ya comentados en la reunión que estos datos pueden no estar actualizados y son meramente orientativos²⁵⁹).

Total 85000 Mujeres 43000 Hombres 42000

1.2 ¿Existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito del convenio colectivo?

Es un sector muy paritario, con un 50,82% de mujeres

DIMENSIÓN 2. PROCESO DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

La composición de la mesa negociadora en ambos bancos de negociación está integrada por personas de ambos sexos. La negociación de medidas para la igualdad efectiva no constituye moneda de cambio en relación con otras materias (p.ej. se negocian previamente a las cuestiones más controvertidas como el salario y la jornada).

2.1 ¿Cuántos miembros integran la mesa negociadora por cada banco? ¿Cuántas mujeres hay en cada banco de la negociación? ¿Cuántos hombres? (vid: “hoja estadística < representantes de la mesa negociadora”. Están desagregados los datos de la composición del banco de la negociación por sexo)

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
CCOO	7	1	6
UGT	7	2	5

Asociaciones Empresariales	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE HOSTELERÍA Y TURISMO DE CULLERA Y LA RIBERA BAJA	1	0	1
ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE CAFÉS-BARES Y CAFETERÍAS DE VALENCIA	1	0	1
ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE DISCOTECAS DE VALENCIA	1	0	1
ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE ESTACIONES TERMALES Y BALNEARIOS	1	0	1
ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE PUBS DE VALENCIA Y PROVINCIA	1	0	1
ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE SALONES DE BANQUETES Y CATERING DE VALENCIA	1	0	1
ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DEL HOSPEDAJE PROVINCIAL DE VALENCIANO, MEDIANA Y PEQUEÑA EMPRESA	1	0	1
ASOCIACIÓN EMPRESARIAL HOTELERA DE GANDÍA	1	0	1
ASOCIACIÓN EMPRESARIAL HOTELERA Y TURÍSTICA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (HOSBEC)	1	0	1
ASOCIACIÓN VALENCIANA DE EMPRESARIOS DE RESTAURANTES FEDERADOS DE VALENCIA	1	1	0
ASOCIACIÓN VALENCIANA DE EMPRESAS DE RESTAURACIÓN ORGANIZADA	1	0	1
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS TURÍSTICOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (CET ¿ CV)	1	0	1
FEDERACION EMPRESARIAL HOSTELERIA VALENCIA Y SUS ASOCIACIONES MIEMBRO	1	0	1

DIMENSIÓN 3. LENGUAJE NO SEXISTA

Analizar el uso del lenguaje desde el punto de vista inclusivo

3.1. ¿Se utiliza la forma genérica (masculino) para denominar a las personas trabajadoras sin ninguna aclaración? ¿Se utiliza una cláusula de

²⁵⁹ Estos datos se han obtenido de la información disponible en REGCON. Por tanto, son datos meramente orientativos.

“conversión” genérica o no?

Sí, en la clasificación profesional, señala que las denominaciones indicadas deben considerarse todas ellas en términos femeninos cuando así sea posible gramaticalmente.

3.2 ¿Se utiliza la alternativa masculino/femenino?

3.3. ¿Se utiliza la forma compleja “personas...”?

Personas trabajadoras 6 veces

Los /las Trabajadores/as empresarios/as, 201 veces

Barman/Barwoman

Jefe/a

3.4 ¿Aparece todavía alguna expresión que pueda considerarse discriminatoria o estereotipada en materia de clasificación profesional (a valorar especialmente el lenguaje utilizado en la definición de los puestos de trabajo de la clasificación profesional)?

No

DIMENSIÓN 4. PROCESO DE SELECCIÓN/CONTRATACIÓN

Los criterios utilizados para la selección/contratación no generan discriminaciones directas o indirectas en función del sexo o género. Entre las indirectas, hay que atender especialmente a las cuestiones de imagen de la mujer (exigiendo maquillaje o una forma de vestir específica como uso de faldas, tacones, etc.), uniformes sexistas, uniformes diferentes según el sexo o prohibición de signos religiosos de uso exclusivo de las mujeres.

También hay que tomar en consideración la transparencia en el proceso de selección.

Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de la mujer para la selección/contratación. Se contemplan medidas de acción positiva para la contratación del sexo menos representado.

Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de mujeres con alguna discapacidad, con cargas familiares exclusivas, etc.

4.1 En materia de selección de personal/contratación, ¿se consagran preferencias específicas a favor de mujeres/hombres por ser el colectivo menos representado? ¿Se contempla alguna previsión similar para otros colectivos tales como personas con discapacidad, inmigrantes o en general, colectivos de difícil inclusión social?

No

4.2 En el proceso de selección de personal, ¿se atiende a características físicas de las personas candidatas tales como la exigencia de una altura o peso determinados, “buena presencia” o similares?

No

4.3 ¿Se establece la realización de pruebas objetivas de selección? ¿Se realiza alguna previsión sobre sistemas "ciegos" al sexo de las personas candidatas?

No

4.4 ¿Se utiliza como criterio de selección de personal para algún puesto de trabajo la capacidad física del candidato?

No. Además, se establece que los trabajadores no pueden ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate

4.5 ¿El convenio sectorial dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en los criterios de selección que utilizan para la selección de personal (publicación de un baremo o de los criterios de selección) incluyendo el resultado final del proceso selectivo)?

No

4.6 ¿El convenio colectivo dispone expresamente la necesidad de que las personas trabajadoras vinculadas por contratos de duración determinada o contratos a tiempo parcial sean directamente notificadas de las medidas de conversión contractual que adopte la empresa? Si no es así, ¿qué sistemas establecen para la difusión de las vacantes entre los trabajadores/as de la empresa?

No

4.7 ¿El convenio tiene alguna previsión sobre la formación en igualdad de las personas que realizan el proceso de selección?

No

DIMENSIÓN 5: REGULACIÓN ESPECÍFICA DE ALGUNAS MODALIDADES CONTRACTUALES (TIEMPO PARCIAL, FIJOS DISCONTINUOS Y FORMATIVOS). CONVERSIÓN DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN JORNADA COMPLETA Y CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA (circunstancias de la producción/interinidad) EN INDEFINIDO)

En la regulación de algunas modalidades contractuales se utilizan criterios que pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo tales como la antigüedad o

tiempo de vinculación con la empresa. Se prevén expresamente medidas de acción positiva para la conversión contractual referidas a las mujeres.

5.1 ¿Se contemplan especialidades en atención a circunstancias personales/familiares en la regulación convencional del contrato (por ejemplo, otorgar preferencias para conversión de contratos/extinción del contrato/ERTEs a la antigüedad, la edad, o las responsabilidades familiares)?

No

5.2 ¿Se contempla expresamente la necesidad de tener en cuenta a los trabajadores/as cuyo contrato está suspendido por gestación, cuidado de menor o familiar para la conversión de contratos singulares por jornada o duración?

No.

5.3 ¿Contempla el convenio alguna cláusula que permita al trabajador que ha pactado horas complementarias (contrato a tiempo parcial) flexibilizar su régimen jurídico en atención de circunstancias familiares?

No, simplemente señala que el número de horas complementarias con posibilidad de pactar entre la empresa y la persona trabajadora en esta modalidad contractual no podrá exceder del 60 por ciento de las horas ordinarias contratadas y, en todo caso, del límite legal de trabajo a tiempo parcial.

5.4. ¿Los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales identificados por el convenio colectivo como puestos susceptibles de ser ocupados por trabajadores/as vinculados con contratos formativos pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo? [art. 11.4.e) ET] (por ejemplo, son actividades o puestos feminizados/masculinizados, conllevan altos niveles de exigencia física o están afectados por estereotipos de género)

No

5.5 ¿El convenio colectivo prevé algún criterio o procedimiento para conseguir la presencia equilibrada de mujeres y hombres vinculados por contratos formativos? (art. 11.6 ET)

No

5.6 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones que faciliten el horario de la formación teórica en los contratos formativos?

No

5.7 ¿El plan de formación del sector/empresa contempla expresamente acciones formativas para las personas vinculadas con contratos de duración determinada/a tiempo parcial/fijos discontinuos?

No

5.8 ¿Qué plazo de preaviso contempla el convenio para la prestación de horas complementarias?

No se prevé

5.9 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de que la persona trabajadora fija discontinua no atienda al llamamiento por razones de cuidado a menores o mayores dependientes sin que suponga pérdida de su ubicación en la lista?

No expresamente. Se limita a señalar que la falta de comunicación de una causa justificada determina la extinción del contrato trabajo por dimisión.

DIMENSIÓN 6. FORMACIÓN

El plan de formación diseña acciones formativas útiles para todos los grupos profesionales incluyendo aquéllos especialmente feminizados. El convenio facilita la participación de las personas trabajadoras con cargas familiares en las acciones de formación. La formación se realiza en horario compatible con las cargas familiares. Si los dos miembros de la pareja trabajan en la misma empresa, se da preferencia para la formación a quien ocupa un nivel profesional inferior. El convenio contempla la necesidad de que se lleven a cabo acciones para la eliminación de los estereotipos de género motivando a los sexos infrarrepresentados en determinados puestos u ocupaciones a participar en dicha formación.

6.1 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones específicas en materia de formación de las personas trabajadoras?

Sí, en su art. 43 dispone que teniendo en cuenta la nueva tecnología que se está implantando en nuestro sector, se acuerda, para todas aquellas personas trabajadoras que lleven trabajando al menos dos años en la misma empresa, un total de quince días naturales remunerados para poder asistir a un curso de formación y/o reciclaje en relación con el cargo o actividad que desarrolla en la empresa, al objeto de conseguir su perfeccionamiento profesional. La persona trabajadora podrá usar de este derecho como máximo una vez mientras trabaje en la misma empresa cada cinco años, debiendo avisar a la misma al menos con tres meses de antelación a la celebración del curso. No podrán utilizar este derecho al mismo tiempo dos trabajadores/as o más que ocupen similar cargo en la empresa.

6.2 Si la respuesta anterior es positiva ¿contempla criterios de preferencia que puedan generar discriminación indirecta (mayor antigüedad, superior categoría profesional, contrato indefinido)?

No

6.3 ¿El convenio colectivo contempla la formación semipresencial o a distancia? ¿El convenio colectivo recomienda u obliga a que la formación deba realizarse dentro la jornada de trabajo?

No

6.4 ¿Se refiere el convenio a la necesidad de que las empresas se impliquen en la eliminación de los estereotipos de género y fomenten la participación de las personas trabajadoras en la formación para ocupaciones en las que su sexo esté menos representado?

No

373

DIMENSIÓN 7. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. En los puestos de trabajo que pueden conllevar una carga física extraordinaria para las mujeres, se contemplan equipos de trabajo adecuados.

7.1 El convenio colectivo define con claridad las funciones de cada grupo/categoría profesional con criterios objetivos²⁶⁰

Sí, define con claridad las funciones de cada grupo/categoría profesional con criterios objetivos. Establece un sistema de clasificación profesional basado en criterios comunes para trabajadores de ambos sexos, excluyendo discriminaciones por razón de sexo. Además, se especifica que los trabajadores quedarán clasificados a efectos retributivos en niveles específicos, independientemente de la clasificación profesional a efectos funcionales previstos en el V ALEH.

7.2 En la definición de las funciones de las distintas categorías profesionales se utilizan requisitos accidentales o accesorios para el cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo

Sí, autonomía y responsabilidad

7.3 El convenio colectivo define expresamente los “trabajos de igual valor” mediante la equiparación de funciones que pueden considerarse equivalentes entre los distintos grupos o categorías profesionales.

²⁶⁰ Se consideran criterios objetivos: los conocimientos, la experiencia, la iniciativa, la responsabilidad, el mando y el cumplimiento de objetivos. Se consideran criterios susceptibles de generar discriminación indirecta las condiciones ligadas a características típicamente masculinas/femeninas.

No

DIMENSIÓN 8. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. Se contemplan medidas específicas de acción positiva para la promoción profesional del sexo menos representado. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

8.1 ¿Se garantiza el anonimato en la valoración de la idoneidad de las personas candidatas en los procesos de promoción profesional?

No se prevé

8.2 ¿El convenio dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en el resultado final del proceso de promoción? (publicando las puntuaciones obtenidas y la justificación final de la decisión adoptada).

No

8.3 ¿El convenio colectivo establece alguna ventaja para que asciendan a un grupo profesional las personas del sexo infrarrepresentado?

No

8.4 ¿El convenio establece acciones informativas o formativas dirigidas a facilitar el ascenso de las personas del sexo infrarrepresentado en un grupo profesional?

No

DIMENSIÓN 9. CONDICIONES DE TRABAJO (JORNADA, ETC.)

Examinar si el convenio regula de manera flexible aquellas condiciones de trabajo que pueden perjudicar en mayor medida el trabajo de las mujeres por su mayor implicación en las tareas de cuidado. Valorar si el convenio se implica en mejorar la regulación legal de las excedencias vinculadas a cuidados.

9.1 ¿Qué tipo de jornada (continua o partida) establece el convenio? Si la jornada es partida ¿es imprescindible que la jornada sea partida?

El convenio colectivo de Hostelería de Valencia 2022-2025 establece una jornada semanal máxima de 40 horas y una jornada anual efectiva de 1.794 horas

9.2 ¿Existe un sistema de trabajo a turnos? ¿Es inherente al tipo de proceso productivo? ¿Cómo se compensa el trabajo a turnos: con descansos o existe alguna compensación económica?

Sí, se establece que en las empresas cuyos centros de trabajo estén abiertos al público durante dieciséis o más horas continuadas, en aquellas secciones que funcionen ininterrumpidamente, se procurará realizar la jornada de trabajo de forma continua y rotativa, siempre con especial atención a las necesidades del servicio a prestar. También se establecen disposiciones relacionadas con el disfrute de vacaciones anuales y descansos semanales.

No se señala nada de la compensación, cosa que sí sucede para el trabajo nocturno.

9.3 ¿Sugiere o propone el convenio sectorial la conveniencia de un horario de entrada/salida flexible?

No

9.4 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de teletrabajar? Si la respuesta es afirmativa, ¿Qué contrapartidas acarrea?

No

9.5 ¿Se prohíben las horas extraordinarias con carácter general? En caso de que la respuesta anterior sea negativa ¿qué sistema de compensación (descanso/económico) se establece?

Sí, el convenio colectivo de Hostelería de Valencia 2022-2025 establece la supresión de las horas extraordinarias habituales . Mientras persista la situación de empleo actual, las horas extraordinarias habituales no están permitidas, aunque se contemplan excepciones para horas extraordinarias por fuerza mayor, horas extraordinarias coyunturales, períodos punta, ausencias imprevistas, ensamblaje de turnos, y trabajos de reparación con carácter de urgencia, las cuales podrán realizarse de manera voluntaria .

9.6 ¿Contempla el convenio o sugiere a las empresas la conveniencia de establecer el derecho a la adaptación de la jornada laboral?

No

9.7 ¿Mejora el convenio la regulación legal de la reducción de jornada por razones de cuidado (incluyendo la referida a la atención del hijo afectado de cáncer u otra enfermedad grave)?

No

9.8 ¿Mejora el convenio colectivo el régimen legal de las excedencias voluntarias vinculadas a actividades de cuidados familiares?

No

9.9 ¿Qué criterios prevé el convenio para la elección del turno de vacaciones?

Para fijar la distribución de las vacaciones anuales de la plantilla se tendrán en cuenta las circunstancias de la actividad desarrollada, de forma que:

Los centros de trabajo que cierren por las vacaciones anuales fijarán el disfrute de las vacaciones durante el cierre del centro.

Los centros de trabajo que sean de temporada, y/o que concentren la mayor parte de su actividad en un período del año, fijarán entre la dirección de la empresa y los/as representantes legales de los/as trabajadores/as el preceptivo calendario de disfrute, excluyendo de disfrute aquellos meses de mayor actividad.

Los centros de trabajo no contemplados en los apartados anteriores fijarán entre la dirección de la empresa y los/as representantes legales de los/as trabajadores/as el preceptivo calendario, cuyo disfrute se establecerá durante todo el año, sin que quede excluido ningún mes del año.

9.10 ¿Contempla el convenio provisiones específicas referidas a la violencia de género en caso de que agresor y víctima sean trabajadores/as de la misma empresa en beneficio de la seguridad de la víctima de violencia de género (p.ej. movilidad de puesto de trabajo del agresor o víctima)

No

DIMENSIÓN 10. SISTEMA RETRIBUTIVO

10.1 ¿El convenio colectivo lleva a cabo una valoración *objetiva* de los puestos de trabajo y su valoración económica es coherente con esa clasificación?

Sí

10.2 ¿Según las tablas salariales del convenio, que puestos de trabajo/categorías profesionales/grupo profesionales tienen asignado el salario base mayor y menor? (indicando sus cuantías).

Nivel 1 - 1251 euros

Nivel 5 - 1054 euros

10.3 Si el convenio colectivo establece un plus de disponibilidad ¿qué relación cuantitativa mantiene con el salario base?

No

- 10.4 Valorar qué pluses -además del plus de disponibilidad- establece el convenio colectivo y sus efectos según el sexo de la persona trabajadora (antigüedad; nocturnidad; turnos; absentismo vinculado a las cargas familiares; teletrabajo).**

Plus de formación, plus de transporte

- 10.5 ¿Contempla el convenio colectivo algún plus que atienda al mayor esfuerzo físico exigido en las tareas habituales del puesto de trabajo?
¿Existe algún puesto de trabajo con disponibilidad horaria?**

No

- 10.6 ¿Qué conceptos salariales se integran en las pagas extraordinarias obligatorias?**

Tres pagas extraordinarias al año, consistentes en treinta días; de percepción mínima garantizada o salario base más antigüedad, en su caso

- 10.7 ¿Devengan los trabajadores/as la/s paga/s extraordinaria/s por beneficios (o tercera o cuarta paga) – aunque no presten servicios durante todo el año de su devengo? ¿Se liquidan en el finiquito si el contrato se extingue antes de su fecha de abono?**

Los/as trabajadores/as que no hayan completado un año de servicios correspondiente al período de devengo de cada paga percibirán las mismas en proporción al tiempo de trabajo.

