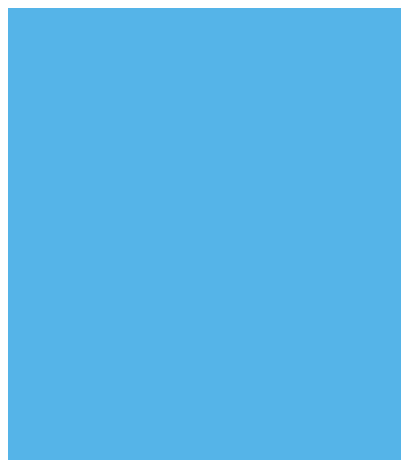


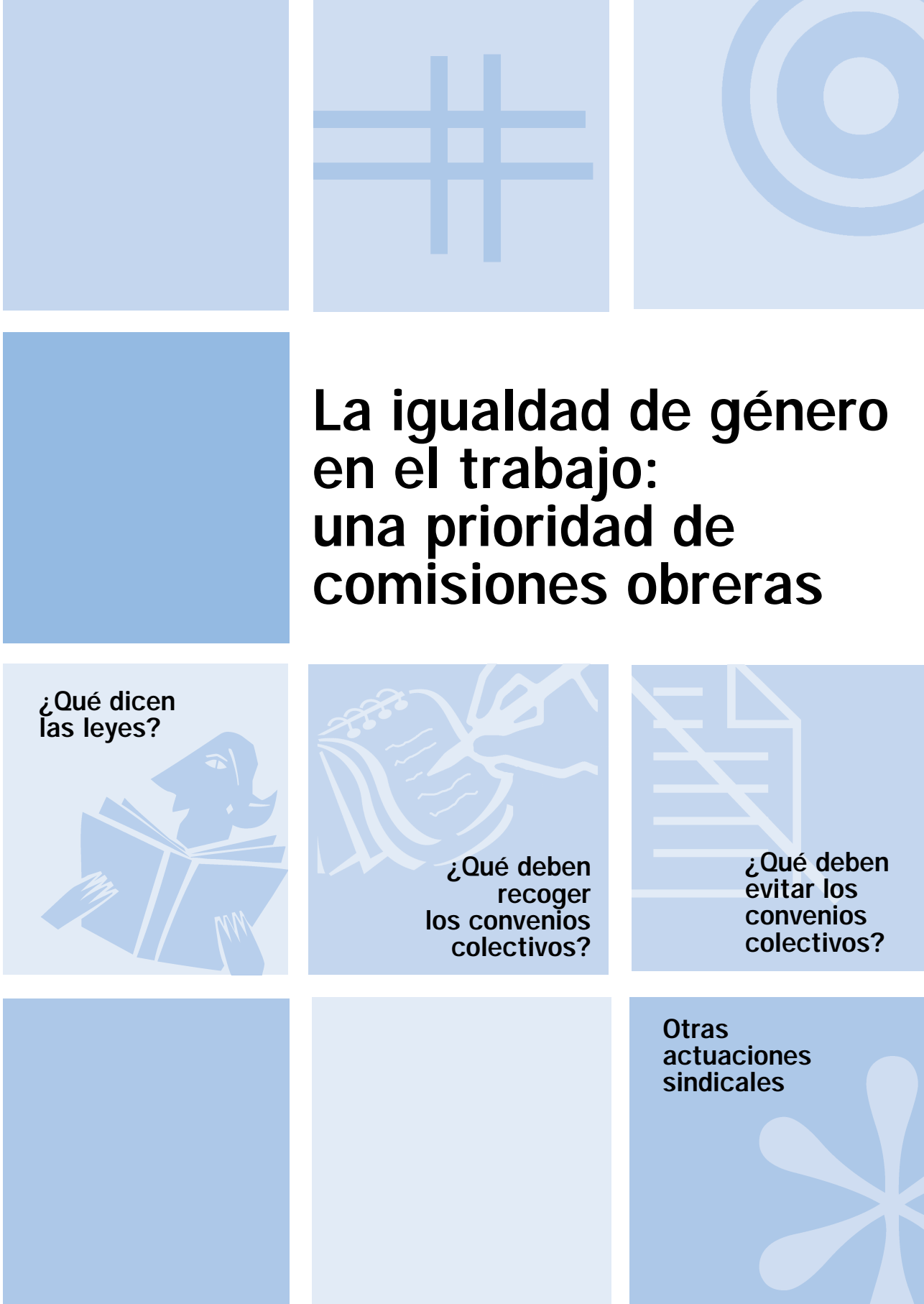
La igualdad de género en el trabajo: una prioridad de comisiones obreras



*secretaría confederal
de la mujer*

CC.OO.