- 10.8 ¿Las señaladas pagas extraordinarias adicionales -cuando se trata de una cantidad fija anual- se cobra íntegramente también en los contratos a tiempo parcial/fijos discontinuos?**

No se prevé

- 10.9. ¿Cómo afectan a las pagas extraordinarias -incluidas las no obligatorias- las ausencias, permisos o licencias vinculadas a la atención de responsabilidades familiares?**

No se prevé

- 10.10. ¿Qué partidas retributivas salariales están vinculadas al teletrabajo?**

No se prevé

- 9.11. ¿El convenio colectivo reproduce, total o parcialmente, el art. 28 ET?**

No se prevé

DIMENSIÓN 11. CORRESPONSABILIDAD²⁶¹

El convenio establece medidas para la consecución de la efectiva corresponsabilidad en las cargas familiares (en sentido amplio). El convenio dispone medidas que atienden a particularidades de las familias monoparentales/monomarentales en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación.

11.1 El convenio regula los derechos de conciliación como derechos individuales e intransferibles. El convenio contempla medidas específicas en caso de familias monoparentales/monomarentales.

No se prevé

11.2 El convenio colectivo establece medidas de acción positiva para fomentar la asunción corresponsable de las cargas familiares (por ejemplo, mejorando la duración de los permisos o licencias vinculadas a las cargas familiares cuando se disfrutan por los varones o contemplando otras medidas promocionales equivalentes).

No se prevé

11.3 El convenio mejora la regulación legal para fomentar la corresponsabilidad en las cargas familiares (bolsa de horas para cuidado de familiares; régimen de excedencias voluntarias por cuidado de menor u otros familiares; etc.)

No se prevé

11.4 El convenio establece medidas para neutralizar las consecuencias negativas que pueden derivarse del ejercicio de los derechos de corresponsabilidad en diferentes ámbitos (promoción profesional, retribución, acceso a la formación, extinción del contrato [absentismo] etc.)

No se prevé

11.5. El convenio colectivo prevé alguna ventaja en la duración o el ejercicio del permiso por nacimiento o cuidado de menor.

No se prevé

DIMENSIÓN 12. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

²⁶¹ Las medidas de conciliación centradas en la reducción de la actividad laboral (excedencias, reducción de jornada, permisos no retribuidos, etc.) perjudican mayormente a las mujeres por lo no necesariamente su regulación -neutra- puede considerarse una medida de igualdad. Son preferibles medidas sobre organización del tiempo (horario flexible, teletrabajo) y espacio laborales (teletrabajo).

El convenio aborda la problemática del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas entre jefes/trabajadoras y entre compañeros/as, especialmente en aquellos sectores más masculinizados.

12.1 ¿Diferencia adecuadamente el convenio los distintos tipos de acoso de manera autónoma que pueden producirse en la empresa (sexual y por razón de sexo?)

En el preámbulo define el acoso sexual solamente y cita el acoso laboral (mobbing).

En materia de acoso sexual y por razón de sexo se remite a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH), vigente en cada momento y, en concreto, al protocolo de actuación de las empresas de hostelería en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, que se incorpora en el Anexo VI de este convenio.

12.2 El convenio establece compromisos concretos de “Tolerancia 0” hacia conductas de acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo el que pueda llevarse a cabo a través de las redes sociales.

Sí, pero con pocas palabras en el preámbulo del convenio. De forma más desarrollada redacta el protocolo en su anexo VI

12.3 El convenio tipifica y sanciona adecuadamente el acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo sanciones en el ámbito laboral por violencia de género cuando agresor y víctima trabajan en el mismo centro de trabajo (suspensión de empleo por razones disciplinarias; extinción contractual

El Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería señala que “la constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el artículo 40.13 del presente Acuerdo.

12.4 El convenio establece un Protocolo de actuación para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que incluya la designación de un representante de la empresa y de los trabajadores/as ante la que presentar quejas por este motivo que garanticen su tratamiento reservado y la indemnidad de la denunciante.

Sí, uno informal y otro formal con participación de representantes de los trabajadores.

12.5 Se establecen compromisos concretos o recomendaciones a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

No

12.6 Se establecen obligaciones de difusión de la política empresarial en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

No

- 12.7 El convenio contempla obligaciones o recomendaciones sobre la realización de acciones formativas para la plantilla en todos los niveles jerárquicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

No

DIMENSIÓN 13. SALUD LABORAL

El convenio contempla algún tipo de previsión de la que pueda inferirse que la salud laboral puede ser contemplada con una perspectiva de género.

380

- 13.1. El convenio colectivo contiene obligaciones o recomendaciones en materia de salud laboral que consideran la necesidad de adoptar una perspectiva de género en la política empresarial de prevención y salud laboral (atención especial a las patologías óseas, articulares y musculares especialmente en las actividades en las que se exige una continua bipedestación, incluyendo los dolores de cabeza por dichas causas; la ansiedad y la depresión).**

No

- 13.2. Se incide en la conveniencia de llevar a cabo un seguimiento especial de la salud laboral del personal vinculado por contratos temporales y a tiempo parcial.**

No

- 13.3 El convenio contempla obligaciones/recomendaciones para que los equipos de trabajo, los equipos de protección individual y la ropa de trabajo sean adecuadas a las tallas y características físicas de las trabajadoras.**

No

DIMENSIÓN 14. GESTIÓN DE LA IGUALDAD EN EL CONVENIO

El convenio colectivo adopta expresamente una perspectiva de género mejorando la regulación legal y establece obligaciones concretas para la consecución de una igualdad efectiva.

- 14.1 ¿Establece algún tipo de obligación para las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación en relación con los planes de igualdad?**

No

14.2 ¿Establece obligaciones/recomendaciones para la negociación a nivel empresarial de planes de igualdad para empresas de menos de 50 trabajadores/as?

No

14.3 ¿Regula derechos en algún sentido o se limita a establecer compromisos genéricos a favor de la equidad de sexo?

Genéricos

14.4. ¿Establece algún tipo de previsión en relación con la obligación legal de confeccionar el registro retributivo (orientaciones para las empresas o similar o sistemas de gestión sectorial de estos datos previa anonimización, etc.)?

No

14.5 ¿Cuál es el alcance subjetivo de las medidas en materia de igualdad? (sexo, discapacidad, LGTBI+, raza o etnia)?

No existe

VALORACIÓN FINAL (RESÚMEN)

Este convenio provincial es muy parco en todas las materias analizadas: solo en el sistema de clasificación profesional se refiere a que atiende a criterios comunes para trabajadores de ambos sexos. No obstante, hay que tener en cuenta que el ALEH regula extensamente -aunque no se las reserva en exclusiva- medidas de igualdad y no discriminación el principio de igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales (art. 45). También regula medidas de acción positiva a favor del sexo infrarrepresentado y también el fomento de la asunción corresponsable de las cargas familiares por los varones y aunque remite a los convenios de ámbito inferior la negociación de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar incluyendo medidas de flexibilidad de jornada y horarios, los convenios provinciales no han recogido esta invitación.

22. Denominación del Convenio colectivo: Convenio colectivo de trabajo para los trabajadores agropecuarios fijos de la provincia de Castellón

Código del Convenio: 12000125011970

Boletín oficial de publicación: Resolución de la Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo de 7 de mayo de 2015, BOP 14-5-2015.

Código CNAE:

<i>código CNAE</i>	<i>Descripción CNAE</i>
0111	Cultivo de cereales (excepto arroz), leguminosas y semillas oleaginosas
0112	Cultivo de arroz
0113	Cultivo de hortalizas, raíces y tubérculos
0114	Cultivo de caña de azúcar
0115	Cultivo de tabaco
0116	Cultivo de plantas para fibras textiles
0119	Otros cultivos no perennes
0121	Cultivo de la vid
0122	Cultivo de frutos tropicales y subtropicales
0123	Cultivo de cítricos
0124	Cultivo de frutos con hueso y pepitas
0125	Cultivo de otros árboles y arbustos frutales y frutos secos
0126	Cultivo de frutos oleaginosos
0127	Cultivo de plantas para bebidas
0128	Cultivo de especias, plantas aromáticas, medicinales y farmacéuticas
0129	Otros cultivos perennes
0130	Propagación de plantas
0141	Explotación de ganado bovino para la producción de leche
0142	Explotación de otro ganado bovino y búfalos
0143	Explotación de caballos y otros equinos
0144	Explotación de camellos y otros camélidos
0145	Explotación de ganado ovino y caprino
0146	Explotación de ganado porcino
0147	Avicultura
0149	Otras explotaciones de ganado
0150	Producción agrícola combinada con la producción ganadera
0161	Actividades de apoyo a la agricultura
0162	Actividades de apoyo a la ganadería
0163	Actividades de preparación posterior a la cosecha
0164	Tratamiento de semillas para reproducción
0170	Caza, captura de animales y servicios relacionados con las mismas
0210	Silvicultura y otras actividades forestales
0220	Explotación de la madera
0230	Recolección de productos silvestres, excepto madera
0240	Servicios de apoyo a la silvicultura

Enlace web:

<https://bop.dipcas.es/PortalBOP/obtenerPdfAnuncio.do?idAnuncio=71749>.

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>

INTRODUCCIÓN:

Vigencia inicial: 1/1/2015 al 31/12/2017

Firmado por: Federación cooperativas agroalimentarias de la Comunidad valenciana +Unió de L'auradors i ramaders de la Comunitat valenciana y por UGT (Federación de industrias y trabajadores agrarios) y CCOO (Federación agroalimentaria).

La mesa negociadora se constituye el 26/03/2015, el convenio se firma el 29/04/2015

El convenio es provincial, de la provincia de Castellón

No es el primer convenio que se firma

Vigencia del convenio a efectos económicos: desde el 01/01/2015 al 31/12/2017

No se ha pactado la exclusión expresa de la prórroga del convenio

En el art. 31, dentro de las funciones de la comisión paritaria aparece la función de: Vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

El art. 34º lleva por título: Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, donde se remite a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

El art. 35º aborda el Acoso laboral/moral/sexual. Define el acoso moral, establece una serie de normas de conducta y el procedimiento interno para resolver las denuncias que se presenten.

Se trata de un convenio breve; 35 artículos.

Indicar cualquier cuestión relevante que sea conveniente destacar para la mejor comprensión del informe.

DIMENSIÓN 1. COMPOSICIÓN DEL ÁMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO

Analizar la composición (por sexo) de los trabajadores/as incluidos en el ámbito funcional del convenio colectivo.

1.1 Si es posible, cuantificar el número total de trabajadores/as comprendidos en el ámbito del convenio colectivo, desagregados por sexo (Vid. hoja estadística, apartado "convenio". En ocasiones, no hay información; ya comentados en la reunión que estos datos pueden no estar actualizados y son meramente orientativos).

Empresas afectadas: 4750

Numero de personas trabajadoras afectadas: 6800,

hombres: 6097; mujeres: 703

1.2 ¿Existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito del convenio colectivo?

Se trata de un sector mayoritariamente masculinizado con un 90% hombres y 10% mujeres.

DIMENSIÓN 2. PROCESO DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

La composición de la mesa negociadora en ambos bancos de negociación está integrada por personas de ambos sexos. La negociación de medidas para la igualdad

efectiva no constituye moneda de cambio en relación con otras materias (p.ej. se negocian previamente a las cuestiones mas controvertidas como el salario y la jornada).

2.1 ¿Cuántos miembros integran la mesa negociadora por cada banco? ¿Cuántas mujeres hay en cada banco de la negociación? ¿Cuántos hombres? (vid: “hoja estadística < representantes de la mesa negociadora”. Están desagregados los datos de la composición del banco de la negociación por sexo)

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
CCOO	2	2	0
UGT	1	0	1

Asociaciones Empresariales	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
FEDERACIO COOPERATIVES AGROALIMENTARIES DE LA COMUNITAT VALENCIANA	1	0	1
UNIO DE LLAURADORS I RAMADERS DEL PAIS VALENCIA	1	1	0

Esta mayoría femenina en la comisión negociadora contrasta con el colectivo al que se dirige el convenio, mayoritariamente masculino

DIMENSIÓN 3. LENGUAJE NO SEXISTA

Analizar el uso del lenguaje desde el punto de vista inclusivo

3.1. ¿Se utiliza la forma genérica (masculino) para denominar a las personas trabajadoras sin ninguna aclaración? ¿Se utiliza una cláusula de “conversión” genérica o no?

3.2 ¿Se utiliza la alternativa masculino/femenino?

3.3. ¿Se utiliza la forma compleja “personas...”?

3.4 ¿Aparece todavía alguna expresión que pueda considerarse discriminatoria o estereotipada en materia de clasificación profesional (a valorar especialmente el lenguaje utilizado en la definición de los puestos de trabajo de la clasificación profesional)?

Los primeros artículos del convenio -hasta el 12º- hablan únicamente de personal usando ese término como genérico; no obstante, en la mayor parte de los preceptos del convenio colectivo se sigue usando el término de trabajador/es, sin ninguna distinción más. Es lo que ocurre en el art. 13º, donde se habla de los trabajadores fijos, o en el art. 18º donde se habla de los trabajadores eventuales. Puntualmente aparece alguna referencia a trabajadores/as: se hace, por ejemplo, en el art. 19º, c) párrafo 2º, la referencia a las mujeres aparece en el art. 31º cuando se hace referencia a una de las funciones de la comisión paritaria del convenio colectivo y se menciona que es: 5. La vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. También se menciona a las mujeres en el art. 34º, artículo que lleva por título: Igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Aquí se señala, en materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, se estará a lo previsto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

También aparece una referencia a trabajadora cuando se establecen las reglas de comportamiento en el art. 35.2º y se señala que: No se actuará de forma individual ni colectiva contra la reputación o la dignidad personal de ninguna trabajadora o trabajador. El resto de las remisiones son siempre realizadas en masculino, sin más distinciones. Al mismo tiempo la descripción de las categorías profesionales se efectúa en masculino, exclusivamente, en el art. 14º, y lo mismo se hace cuando se asignan las retribuciones a cada categoría en los Anexos.

Ingeniero/Jefe administrativo/administrativo/encargado general/auxiliar
 administrativo/tractorista/conductor maquinaria agrícola/conductor
 camión/casero/pastor/aplicador de productos fitosanitarios y plaguicidas/maestro
 podador/injertador/peón agropecuario.

DIMENSIÓN 4. PROCESO DE SELECCIÓN/CONTRATACIÓN

Los criterios utilizados para la selección/contratación no generan discriminaciones directas o indirectas en función del sexo o género. Entre las indirectas, hay que atender especialmente a las cuestiones de imagen de la mujer (exigiendo maquillaje o una forma de vestir específica como uso de faldas, tacones, etc.), uniformes sexistas, uniformes diferentes según el sexo o prohibición de signos religiosos de uso exclusivo de las mujeres.

También hay que tomar en consideración la transparencia en el proceso de selección. Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de la mujer para la selección/contratación. Se contemplan medidas de acción positiva para la contratación del sexo menos representado.

Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de mujeres con alguna discapacidad, con cargas familiares exclusivas, etc.

4.1 En materia de selección de personal/contratación, ¿se consagran preferencias específicas a favor de mujeres/hombres por ser el colectivo menos representado? ¿Se contempla alguna previsión similar para otros colectivos tales como personas con discapacidad, inmigrantes o en general, colectivos de difícil inclusión social?

No aparece ninguna previsión o preferencia específica en favor de las mujeres.

Se regula de forma específica el pase del personal eventual al personal fijo, y se establece en el art. 19º las garantías sobre la ordenación del trabajo de los trabajadores fijos discontinuos, con fórmulas para el llamamiento y la baja de los trabajadores afectados, sin que para ello, aparezca ninguna diferencia para colectivos específicos. Tampoco se produce diferencia alguna en materia de contratación. Las diferencias de condiciones de trabajo de los trabajadores -salarios, jornada, condiciones de incorporación.... – se producen respecto a los trabajadores fijos, fijos discontinuos y eventuales; estos colectivos tienen un tratamiento diferente.

4.2 En el proceso de selección de personal, ¿se atiende a características físicas de las personas candidatas tales como la exigencia de una altura o peso determinados, “buena presencia” o similares?

No hay ninguna referencia,

4.3 ¿Se establece la realización de pruebas objetivas de selección? ¿Se realiza alguna previsión sobre sistemas "ciegos" al sexo de las personas candidatas?

No aparece ninguna referencia al proceso de selección.

4.4 ¿Se utiliza como criterio de selección de personal para algún puesto de trabajo la capacidad física del candidato?

No aparece ningún criterio de selección, aunque la descripción de las categorías profesionales se hace exclusivamente en masculino

4.5 ¿El convenio sectorial dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en los criterios de selección que utilizan para la selección de personal (publicación de un baremo o de los criterios de selección) incluyendo el resultado final del proceso selectivo)?

No aparece ninguna de estas previsiones

4.6 ¿El convenio colectivo dispone expresamente la necesidad de que las personas trabajadoras vinculadas por contratos de duración determinada o contratos a tiempo parcial sean directamente notificadas de las medidas de conversión contractual que adopte la empresa? Si no es así, ¿qué sistemas establecen para la difusión de las vacantes entre los trabajadores/as de la empresa?

No aparece ningún mecanismo de notificación de la existencia de puestos vacantes en los puestos de trabajo fijos para los eventuales o para los fijos discontinuos, aunque en el art. 19ºbis se establece que en caso de generarse vacantes de trabajadores fijos escalonadamente tendrán preferencia para un puesto de igual categoría y cualificación los fijos discontinuos y los eventuales, comprometiéndose a hacer la oferta pública dentro de la empresa para que puedan optar todos los trabajadores/as. Es decir, la empresa se compromete a hacer la oferta pública, sin más.

4.7 ¿El convenio tiene alguna previsión sobre la formación en igualdad de las personas que realizan el proceso de selección?

No hay previsión específica en materia de selección

DIMENSIÓN 5: REGULACIÓN ESPECÍFICA DE ALGUNAS MODALIDADES CONTRACTUALES (TIEMPO PARCIAL, FIJOS DISCONTINUOS Y FORMATIVOS). CONVERSIÓN DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN JORNADA COMPLETA Y CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA (circunstancias de la producción/interinidad) EN INDEFINIDO)

En la regulación de algunas modalidades contractuales se utilizan criterios que pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo tales como la antigüedad o tiempo de vinculación con la empresa. Se prevén expresamente medidas de acción positiva para la conversión contractual referidas a las mujeres.

5.1 ¿Se contemplan especialidades en atención a circunstancias personales/familiares en la regulación convencional del contrato (por ejemplo, otorgar preferencias para conversión de contratos/extinción del contrato/ERTEs a la antigüedad, la edad, o las responsabilidades familiares)?

El art.18º regula el pase de personal eventual a fijo discontinuo. Los trabajadores eventuales adquieren la condición de trabajador fijo discontinuo cuando hayan realizado dos campañas seguidas en la misma empresa, por un plazo mínimo de 40 días por campaña. En caso de no realizar los 40 días por campaña tienen preferencia para ser contratados, sin pérdida de su carácter eventual. Además, cuando un trabajador preste sus servicios durante una campaña, con la asiduidad aproximada de los trabajadores fijos discontinuos de la empresa de menor antigüedad, adquiere la condición de fija discontinua a la siguiente campaña. No se contrata eventuales si hay fijos discontinuos, no hacen horas extras los fijos discontinuos si no se ha llamado a otros fijos discontinuos, y se llama a los fijos discontinuos por orden de antigüedad y cuando no sea posible ocuparlos durante un número de días establecido se prescinde obligatoriamente del personal de menor antigüedad.

5.2 ¿Se contempla expresamente la necesidad de tener en cuenta a los trabajadores/as cuyo contrato está suspendido por gestación, cuidado de menor o familiar para la conversión de contratos singulares por jornada o duración?

No tiene en cuenta ese aspecto. Se contempla que los fijos discontinuos pueden retrasar su incorporación cuando sean llamados por orden de antigüedad en cada campaña, durante 15 días, cuando suscriban otro contrato laboral de cualquier tipo (art. 20º).

5.3 ¿Contempla el convenio alguna cláusula que permita al trabajador que ha pactado horas complementarias (contrato a tiempo parcial) flexibilizar su régimen jurídico en atención de circunstancias familiares?

Se contempla únicamente (art. 8) que la persona que, por el motivo de cuidado de menores o familiares reduzca la jornada, tendrá elección del horario y turno de trabajo dentro de dicha reducción y del horario habitual de la empresa.

5.4. ¿Los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales identificados por el convenio colectivo como puestos susceptibles de ser ocupados por trabajadores/as vinculados con contratos formativos pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo? [art. 11.4.e) ET] (por ejemplo, son actividades o puestos feminizados/masculinizados, conllevan altos niveles de exigencia física o están afectados por estereotipos de género)

El convenio prevé ninguna descripción de las categorías ni de los puestos de trabajo.

5.5 ¿El convenio colectivo prevé algún criterio o procedimiento para conseguir la presencia equilibrada de mujeres y hombres vinculados por contratos formativos? (art. 11.6 ET)

No aparece ninguna previsión con ese contenido

5.6 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones que faciliten el horario de la formación teórica en los contratos formativos?

No aparece ninguna previsión con este contenido

5.7 ¿El plan de formación del sector/empresa contempla expresamente acciones formativas para las personas vinculadas con contratos de duración determinada/a tiempo parcial/fijos discontinuos?

No aparece ningún plan formativo especial

5.8 ¿Qué plazo de preaviso contempla el convenio para la prestación de horas complementarias?

No existe esa regulación

5.9 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de que la persona trabajadora fija discontinua no atienda al llamamiento por razones de cuidado a menores o mayores dependientes sin que suponga pérdida de su ubicación en la lista?

No, la única previsión que aparece de no acudir al llamamiento se produce si esta persona ha sido contratada por otro contrato laboral, en ese caso puede retrasar la contratación -tras el llamamiento- 15 días

DIMENSIÓN 6. FORMACIÓN

El plan de formación diseña acciones formativas útiles para todos los grupos profesionales incluyendo aquéllos especialmente feminizados. El convenio facilita la participación de las personas trabajadoras con cargas familiares en las acciones de formación. La formación se realiza en horario compatible con las cargas familiares. Si los dos miembros de la pareja trabajan en la misma empresa, se da preferencia para la formación a quien ocupa un nivel profesional inferior. El convenio contempla la necesidad de que se lleven a cabo acciones para la eliminación de los estereotipos de género motivando a los sexos infrarrepresentados en determinados puestos u ocupaciones a participar en dicha formación.

6.1 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones específicas en materia de formación de las personas trabajadoras?

No, únicamente hay una cláusula muy breve en el art. 29º. Formación y cualificación. Las partes firmantes conscientes de la importancia de la formación y la cualificación de los trabajadores se comprometen a adoptar las medidas adecuadas para impulsarlas

6.2 Si la respuesta anterior es positiva ¿contempla criterios de preferencia que puedan generar discriminación indirecta (mayor antigüedad, superior categoría profesional, contrato indefinido)?

No

6.3 ¿El convenio colectivo contempla la formación semipresencial o a distancia? ¿El convenio colectivo recomienda u obliga a que la formación deba realizarse dentro la jornada de trabajo?

No

6.4 ¿Se refiere el convenio a la necesidad de que las empresas se impliquen en la eliminación de los estereotipos de género y fomenten la participación de las personas trabajadoras en la formación para ocupaciones en las que su sexo esté menos representado?

No

DIMENSIÓN 7. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. En los puestos de trabajo que pueden conllevar una carga física extraordinaria para las mujeres, se contemplan equipos de trabajo adecuados.

7.1 El convenio colectivo define con claridad las funciones de cada grupo/categoría profesional con criterios objetivos²⁶²

No

7.2 En la definición de las funciones de las distintas categorías profesionales se utilizan requisitos accidentales o accesorios para el cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo

No dice nada de la descripción de los puestos, solamente lista las categorías profesionales

²⁶² Se consideran criterios objetivos: los conocimientos, la experiencia, la iniciativa, la responsabilidad, el mando y el cumplimiento de objetivos. Se consideran criterios susceptibles de generar discriminación indirecta las condiciones ligadas a características típicamente masculinas/femeninas.

7.3 El convenio colectivo define expresamente los “trabajos de igual valor” mediante la equiparación de funciones que pueden considerarse equivalentes entre los distintos grupos o categorías profesionales.

No hace referencia a esta cuestión.

DIMENSIÓN 8. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. Se contemplan medidas específicas de acción positiva para la promoción profesional del sexo menos representado. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

390

8.1 ¿Se garantiza el anonimato en la valoración de la idoneidad de las personas candidatas en los procesos de promoción profesional?

No se señala nada

8.2 ¿El convenio dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en el resultado final del proceso de promoción? (publicando las puntuaciones obtenidas y la justificación final de la decisión adoptada).

No se señala nada sobre esto

8.3 ¿El convenio colectivo establece alguna ventaja para que asciendan a un grupo profesional las personas del sexo infrarrepresentado?

No se señala nada sobre esto

8.4 ¿El convenio establece acciones informativas o formativas dirigidas a facilitar el ascenso de las personas del sexo infrarrepresentado en un grupo profesional ?

No se señala nada sobre esto

DIMENSIÓN 9. CONDICIONES DE TRABAJO (JORNADA, ETC.)

Examinar si el convenio regula de manera flexible aquellas condiciones de trabajo que pueden perjudicar en mayor medida el trabajo de las mujeres por su mayor implicación en las tareas de cuidado. Valorar si el convenio se implica en mejorar la regulación legal de las excedencias vinculadas a cuidados.

9.1 ¿Qué tipo de jornada (continua o partida) establece el convenio? Si la jornada es partida ¿es imprescindible que la jornada sea partida?

La duración de la jornada es diferente según se trate de personal fijo y administrativo o de personal fijo discontinuo y eventual, también aparecen unas horas denominadas de deslizamiento, que son horas que quedan pendientes por debajo de la jornada ordinaria. Se trata de un sector muy particular y aquí se establece que la jornada de trabajo se distribuye por el empresario de acuerdo con las necesidades de cultivo y del clima, fraccionándose en dos períodos de tiempo, sin que ninguno de ellos pueda exceder de cinco horas consecutivas

9.2 ¿Existe un sistema de trabajo a turnos? ¿Es inherente al tipo de proceso productivo? ¿Cómo se compensa el trabajo a turnos: con descansos o existe alguna compensación económica?

No hay régimen de trabajo a turnos, sino que la misma distribución de la jornada corresponde a la empresa pues depende de las condiciones del cultivo y del clima

9.3 ¿Sugiere o propone el convenio sectorial la conveniencia de un horario de entrada/salida flexible?

No, la distribución de la jornada corresponde a la empresa

9.4 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de teletrabajar? Si la respuesta es afirmativa, ¿Qué contrapartidas acarrea?

No, no lo contempla

9.5 ¿Se prohíben las horas extraordinarias con carácter general? En caso de que la respuesta anterior sea negativa ¿qué sistema de compensación (descanso/económico) se establece?

Aparecen las denominadas horas de deslizamiento horario, que son aquéllas que, sin superar el límite de las 8 horas diarias, se realicen fuera del horario fijado para cada empresa sin haber agotado la jornada ordinaria máxima en cómputo semanal. No obstante, y como quiera que las citadas horas serían efectuadas fuera del horario establecido en cada empresa, su realización es voluntaria para el personal, siendo retribuidas como horas ordinarias y no teniendo la consideración de horas extraordinarias.

9.6 ¿Contempla el convenio o sugiere a las empresas la conveniencia de establecer el derecho a la adaptación de la jornada laboral?

Si, aparecen medidas de flexibilidad de la jornada en el art. 8º donde se señala que: “Las direcciones de las empresas ayudarán a las personas que trabajan en las mismas a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida laboral y familiar. Para ello podrán autorizarse medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo, consistentes en retrasar la hora de entrada o adelantar la hora de salida, en sustitución de reducir el tiempo para la comida, a quienes tengan a su cargo hijos menores de doce años o para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de 65 años, todo ello sin perjuicio de

las necesidades del servicio. En cualquier caso, la persona que por dicho motivo de cuidado de menores o familiares, reduzca la jornada, tendrá elección del horario y turno de trabajo dentro de dicha reducción y del horario habitual de la empresa”.

9.7 ¿Mejora el convenio la regulación legal de la reducción de jornada por razones de cuidado (incluyendo la referida a la atención del hijo afectado de cáncer u otra enfermedad grave)?

No, no regula esa cuestión

9.8 ¿Mejora el convenio colectivo el régimen legal de las excedencias voluntarias vinculadas a actividades de cuidados familiares?

No, no regula esa cuestión

9.9 ¿Qué criterios prevé el convenio para la elección del turno de vacaciones?

No establece criterios de elección de turnos de vacaciones. El art-. 9º contempla únicamente que la fecha de vacaciones se fija de común acuerdo con la empresa en el último trimestre del año anterior.

9.10 ¿Contempla el convenio provisiones específicas referidas a la violencia de género en caso de que agresor y víctima sean trabajadores/as de la misma empresa en beneficio de la seguridad de la víctima de violencia de género (p.ej. movilidad de puesto de trabajo del agresor o víctima)

No, no se contempla esa regulación

DIMENSIÓN 10. SISTEMA RETRIBUTIVO

10.1 ¿El convenio colectivo lleva a cabo una valoración *objetiva* de los puestos de trabajo y su valoración económica es coherente con esa clasificación?

No, únicamente lista las categorías profesionales y se les atribuye una retribución en el anexo.

10.2 ¿Según las tablas salariales del convenio, que puestos de trabajo/categorías profesionales/grupo profesionales tienen asignado el salario base mayor y menor? (indicando sus cuantías).

Mayor: ingeniero: 1540,75 euros; menor: peón agropecuario: 835,57

10.3 Si el convenio colectivo establece un plus de disponibilidad ¿qué relación cuantitativa mantiene con el salario base?

No hay contemplado plus de disponibilidad

10.4 Valorar qué pluses -además del plus de disponibilidad- establece el convenio colectivo y sus efectos según el sexo de la persona trabajadora (antigüedad; nocturnidad; turnos; absentismo vinculado a las cargas familiares; teletrabajo).

No hay pluses en el convenio

10.5 ¿Contempla el convenio colectivo algún plus que atienda al mayor esfuerzo físico exigido en las tareas habituales del puesto de trabajo?

¿Existe algún puesto de trabajo con disponibilidad horaria?

No

10.6 ¿Qué conceptos salariales se integran en las pagas extraordinarias obligatorias?

Solamente aparece el salario mensual

10.7 ¿Devengan los trabajadores/as la/s paga/s extraordinaria/s por beneficios (o tercera o cuarta paga) – aunque no presten servicios durante todo el año de su devengo? ¿Se liquidan en el finiquito si el contrato se extingue antes de su fecha de abono?

No.

10.8 ¿Las señaladas pagas extraordinarias adicionales -cuando se trata de una cantidad fija anual- se cobra íntegramente también en los contratos a tiempo parcial/fijos discontinuos?

No.

10.9. ¿Cómo afectan a las pagas extraordinarias -incluidas las no obligatorias- las ausencias, permisos o licencias vinculadas a la atención de responsabilidades familiares?

No hay regulación diferente sobre esta cuestión

10.10. ¿Qué partidas retributivas salariales están vinculadas al teletrabajo?

No aparecen tales partidas

10.11. ¿El convenio colectivo reproduce, total o parcialmente, el art. 28 ET?

No, no aparece en ningún caso este precepto. Sólo se acude a la LOI 3/2007 en el art. 34^a. El convenio está firmado en 2015.

DIMENSIÓN 11. CORRESPONSABILIDAD²⁶³

El convenio establece medidas para la consecución de la efectiva corresponsabilidad en las cargas familiares (en sentido amplio). El convenio dispone medidas que atienden a particularidades de las familias monoparentales/monomarentales en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación.

11.1 El convenio regula los derechos de conciliación como derechos individuales e intransferibles. El convenio contempla medidas específicas en caso de familias monoparentales/monomarentales.

No

11.2 El convenio colectivo establece medidas de acción positiva para fomentar la asunción corresponsable de las cargas familiares (por ejemplo, mejorando la duración de los permisos o licencias vinculadas a las cargas familiares cuando se disfrutan por los varones o contemplando otras medidas promocionales equivalentes).

Se contempla una regulación referida a la flexibilidad del tiempo de trabajo en el art. 8º. Las direcciones de las empresas ayudarán a las personas que trabajan en las mismas a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida laboral y familiar. Para ello podrán autorizarse medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo, consistentes en retrasar la hora de entrada o adelantar la hora de salida, en sustitución de reducir el tiempo para la comida, a quienes tengan a su cargo hijos menores de doce años o para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de 65 años, todo ello sin perjuicio de las necesidades del servicio. En cualquier caso, la persona que por dicho motivo de cuidado de menores o familiares, reduzca la jornada, tendrá elección del horario y turno de trabajo dentro de dicha reducción y del horario habitual de la empresa.

11.3 El convenio mejora la regulación legal para fomentar la corresponsabilidad en las cargas familiares (bolsa de horas para cuidado de familiares; régimen de excedencias voluntarias por cuidado de menor u otros familiares; etc.)

No consta ninguna disposición con este contenido

11.4 El convenio establece medidas para neutralizar las consecuencias negativas que pueden derivarse del ejercicio de los derechos de corresponsabilidad en diferentes ámbitos (promoción profesional, retribución, acceso a la formación, extinción del contrato [absentismo] etc.)

²⁶³ Las medidas de conciliación centradas en la reducción de la actividad laboral (excedencias, reducción de jornada, permisos no retribuidos, etc.) perjudican mayormente a las mujeres por lo no necesariamente su regulación -neutra- puede considerarse una medida de igualdad. Son preferibles medidas sobre organización del tiempo (horario flexible, teletrabajo) y espacio laborales (teletrabajo).

No aparece ninguna disposición con ese contenido

11.5. El convenio colectivo prevé alguna ventaja en la duración o el ejercicio del permiso por nacimiento o cuidado de menor.

No aparece ninguna disposición con ese contenido

DIMENSIÓN 12. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El convenio aborda la problemática del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas entre jefes/trabajadoras y entre compañeros/as, especialmente en aquellos sectores más masculinizados.

395

12.1 ¿Diferencia adecuadamente el convenio los distintos tipos de acoso de manera autónoma que pueden producirse en la empresa (laboral, sexual y por razón de sexo?) (respondido lo anterior, el análisis se debe centrar exclusivamente en acoso sexual y por razón de sexo)

El art. 35 recoge la definición de acoso moral. Aunque también lleva por título acoso sexual, no lo define.

12.2 El convenio establece compromisos concretos de “Tolerancia 0” hacia conductas de acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo el que pueda llevarse a cabo a través de las redes sociales.

El convenio no hace exacta referencia a las conductas de acoso sexual, solamente se refiere expresamente al acoso moral, aunque sí cita al acoso sexual en el art. 35º.

12.3 El convenio tipifica y sanciona adecuadamente el acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo sanciones en el ámbito laboral por violencia de género cuando agresor y víctima trabajan en el mismo centro de trabajo (suspensión de empleo por razones disciplinarias; extinción contractual

No aparece mención expresa al acoso sexual ni a la violencia de género.

12.4 El convenio establece un Protocolo de actuación para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que incluya la designación de un representante de la empresa y de los trabajadores/as ante la que presentar quejas por este motivo que garanticen su tratamiento reservado y la indemnidad de la denunciante.

Sí aparece un protocolo de actuación que incluiría el control de acoso moral y de acoso sexual. Impone a las empresas la obligación de velar por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y la adopción de las medidas oportunas al efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento de estas, incluidas aquéllas de carácter sancionador.

Define algunas conductas ejemplificativas del acoso laboral y se regula un procedimiento en caso de denuncia pudiendo participar la RLT siempre que así lo solicite la persona afectada o los representantes legales de los trabajadores.

12.5 Se establecen compromisos concretos o recomendaciones a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

No aparecen compromisos concretos en este aspecto

12.6 Se establecen obligaciones de difusión de la política empresarial en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

No aparecen tales obligaciones de difusión, aunque sí existe un protocolo de actuación para el tratamiento de las denuncias (art. 35).

12.7 El convenio contempla obligaciones o recomendaciones sobre la realización de acciones formativas para la plantilla en todos los niveles jerárquicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

No aparecen estas acciones formativas.

DIMENSIÓN 13. SALUD LABORAL

El convenio contempla algún tipo de previsión de la que pueda inferirse que la salud laboral puede ser contemplada con una perspectiva de género.

13.1. El convenio colectivo contiene obligaciones o recomendaciones en materia de salud laboral que consideran la necesidad de adoptar una perspectiva de género en la política empresarial de prevención y salud laboral (atención especial a las patologías óseas, articulares y musculares especialmente en las actividades en las que se exige una continua bipedestación, incluyendo los dolores de cabeza por dichas causas; la ansiedad y la depresión).