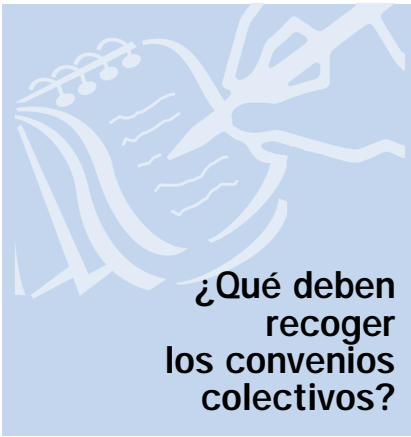


La igualdad de género en el trabajo: una prioridad de comisiones obreras

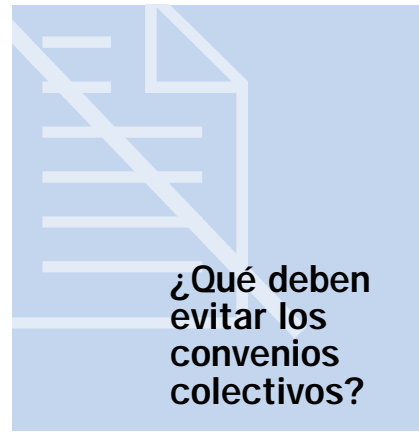
¿Qué dicen
las leyes?



¿Qué deben
recoger
los convenios
colectivos?



¿Qué deben
evitar los
convenios
colectivos?



Otras
actuaciones
sindicales



Presentación

El 7º Congreso Confederal de CC.OO. aprobó en abril del 2000 un Plan de Igualdad con el que se propone impulsar medidas para “avanzar hacia la igualdad salarial y contractual entre hombres y mujeres, desarrollando actuaciones convencionales y jurídicas para eliminar las discriminaciones salariales, directas o indirectas, que puedan estar originando las actuales diferencias salariales”, y para “promover la consecución de un Acuerdo Interconfederal para el desarrollo de la igualdad de oportunidades en la negociación colectiva”.

Este compromiso se adoptó ante la constatación de que la gravedad del desempleo en España está concentrada fundamentalmente en el colectivo femenino, que además presenta mayores índices de precariedad en la contratación y de presencia en la economía sumergida, y unos niveles de desigualdad salarial difícilmente explicables sin tener en cuenta la pervivencia de la posición subordinada de las mujeres en la sociedad y en el mercado de trabajo.

A pesar de los avances en la legislación a favor de la igualdad y no discriminación, del alto nivel de formación de las mujeres de las últimas generaciones, de su paulatina incorporación a la actividad laboral y constatable voluntad de permanencia en el mercado de trabajo, y a pesar, incluso, de las sucesivas medidas de apoyo a la contratación indefinida de mujeres, aún no se ha conseguido modificar significativamente su situación desfavorecida en el ámbito laboral: doble tasa de desempleo, segregación en las ocupaciones y en las modalidades de contratación en función del sexo de las personas, menor valoración y retribución de su trabajo, obstáculos continuos en la promoción y desarrollo de la carrera profesional, entre otras situaciones desfavorables.

Para impulsar la contratación estable de mujeres, para promover su acceso a todo tipo de sectores y ocupaciones, para reducir las diferencias salariales discriminatorias, se necesitan más y mejores instrumentos de actuación y una utilización más eficaz de los existentes.

La negociación colectiva es el mejor instrumento de que disponemos para la aplicación efectiva de los derechos laborales, el desarrollo de los mismos y la mejora de las condiciones de trabajo. Sin embargo, hasta ahora, los convenios colectivos no han sido suficientemente eficaces en la eliminación de la discriminación laboral por género ni en la potenciación de la igualdad de oportunidades. En algunos persisten aún diferencias de trato claramente discriminatorias para las mujeres, en otros, contenidos formalmente neutros se convierten en discriminaciones de la mano de las prácticas empresariales en los procedimientos de contratación, de promoción, de asignación de funciones y de retribución. Ex-

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

CC.OO. se propone impulsar una actuación más intensa y generalizada a favor de la igualdad de género en el trabajo, a través de la negociación colectiva y de la acción sindical, en todos los ámbitos; marcando objetivos y prioridades a corto y medio plazo; buscando la implicación del conjunto de sus estructuras y difundiendo sus propuestas e iniciativas entre la población trabajadora.

El presente documento pretende ser un material de apoyo a todas las personas con responsabilidad sindical en la negociación colectiva, para facilitar la tarea de garantizar el cumplimiento y desarrollo de derechos laborales básicos en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo, y la mejora de las condiciones de trabajo de una parte muy significativa de la población trabajadora.

El documento se ha estructurado en dos capítulos, el primero relativo a la igualdad en el acceso al empleo, a la promoción y a la formación, y el segundo relativo a la igualdad de remuneración. En cada uno de ellos, aparecen cuatro bloques, dedicados a exponer lo que dice la legislación nacional y comunitaria; lo que deben recoger los convenios colectivos para garantizar la aplicación y desarrollo positivo de las normas legales; lo que deben evitar o eliminar los convenios para no producir o reproducir discriminaciones de género y, finalmente, otras propuestas de actuación sindical.