No, el convenio hace referencia a la necesidad de adoptar medidas de seguridad e higiene por parte de las partes negociadoras. También se alude específicamente a los trabajos tóxicos, en el art. 27º, donde se establece que es obligación de la empresa facilitar los elementos y la formación de seguridad necesarios, y se contempla la posibilidad de interrumpir la jornada cuando por las condiciones atmosféricas o por resultar tóxicos no se pueda trabajar.

13.2. Se incide en la conveniencia de llevar a cabo un seguimiento especial de la salud laboral del personal vinculado por contratos temporales y a tiempo parcial.

No, como se ha visto a los eventuales se les establece una regulación diferente a la hora de la recuperación de la jornada cuando ésta se interrumpe.

13.3 El convenio contempla obligaciones/recomendaciones para que los equipos de trabajo, los equipos de protección individual y la ropa de trabajo sean adecuadas a las tallas y características físicas de las trabajadoras.

No. El art. 27º, sobre trabajos tóxicos prevé que las empresas están obligadas a proporcionar a los trabajadores todos los elementos y formación necesarios de seguridad para la realización de trabajos tóxicos. En el supuesto que la empresa no proporcione dichos elementos, el trabajador podrá negarse a trabajar hasta el momento en que se le suministren, de la misma manera, que los trabajadores que se negasen a utilizarlos, una vez suministrados por la empresa, puedan ser sancionados. Tampoco se establece ninguna regulación particular en tema de alojamiento de los trabajadores y que éstos tengan en cuenta la diferencia de sexo de los trabajadores que se alojan por la empresa (art. 25).

DIMENSIÓN 14. GESTIÓN DE LA IGUALDAD EN EL CONVENIO

El convenio colectivo adopta expresamente una perspectiva de género mejorando la regulación legal y establece obligaciones concretas para la consecución de una igualdad efectiva.

14.1 ¿Establece algún tipo de obligación para las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación en relación con los planes de igualdad?

No aparece referencia a los planes de igualdad

14.2 ¿Establece obligaciones/recomendaciones para la negociación a nivel empresarial de planes de igualdad para empresas de menos de 50 trabajadores/as?

No aparece ninguna mención con este contenido

14.3 ¿Regula derechos en algún sentido o se limita a establecer compromisos genéricos a favor de la equidad de sexo?

El único precepto que se refiere a esta cuestión es el art. 34º, muy breve, que señala: Artículo 34. Igualdad efectiva entre hombres y mujeres En materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo

14.4. ¿Establece algún tipo de previsión en relación con la obligación legal de confeccionar el registro retributivo (orientaciones para las empresas o similar o sistemas de gestión sectorial de estos datos previa anonimización, etc.)?

No , aparece ninguna previsión con ese contenido

14.5 ¿Cuál es el alcance subjetivo de las medidas en materia de igualdad? (sexo, discapacidad, LGTBI+, raza o etnia)?

Aparece una regulación muy breve con una mera referencia a la Ley orgánica de igualdad.

VALORACIÓN FINAL (RESÚMEN)

No constan cláusulas sobre igualdad y sobre no discriminación, excepto la remisión a la Ley Orgánica de igualdad y un artículo concreto donde se define el acoso moral y se establecen normas de comportamiento y el protocolo de actuación en la empresa ante la existencia de una denuncia.

No aparece ninguna regulación sobre los términos y condiciones en los que se ha de desarrollar el deber de negociar los planes de igualdad a nivel de empresa. Tampoco se regulan medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. No constan medidas de acción positiva en favor del sexo menos representado, a pesar de que se trata de sector muy masculinizado. No hay medidas concretas para prevenir el acoso sexual. No se establecen medidas para la protección de las víctimas de violencia de género. Tampoco se regulan medidas dirigidas a promover la igualdad de trato independientemente de la nacionalidad, edad, religión, etc.

23. Denominación del Convenio colectivo: Convenio colectivo de actividades agropecuarias de la provincia de Alicante

Código del Convenio: 03000745011981

Boletín oficial de publicación: Anuncio de 21-09-2022 (BOP nº 185 de 28-9-2022).

Código CNAE: 0150. Producción agrícola combinada con la producción ganadera

Enlace web:

https://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2022/09/28_185/2022_007096.pdf

INTRODUCCIÓN:

Indicar cualquier cuestión relevante que sea conveniente destacar para la mejor comprensión del informe.

Como representantes de los sindicatos figuran las organizaciones sindicales: CCOO y UGT.

Como asociaciones empresariales: Asociación provincial de jóvenes agricultores Asaja Alicante, Federación de empresarios de frutos y productos hortícolas (Fexphal).

Se constituye la mesa negociadora el 9 de marzo de 2021 y se firma el convenio el 16 de junio de 2022.

El período total de vigencia del convenio es desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2024.

En período total de vigencia de los efectos económicos es desde el 1/01/2022 al 31/12/2024.

Vencido el convenio pierden vigencia sus cláusulas obligacionales, permaneciendo vigente el contenido normativo.

DIMENSIÓN 1. COMPOSICIÓN DEL ÁMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO

Analizar la composición (por sexo) de los trabajadores/as incluidos en el ámbito funcional del convenio colectivo.

1.1 Si es posible, cuantificar el número total de trabajadores/as comprendidos en el ámbito del convenio colectivo, desagregados por sexo.(Vid. hoja estadística, apartado “convenio”. En ocasiones, no hay información; ya comentados en la reunión que estos datos pueden no estar actualizados y son meramente orientativos²⁶⁴).

²⁶⁴ Estos datos se han obtenido de la información disponible en REGCON. Por tanto, son datos meramente orientativos.

El número de personas afectadas por el convenio es de 14.000. 10.000 hombres y 4.000 mujeres.

El número de empresas afectadas es 500.

1.2 ¿Existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito del convenio colectivo?

El sector está masculinizado. Hay un 71,4% de hombres y un 28,6% de mujeres; aproximadamente 2/3 partes hombres, 1/3 parte mujeres.

DIMENSIÓN 2. PROCESO DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

La composición de la mesa negociadora en ambos bancos de negociación está integrada por personas de ambos sexos. La negociación de medidas para la igualdad efectiva no constituye moneda de cambio en relación con otras materias (p.ej. se negocian previamente a las cuestiones más controvertidas como el salario y la jornada).

2.1 ¿Cuántos miembros integran la mesa negociadora por cada banco? ¿Cuántas mujeres hay en cada banco de la negociación? ¿Cuántos hombres? (vid: “hoja estadística < representantes de la mesa negociadora”. Están desagregados los datos de la composición del banco de la negociación por sexo)

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
CCOO	6	5	1
UGT	6	5	1

Asociaciones Empresariales	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE JÓVENES AGRICULTORES ASAJA ALICANTE	1	0	1
FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE FRUTOS Y PRODUCTOS HORTÍCOLAS (FEXPHAL)	11	3	8

DIMENSIÓN 3. LENGUAJE NO SEXISTA

Analizar el uso del lenguaje desde el punto de vista no sexista

3.1. ¿Se utiliza la forma genérica (masculino) para denominar a las personas trabajadoras sin ninguna aclaración? ¿Se utiliza una cláusula de “conversión” genérica o no?

Existen todos tipo de usos en el convenio colectivo, en algunos preceptos aislados solamente se usa el masculino, pero en la mayoría de los preceptos se usa el término trabajadores y trabajadoras, o trabajador/a, incluso el término persona trabajadora.

3.2 ¿Se utiliza la alternativa masculino/femenino?

Si, como se ha señalado más arriba

3.3. ¿Se utiliza la forma compleja “personas...”?

Si, el término persona trabajadora también se usa, por ejemplo en el art. 12º referido a los eventuales.

3.4 ¿Aparece todavía alguna expresión que pueda considerarse discriminatoria o estereotipada en materia de clasificación profesional (a valorar especialmente el lenguaje utilizado en la definición de los puestos de trabajo de la clasificación profesional)?

El sistema de clasificación profesional es muy breve, solamente aparece un listado, sin referencia a las actividades o funciones a desarrollar, de los grupos profesionales. Al final del precepto se es consciente de que este precepto es insuficiente y se establece que se elaborará una nueva clasificación profesional en el sector.

401

DIMENSIÓN 4. PROCESO DE SELECCIÓN/CONTRATACIÓN

Los criterios utilizados para la selección/contratación no generan discriminaciones directas o indirectas en función del sexo o género. Entre las indirectas, hay que atender especialmente a las cuestiones de imagen de la mujer (exigiendo maquillaje o una forma de vestir específica como uso de faldas, tacones, etc.), uniformes sexistas, uniformes diferentes según el sexo o prohibición de signos religiosos de uso exclusivo de las mujeres.

También hay que tomar en consideración la transparencia en el proceso de selección. Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de la mujer para la selección/contratación. Se contemplan medidas de acción positiva para la contratación del sexo menos representado.

Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de mujeres con alguna discapacidad, con cargas familiares exclusivas, etc.

4.1 En materia de selección de personal/contratación, ¿se consagran preferencias específicas a favor de mujeres/hombres por ser el colectivo menos representado? ¿Se contempla alguna previsión similar para otros colectivos tales como personas con discapacidad, inmigrantes o en general, colectivos de difícil inclusión social?

En la cláusula adicional 10ª en materia de igualdad se establecen previsiones en materia de acceso al empleo: *DÉCIMA. Igualdad de Oportunidades y no discriminación.* En materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, así como de seguridad y salud, la Comisión Paritaria podrá desarrollar y adaptar el contenido del presente Convenio. En todo caso, se acuerda que las empresas del sector están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. En este sentido, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes: 1. Acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo de la persona trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado *que puedan establecerse en el ámbito de la empresa*.

4.2 En el proceso de selección de personal, ¿se atiende a características físicas de las personas candidatas tales como la exigencia de una altura o peso determinados, “buena presencia” o similares?

No.

4.3 ¿Se establece la realización de pruebas objetivas de selección? ¿Se realiza alguna previsión sobre sistemas "ciegos" al sexo de las personas candidatas?

No.

4.4 ¿Se utiliza como criterio de selección de personal para algún puesto de trabajo la capacidad física del candidato?

No, no aparece esta previsión

4.5 ¿El convenio sectorial dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en los criterios de selección que utilizan para la selección de personal (publicación de un baremo o de los criterios de selección) incluyendo el resultado final del proceso selectivo)?

No, se incluye la previsión de la DA 10ª pero esa previsión exactamente no aparece.

4.6 ¿El convenio colectivo dispone expresamente la necesidad de que las personas trabajadoras vinculadas por contratos de duración determinada o contratos a tiempo parcial sean directamente notificadas de las medidas de conversión contractual que adopte la empresa? Si no es así, ¿qué sistemas establecen para la difusión de las vacantes entre los trabajadores/as de la empresa?

Se establecen derechos de preferencia de contratación en la cobertura de los contratos de sustitución el personal fijo discontinuo. (art. 11º) previa consulta y siempre con la participación de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras de cada empresa, respetándose, en todo caso, los acuerdos pactados en los planes de igualdad de cada compañía y siempre atendiendo al criterio de antigüedad. También tiene

preferencia a ser contratado en la siguiente campaña el 80% de los trabajadores en su primer contrato eventual, los eventuales contratados por segunda vez tienen preferencia para ser contratados en la siguiente campaña. (art. 12.2º).

Hay un régimen de llamamiento y de ordenación del trabajo del fijo discontinuo que aparece en el art. 10º. El llamamiento debe hacerse por riguroso orden de antigüedad dentro de cada especialidad. Los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos que, por razones de promoción profesional o de índole similar, acceda a otra especialidad, tendrá derecho a mantener su antigüedad y orden de llamamiento en la especialidad de origen y, simultáneamente, a formar parte de la lista de llamamiento correspondiente a la nueva especialidad a que se incorpore. En consecuencia, el personal fijo discontinuo podrá pertenecer a dos o más listas de llamamiento de diferentes especialidades. La fecha de antigüedad a efectos de llamamiento en la nueva especialidad vendrá determinada por la fecha en que por primera vez se hubiesen realizado las funciones correspondientes a la misma, teniendo derecho a percibir el salario de la especialidad correspondiente a las funciones efectivamente desempeñadas en cada momento. Cuando haya disminución en la actividad, tendrán preferencia en el puesto de trabajo los fijos discontinuos sobre los eventuales. En tal caso, los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos cesarán en cada lista por riguroso orden de antigüedad y en el sentido contrario al de entrada, es decir, cesarán primero los de menos antigüedad y así paulatinamente hasta la finalización de la campaña.

4.7 ¿El convenio tiene alguna previsión sobre la formación en igualdad de las personas que realizan el proceso de selección?

No, no aparece esa previsión.

DIMENSIÓN 5: REGULACIÓN ESPECÍFICA DE ALGUNAS MODALIDADES CONTRACTUALES (TIEMPO PARCIAL, FIJOS DISCONTINUOS Y FORMATIVOS). CONVERSIÓN DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN JORNADA COMPLETA Y CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA (circunstancias de la producción/interinidad) EN INDEFINIDO)

En la regulación de algunas modalidades contractuales se utilizan criterios que pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo tales como la antigüedad o tiempo de vinculación con la empresa. Se prevén expresamente medidas de acción positiva para la conversión contractual referidas a las mujeres.

5.1 ¿Se contemplan especialidades en atención a circunstancias personales/familiares en la regulación convencional del contrato (por ejemplo, otorgar preferencias para conversión de contratos/extinción del contrato/ERTES a la antigüedad, la edad, o las responsabilidades familiares)?

Aparece un mecanismo de conversión de los eventuales en fijos discontinuos cuando lleven varias campañas consecutivas.

ARTICULO 10º.- DEL FIJO DISCONTINUO. 1.- Cuando se trate de trabajos fijos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo, los trabajadores que realizan tal

actividad deberán ser llamados cada vez que vayan a realizarse y tendrán la consideración a efectos laborales de fijos de carácter discontinuo. Los trabajadores y trabajadoras figurarán en listas de llamamiento según cada especialidad. En este sentido, el llamamiento deberá hacerse por riguroso orden de antigüedad dentro de cada especialidad. Los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos que, por razones de promoción profesional o de índole similar, acceda a otra especialidad, tendrá derecho a mantener su antigüedad y orden de llamamiento en la especialidad de origen y, simultáneamente, a formar parte de la lista de llamamiento correspondiente a la nueva especialidad a que se incorpore. En consecuencia, el personal fijo discontinuo podrá pertenecer a dos o más listas de llamamiento de diferentes especialidades. La fecha de antigüedad a efectos de llamamiento en la nueva especialidad vendrá determinada por la fecha en que por primera vez se hubiesen realizado las funciones correspondientes a la misma, teniendo derecho a percibir el salario de la especialidad correspondiente a las funciones efectivamente desempeñadas en cada momento. Cuando haya disminución en la actividad, tendrán preferencia en el puesto de trabajo los fijos discontinuos sobre los eventuales. En tal caso, los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos cesarán en cada lista por riguroso orden de antigüedad y en el sentido contrario al de entrada, es decir, cesarán primero los de menos antigüedad y así paulatinamente hasta la finalización de la campaña. 2.- ORDENACION DEL TRABAJO: Llamar por orden de antigüedad y dar de alta a medida que se necesite hasta que se pueda agotar la jornada, y cuando no sea posible dar trabajo en 6 días a jornada completa en 2 semanas seguidas, se prescindirá obligatoriamente del personal afectado, con baja en la Seguridad Social por disminución del producto. Todo ello para favorecer que el personal que no pueda trabajar con un mínimo de continuidad pueda acceder a otros trabajos. 3.- Serán considerados fijos discontinuos quienes hayan sido contratados para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. En cualquier caso, sin perjuicio de la definición general anterior, serán considerados fijos discontinuos quienes habiendo sido contratados dos campañas consecutivas por circunstancias previstas, sean contratados en la siguiente campaña por tercera vez, siempre que en cada una de las anteriores campañas hayan realizado 50 jornadas efectivamente trabajadas por cada una de las empresas. Todos aquellos trabajadores y trabajadoras que a la firma del presente convenio reúnan los requisitos mencionados en el párrafo anterior, tendrán la consideración de fijos discontinuos. A este respecto, todos los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos accederán a la condición de fijos, si durante dos campañas consecutivas o cuatro alternas, igualaran o superaran el límite de las 1800 horas en jornada ordinaria.

5.2 ¿Se contempla expresamente la necesidad de tener en cuenta a los trabajadores/as cuyo contrato está suspendido por gestación, cuidado de menor o familiar para la conversión de contratos singulares por jornada o duración?

No, no se contempla esta posibilidad

5.3 ¿Contempla el convenio alguna cláusula que permita al trabajador que ha pactado horas complementarias (contrato a tiempo parcial) flexibilizar su régimen jurídico en atención de circunstancias familiares?

No hay regulación de las horas complementarias ni de los trabajadores a tiempo parcial.

5.4. ¿Los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales identificados por el convenio colectivo como puestos susceptibles de ser ocupados por trabajadores/as vinculados con contratos formativos pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo? [art. 11.4.e) ET] (por ejemplo, son actividades o puestos feminizados/masculinizados, conllevan altos niveles de exigencia física o están afectados por estereotipos de género)

No hay regulación de contratos formativos

5.5 ¿El convenio colectivo prevé algún criterio o procedimiento para conseguir la presencia equilibrada de mujeres y hombres vinculados por contratos formativos? (art. 11.6 ET)

No hay regulación de contratos formativos

5.6 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones que faciliten el horario de la formación teórica en los contratos formativos?

No hay regulación de los contratos formativos

5.7 ¿El plan de formación del sector/empresa contempla expresamente acciones formativas para las personas vinculadas con contratos de duración determinada/a tiempo parcial/fijos discontinuos?

No aparecen estas acciones formativas

5.8 ¿Qué plazo de preaviso contempla el convenio para la prestación de horas complementarias?

No hay tal regulación

5.9 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de que la persona trabajadora fija discontinua no atienda al llamamiento por razones de cuidado a menores o mayores dependientes sin que suponga pérdida de su ubicación en la lista?

No, no aparece esa posibilidad

DIMENSIÓN 6. FORMACIÓN

El plan de formación diseña acciones formativas útiles para todos los grupos profesionales incluyendo aquéllos especialmente feminizados. El convenio facilita la

participación de las personas trabajadoras con cargas familiares en las acciones de formación. La formación se realiza en horario compatible con las cargas familiares. Si los dos miembros de la pareja trabajan en la misma empresa, se da preferencia para la formación a quien ocupa un nivel profesional inferior. El convenio contempla la necesidad de que se lleven a cabo acciones para la eliminación de los estereotipos de género motivando a los sexos infrarrepresentados en determinados puestos u ocupaciones a participar en dicha formación.

6.1 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones específicas en materia de formación de las personas trabajadoras?

No aparecen previsiones específicas. Únicamente se contempla esta cuestión en la cláusula adicional 10ª, como una de las medidas de acción positiva para conseguir la igualdad de trato: “(...) *el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales. Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes: (...) 4. Formación profesional: En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de las personas trabajadoras del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.*

6.2 Si la respuesta anterior es positiva ¿contempla criterios de preferencia que puedan generar discriminación indirecta (mayor antigüedad, superior categoría profesional, contrato indefinido)?

Se establece expresamente que en materia de formación profesional se ha de respetar el principio de igualdad de trato, y se pueden establecer cupos para formar al personal del sexo menos representado, tal como se puede leer más arriba.

6.3 ¿El convenio colectivo contempla la formación semipresencial o a distancia? ¿El convenio colectivo recomienda u obliga a que la formación deba realizarse dentro la jornada de trabajo?

No, no aparece esa previsión

6.4 ¿Se refiere el convenio a la necesidad de que las empresas se impliquen en la eliminación de los estereotipos de género y fomenten la participación de las personas trabajadoras en la formación para ocupaciones en las que su sexo esté menos representado?

Sí, aparece la cláusula que se ha mencionado en el apartado previo.

DIMENSIÓN 7. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. En los puestos de trabajo que pueden conllevar una carga física extraordinaria para las mujeres, se contemplan equipos de trabajo adecuados.

7.1 El convenio colectivo define con claridad las funciones de cada grupo/categoría profesional con criterios objetivos²⁶⁵

No, de hecho se establece la necesidad de establecer una regulación de esta materia en los tres meses siguientes a la publicación del convenio

6.2 En la definición de las funciones de las distintas categorías profesionales se utilizan requisitos accidentales o accesorios para el cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo

No, no aparecen estos criterios

6.3 El convenio colectivo define expresamente los “trabajos de igual valor” mediante la equiparación de funciones que pueden considerarse equivalentes entre los distintos grupos o categorías profesionales.

Aparece una previsión específica a este respecto en la cláusula adicional 10ª: En materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, así como de seguridad y salud, la Comisión Paritaria podrá desarrollar y adaptar el contenido del presente Convenio. En todo caso, se acuerda que las empresas del sector están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. En este sentido, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales. Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes: (...) 5. Retribución: Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución.

²⁶⁵ Se consideran criterios objetivos: los conocimientos, la experiencia, la iniciativa, la responsabilidad, el mando y el cumplimiento de objetivos. Se consideran criterios susceptibles de generar discriminación indirecta las condiciones ligadas a características típicamente masculinas/femeninas.

DIMENSIÓN 8. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. Se contemplan medidas específicas de acción positiva para la promoción profesional del sexo menos representado. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

8.1 ¿Se garantiza el anonimato en la valoración de la idoneidad de las personas candidatas en los procesos de promoción profesional?

408

Si, se establece una previsión específica a este respecto en la cláusula adicional 10ª: “(...) Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes: 3. Promoción profesional: En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá, la superación del déficit de presencia de mujeres (o del género menos representado) en el supuesto que existiere, mediante la introducción de medidas de acción positiva establecidas en la legislación vigente en cada momento”.

8.2 ¿El convenio dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en el resultado final del proceso de promoción? (publicando las puntuaciones obtenidas y la justificación final de la decisión adoptada).

No, no aparece esta previsión.

8.3 ¿El convenio colectivo establece alguna ventaja para que asciendan a un grupo profesional las personas del sexo infrarrepresentado

Se establece que se implementarán medidas de acción positiva para evitar la infrarrepresentación.

8.4 ¿El convenio establece acciones informativas o formativas dirigidas a facilitar el ascenso de las personas del sexo infrarrepresentado en un grupo profesional?

Se establece que se pueden establecer medidas de acción positiva -cupos...- para facilitar la formación del sexo menos representado: “(...) Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes: 4. Formación profesional: En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de las personas trabajadoras del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional”.

DIMENSIÓN 9. CONDICIONES DE TRABAJO (JORNADA, ETC.)

Examinar si el convenio regula de manera flexible aquellas condiciones de trabajo que pueden perjudicar en mayor medida el trabajo de las mujeres por su mayor implicación en las tareas de cuidado. Valorar si el convenio se implica en mejorar la regulación legal de las excedencias vinculadas a cuidados.

9.1 ¿Qué tipo de jornada (continua o partida) establece el convenio? Si la jornada es partida ¿es imprescindible que la jornada sea partida?

Se establece una jornada regular, pero también se señala que en aquellas empresas donde aparezcan causas productivas se puede fijar una jornada distinta. Y se puede trabajar, en esos casos, los sábados y los domingos. (art. 15º) Se establece un mecanismo para poder contar con trabajadores para trabajar los sábados y domingos que tiene en cuenta las preferencias de los trabajadores. (art. 15º) Se establece un sistema de guardias -presenciales o localizables- que exige una mayor vinculación con la empresa durante un mayor número de horas. Se retribuye a través de un complemento especial (art. 15º). Existe una regulación de jornadas especiales en el art. 17º. Para jornadas inferiores, cuando exista trabajos con especiales condiciones: trabajos en fango..., o jornadas superiores, en trabajos de recolección, siembra... También hay una regulación específica de la jornada en invernaderos y de los trabajadores cuidadores de ganado.

9.2 ¿Existe un sistema de trabajo a turnos? ¿Es inherente al tipo de proceso productivo? ¿Cómo se compensa el trabajo a turnos: con descansos o existe alguna compensación económica?

No, hay régimen de jornadas especiales que, en algunas ocasiones exigen trabajar sábados y domingos y para ello se establecen turnos rotatorios.

9.3 ¿Sugiere o propone el convenio sectorial la conveniencia de un horario de entrada/salida flexible?

Hay una jornada establecida, pero puede variarse en algunas situaciones y convertirse en jornada irregular.

9.4 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de teletrabajar? Si la respuesta es afirmativa, ¿Qué contrapartidas acarrea?

No, no es compatible con la actividad de este sector

9.5 ¿Se prohíben las horas extraordinarias con carácter general? En caso de que la respuesta anterior sea negativa ¿qué sistema de compensación (descanso/económico) se establece?

Si, están prohibidas las horas extras en beneficio de nuevas contrataciones. En caso de que se realicen, se compensan con descanso.

9.6 ¿Contempla el convenio o sugiere a las empresas la conveniencia de establecer el derecho a la adaptación de la jornada laboral?

No; se establece el establecimiento de un régimen de asunción de trabajos en sábados y domingos con un mecanismo de asistencia basado en una serie de criterios.

9.7 ¿Mejora el convenio la regulación legal de la reducción de jornada por razones de cuidado (incluyendo la referida a la atención del hijo afectado de cáncer u otra enfermedad grave)?

No aparece esta posibilidad de adaptación de la jornada en el convenio ni tampoco la regulación del trabajo a tiempo parcial.

9.8 ¿Mejora el convenio colectivo el régimen legal de las excedencias voluntarias vinculadas a actividades de cuidados familiares?

No, se reproduce lo mismo que se señala en el ET

9.9 ¿Qué criterios prevé el convenio para la elección del turno de vacaciones?

No se establecen criterios de elección del turno; únicamente se señala que las fechas se establecerán de común acuerdo con la empresa, preferentemente en verano, siempre que no lo impida la intensidad de las faenas agrícolas.

9.10 ¿Contempla el convenio provisiones específicas referidas a la violencia de género en caso de que agresor y víctima sean trabajadores/as de la misma empresa en beneficio de la seguridad de la víctima de violencia de género (p.ej. movilidad de puesto de trabajo del agresor o víctima)

Se hace alusión al acoso en la DA 10ª, como medida de acción positiva para el fomento de la igualdad, señalándose que no se tolerarán comportamientos no deseados, señalándose que: *Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes: “(...) 7. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual: No se tolerará en las empresas del sector, la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.*

DIMENSIÓN 10. SISTEMA RETRIBUTIVO

10.1 ¿El convenio colectivo lleva a cabo una valoración *objetiva* de los puestos de trabajo y su valoración económica es coherente con esa clasificación?

Se establece unas retribuciones para todos los trabajadores, con complementos específicos, dependiendo de la calidad y cantidad de trabajo. *El salario mínimo se considera siempre referido a la jornada legal establecida en este convenio. Los salarios señalados en este convenio tienen siempre el carácter de mínimos y los señalados para el personal fijo, lo son no por la jornada de trabajo, sino por un día natural, o sea, para todos y cada uno de los días de la semana, y en ellos o en los superiores que se abonen realmente, jamás se entiende ya incluido otro concepto retributivo alguno, como pudieran ser partes proporcionales de domingos, festivos, pagas extraordinarias, vacaciones, plus de distancia, beneficios, etc.*

10.2 ¿Según las tablas salariales del convenio, que puestos de trabajo/categorías profesionales/grupo profesionales tienen asignado el salario base mayor y menor? (indicando sus cuantías).

La mayor retribución corresponde a Técnicos/as de grado superior, la menor , a los especialistas -salario diario-.

TABLA SALARIAL 2022

CATEGORIAS SALARIO MENSUAL

A.- **TECNICOS/AS** De grado superior 1.794,95
De grado medio 1.645,39 Titulado en formación profesional 1.033,
B.- **ADMINISTRATIVOS/AS**
Jefe/a administrativo/a de primera 1.375,84
Jefe/a administrativo/a de segunda 1.247,74
Oficial administrativo/a de primera 1.146,51
Oficial administrativo/a de segunda 1.079,19
Listero/a administrativo/a 952,83
Auxiliar administrativo/a 952,83

CATEGORIAS SALARIO DIA *SALARIO HORA, SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS
**SALARIO HORA NOCTURNA, SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS C.-
PERSONAL PRODUCCION FIJO/A No calificados/as 31,39 9,81 12,27 Tractoristas,
conductor/a camiones y maquinaria agrícola, motoristas 34,04 10,64 13,30 Capataz,
capdefila 34,04 10,64 13,30 Especialistas 34,04 10,64 13,30 CATEGORIAS SALARIO
HORA *SALARIO HORA, SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS **SALARIO HORA
NOCTURNA, SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS D.- PERSONAL DE
PRODUCCION EVENTUAL Y FIJO/A DISCONTINUO/A No calificados/as 7,85 9,81
12,27 Tractoristas, conductor/a camiones y maquinaria agrícola, motoristas 8,51 10,64
13,30 Capataz, capdefila 8,51 10,64 13,30 Especialistas 8,51 10,64 13,30

10.3 Si el convenio colectivo establece un plus de disponibilidad ¿qué relación cuantitativa mantiene con el salario base?

No aparece un plus de disponibilidad.

10.4 Valorar qué pluses -además del plus de disponibilidad- establece el convenio colectivo y sus efectos según el sexo de la persona trabajadora (antigüedad; nocturnidad; turnos; absentismo vinculado a las cargas familiares; teletrabajo).

Existe un premio (sic) por antigüedad que en realidad es un complemento salarial por antigüedad para trabajadores previos a 1995. Y se abonan más días de vacaciones a los trabajadores que se jubilen en la empresa en atención a los años de permanencia en la empresa. Existen también el plus de transporte, el plus de nocturnidad, las horas extras están prohibidas, pero cuando se hacen deben compensarse con descanso equivalente. También existe un incremento del 25% por el trabajo en sábados, domingos y festivos.

412

10.5 ¿Contempla el convenio colectivo algún plus que atienda al mayor esfuerzo físico exigido en las tareas habituales del puesto de trabajo?

¿Existe algún puesto de trabajo con disponibilidad horaria?

No hay complemento por mayor trabajo físico, aunque sí hay un complemento por dirigir a 4 hombres o más. Se exigen guardias de presencia o de localización y se exige trabajar en sábados domingos y festivos en algunos casos.

10.6 ¿Qué conceptos salariales se integran en las pagas extraordinarias obligatorias?

Salario de convenio más antigüedad.

10.7 ¿Devengan los trabajadores/as la/s paga/s extraordinaria/s por beneficios (o tercera o cuarta paga) – aunque no presten servicios durante todo el año de su devengo? ¿Se liquidan en el finiquito si el contrato se extingue antes de su fecha de abono?

No se señala nada, pero hay una paga de participación en beneficios cuya liquidación ha de efectuarse antes del 31 de marzo, salvo uso o costumbre.

10.8 ¿Las señaladas pagas extraordinarias adicionales -cuando se trata de una cantidad fija anual- se cobra íntegramente también en los contratos a tiempo parcial/fijos discontinuos?

No se señala nada a ese respecto

10.9. ¿Cómo afectan a las pagas extraordinarias -incluidas las no obligatorias- las ausencias, permisos o licencias vinculadas a la atención de responsabilidades familiares?

No se señala nada a este respecto

10.10. ¿Qué partidas retributivas salariales están vinculadas al teletrabajo?

Ninguna.

10.11. ¿El convenio colectivo reproduce, total o parcialmente, el art. 28 ET?

La DA 10ª señala a este respecto que: (...) *Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes: (...) 5. Retribución: Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución.*

413

DIMENSIÓN 11. CORRESPONSABILIDAD²⁶⁶

El convenio establece medidas para la consecución de la efectiva corresponsabilidad en las cargas familiares (en sentido amplio). El convenio dispone medidas que atienden a particularidades de las familias monoparentales/monomarentales en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación.

11.1 El convenio regula los derechos de conciliación como derechos individuales e intransferibles. El convenio contempla medidas específicas en caso de familias monoparentales/monomarentales.

Reitera lo dispuesto por el ET en esta materia

11.2 El convenio colectivo establece medidas de acción positiva para fomentar la asunción corresponsable de las cargas familiares (por ejemplo, mejorando la duración de los permisos o licencias vinculadas a las cargas familiares cuando se disfrutan por los varones o contemplando otras medidas promocionales equivalentes).

No, no aparecen estas medidas especiales

11.3 El convenio mejora la regulación legal para fomentar la corresponsabilidad en las cargas familiares (bolsa de horas para cuidado de familiares; régimen de excedencias voluntarias por cuidado de menor u otros familiares; etc.)

No, la regulación es la misma que la del ET

²⁶⁶ Las medidas de conciliación centradas en la reducción de la actividad laboral (excedencias, reducción de jornada, permisos no retribuidos, etc.) perjudican mayormente a las mujeres por lo no necesariamente su regulación -neutra- puede considerarse una medida de igualdad. Son preferibles medidas sobre organización del tiempo (horario flexible, teletrabajo) y espacio laborales (teletrabajo).

11.4 El convenio establece medidas para neutralizar las consecuencias negativas que pueden derivarse del ejercicio de los derechos de corresponsabilidad en diferentes ámbitos (promoción profesional, retribución, acceso a la formación, extinción del contrato [absentismo] etc.)

No, no aparecen este tipo de medidas

11.5. El convenio colectivo prevé alguna ventaja en la duración o el ejercicio del permiso por nacimiento o cuidado de menor.

No, es el mismo que el del ET

414

DIMENSIÓN 12. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El convenio aborda la problemática del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas entre jefes/trabajadoras y entre compañeros/as, especialmente en aquellos sectores más masculinizados.

12.1 ¿Diferencia adecuadamente el convenio los distintos tipos de acoso de manera autónoma que pueden producirse en la empresa (laboral, sexual y por razón de sexo?) (respondido lo anterior, el análisis se debe centrar exclusivamente en acoso sexual y por razón de sexo)

Cláusula adicional 10ª sobre *Igualdad de Oportunidades y no discriminación dispone entre las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes: 7. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual: No se tolerará en las empresas del sector, la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.*

12.2 El convenio establece compromisos concretos de “Tolerancia 0” hacia conductas de acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo el que pueda llevarse a cabo a través de las redes sociales.

Se contempla lo que se reproduce en el punto anterior.

12.3 El convenio tipifica y sanciona adecuadamente el acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo sanciones en el ámbito laboral por violencia de género cuando agresor y víctima trabajan en el mismo centro de trabajo (suspensión de empleo por razones disciplinarias; extinción contractual

No establece sanciones específicas a este respecto, pero aparece que no se tolerarán estas conductas. Vid, apartado anterior.

12.4 El convenio establece un Protocolo de actuación para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que incluya la designación de un representante de la empresa y de los trabajadores/as ante la que presentar quejas por este motivo que garanticen su tratamiento reservado y la indemnidad de la denunciante.

12.5 Se establecen compromisos concretos o recomendaciones a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

Las que aparecen en el apartado anterior

12.6 Se establecen obligaciones de difusión de la política empresarial en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

No, no aparecen.

12.7 El convenio contempla obligaciones o recomendaciones sobre la realización de acciones formativas para la plantilla en todos los niveles jerárquicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

No aparecen específicamente estas acciones formativas concretas.

DIMENSIÓN 13. SALUD LABORAL

El convenio contempla algún tipo de previsión de la que pueda inferirse que la salud laboral puede ser contemplada con una perspectiva de género.

13.1. El convenio colectivo contiene obligaciones o recomendaciones en materia de salud laboral que consideran la necesidad de adoptar una perspectiva de género en la política empresarial de prevención y salud laboral (atención especial a las patologías óseas, articulares y musculares especialmente en las actividades en las que se exige una continua bipedestación, incluyendo los dolores de cabeza por dichas causas; la ansiedad y la depresión).

No aparece la perspectiva de género en estas cuestiones

13.2. Se incide en la conveniencia de llevar a cabo un seguimiento especial de la salud laboral del personal vinculado por contratos temporales y a tiempo parcial.

No, no aparece

13.3 El convenio contempla obligaciones/recomendaciones para que los equipos de trabajo, los equipos de protección individual y la ropa de trabajo sean adecuadas a las tallas y características físicas de las trabajadoras.

En el art. 39 alude a que las prendas de trabajo sean adecuadas, pero no se refiere a que se adecúen a cada sexo.

DIMENSIÓN 14. GESTIÓN DE LA IGUALDAD EN EL CONVENIO

El convenio colectivo adopta expresamente una perspectiva de género mejorando la regulación legal y establece obligaciones concretas para la consecución de una igualdad efectiva.

416

14.1 ¿Establece algún tipo de obligación para las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación en relación con los planes de igualdad?

Si, en la cláusula adicional novena y décima remitiendo a la legislación vigente. *Dispone la posibilidad de que la Comisión Paritaria pueda desarrollar y adaptar el contenido del presente Convenio y se refiere expresamente a que las empresas del sector están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. En este sentido, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.*

14.2 ¿Establece obligaciones/recomendaciones para la negociación a nivel empresarial de planes de igualdad para empresas de menos de 50 trabajadores/as?