Otro aspecto a abordar desde la acción sindical y la negociación colectiva es la necesidad que tienen las personas trabajadoras de

compatibilizar la vida laboral con la familiar y el hecho de que esta necesidad se percibe como una limitación profesional sólo para las mujeres. La Ley 39/1999 para la conciliación de la vida laboral y familiar vino a establecer nuevos derechos en esta materia (permisos, suspensión del contrato, prestaciones y protección frente al despido discriminatorio), insuficientes para el objetivo enunciado en el título de la Ley, pero que implican mayores posibilidades de las anteriormente existentes, por lo que es necesario que reclamemos su cumplimiento por parte de las empresas y propongamos la mejora de su contenido en la negociación colectiva. Las propuestas sindicales en torno a esta materia están contenidas en el documento “La conciliación de la vida familiar y laboral en los convenios colectivos”, editado por la Secretaría confederal de la Mujer de CC.OO., el pasado mes de mayo.

Animamos a todas las organizaciones sectoriales y territoriales de CC.OO., a sus secciones sindicales, a sus delegados y delegadas en las empresas, a impulsar en la negociación colectiva del próximo año aquellas reivindicaciones que en su ámbito de actuación, concreten de forma más efectiva y prioritaria el objetivo sindical de garantizar la igualdad de género en el trabajo.

Secretaría confederal de la Mujer de CC.OO.



¿QUÉ DICEN LAS LEYES?



Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Art. 28. Infracciones muy graves.

2. Establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de raza, sexo, edad, estado civil, religión, opinión política, afiliación sindical, origen, condición social y lengua dentro del Estado.



Estatuto de los Trabajadores.

Art. 12. Contrato a tiempo parcial, contrato fijo discontinuo y contrato de relevo.

4. d. Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

e. (...) el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente (...). Igual preferencia tendrán los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

f. Los Convenios Colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

Art. 15. Duración del contrato.

6. Los trabajadores con contratos temporales de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida (...). Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, éste deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

7. El empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo.

(...)

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

¿QUÉ DEBEN RECOGER LOS CONVENIOS COLECTIVOS?

■ **Cláusulas generales antidiscriminatorias** que contengan la obligación de aplicar el principio de igualdad y prohibición de discriminaciones directas o indirectas, por razón de sexo, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad.

■ La **adecuación automática de sus contenidos a las reformas normativas** a fin de suplir sus carencias, evitar posibles efectos negativos, o asumir el papel que algunas normas delegan en la negociación colectiva.

■ Cláusulas que **eviten y penalicen el abuso en la sucesión de contratos temporales**, limitando la utilización (causa y tiempo), el encadenamiento y el volumen de contratos temporales; y que fijen indemnizaciones a la finalización de los mismos.

■ Cláusulas de **control de la subcontratación**: impidiendo la cesión ilegal de trabajadores; limitando la subcontratación de actividades permanentes de determinados puestos y tareas; e incidiendo en la exigencia, también en la em-

presa de subcontratación, de un determinado nivel de empleo indefinido, condiciones de trabajo y garantías salariales.

■ Cláusulas que establezcan **sistemas objetivos para los procesos de selección, contratación, promoción y formación** con participación de la representación legal de los trabajadores:

- utilizando criterios y/o pruebas objetivas;
- controlando que las exigencias formativas se ajusten a los requerimientos reales del puesto de trabajo, a fin de evitar discriminaciones por género al requerir cualificaciones “típicamente masculinas” cuando la formación no es relevante para las funciones del puesto;
- garantizando que siempre que, como consecuencia de la movilidad funcional, se realicen funciones superiores a las del grupo o categoría profesional a la que está adscrita por un tiempo superior a seis meses, la trabajadora obtiene la promoción profesional que la realización de tales funciones merece.

¿QUÉ DICEN LAS LEYES?

Art. 17. No discriminación en las relaciones laborales.

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

Art. 24. Ascensos.

1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En todo caso, los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

2. Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.



Ley 15/2001, de 8 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y mejora de su calidad.

Capítulo II: Programa de fomento de empleo para el año 2001

Art. 4. Ámbito de aplicación.

1. Podrán acogerse a los beneficios establecidos para el programa de fomento de empleo:

1.1. Las empresas que contraten indefinidamente, y de acuerdo con los requisitos y condiciones que se señalan en esta norma, a trabajadores desempleados, inscritos en la oficina de empleo e incluidos en algunos de los colectivos siguientes:

- a) Mujeres desempleadas, entre 16 y 45 años.
- b) Mujeres desempleadas, cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- i) Mujeres desempleadas inscritas durante un periodo de doce o más meses en la oficina de empleo que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha de alumbramiento.

Art. 6. Incentivos.

1. Los contratos indefinidos iniciales, incluidos los fijos discontinuos, a tiempo completo o parcial, celebrados durante el período comprendido entre el 14 de marzo y el 31 de diciembre del año 2001, darán derecho, a partir de la fecha de la contratación, a las siguientes bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes:

- a) Contratación de mujeres desempleadas entre dieciséis y cuarenta y cinco años: 25 por 100 durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.
- b) Contratación de mujeres para prestar servicios en profesiones y ocupaciones establecidas en la Orden ministerial de 16 de septiembre de 1998, para el fomento del empleo estable de mujeres en las profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino, que reúnan, además, el requisito de permanecer inscritas ininterrumpidamente en la oficina de empleo, por un período mínimo de seis meses, o bien sean mayores de cuarenta y cinco años: 70 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato; 60 por 100 durante el segundo año de vigencia del mismo. Si no reunieran alguno de los anteriores requisitos adicionales, la bonificación será del 35 por 100 durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.
- i) Contratación de mujeres desempleadas inscritas durante un periodo de doce o más meses en la oficina de empleo que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha de alumbramiento: 100 por 100 durante los doce meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.