No, no las establece

14.3 ¿Regula derechos en algún sentido o se limita a establecer compromisos genéricos a favor de la equidad de sexo?

Establece compromisos específicos en la Cláusula adicional décima. Medidas de acción positiva en una serie de materias: 1. Acceso al empleo; 2. Clasificación profesional; 3. Promoción profesional; 4. En materia de promoción profesional y ascensos; 4. Formación profesional; 5. Retribución; 6. Demás condiciones de trabajo; 7. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual:

14.4. ¿Establece algún tipo de previsión en relación con la obligación legal de confeccionar el registro retributivo (orientaciones para las empresas o similar o sistemas de gestión sectorial de estos datos previa anonimización, etc.)?

No , no aparece

14.5 ¿Cuál es el alcance subjetivo de las medidas en materia de igualdad? (sexo, discapacidad, LGTBI+, raza o etnia)?

No aparece.

VALORACIÓN FINAL (RESÚMEN)

El convenio incluye en la Cláusula adicional novena y décima una regulación completa de la obligación de suscribir planes de igualdad y se acuerdan una serie de medidas para respetar la igualdad de trato y de oportunidades, se listan estas medidas -entre las que aparecen medidas de acción positiva en la Cláusula adicional 10ª, en distintas materias:

1. Acceso al empleo.
2. Clasificación profesional
3. Promoción profesional
4. Formación profesional
5. Retribución
6. Demás condiciones de trabajo
7. Protección ante el acoso discriminatorio, por razón de sexo y ante el acoso sexual.

- Vacaciones.
- Sistemas de trabajo a turnos.
- Ascensos.
- Movilidad funcional y geográfica.
- Licencias y permisos.
- Excedencias.
- Ceses voluntarios.
- Mejoras sociales.
- Derechos de representación colectiva

La mesa negociadora del Convenio Colectivo de la provincia de Valencia se constituyó el 26-10-2020. El convenio fue firmado el 24-5-2022. Fue suscrito por la parte social exclusivamente por UGT (CC.OO ha participado pero no ha firmado el texto final); por la parte empresarial, por APELVA (Asociación Provincial de Empresas de Limpieza de Valencia) y ASPEL (Asociación Profesional de Empresas de Limpieza). Su vigencia inicial comprende desde el 1-1-2021 al 31-12-2025.

DIMENSIÓN 1. COMPOSICIÓN DEL ÁMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO

Analizar la composición (por sexo) de los trabajadores/as incluidos en el ámbito funcional del convenio colectivo.

- 1.1 Si es posible, cuantificar el número total de trabajadores/as comprendidos en el ámbito del convenio colectivo, desagregados por sexo.**(Vid. hoja estadística, apartado “convenio”. En ocasiones, no hay información; ya comentados en la reunión que estos datos pueden no estar actualizados y son meramente orientativos²⁶⁷).

Personas trabajadoras: 23.000; Mujeres: 20.000; Varones: 3000

1.2 ¿Existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito del convenio colectivo?

Es un sector claramente feminizado: las mujeres representan el 86,95% de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación. Esta feminización también opera a nivel estatal aunque en menor porcentaje (70%) El convenio sectorial estatal comprende 360.901 personas trabajadoras, de las cuales 252.631 son mujeres y 108.270 son varones.

DIMENSIÓN 2. PROCESO DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

La composición de la mesa negociadora en ambos bancos de negociación está integrada por personas de ambos sexos. La negociación de medidas para la igualdad efectiva no constituye moneda de cambio en relación con otras materias (p.ej. se negocian previamente a las cuestiones más controvertidas como el salario y la jornada).

²⁶⁷ Estos datos se han obtenido de la información disponible en REGCON. Por tanto, son datos meramente orientativos.

2.1 ¿Cuántos miembros integran la mesa negociadora por cada banco? ¿Cuántas mujeres hay en cada banco de la negociación? ¿Cuántos hombres? (vid: “hoja estadística < representantes de la mesa negociadora”. Están desagregados los datos de la composición del banco de la negociación por sexo)

16.1. Asociaciones empresariales y centrales sindicales intervinientes:

<i>Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes</i>	<i>Nº total de representantes</i>	<i>Nº de Mujeres</i>	<i>Nº de Hombres</i>
CCOO	3	1	2
UGT	4	3	1

<i>Asociaciones Empresariales</i>	<i>Nº total de representantes</i>	<i>Nº de Mujeres</i>	<i>Nº de Hombres</i>
APELVA	3	1	2
ASPEL	3	2	1

16.2. ¿Han suscrito el convenio todos los participantes en la negociación?

SÍ NO

<i>Participantes que no han firmado</i>	<i>Número de representantes</i>
CCOO	3

DIMENSIÓN 3. LENGUAJE NO SEXISTA

Analizar el uso sexista del lenguaje.

3.1. ¿Se utiliza la forma genérica (masculino) para denominar a las personas trabajadoras sin ninguna aclaración? ¿Se utiliza una cláusula de “conversión” genérica o no?

3.2. ¿Se utiliza la alternativa masculino/femenino?

3.3. ¿Se utiliza la forma compleja “personas...”?

Se utiliza una combinación de los tres sistemas. La expresión “personas trabajadoras” se utiliza un total de 38 veces y la alternativa masculino/femenino, 69 veces. También se utiliza el canónico “trabajadores” aunque suele utilizarse para referirse a “los representantes de los trabajadores” y al “Estatuto de los Trabajadores”. No obstante, en alguna ocasión se utiliza fuera de estos supuestos: Preámbulo, art. 10, art. 14, art. 14.1.j), art. 20.4, art. 26 (antes de los tramos), art. 30.11.B), 3) (en dos ocasiones); art. 31; art. 60; art. 65.9;

3.4. ¿Aparece todavía alguna expresión que pueda considerarse discriminatoria o estereotipada en materia de clasificación profesional (a valorar especialmente el lenguaje utilizado en la definición de los puestos de trabajo de la clasificación profesional)?

La clasificación profesional es una materia reservada al Convenio Colectivo de ámbito estatal. El convenio estatal es del año 2013. En los preceptos destinados a la clasificación profesional (arts. 27-39), en general, se recoge la alternativa trabajador/a pero, curiosamente, el enunciado de las divisiones funcionales en los distintos grupos mantiene el género masculino en aquellas divisiones que admiten el masculino/femenino: Director, Jefe, Titulados (art. 30); Jefe, Cajero (art. 31); Encargado, Supervisor, Peón (art. 32). Sin embargo, en otras divisiones funcionales tradicionalmente ocupadas por mujeres se utiliza la alternativa masculino/femenino

(Peón Especializado Conductor/a-Limpiador/a, Limpiador/a; art. 32). En las definiciones de los grupos profesionales (arts. 34-37) se suele iniciar con la alternativa masculino/femenino pero no se mantiene esta alternativa en la redacción de los preceptos. En la definición de los niveles profesionales (art. 37) ocurre lo mismo en algún caso. El convenio provincial reitera lo señalado en el convenio sectorial corrigiendo esta redacción mediante el uso de expresiones de género neutro tales como Jefatura, Dirección, o similares y generalizando el uso de la alternativa masculino/femenino aunque en algún caso se omite (especialmente en el uso de los artículos determinados)

DIMENSIÓN 4. PROCESO DE SELECCIÓN/CONTRATACIÓN

Los criterios utilizados para la selección/contratación no generan discriminaciones directas o indirectas en función del sexo o género. Entre las indirectas, hay que atender especialmente a las cuestiones de imagen de la mujer (exigiendo maquillaje o una forma de vestir específica como uso de faldas, tacones, etc.), uniformes sexistas, uniformes diferentes según el sexo o prohibición de signos religiosos de uso exclusivo de las mujeres.

También hay que tomar en consideración la transparencia en el proceso de selección.

Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de la mujer para la selección/contratación. Se contemplan medidas de acción positiva para la contratación del sexo menos representado.

Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de mujeres con alguna discapacidad, con cargas familiares exclusivas, etc.

4.1 En materia de selección de personal/contratación, ¿se consagran preferencias específicas a favor de mujeres/hombres por ser el colectivo menos representado? ¿Se contempla alguna previsión similar para otros colectivos tales como personas con discapacidad, inmigrantes o en general, colectivos de difícil inclusión social?

En el precepto referido a la Igualdad y no discriminación, las obligaciones que asumen las partes firmantes se predicen del “colectivo menos representado” (existe una redacción incongruente en la conversión de los contratos temporales en indefinidos). Solo hay consideración individualizada de las personas afectadas de discapacidad.

4.2 En el proceso de selección de personal, ¿se atiende a características físicas de las personas candidatas tales como la exigencia de una altura o peso determinados, “buena presencia” o similares?

En el precepto referido a la Igualdad y no discriminación, las partes firmantes asumen como principio general para la no discriminación e igualdad de trato de todos los trabajadores/as, “el estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género”.

4.3 ¿Se establece la realización de pruebas objetivas de selección? ¿Se realiza alguna previsión sobre sistemas "ciegos" al sexo de las personas candidatas?

No hay previsión específica salvo lo señalado.

4.4 ¿Se utiliza como criterio de selección de personal para algún puesto de trabajo la capacidad física del candidato?

Como se ha apuntado más arriba, se hace referencia expresa al establecimiento de criterios "neutros" por razón de género. En el definición del Grupo profesional IV se hace referencia expresa a la posibilidad de que los trabajos desempeñados exijan fuerza física o atención.

4.5 ¿El convenio sectorial dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en los criterios de selección que utilizan para la selección de personal (publicación de un baremo o de los criterios de selección incluyendo el resultado final del proceso selectivo)?

No se apunta nada específico.

4.6 ¿El convenio colectivo dispone expresamente la necesidad de que las personas trabajadoras vinculadas por contratos de duración determinada o contratos a tiempo parcial sean directamente notificadas de las medidas de conversión contractual que adopte la empresa? Si no es así, ¿qué sistemas establecen para la difusión de las vacantes entre los trabajadores/as de la empresa?

Se contempla el derecho preferente de las personas trabajadoras a tiempo parcial con mayor antigüedad sobre el trabajador a tiempo parcial adscrito al centro de trabajo a completar su jornada de trabajo, pero no se establece ninguna obligación específica de que estas personas trabajadoras sean informadas directamente ni tampoco se dispone ningún sistema para la difusión de las vacantes entre la plantilla.

Entre las obligaciones que asumen las partes firmantes para la no discriminación e igualdad de trato de las personas trabajadoras se señala expresamente: "3. A La fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, a igualdad de condiciones, mérito y capacidad, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad" (sic).

4.7 ¿El convenio tiene alguna previsión sobre la formación en igualdad de las personas que realizan el proceso de selección?

Es una función compete al Grupo Profesional I. No hay previsión específica sobre la formación de este grupo en estas materias: se limita a señalar que se exige título de doctorado o licenciatura o grado medio.

DIMENSIÓN 5: REGULACIÓN ESPECÍFICA DE ALGUNAS MODALIDADES

CONTRACTUALES (TIEMPO PARCIAL, FIJOS DISCONTINUOS Y FORMATIVOS). CONVERSIÓN DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN JORNADA COMPLETA Y CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA (circunstancias de la producción/interinidad) EN INDEFINIDO)

En la regulación de algunas modalidades contractuales se utilizan criterios que pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo tales como la antigüedad o tiempo de vinculación con la empresa. Se prevén expresamente medidas de acción positiva para la conversión contractual referidas a las mujeres.

5.1 ¿Se contemplan especialidades en atención a circunstancias personales/familiares en la regulación convencional del contrato (por ejemplo, otorgar preferencias para conversión de contratos/extinción del contrato/ERTES a la antigüedad, la edad, o las responsabilidades familiares)?

Se contempla el derecho preferente de las personas trabajadoras a tiempo parcial con mayor antigüedad sobre el trabajador a tiempo parcial adscrito al centro de trabajo a completar su jornada de trabajo. Como se ha señalado, entre los criterios que contempla el art. 65 en materia de igualdad y no discriminación se contempla “La fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, a igualdad de condiciones, mérito y capacidad, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad”.

5.2 ¿Se contempla expresamente la necesidad de tener en cuenta a los trabajadores/as cuyo contrato está suspendido por gestación, cuidado de menor o familiar para la conversión de contratos singulares por jornada o duración?

Vid. anterior.

5.3 ¿Contempla el convenio alguna cláusula que permita al trabajador que ha pactado horas complementarias (contrato a tiempo parcial) flexibilizar su régimen jurídico en atención de circunstancias familiares?

No hay ninguna previsión. Tampoco en el convenio sectorial estatal.

5.4. ¿Los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales identificados por el convenio colectivo como puestos susceptibles de ser ocupados por trabajadores/as vinculados con contratos formativos pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo? [art. 11.4.e) ET] (por ejemplo, son actividades o puestos feminizados/masculinizados, conllevan altos niveles de exigencia física o están afectados por estereotipos de género)

No se regulan los contratos formativos en ningún aspecto (tampoco en el convenio sectorial, que se reserva las modalidades de contratación).

5.5 ¿El convenio colectivo prevé algún criterio o procedimiento para conseguir la presencia equilibrada de mujeres y hombres vinculados por contratos formativos? (art. 11.6 ET)

No se regulan los contratos formativos en ningún aspecto (tampoco en el convenio sectorial, que se reserva las modalidades de contratación).

5.6 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones que faciliten el horario de la formación teórica en los contratos formativos?

No se regulan los contratos formativos en ningún aspecto (tampoco en el convenio sectorial, que se reserva las modalidades de contratación).

5.7 ¿El plan de formación del sector/empresa contempla expresamente acciones formativas para las personas vinculadas con contratos de duración determinada/a tiempo parcial/fijos discontinuos?

No.

5.8 ¿Qué plazo de preaviso contempla el convenio para la prestación de horas complementarias?

No se regulan.

5.9 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de que la persona trabajadora fija discontinua no atienda al llamamiento por razones de cuidado a menores o mayores dependientes sin que suponga pérdida de su ubicación en la lista?

El único motivo que justifica la no incorporación tras el llamamiento es la falta de compatibilidad del horario ofrecido con los horarios de estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional, debidamente justificado.

DIMENSIÓN 6. FORMACIÓN

El plan de formación diseña acciones formativas útiles para todos los grupos profesionales incluyendo aquéllos especialmente feminizados. El convenio facilita la participación de las personas trabajadoras con cargas familiares en las acciones de formación. La formación se realiza en horario compatible con las cargas familiares. Si los dos miembros de la pareja trabajan en la misma empresa, se da preferencia para la formación a quien ocupa un nivel profesional inferior. El convenio contempla la necesidad de que se lleven a cabo acciones para la eliminación de los estereotipos de género motivando a los sexos infrarrepresentados en determinados puestos u ocupaciones a participar en dicha formación.

6.1 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones específicas en materia de formación de las personas trabajadoras?

La formación para el empleo es una materia reservada para sí por el Convenio sectorial estatal. Dedicar varios preceptos a la formación contemplándolo como derecho y deber de las personas trabajadoras.

6.2 Si la respuesta anterior es positiva ¿contempla criterios de preferencia que puedan generar discriminación indirecta (mayor antigüedad, superior categoría profesional, contrato indefinido)?

No se establecen criterios específicos de preferencia.

6.3 ¿El convenio colectivo contempla la formación semipresencial o a distancia? ¿El convenio colectivo recomienda u obliga a que la formación deba realizarse dentro la jornada de trabajo?

No hay referencia específica a la formación semipresencial (el convenio estatal es de 2013 momento en el que la formación telemática no había alcanzado el desarrollo actual). Se establece la obligación de las personas trabajadoras de desarrollar las acciones de formación profesional continua que sean precisas para que su función se realice adecuadamente asistiendo a cursos monográficos o genéricos, seminarios sobre funciones específicas, que resulten necesarios, cuyas actividades puedan realizarse dentro o fuera de su jornada de trabajo” y transcribe el contenido del art. 23 ET.

6.4 ¿Se refiere el convenio a la necesidad de que las empresas se impliquen en la eliminación de los estereotipos de género y fomenten la participación de las personas trabajadoras en la formación para ocupaciones en las que su sexo esté menos representado?

El convenio estatal establece dos previsiones en esta materia. En primer lugar, en el precepto referido a la igualdad de trato y no discriminación se recoge el compromiso de las partes firmantes de “fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate”. Y en segundo lugar, se comprometen a la inclusión de un módulo de igualdad en el plan de formación anual de la empresa.

DIMENSIÓN 7. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. En los puestos de trabajo que pueden conllevar una carga física extraordinaria para las mujeres, se contemplan equipos de trabajo adecuados.

7.1 El convenio colectivo define con claridad las funciones de cada grupo/categoría profesional con criterios objetivos²⁶⁸

²⁶⁸ Se consideran criterios objetivos: los conocimientos, la experiencia, la iniciativa, la responsabilidad, el mando y el cumplimiento de objetivos. Se consideran criterios susceptibles de generar discriminación indirecta las condiciones ligadas a características típicamente masculinas/femeninas.

Si.

7.2 En la definición de las funciones de las distintas categorías profesionales se utilizan requisitos accidentales o accesorios para el cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo

No

7.3 El convenio colectivo define expresamente los “trabajos de igual valor” mediante la equiparación de funciones que pueden considerarse equivalentes entre los distintos grupos o categorías profesionales.

No hay referencia expresa a los trabajos de igual valor. Como ya se ha indicado, el convenio sectorial -que tiene reservada la clasificación profesional- es del año 2013.

426

DIMENSIÓN 8. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. Se contemplan medidas específicas de acción positiva para la promoción profesional del sexo menos representado. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

8.1 ¿Se garantiza el anonimato en la valoración de la idoneidad de las personas candidatas en los procesos de promoción profesional?

No hay previsión específica.

8.2 ¿El convenio dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en el resultado final del proceso de promoción? (publicando las puntuaciones obtenidas y la justificación final de la decisión adoptada).

No hay previsión específica.

8.3 ¿El convenio colectivo establece alguna ventaja para que asciendan a un grupo profesional las personas del sexo infrarrepresentado?

El convenio estatal (art. 45) y el provincial (art. 65) prevén en idénticos términos el compromiso de las partes firmantes de “fijar criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate”. Además, también prevé el compromiso de establecer cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.

8.4 ¿El convenio establece acciones informativas o formativas dirigidas a facilitar el ascenso de las personas del sexo infrarrepresentado en un grupo profesional?

No específicamente.

DIMENSIÓN 9. CONDICIONES DE TRABAJO (JORNADA, ETC.)

Examinar si el convenio regula de manera flexible aquellas condiciones de trabajo que pueden perjudicar en mayor medida el trabajo de las mujeres por su mayor implicación en las tareas de cuidado. Valorar si el convenio se implica en mejorar la regulación legal de las excedencias vinculadas a cuidados.

427

9.1 ¿Qué tipo de jornada (continua o partida) establece el convenio? Si la jornada es partida ¿es imprescindible que la jornada sea partida?

La jornada es una materia para regular por el convenio provincial/autonómico. El convenio provincial examinado contempla la jornada máxima anual (1780 horas anuales de trabajo efectivo). Se contemplan límites para el inicio (6.00 am) y final de jornada (21:45 pm)

9.2 ¿Existe un sistema de trabajo a turnos? ¿Es inherente al tipo de proceso productivo? ¿Cómo se compensa el trabajo a turnos: con descansos o existe alguna compensación económica?

El art. 18 se refiere a los turnos de trabajo estableciendo que para su fijación y modificación se tendrán en cuenta las circunstancias familiares de residencia, edad, antigüedad en la empresa, procurando, sin merma de trabajo, el desarrollo del trabajo de la forma más cómoda posible.

En el anexo referido a los trabajadores y las trabajadoras del sector de limpieza de centros sanitarios dependientes de la Conselleria de Sanitat de la Generalitat Valenciana y en los centros sanitarios indicados en el artículo 1º del convenio colectivo se contempla turno de noches alternas.

9.3 ¿Sugiere o propone el convenio sectorial la conveniencia de un horario de entrada/salida flexible?

Se contempla la posibilidad de que las personas trabajadoras que tengan a su cargo hijos/as con discapacidad o diversidad funcional puedan flexibilizar su jornada de trabajo ya sea en cómputo diario o semanal dentro de los límites preestablecidos de común acuerdo por la empresa y la persona trabajadora y sin perjuicio de realizar la jornada completa en el cómputo que se establezca (art. 21).

9.4 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de teletrabajar? Si la respuesta es afirmativa, ¿Qué contrapartidas acarrea?

No.

9.5 ¿Se prohíben las horas extraordinarias con carácter general? En caso de que la respuesta anterior sea negativa ¿qué sistema de compensación (descanso/económico) se establece?

No hay una prohibición tajante aunque se dispone la voluntad de “tender” a su disminución respetándose en todo momento los topes legalmente establecidos. Del art. 28 se infiere que su compensación es económica.

9.6 ¿Contempla el convenio o sugiere a las empresas la conveniencia de establecer el derecho a la adaptación de la jornada laboral?

Remite a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y a la establecido en la LO 3/2017, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

9.7 ¿Mejora el convenio la regulación legal de la reducción de jornada por razones de cuidado (incluyendo la referida a la atención del hijo afectado de cáncer u otra enfermedad grave)?

No hay referencia expresa.

9.8 ¿Mejora el convenio colectivo el régimen legal de las excedencias voluntarias vinculadas a actividades de cuidados familiares?

Solo se regula la excedencia voluntaria no causal.

9.9 ¿Qué criterios prevé el convenio para la elección del turno de vacaciones?

Atiende al número de trabajadores de la empresa para disponer los meses de verano o en su caso, a empresas con mas trabajadores, turnos rotativos, sin establecimiento de criterios.

9.10 ¿Contempla el convenio previsiones específicas referidas a la violencia de género en caso de que agresor y víctima sean trabajadores/as de la misma empresa en beneficio de la seguridad de la víctima de violencia de género (p.ej. movilidad de puesto de trabajo del agresor o víctima)

En esta materia se remite a lo dispuesto en la legislación vigente.

DIMENSIÓN 10. SISTEMA RETRIBUTIVO

10.1 ¿El convenio colectivo lleva a cabo una valoración *objetiva* de los puestos de trabajo y su valoración económica es coherente con esa clasificación?

La definición de los grupos atiende a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación: mayor o menor autonomía y responsabilidad; personal a cargo,

mayor o menor iniciativa. Solo en el Grupo IV se refiere a la posibilidad de que el trabajo exija esfuerzo físico o atención. Por tanto, el esfuerzo físico queda equiparado a la atención exigida en la prestación de servicios.

10.2 ¿Según las tablas salariales del convenio, que puestos de trabajo/categorías profesionales/grupo profesionales tienen asignado el salario base mayor y menor? (indicando sus cuantías).

Mayor retribución: Encargado/a General (Grupo Mandos intermedios): SB 2024: 1312,50 €. El valor de los trienios de antigüedad también son los superiores.

Menor retribución: Telefonista y cobrador (personal administrativo) y ordenanza (personal subalterno): 908,89 €.

429

El/la peón/a especialista y el/la peón/a limpiador/a (personal limpiador) tienen un SB (2024) de 994,90. La cuantía de los trienios entre estos dos últimos colectivos es ligeramente diferente (superior peones/as especialistas). No obstante, los trienios devengados por los peones/as limpiadores/as vencidos a partir del 1 de enero de 2003, se abonan ya con arreglo al importe establecido para la categoría de Peón Especialista.

10.3 Si el convenio colectivo establece un plus de disponibilidad ¿qué relación cuantitativa mantiene con el salario base?

No lo contempla.

10.4 Valorar qué pluses -además del plus de disponibilidad- establece el convenio colectivo y sus efectos según el sexo de la persona trabajadora (antigüedad; nocturnidad; turnos; absentismo vinculado a las cargas familiares; teletrabajo).

Establece pluses de nocturnidad, peligrosidad, penosidad y toxicidad y antigüedad. El salario base para el cálculo de los pluses es ligeramente inferior al salario base como tal.

10.5 ¿Contempla el convenio colectivo algún plus que atienda al mayor esfuerzo físico exigido en las tareas habituales del puesto de trabajo?

¿Existe algún puesto de trabajo con disponibilidad horaria?

No.

10.6 ¿Qué conceptos salariales se integran en las pagas extraordinarias obligatorias?

El salario base y todos los complementos salariales.

10.7 ¿Devengan los trabajadores/as la/s paga/s extraordinaria/s por beneficios (o tercera o cuarta paga) – aunque no presten servicios durante todo el año de su devengo? ¿Se liquidan en el finiquito si el contrato se extingue antes de su fecha de abono?

Se dispone expresamente que todas las pagas extraordinarias (3 pagas) se devengan proporcionalmente al tiempo al tiempo de prestación de servicios.

10.8 ¿Las señaladas pagas extraordinarias adicionales -cuando se trata de una cantidad fija anual- se cobra íntegramente también en los contratos a tiempo parcial/fijos discontinuos?

No se dispone nada.

10.9. ¿Cómo afectan a las pagas extraordinarias -incluidas las no obligatorias- las ausencias, permisos o licencias vinculadas a la atención de responsabilidades familiares?

Vid. punto 10.7

10.10. ¿Qué partidas retributivas salariales están vinculadas al teletrabajo?

No se regula.

10.11. ¿El convenio colectivo reproduce, total o parcialmente, el art. 28 ET?

No.

DIMENSIÓN 11. CORRESPONSABILIDAD²⁶⁹

El convenio establece medidas para la consecución de la efectiva corresponsabilidad en las cargas familiares (en sentido amplio). El convenio dispone medidas que atienden a particularidades de las familias monoparentales/monomarentales en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación.

El art. 24º (Maternidad/paternidad. Conciliación) remite a la legislación vigente. El art. 29º (Ley de conciliación familiar) remite a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y a lo establecido en la LO 3/2017, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

11.1 El convenio regula los derechos de conciliación como derechos individuales e intransferibles. El convenio contempla medidas específicas en caso de familias monoparentales/monomarentales.

²⁶⁹ Las medidas de conciliación centradas en la reducción de la actividad laboral (excedencias, reducción de jornada, permisos no retribuidos, etc.) perjudican mayormente a las mujeres por lo que su regulación -neutra- no necesariamente es una medida de igualdad. Son preferibles medidas sobre organización del tiempo (horario flexible, teletrabajo) y espacio laborales (teletrabajo).

No.

11.2 El convenio colectivo establece medidas de acción positiva para fomentar la asunción corresponsable de las cargas familiares (por ejemplo, mejorando la duración de los permisos o licencias vinculadas a las cargas familiares cuando se disfrutan por los varones o contemplando otras medidas promocionales equivalentes).

No.

11.3 El convenio mejora la regulación legal para fomentar la corresponsabilidad en las cargas familiares (bolsa de horas para cuidado de familiares; régimen de excedencias voluntarias por cuidado de menor u otros familiares; etc.)

431

Establece un máximo de 16 horas anuales no retribuidas para asistencia a la consulta médica, o para acompañar a la consulta médica a parientes de primer grado por consanguinidad o cónyuge, siempre que la consulta coincida con el horario de trabajo y se justifique documentalmente.

11.4 El convenio establece medidas para neutralizar las consecuencias negativas que pueden derivarse del ejercicio de los derechos de corresponsabilidad en diferentes ámbitos (promoción profesional, retribución, acceso a la formación, extinción del contrato [absentismo] etc.).

Nada específico.

11.5. El convenio colectivo prevé alguna ventaja en la duración o el ejercicio del permiso por nacimiento o cuidado de menor.

No.

DIMENSIÓN 12. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El convenio aborda la problemática del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas entre jefes/trabajadoras y entre compañeros/as, especialmente en aquellos sectores más masculinizados.

12.1 ¿Diferencia adecuadamente el convenio los distintos tipos de acoso de manera autónoma que pueden producirse en la empresa (sexual y por razón de sexo?)

No expresamente.

12.2 El convenio establece compromisos concretos de “Tolerancia 0” hacia conductas de acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo el que pueda llevarse a cabo a través de las redes sociales.

No expresamente.

12.3 El convenio tipifica y sanciona adecuadamente el acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo sanciones en el ámbito laboral por violencia de género cuando agresor y víctima trabajan en el mismo centro de trabajo (suspensión de empleo por razones disciplinarias; extinción contractual

Tipifica el acoso sexual y por razón de sexo como falta muy grave. La sanción para las faltas muy graves es la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días y el despido. El convenio contempla expresamente que no cabe aplicar las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico, por razón de sexo y/o

12.4 El convenio establece un Protocolo de actuación para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que incluya la designación de un representante de la empresa y de los trabajadores/as ante la que presentar quejas por este motivo que garanticen su tratamiento reservado y la indemnidad de la denunciante.

12.5 Se establecen compromisos concretos o recomendaciones a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

12.6 Se establecen obligaciones de difusión de la política empresarial en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

12.7 El convenio contempla obligaciones o recomendaciones sobre la realización de acciones formativas para la plantilla en todos los niveles jerárquicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El art. 63 del convenio provincial está específicamente destinado a la regulación del acoso sexual. Dicho precepto remite a la LOIEMH y a la Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (93/131/CEE).

El art. 65 (Igualdad y no discriminación) contempla la obligación de que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo así como arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

DIMENSIÓN 13. SALUD LABORAL

El convenio contempla algún tipo de previsión de la que pueda inferirse que la salud laboral puede ser contemplada con una perspectiva de género.

13.1. El convenio colectivo contiene obligaciones o recomendaciones en materia de salud laboral que consideran la necesidad de adoptar una perspectiva de género en la política empresarial de prevención y salud laboral (atención especial

a las patologías óseas, articulares y musculares especialmente en las actividades en las que se exige una continua bipedestación, incluyendo los dolores de cabeza por dichas causas; la ansiedad y la depresión).

No

13.2. Se incide en la conveniencia de llevar a cabo un seguimiento especial de la salud laboral del personal vinculado por contratos temporales y a tiempo parcial.

No

13.3 El convenio contempla obligaciones/recomendaciones para que los equipos de trabajo, los equipos de protección individual y la ropa de trabajo sean adecuadas a las tallas y características físicas de las trabajadoras.

No

433

DIMENSIÓN 14. GESTIÓN DE LA IGUALDAD EN EL CONVENIO

El convenio colectivo adopta expresamente una perspectiva de género mejorando la regulación legal y establece obligaciones concretas para la consecución de una igualdad efectiva.

14.1 ¿Establece algún tipo de obligación para las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación en relación con los planes de igualdad?

Entre los principios generales que informan los compromisos que asumen las partes firmantes en materia de igualdad y no discriminación se incluye la incorporación en los planes de igualdad de los contenidos mínimos previstos en la LO 3/2017, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres referidos al acceso al empleo y la no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre trabajadores, así como la prevención de la violencia de género.

14.2 ¿Establece obligaciones/recomendaciones para la negociación a nivel empresarial de planes de igualdad para empresas de menos de 50 trabajadores/as?

No.

14.3 ¿Regula derechos en algún sentido o se limita a establecer compromisos genéricos a favor de la equidad de sexo?

Vid. 14.1

14.4. ¿Establece algún tipo de previsión en relación con la obligación legal de confeccionar el registro retributivo (orientaciones para las empresas o similar o sistemas de gestión sectorial de estos datos previa anonimización, etc.)?

Vid. 14.1

14.5 ¿Cuál es el alcance subjetivo de las medidas en materia de igualdad? (sexo, discapacidad, LGTBI+, raza o etnia)?

El art. 65 del convenio está referido al principio de igualdad de trato y no discriminación. Enumera un listado de principios generales que abarca buena parte de las dimensiones analizadas en este trabajo. En general, se predicen del “género menos representado”:

- a) Para el ingreso
- b) Para el establecimiento de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción en el grupo profesional de que se trate
- c) Para la fijación de criterios de conversión de contratos temporales en fijos. En este punto en concreto se aprecia una redacción incongruente.
- d) Para el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros. Previamente se señala la necesidad de llevar a cabo un estudio.
- e) El establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.
- f) A recoger que las ausencias debidas a la maternidad o paternidad no perjudiquen a las trabajadoras o trabajadores a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc.).
- g) A incluir en el Plan de Formación de la empresa un módulo de igualdad de género.
- h) A determinar unos objetivos generales de igualdad, las materias, las fases, los plazos y la estructura básica del plan
- i) A incorporar en los planes de igualdad los contenidos mínimos que introduce la LO 3/2017, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. referidos al acceso al empleo y la no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre trabajadores. Y la prevención de la violencia de género.

También se recoge la OBLIGACIÓN de que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

No se contempla ninguna previsión específica sobre prohibición por orientación sexual o medidas para personas LGTBI salvo la referencia al debido respeto a la “libertad sexual” del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, incluida en el artículo referido al “acoso sexual”.

También se contempla una previsión específica sobre las personas afectadas de alguna discapacidad (art. 64): accesibilidad y eliminación de barreras arquitectónicas y de la comunicación así como el compromiso de las empresas de procurar la contratación de personas trabajadoras con discapacidad necesarias para alcanzar y/o mantener en sus plantillas el porcentaje de personas trabajadoras con discapacidad contemplados en el RDL 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de Derechos de las Personas con Discapacidad

VALORACIÓN FINAL (RESÚMEN)

El convenio sectorial de ámbito estatal se reserva para sí distintas materias: entre otras, el régimen disciplinario, la clasificación profesional, la igualdad de trato y oportunidades/planes de igualdad, y la prevención de Riesgos Laborales.

El convenio provincial corrige el uso del canónico masculino del Convenio colectivo estatal en la clasificación profesional (constituye materia reservada al ámbito estatal). Las preferencias o medidas de acción positiva se predicen del colectivo “menos representado” (contratación, conversión de temporales en indefinidos,) y contempla específicamente el establecimiento de criterios técnicos, objetivos y neutros en distintas materias (de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación) y entre otros, se recoge como tal criterio en algún grupo profesional, la posibilidad de que el desempeño de las tareas exija “fuerza física”. El convenio contempla la posibilidad de flexibilización de jornada (en cómputo diario/semanal) para quienes tengan a su cargo hijos/as con discapacidad o diversidad funcional. La bolsa de horas para asistencia a consultas médicas de hijos o familiares es más reducida que en otros convenios (16 horas) y además, no son retribuidas. El acoso sexual y por razón de sexo en distintos aspectos, inclusive el sancionador. El convenio se compromete a incluir en el plan de formación anual de la empresa un módulo de igualdad.

ANEXO I

**METODOLOGÍA EVALUACIÓN NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESDE UNA
PERSPECTIVA DE GÉNERO**

METODOLOGÍA EVALUACIÓN NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESDE PERSPECTIVA DE GÉNERO

Denominación del Convenio colectivo:

Código del Convenio:

Boletín oficial de publicación:

Código CNAE:

Enlace web:

437

INTRODUCCIÓN:

Indicar cualquier cuestión relevante que sea conveniente destacar para la mejor comprensión del informe.

DIMENSIÓN 1. COMPOSICIÓN DEL ÁMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO

Analizar la composición (por sexo) de los trabajadores/as incluidos en el ámbito funcional del convenio colectivo.

- 1.3 Si es posible, cuantificar el número total de trabajadores/as comprendidos en el ámbito del convenio colectivo, desagregados por sexo. (Vid. hoja estadística, apartado “convenio”. En ocasiones, no hay información; ya comentados en la reunión que estos datos pueden no estar actualizados y son meramente orientativos²⁷⁰).
- 1.4 ¿Existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito del convenio colectivo?

DIMENSIÓN 2. PROCESO DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

La composición de la mesa negociadora en ambos bancos de negociación está integrada por personas de ambos sexos. La negociación de medidas para la igualdad efectiva no constituye moneda de cambio en relación con otras materias

²⁷⁰ Estos datos se han obtenido de la información disponible en REGCON. Por tanto, son datos meramente orientativos.

(p.ej. se negocian previamente a las cuestiones más controvertidas como el salario y la jornada).

2.1 ¿Cuántos miembros integran la mesa negociadora por cada banco? ¿Cuántas mujeres hay en cada banco de la negociación? ¿Cuántos hombres? (vid: “hoja estadística < representantes de la mesa negociadora”. Están desagregados los datos de la composición del banco de la negociación por sexo)

DIMENSIÓN 3. LENGUAJE NO SEXISTA

Analizar el uso del lenguaje desde el punto de vista inclusivo

- 3.1. ¿Se utiliza la forma genérica (masculino) para denominar a las personas trabajadoras sin ninguna aclaración? ¿Se utiliza una cláusula de “conversión” genérica o no?
- 3.2. ¿Se utiliza la alternativa masculino/femenino?
- 3.3. ¿Se utiliza la forma compleja “personas...”?
- 3.4. ¿Aparece todavía alguna expresión que pueda considerarse discriminatoria o estereotipada en materia de clasificación profesional (a valorar especialmente el lenguaje utilizado en la definición de los puestos de trabajo de la clasificación profesional)?