¿QUÉ DEBEN RECOGER LOS CONVENIOS COLECTIVOS?

■ Cláusulas que hagan prevalecer el **principio de igualdad de trato y no discriminación** a la hora de regular todos aquellos aspectos que puedan afectar de un modo diferenciado a los **contratados a tiempo parcial**, tales como condiciones, jornada, horas complementarias, distribución y voluntariedad.

■ Cláusulas que relacionen la formación en la empresa con la promoción y clasificación profesional, **estableciendo los itinerarios profesionales** e incluyendo cursos “abiertos” a todas las categorías laborales, para romper la barrera interpuesta a las mujeres en profesiones de mayor contenido y cualificación.

■ Ampliar el nivel de participación de la representación legal de los trabajadores, mediante la **creación de Comisiones Mixtas para la igualdad de oportunidades** con capacidad real de intervención en todas las fases de los procesos de selección, contratación, formación y promoción, de modo que quede plenamente asegurada la objetividad de las pruebas y la no discriminación por razón de género.

■ Incluir entre los derechos de la **representación legal de los trabajadores** el acceso a la información y medios necesarios para realizar:

- un seguimiento de las ofertas de empleo que se publiquen;
- un control sobre el procedimiento de selección de las candidaturas presentadas;
- y análisis estadísticos de las promociones acaecidas en relación a la plantilla

¿QUÉ DICEN LAS LEYES?

3. Cuando las contrataciones previstas en las letras c), d), e), f) y h) del número 1 de este artículo se realicen a tiempo completo con mujeres desempleadas, las bonificaciones de cuotas se incrementarán en diez puntos...



Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo:

Art. 4: 1. Los Estados miembros adoptarán con arreglo a sus sistemas judiciales nacionales medidas necesarias para que, cuando una persona se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato presente, ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, correspondiendo a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato.



Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de enero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo. (En trámite de modificación)

Art. 1.1. La presente Directiva contempla la aplicación, en los Estados miembros, del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional, así como a las condiciones de trabajo (...). Este principio se llamará en lo sucesivo "principio de igualdad de trato".

Art. 3.1. La aplicación del principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo en las condiciones de acceso al empleo, incluidos los criterios de selección, a los empleos o puestos de trabajo, cualquiera que sea el sector o la rama de actividad y a todos los niveles de la jerarquía profesional.


2. Para ello los Estados miembros tomarán las medidas necesarias a fin de que:

b) se anulen, puedan ser declaradas nulas o puedan ser modificadas, las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato que figuren en los convenios colectivos o en los contratos individuales de trabajo, en los reglamentos internos de las empresas, así como en los estatutos de las profesiones independientes.

Art. 4. (...) los Estados miembros tomarán las medidas necesarias a fin de que:

c) sean accesibles, según los mismos criterios y a los mismos niveles sin discriminación por razón de sexo, la orientación, la formación, el perfeccionamiento y el reciclaje profesionales, sin perjuicio de la autonomía reconocida en determinados Estados miembros o algunos centros privados de formación.

¿QUÉ DEBEN RECOGER LOS CONVENIOS COLECTIVOS?

 **Medidas de “acción positiva”** que traten de modificar situaciones de desigualdad:

- redactando los anuncios de vacantes utilizando términos que animen a candidatos de ambos sexos;
- favoreciendo la selección y promoción de mujeres en igualdad de condiciones y méritos, sobre todo en aquellas ocupaciones en que se halla subrepresentada con el fin de conseguir un mayor equilibrio en la empresa, incluso en los puestos de mando y responsabilidad, donde la discrecionalidad de la dirección es mayor;
- estableciendo objetivos concretos para la reducción de los niveles de temporalidad, manteniendo lógicamente el volumen inicial de empleo, en el ámbito de actuación correspondiente: sectorial (igualar, por ejemplo, la tasa de temporalidad que tiene esa rama de actividad en España o en el conjunto de la Unión Europea), o de empresa (reducir anualmente un determinado porcentaje el nivel de temporalidad de la plantilla);
- fijando, en la conversión de temporales a fijos, criterios de preferencia hacia las mujeres que en igualdad de condiciones y méritos trabajan en sectores o empresas en los que el nivel de temporalidad les afecte en mayor medida que a los hombres;
- vinculando más directamente la formación al empleo mediante acuerdos con los servicios públicos de empleo u otros organismos, que impliquen la asunción de un compromiso real, por parte de la empresa, de realizar prácticas y contrataciones de mujeres que participen en los programas de formación;
- impartiendo cursos específicos o preferentemente dirigidos a las mujeres, a fin de prepararlas para trabajos y funciones no tradicionales, o para sectores u ocupaciones donde estén subrepresentadas; o bien de reciclaje y elevación de su nivel de cualificación para ayudarlas en el mantenimiento y mejora de su actual empleo;
- asegurando que la formación se haga, al menos en parte, dentro de la jornada laboral para que los empleados y empleadas con obligaciones familiares puedan tomar parte en los mismos.

¿QUÉ DEBEN EVITAR LOS CONVENIOS COLECTIVOS?



La exclusión de ciertos colectivos de la aplicación total o parcial del convenio.

Art. X. Admisión y contratación.

4. **Las normas del presente artículo no serán de aplicación a:**

- **Los puestos de trabajo de** Codificador, Perforista, Verificador, Clasificador, Grabador y Entrevistador - Encuestador.
- **Los dirigidos a cubrir puestos de trabajo de mando, tanto intermedios como de dirección, o de confianza por razón de su naturaleza específica, o se trate de puestos directamente dependientes de cargos de especial responsabilidad, o que conlleven un especial grado de confidencialidad y reserva.**



La discrecionalidad empresarial en los procesos de selección, contratación, promoción y formación.

Art. X. Admisión y contratación.

1. **Corresponde a la dirección de la empresa con carácter exclusivo, la admisión e ingreso del personal** a través de la contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo.

Art. XX. Ascensos.

La provisión de vacantes en régimen de ascensos, de **cada tres plazas, una se proveerá por antigüedad**, salvo que se acredite la carencia de aptitud en el trabajador, y las otras dos por concurso y pruebas de aptitud que habrán de ser eminentemente prácticas.

Para ascender a una categoría profesional superior se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias.

- A) Titulación adecuada.
- B) Conocimiento del puesto de trabajo.
- C) Historial profesional.
- D) Haber desempeñado función de superior categoría.
- E) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propone que serán adecuadas al puesto a desempeñar.

En idénticas condiciones de idoneidad se adjudicará el ascenso al más antiguo.

El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza serán de libre designación por la empresa.



Diferencias de trato discriminatorias por edad, sexo, tipo de contrato, raza, etc.

Art. XXX. - Normas generales.

4. **Para participar en las pruebas de promoción interna se deberá ser fijo de plantilla, tener una antigüedad** de al menos dos años en el grupo de adscripción de la categoría a que se pertenezca el día de la finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación y poseer los requisitos exigidos para el acceso a la categoría y grupo en el que se aspira a ingresar.

Art. XL. Cambios de categoría.

1. **Ascenderán** a la categoría de profesional de oficio los ayudantes de oficio **al cumplir cinco años de antigüedad** en esta categoría.

Los auxiliares administrativos ascenderán a oficiales administrativos **al cumplir la edad de 30 años.**

Los mozos ascenderán a mozos especializados **cuando tengan un año de antigüedad** en la anterior categoría.



La incorrecta definición o regulación de las diferentes modalidades de contratación.


Art. V. Política de empleo.

6. Tendrán la **consideración de trabajos con autonomía** y sustantividad propia los **contratos con empresas subcontratistas** o con la Administración.
7. La utilización del **contrato de obra o servicio** estará justificada cuando **su duración se vincule a la duración del contrato mercantil** o la concesión administrativa.
8. Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos exijan la realización de nuevas **contrataciones, éstas podrán ser temporales con una duración de hasta seis meses y prorrogables hasta un máximo de dos años.**





La utilización de un lenguaje sexista.


OTRAS ACTUACIONES SINDICALES


 Fomentar la implicación empresarial en la **reducción del desempleo femenino** y la igualdad de oportunidades en el ámbito de la empresa a través de:


- la puesta en marcha de acciones positivas para la promoción y diversificación profesional de las mujeres,
- la inclusión en la partida de beneficios sociales de medidas encaminadas a facilitar la incorporación de la mujer a la actividad laboral, por ejemplo, mediante ayudas económicas para la utilización de servicios de guardería y de atención a personas dependientes.


 Establecer en la empresa programas de **información y sensibilización hacia la igualdad de oportunidades**.

 Vigilar el **cumplimiento de la jornada laboral establecida** en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo para evitar los excesos de jornada no regulados.

 **Negociar para que no se produzcan traslados**, como consecuencia de una movilidad geográfica, sin un aviso previo efectuado con la antelación necesaria, y un acuerdo con los afectados en el que las responsabilidades familiares sean un elemento básico a considerar, esta limitación favorecería al colectivo de mujeres, puesto que son ellas quienes las asumen en mayor medida.

 Reclamar **información desagregada por sexos** sobre: solicitudes de empleo, nuevas contrataciones, conversiones incentivadas de empleo temporal en fijo, promociones, participación en acciones formativas, número de horas complementarias o extraordinarias realizadas; composición de la plantilla y su distribución por categorías profesionales, secciones o áreas de trabajo, tipo de contrato, niveles retributivos, etc..

 Recabar información sobre los incentivos a los que la empresa se acoge (no sólo los establecidos para el programa de fomento de empleo, sino también sobre las ayudas para la sustitución por baja maternal, permisos y reducciones de jornada o excedencias para el cuidado de familiares) para controlar que, efectivamente, redunden en una **mayor estabilidad de la plantilla y en una reducción de la precariedad laboral**.