DIMENSIÓN 4. PROCESO DE SELECCIÓN/CONTRATACIÓN

Los criterios utilizados para la selección/contratación no generan discriminaciones directas o indirectas en función del sexo o género. Entre las indirectas, hay que atender especialmente a las cuestiones de imagen de la mujer (exigiendo maquillaje o una forma de vestir específica como uso de faldas, tacones, etc.), uniformes sexistas, uniformes diferentes según el sexo o prohibición de signos religiosos de uso exclusivo de las mujeres.

También hay que tomar en consideración la transparencia en el proceso de selección.

Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de la mujer para la selección/contratación. Se contemplan medidas de acción positiva para la contratación del sexo menos representado.

Se prevén expresamente medidas de acción positiva en favor de mujeres con alguna discapacidad, con cargas familiares exclusivas, etc.

- 4.1 En materia de selección de personal/contratación, ¿se consagran preferencias específicas a favor de mujeres/hombres por ser el colectivo menos representado? ¿Se contempla alguna previsión similar para otros colectivos tales como personas con discapacidad, inmigrantes o en general, colectivos de difícil inclusión social?
- 4.2 En el proceso de selección de personal, ¿se atiende a características físicas de las personas candidatas tales como la exigencia de una altura o peso determinados, “buena presencia” o similares?
- 4.3 ¿Se establece la realización de pruebas objetivas de selección? ¿Se realiza alguna previsión sobre sistemas "ciegos" al sexo de las personas candidatas?
- 4.4 ¿Se utiliza como criterio de selección de personal para algún puesto de trabajo la capacidad física del candidato?
- 4.5 ¿El convenio sectorial dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en los criterios de selección que utilizan para la selección de personal (publicación de un baremo o de los criterios de selección) incluyendo el resultado final del proceso selectivo)?
- 4.6 ¿El convenio colectivo dispone expresamente la necesidad de que las personas trabajadoras vinculadas por contratos de duración determinada o contratos a tiempo parcial sean directamente notificadas de las medidas de conversión contractual que adopte la empresa? Si no es así, ¿qué sistemas establecen para la difusión de las vacantes entre los trabajadores/as de la empresa?
- 4.7 ¿El convenio tiene alguna previsión sobre la formación en igualdad de las personas que realizan el proceso de selección?

DIMENSIÓN 5: REGULACIÓN ESPECÍFICA DE ALGUNAS MODALIDADES CONTRACTUALES (TIEMPO PARCIAL, FIJOS DISCONTINUOS Y FORMATIVOS). CONVERSIÓN DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN JORNADA COMPLETA Y CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA (circunstancias de la producción/interinidad) EN INDEFINIDO)

En la regulación de algunas modalidades contractuales se utilizan criterios que pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo tales como la antigüedad o tiempo de vinculación con la empresa. Se prevén expresamente medidas de acción positiva para la conversión contractual referidas a las mujeres.

- 5.1 ¿Se contemplan especialidades en atención a circunstancias personales/familiares en la regulación convencional del contrato (por ejemplo, otorgar preferencias para conversión de contratos/extinción del contrato/ERTEs a la antigüedad, la edad, o las responsabilidades familiares)?
- 5.2 ¿Se contempla expresamente la necesidad de tener en cuenta a los trabajadores/as cuyo contrato está suspendido por gestación, cuidado de menor o familiar para la conversión de contratos singulares por jornada o duración?
- 5.3 ¿Contempla el convenio alguna cláusula que permita al trabajador que ha pactado horas complementarias (contrato a tiempo parcial) flexibilizar su régimen jurídico en atención de circunstancias familiares?
- 5.4. ¿Los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales identificados por el convenio colectivo como puestos susceptibles de ser ocupados por trabajadores/as vinculados con contratos formativos pueden determinar una discriminación indirecta por razón de sexo? [art. 11.4.e) ET] (por ejemplo, son actividades o puestos feminizados/masculinizados, conllevan altos niveles de exigencia física o están afectados por estereotipos de género)
- 5.5 ¿El convenio colectivo prevé algún criterio o procedimiento para conseguir la presencia equilibrada de mujeres y hombres vinculados por contratos formativos? (art. 11.6 ET)
- 5.6 ¿Contempla el convenio colectivo provisiones que faciliten el horario de la formación teórica en los contratos formativos?
- 5.7 ¿El plan de formación del sector/empresa contempla expresamente acciones formativas para las personas vinculadas con contratos de duración determinada/a tiempo parcial/fijos discontinuos?
- 5.8 ¿Qué plazo de preaviso contempla el convenio para la prestación de horas complementarias?
- 5.9 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de que la persona trabajadora fija discontinua no atienda al llamamiento por razones de cuidado a menores o mayores dependientes sin que suponga pérdida de su ubicación en la lista?

DIMENSIÓN 6. FORMACIÓN

El plan de formación diseña acciones formativas útiles para todos los grupos profesionales incluyendo aquéllos especialmente feminizados. El convenio facilita la participación de las personas trabajadoras con cargas familiares en las acciones de formación. La formación se realiza en horario compatible con las cargas familiares. Si los dos miembros de la pareja trabajan en la misma empresa, se da preferencia para la formación a quien ocupa un nivel profesional inferior. El convenio contempla la necesidad de que se lleven a cabo acciones para la eliminación de los estereotipos de género motivando a los sexos infrarrepresentados en determinados puestos u ocupaciones a participar en dicha formación.

- 6.1 ¿Contempla el convenio colectivo previsiones específicas en materia de formación de las personas trabajadoras?
- 6.2 Si la respuesta anterior es positiva ¿contempla criterios de preferencia que puedan generar discriminación indirecta (mayor antigüedad, superior categoría profesional, contrato indefinido)?
- 6.3 ¿El convenio colectivo contempla la formación semipresencial o a distancia? ¿El convenio colectivo recomienda u obliga a que la formación deba realizarse dentro la jornada de trabajo?
- 6.4 ¿Se refiere el convenio a la necesidad de que las empresas se impliquen en la eliminación de los estereotipos de género y fomenten la participación de las personas trabajadoras en la formación para ocupaciones en las que su sexo esté menos representado?

DIMENSIÓN 7. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. En los puestos de trabajo que pueden conllevar una carga física extraordinaria para las mujeres, se contemplan equipos de trabajo adecuados.

- 7.1 El convenio colectivo define con claridad las funciones de cada grupo/categoría profesional con criterios objetivos²⁷¹

²⁷¹ Se consideran criterios objetivos: los conocimientos, la experiencia, la iniciativa, la responsabilidad, el mando y el cumplimiento de objetivos. Se consideran criterios susceptibles de generar discriminación indirecta las condiciones ligadas a características típicamente masculinas/femeninas.

- 7.2 En la definición de las funciones de las distintas categorías profesionales se utilizan requisitos accidentales o accesorios para el cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo
- 7.3 El convenio colectivo define expresamente los “trabajos de igual valor” mediante la equiparación de funciones que pueden considerarse equivalentes entre los distintos grupos o categorías profesionales.

DIMENSIÓN 8. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se utilizan para la clasificación profesional no generan discriminación directa o indirecta. No se atiende a la imagen, al esfuerzo físico o a estereotipos de género. Se contemplan medidas específicas de acción positiva para la promoción profesional del sexo menos representado. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

- 8.1 ¿Se garantiza el anonimato en la valoración de la idoneidad de las personas candidatas en los procesos de promoción profesional?
- 8.2 ¿El convenio dispone expresamente la obligación de que las empresas sean transparentes en el resultado final del proceso de promoción? (publicando las puntuaciones obtenidas y la justificación final de la decisión adoptada).
- 8.3 ¿El convenio colectivo establece alguna ventaja para que asciendan a un grupo profesional las personas del sexo infrarrepresentado?
- 8.4 ¿El convenio establece acciones informativas o formativas dirigidas a facilitar el ascenso de las personas del sexo infrarrepresentado en un grupo profesional?

DIMENSIÓN 9. CONDICIONES DE TRABAJO (JORNADA, ETC.)

Examinar si el convenio regula de manera flexible aquellas condiciones de trabajo que pueden perjudicar en mayor medida el trabajo de las mujeres por su mayor implicación en las tareas de cuidado. Valorar si el convenio se implica en mejorar la regulación legal de las excedencias vinculadas a cuidados.

- 9.1 ¿Qué tipo de jornada (continua o partida) establece el convenio? Si la jornada es partida ¿es imprescindible que la jornada sea partida?

- 9.2 ¿Existe un sistema de trabajo a turnos? ¿Es inherente al tipo de proceso productivo? ¿Cómo se compensa el trabajo a turnos: con descansos o existe alguna compensación económica?
- 9.3 ¿Sugiere o propone el convenio sectorial la conveniencia de un horario de entrada/salida flexible?
- 9.4 ¿Contempla el convenio colectivo la posibilidad de teletrabajar? Si la respuesta es afirmativa, ¿Qué contrapartidas acarrea?
- 9.5 ¿Se prohíben las horas extraordinarias con carácter general? En caso de que la respuesta anterior sea negativa ¿qué sistema de compensación (descanso/económico) se establece?
- 9.6 ¿Contempla el convenio o sugiere a las empresas la conveniencia de establecer el derecho a la adaptación de la jornada laboral?
- 9.7 ¿Mejora el convenio la regulación legal de la reducción de jornada por razones de cuidado (incluyendo la referida a la atención del hijo afectado de cáncer u otra enfermedad grave)?
- 9.8 ¿Mejora el convenio colectivo el régimen legal de las excedencias voluntarias vinculadas a actividades de cuidados familiares?
- 9.9 ¿Qué criterios prevé el convenio para la elección del turno de vacaciones?
- 9.10 ¿Contempla el convenio provisiones específicas referidas a la violencia de género en caso de que agresor y víctima sean trabajadores/as de la misma empresa en beneficio de la seguridad de la víctima de violencia de género (p.ej. movilidad de puesto de trabajo del agresor o víctima)

DIMENSIÓN 10. SISTEMA RETRIBUTIVO

- 10.1 ¿El convenio colectivo lleva a cabo una valoración *objetiva* de los puestos de trabajo y su valoración económica es coherente con esa clasificación?
- 10.2 ¿Según las tablas salariales del convenio, que puestos de trabajo/categorías profesionales/grupo profesionales tienen asignado el salario base mayor y menor? (indicando sus cuantías).
- 10.3 Si el convenio colectivo establece un plus de disponibilidad ¿qué relación cuantitativa mantiene con el salario base?

- 10.4 Valorar qué pluses -además del plus de disponibilidad- establece el convenio colectivo y sus efectos según el sexo de la persona trabajadora (antigüedad; nocturnidad; turnos; absentismo vinculado a las cargas familiares; teletrabajo).
- 10.5 ¿Contempla el convenio colectivo algún plus que atienda al mayor esfuerzo físico exigido en las tareas habituales del puesto de trabajo?
¿Existe algún puesto de trabajo con disponibilidad horaria?
- 10.6 ¿Qué conceptos salariales se integran en las pagas extraordinarias obligatorias?
- 10.7 ¿Devengan los trabajadores/as la/s paga/s extraordinaria/s por beneficios (o tercera o cuarta paga) – aunque no presten servicios durante todo el año de su devengo? ¿Se liquidan en el finiquito si el contrato se extingue antes de su fecha de abono?
- 10.8 ¿Las señaladas pagas extraordinarias adicionales -cuando se trata de una cantidad fija anual- se cobra íntegramente también en los contratos a tiempo parcial/fijos discontinuos?
- 10.9. ¿Cómo afectan a las pagas extraordinarias -incluidas las no obligatorias- las ausencias, permisos o licencias vinculadas a la atención de responsabilidades familiares?
- 10.10. ¿Qué partidas retributivas salariales están vinculadas al teletrabajo?
- 10.11. ¿El convenio colectivo reproduce, total o parcialmente, el art. 28 ET?

DIMENSIÓN 11. CORRESPONSABILIDAD²⁷²

El convenio establece medidas para la consecución de la efectiva corresponsabilidad en las cargas familiares (en sentido amplio). El convenio dispone medidas que atienden a particularidades de las familias monoparentales/monomarentales en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. El convenio asegura la neutralidad en la promoción profesional del ejercicio de los derechos de conciliación.

²⁷² Las medidas de conciliación centradas en la reducción de la actividad laboral (excedencias, reducción de jornada, permisos no retribuidos, etc.) perjudican mayormente a las mujeres por lo no necesariamente su regulación -neutra- puede considerarse una medida de igualdad. Son preferibles medidas sobre organización del tiempo (horario flexible, teletrabajo) y espacio laborales (teletrabajo).

- 11.1 El convenio regula los derechos de conciliación como derechos individuales e intransferibles. El convenio contempla medidas específicas en caso de familias monoparentales/monomarentales.
- 11.2 El convenio colectivo establece medidas de acción positiva para fomentar la asunción corresponsable de las cargas familiares (por ejemplo, mejorando la duración de los permisos o licencias vinculadas a las cargas familiares cuando se disfrutan por los varones o contemplando otras medidas promocionales equivalentes).
- 11.3 El convenio mejora la regulación legal para fomentar la corresponsabilidad en las cargas familiares (bolsa de horas para cuidado de familiares; régimen de excedencias voluntarias por cuidado de menor u otros familiares; etc.)
- 11.4 El convenio establece medidas para neutralizar las consecuencias negativas que pueden derivarse del ejercicio de los derechos de corresponsabilidad en diferentes ámbitos (promoción profesional, retribución, acceso a la formación, extinción del contrato [absentismo] etc.)
- 11.5. El convenio colectivo prevé alguna ventaja en la duración o el ejercicio del permiso por nacimiento o cuidado de menor.

DIMENSIÓN 12. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El convenio aborda la problemática del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas entre jefes/trabajadoras y entre compañeros/as, especialmente en aquellos sectores más masculinizados.

- 12.1 ¿Diferencia adecuadamente el convenio los distintos tipos de acoso de manera autónoma que pueden producirse en la empresa (sexual y por razón de sexo?)
- 12.2 El convenio establece compromisos concretos de “Tolerancia 0” hacia conductas de acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo el que pueda llevarse a cabo a través de las redes sociales.
- 12.3 El convenio tipifica y sanciona adecuadamente el acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo sanciones en el ámbito laboral por violencia de género cuando agresor y víctima trabajan en el mismo centro de trabajo (suspensión de empleo por razones disciplinarias; extinción contractual

- 12.4 El convenio establece un Protocolo de actuación para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que incluya la designación de un representante de la empresa y de los trabajadores/as ante la que presentar quejas por este motivo que garanticen su tratamiento reservado y la indemnidad de la denunciante.
- 12.5 Se establecen compromisos concretos o recomendaciones a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- 12.6 Se establecen obligaciones de difusión de la política empresarial en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- 12.7 El convenio contempla obligaciones o recomendaciones sobre la realización de acciones formativas para la plantilla en todos los niveles jerárquicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

DIMENSIÓN 13. SALUD LABORAL

El convenio contempla algún tipo de previsión de la que pueda inferirse que la salud laboral puede ser contemplada con una perspectiva de género.

- 13.1. El convenio colectivo contiene obligaciones o recomendaciones en materia de salud laboral que consideran la necesidad de adoptar una perspectiva de género en la política empresarial de prevención y salud laboral (atención especial a las patologías óseas, articulares y musculares especialmente en las actividades en las que se exige una continua bipedestación, incluyendo los dolores de cabeza por dichas causas; la ansiedad y la depresión).
- 13.2. Se incide en la conveniencia de llevar a cabo un seguimiento especial de la salud laboral del personal vinculado por contratos temporales y a tiempo parcial.
- 13.3 El convenio contempla obligaciones/recomendaciones para que los equipos de trabajo, los equipos de protección individual y la ropa de trabajo sean adecuadas a las tallas y características físicas de las trabajadoras.

DIMENSIÓN 14. GESTIÓN DE LA IGUALDAD EN EL CONVENIO

El convenio colectivo adopta expresamente una perspectiva de género mejorando la regulación legal y establece obligaciones concretas para la consecución de una igualdad efectiva.

- 14.1 ¿Establece algún tipo de obligación para las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación en relación con los planes de igualdad?
- 14.2 ¿Establece obligaciones/recomendaciones para la negociación a nivel empresarial de planes de igualdad para empresas de menos de 50 trabajadores/as?
- 14.3 ¿Regula derechos en algún sentido o se limita a establecer compromisos genéricos a favor de la equidad de sexo?
- 14.4. ¿Establece algún tipo de previsión en relación con la obligación legal de confeccionar el registro retributivo (orientaciones para las empresas o similar o sistemas de gestión sectorial de estos datos previa anonimización, etc.)?
- 14.5 ¿Cuál es el alcance subjetivo de las medidas en materia de igualdad? (sexo, discapacidad, LGTBI+, raza o etnia)?

VALORACIÓN FINAL (RESÚMEN)

(Breve resumen de las principales previsiones del convenio colectivo examinado)

Índice de Tablas y Gráficos

TABLAS

Tabla 1. Personas trabajadoras comprendidas en los convenios colectivos	7
Tabla 2. Personas trabajadoras comprendidas en convenios colectivos (sin estatales). Orden ascendente según % mujeres	7
Tabla 3. Población trabajadora hostelería (datos absolutos y relativos)	8
Tabla 4. Población trabajadora agropecuario (datos absolutos y relativos)	8
Tabla 5. Población trabajadora transporte mercancías por carretera (datos absolutos y relativos).....	8
Tabla 6. Población trabajadora Industrias Transformadoras del Plástico (datos absolutos y relativos)	8
Tabla 7. Población trabajadora Oficinas y Despachos (datos absolutos y relativos)	8
Tabla 8. Población trabajadora limpieza de edificios y locales (C. Valenciana)	9

GRÁFICOS

Gráfico 1. Población trabajadora agrupada por sectores C. Valenciana (datos absolutos)	9
Gráfico 2. Población trabajadora agrupada por sectores C. Valenciana (datos relativos)	10
Gráfico 3. Mujeres comprendidas en el ámbito del convenio colectivo/mujeres integrantes del banco social.....	13
Gráfico 4. Mujeres comprendidas en el ámbito del convenio colectivo/mujeres integrantes del banco empresarial.....	14