 Realizar, con una determinada periodicidad, **análisis estadísticos sobre la situación de empleo en la empresa** y el estudio de las razones que llevan a situaciones no paritarias (por ejemplo, que las mujeres sean excesivamente escasas en la plantilla o se concentren en determinadas secciones u ocupaciones y no accedan a ciertos puestos de trabajo, o que sus carreras profesionales sean más cortas).

¿QUÉ DICEN LAS LEYES?



Estatuto de los Trabajadores.

Art. 22. Sistema de clasificación profesional.

1. Mediante negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales.

4. Los criterios de definición de las categorías y grupos se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Art. 26. Del salario.

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo...

Art. 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Art. 96. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

12. Las decisiones unilaterales del empresario (...) cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, estado civil...





Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de la legislación de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.

Art. 1. El principio de igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos que figura en el artículo 119 del Tratado, y que, en lo sucesivo, se denominará "principio de igualdad de retribución", implica para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, la eliminación, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo.


En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema deberá basarse sobre criterios comunes a los trabajadores masculinos y femeninos, y establecerse de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.

¿QUÉ DEBEN RECOGER LOS CONVENIOS COLECTIVOS?


 **El principio de igualdad retributiva** de un modo expreso y en todo su alcance: deberá pagarse la misma retribución por un trabajo de igual valor, entendiendo comprendidas en el concepto de retribución, todas las prestaciones en dinero o en especie (salario base, complementos salariales, mejoras sociales, indemnizaciones por traslados, etc.), y cualquier tipo de remuneración que se perciba directa o indirectamente relacionada con el trabajo.


 **La regulación de un sistema de clasificación profesional consensuado con la representación legal de los trabajadores:**

- Constitución de una Comisión Paritaria de Clasificación Profesional que garantice una participación sindical activa en todas las fases del proceso.
- Definiciones precisas de los criterios que conforman los grupos o categorías profesionales.
- Establecimiento del sistema de valoración de puestos o funciones.
- Procedimientos para la reclamación individual o colectiva.
- Revisiones periódicas de las valoraciones y clasificaciones profesionales.


 **Una estructura salarial lo más transparente y sencilla** posible, a fin de facilitar su control anti-discriminatorio. Es aconsejable establecer expresamente que el

convenio y su estructura retributiva (incluidas las percepciones extrasalariales y las mejoras sociales) afectará a todos los trabajadores, sea cual sea la modalidad de su contratación, sin realizar excepciones de tipo alguno respecto de los trabajadores de carácter temporal o a tiempo parcial.

 **La definición y condiciones de todos los elementos, pluses o complementos** cuya retribución sea contemplada por el convenio y la de aquellos otros que tradicionalmente se vengán abonando, para no dejarlo a la libre decisión del empresario.

 **Medidas de “acción positiva”** que traten de modificar situaciones de desigualdad:

- Establecimiento de **incrementos salariales suplementarios** a la subida general para la equiparación de niveles salariales de un mismo grupo profesional o de categorías equivalentes, para la asimilación de categorías feminizadas y sus equivalentes masculinizadas, eliminando así las discriminaciones salariales detectadas.
- Fijación de un **salario mínimo garantizado**.

 El acceso de la representación legal de los trabajadores a los datos sobre las retribuciones medias, desglosadas por cada uno de sus componentes, de la plantilla de la empresa desagregada por sexos y categorías o grupos profesionales.

¿QUÉ DEBEN EVITAR LOS CONVENIOS COLECTIVOS?



La denominación de las categorías profesionales con un lenguaje sexista.

Art. X. Grupos profesionales. Definiciones.

IV. Grupo profesional 4:

Telefonista/recepcionista.

Secretarías de calidad.

Ayudante de logística y controladora laboral.

Recepcionista/telefonista.

Aerógrafa.

V. Grupo profesional 5:

Secretaría de dirección.

Programadora, traductora.



Tablas salariales diferenciadas por edad, sexo o modalidades de contratación.

Tabla salarial revisada: 28 de febrero de 2.001.

GRUPOS Y CATEGORÍAS	PESETAS
GRUPO II	
Dependiente de más de 25 años	166.103
Dependiente de Comercio de 22 a 25 años	141.839
GRUPO III	
Auxiliar Administrativo de más de 25 años	149.678
Auxiliar Administrativo de menos de 25 años	134.680
Auxiliar de Caja de más de 20 años	127.501
Auxiliar de Caja de 24 y 25 años	137.605
Auxiliar de Caja de más de 25 años	154.975
GRUPO IV	
Profesionales de oficio:	
Ayudante	139.422
Mozo Especializado	149.827
Mozo	142.497
Telefonista	138.090
Envasadora o Embaladora	139.214
GRUPO V	
Personal de Limpieza (pesetas/hora)	707



El establecimiento de condiciones desiguales para los contratados temporales, a tiempo parcial o para los nuevos empleados, que puedan permanecer en el tiempo.

Art. XX: Antigüedad.

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía de la Tabla anexa.

Para el personal de nuevo ingreso a partir de la entrada en vigor de este Convenio el tope máximo que se abonará por este concepto será de dos quinquenios.

Art. XXX. Enseñanza gratuita.

Los hijos del personal afectado por este Convenio, que presten sus servicios en régimen de **jornada completa**, tendrán derecho a plaza de gratuidad en las enseñanzas regladas que se impartan en el propio centro en el que preste su servicio el trabajador.

Art. XL: Préstamos al personal.

La empresa constituirá a su cargo una bolsa por un importe máximo de hasta cinco millones cien mil pesetas, cuya finalidad será la concesión de préstamos **al personal con relación laboral indefinida** que lo solicite y justifique su necesidad,...



La existencia de retribuciones individualizadas, no sujetas a normas negociadas y públicas.



Complementos salariales que pueden discriminar al personal femenino, por ejemplo, el de disponibilidad horaria, o el plus de esfuerzo, entendido como empleo de fuerza física, etc.

Art. L. Estructura del salario

3.2. Complementos

3.2.1. Personales: Antigüedad.

3.2.2. Por cantidad de trabajo: **Jornadas prolongadas** y plus de actividad, horas extraordinarias, guardias, alertas y complemento compensatorio de domingos y festivos.



La vinculación de determinados pluses o incentivos con la asistencia o puntualidad, que pudieran implicar una pérdida salarial para aquellos trabajadores que hagan uso de los permisos de lactancia o cuidado de familiares.

Art. LX. Conceptos retributivos:

3. Complemento fijo de asistencia: es la cantidad abonable en proporción a las horas realmente trabajadas que se establece en la tabla I para cada categoría profesional.

4. Complemento específico: retribuye las condiciones particulares de todos los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad, figurando sus cuantías en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT). **Por cada hora de no desempeño efectivo del puesto de trabajo, se deducirá una parte del complemento específico** deducible, fijada en la RPT.



La discrecionalidad empresarial en el establecimiento de cualquier tipo de concepto retributivo.



Pluses salariales que remuneren factores o subfactores que ya hayan sido retribuidos mediante la valoración y clasificación profesional.




Que la obtención de los complementos salariales estén en función de las condiciones personales o familiares de los trabajadores.


Art. LX. Conceptos retributivos.


La estructura legal del salario quedará compuesta por los conceptos siguientes:


- Suelo o salario base
- Plus extrasalarial**
- Antigüedad.
- Plus de Jefatura o Responsabilidad**
- Plus de compensación horaria
- Plus de esposa**
- Plus de chófer

OTRAS ACTUACIONES SINDICALES

 La **adaptación del convenio** y de las normas de funcionamiento interno de la empresa **a las leyes** y convenios o acuerdos de ámbito superior.

 Su **participación activa en todos los procesos de valoración de puestos de trabajo y clasificación profesional**, ejerciendo un auténtico control sobre las prácticas empresariales de contratación, clasificación y promoción a fin de evitar exclusiones discriminatorias del personal femenino de aquellos puestos de trabajo premiados con determinados complementos cuando existen candidatas para ocuparlos.

 Una **revisión del significado y de los criterios de fijación de aquellos complementos cuya adjudicación se haya demostrado causante de discriminación**, como pueden ser determinados pluses adscritos a los “puestos de trabajo” (penosidad, peligrosidad, etc.). Se trataría de erradicar determinadas articulaciones de ciertos complementos salariales que discriminen abiertamente al personal femenino o compensarlos con la existencia de otros que premiaran habilidades o elementos más presentes en puestos ocupados por mujeres: valorar el esfuerzo psíquico en la misma medida que el físico, por ejemplo.

 Un **seguimiento periódico de las retribuciones** medias de las mujeres y los hombres en la empresa, a fin de detectar indicios de discriminación y valorar, en su caso, la incidencia de las medidas positivas puestas en marcha para erradicar las posibles discriminaciones salariales detectadas.

■ CONFEDERACION SINDICAL DE CC.OO.

Fernández de la Hoz, 12 3º 28010 MADRID
91 702 80 95
mujeres@ccoo.es

■ COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCIA

Traiano, 1 41002 SEVILLA
954 22 29 93/94/95
mujer.an@and.ccoo.es

■ UNION REGIONAL DE ARAGON

Paseo de la Constitución, 12 50008 ZARAGOZA
976 23 91 85
rlanzuela@aragon.ccoo.es

■ COMISIONES OBRERAS ASTURIAS

Asturias, 9 33004 OVIEDO
985 25 7199/27 34 50
hgonzalez@asturias.ccoo.es

■ UNION REGIONAL DE CANARIAS

Primero de Mayo, 21 5ª 35002 LAS PALMAS
928 44 75 04
jpascual@canarias.ccoo.es

■ COMISIONES OBRERAS CANTABRIA

Santa Clara, 9 39001 SANTANDER
942 31 83 32
spolsoc.cn@cantabria.ccoo.es

■ UNION REGIONAL DE CASTILLA LEON

Plaza Madrid, 4, 7º 47001 VALLADOLID
983 39 33 55/15 16
mujer.ur@cleon.ccoo.es

■ UNION REGIONAL DE CASTILLA MANCHA

Plaza Horno de la Magdalena, 1 1º 45001 TOLEDO
925 25 51 00
sagroc.cm@cm.ccoo.es

■ CC.OO. NACIONAL DE CATALUNYA

Via Laietana, 16 08003 BARCELONA
93 481 29 13
dona@conc.es

CONFEDERACION SINDICAL DE EUSKADI

Uribitarte, 4 48001 BILBAO
94 424 34 24
felip@euskadi.ccoo.es

■ UNION REGIONAL DE EXTREMADURA

San Salvador, 9 3º 06800 MERIDA
924 31 99 61
unionreg.extrem@extremadura.ccoo.es

■ SINDICATO NACIONAL DE CC.OO. DE GALICIA

Xeneral Pardiñas, 26 15701 SANTIAGO DE COMPOSTELA
981 57 44 00
tperez@galicia.ccoo.es

■ CONFEDERACION SINDICAL DE CC.OO. DE LES ILLES

Francisco de Borja i Moll, 3 07003 PALMA MALLORCA
971 72 60 60/61
dona@ccoo.illes.balears.net

■ UNIÓN SINDICAL DE MADRID REGIÓN

Lope de Vega, 38 28014 MADRID
91 536 51 98
mujer.mad@usmr.ccoo.es

■ UNION PROVINCIAL DE CCOO MELILLA

Plaza 1º de Mayo, s/n 3º pl 29803 MELILLA
952 67 65 35
melillaccoo@interbook.net

■ UNION REGIONAL DE MURCIA

Corbalán, 4 30002 MURCIA
968 35 50 30
ccoomurcia@murcia.ccoo.es

■ UNION SINDICAL DE NAVARRA

Navarro Villoslada, 21 31003 NAVARRA
948 24 42 00
parriaga@euskadi.ccoo.es

■ UNION REGIONAL DE RIOJA

Milicias, 1 26003 LOGROÑO
941 23 81 44/24 42 22
rioja@rioja.ccoo.es

■ CONFEDERACION SINDICAL DE CC.OO. PAÍS VALENCIÀ

Plaza. Nápoles y Sicilia, 5 3ª 46003 VALENCIA
96 388 21 00
ovila@pv.ccoo.es

■ COMFIA-FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS

Cristino Martos, 4 28015 MADRID
91 540 93 17
lpinyol@comfia.net

■ FEDERACION ACTIVIDADES DIVERSAS

Cristino Martos, 4 28015 MADRID
91 540 92 30
aadd@aadd.ccoo.es

■ FEDERACION ADMINISTRACIÓN PUBLICA

Cardenal Cisneros, 65 28010 MADRID
91 593 88 88
ibernabe@fsap.ccoo.es

■ FEDERACION AGROALIMENTARIA

Cristino Martos, 4 28015 MADRID
91 540 92 66
mujer-agro@agroalimentaria.ccoo.es

■ FEDERACIÓN DE COMERCIO HOSTELERÍA Y TURISMO

Cristino Martos, 4 28015 MADRID
91 540 92 21
rpascual@fecoht.ccoo.es

■ FEDERACION ENSEÑANZA

Cristino Martos, 4 28015 MADRID
91 540 92 03
cheredero@fe.ccoo.es

■ FEDERACIÓN DE INDUSTRIAS TEXTIL-PIEL QUIMICAS Y AFINES

Cristino Martos, 4 28015 MADRID
91 540 92 40
fiteqa@fiteqa.ccoo.es

■ FEDERACION MINEROMETALURGICA

Fernandez de la Hoz, 12 28010 MADRID
91 319 19 44
ppuente@conc.es

■ FEDERACION DE PENSIONISTAS

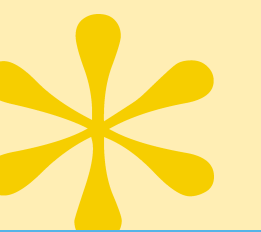
Cristino Martos, 4 28015 MADRID
91 540 92 02
pensionistas@fpj.ccoo.es

■ FEDERACION SANIDAD

Cristino Martos, 4 28015 MADRID
91 540 92 85
aalmagro@sanidad.ccoo.es

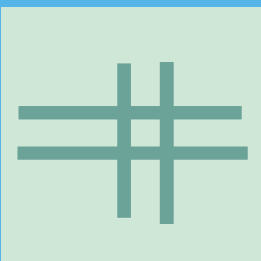
■ FEDERACION TRANSPORTES Y COMUNICACIÓN

Cristino Martos, 4 28015 MADRID
91 540 93 06
mamartinez.fct@fct.ccoo.es



Comisiones Obreras

**Defiende tus derechos.
Aporta iniciativas y propuestas.
Negocia soluciones.**



**Afiliate a CC.OO.
Infórmate en nuestra
sede sindical más cercana.**



mujeres@ccoo.es



secretaría confederal de la mujer
C. Fernández de la Hoz, 12. 28010 Madrid

Subvenciona:

