



Estrategias sindicales para combatir la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres

PUBLICACIÓN PONENCIAS

JORNADAS INTERNACIONALES

Detección, prevención y sanción de la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres

Toledo, 24 y 25 de marzo de 2015

II JORNADAS ESTATALES

Negociación colectiva, participación sindical y brechas de género

Cáceres, 9 y 10 de junio de 2015

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

Compilación y coordinación:
Secretaría confederal de Mujer e Igualdad de CCOO
Ana Herranz Sainz-Ezquerro
Susana Brunel Aranda

Edición: Julio 2015
Diseño y maquetación: Eventos y Sinergias, SL

Deposito Legal: Según la normativa actual las publicaciones en línea (digitales) no tiene número.
RD 635/2015.



Programa de Igualdad de género y conciliación, cofinanciado con fondos del Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo 2009-2014.

PRESENTACIÓN

ANA HERRANZ SAINZ-EZQUERRA

Secretaria confederal de Mujer e Igualdad CCOO

Estrategias sindicales para combatir la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La publicación que ahora editamos es producto de las ponencias presentadas en dos Jornadas de trabajo realizadas en 2015, las **Jornadas Internacionales sobre "Detección, prevención y sanción de la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres"** realizadas en Toledo los días 24 y 25 de marzo, y de las **II Jornadas estatales "Negociación colectiva, participación sindical y brechas de género"** realizadas en Cáceres los días 9 y 10 de junio.

Estas Jornadas han sido realizadas en el marco del Proyecto "Acción sindical y Negociación colectiva por la igualdad salarial" ACCTIOON EQUAL PAY- 2014 y 2015, promovido por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, a través de la S^a Confederal de Mujer e Igualdad, que tiene como socio a la Confederación Nacional de Trabajadores de Noruega (Landsorganisasjonen i Norge, LO) y está cofinanciado por el Mecanismo Europeo del Espacio Económico Europeo (EEA) 2009-2014, en el marco del Memorándum suscrito entre el Reino de Noruega, Islandia y el Principado de Liechtenstein («Estados donantes») y el Reino de España («Estado Beneficiario»).

Ambos encuentros han tenido por objeto profundizar en el conocimiento de la brecha salarial de género para mejorar su detección e identificación de obstáculos y resistencias para su eliminación. Analizar el marco de actuación jurídica y profundizar en los factores socio-laborales que promueven su aparición, y favorecer así detección y eliminación.

Las jornadas internacionales contaron con la presencia de responsables de organizaciones sindicales de ámbito internacional, europeo y nacional, personas expertas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, del ámbito sindical, empresarial, universitario e institucional.

Este foro ha propiciado el intercambio de experiencias, el debate y la puesta en común de buenas prácticas y estrategias sindicales, desarrollados en los distintos ámbitos local, nacional, europeo e internacional. De gran importancia ha sido conocer experiencias de acción sindical en el ámbito internacional y europeo, Acuerdos internacionales de Igualdad, Comités de Igualdad europeos, etc.

Las II Jornadas estatales han favorecido la difusión del papel de la Negociación colectiva, el Diálogo social y la acción sindical para corregir las brechas laborales de género y, en concreto, la puesta en marcha de medidas correctoras en las empresas, mejorar la formación con perspectiva de género de las personas implicadas en los ámbitos de negociación y especialmente impulsar la participación de las mujeres en mesas negociadoras de convenios y planes de igualdad.

Hemos contado con una asistencia importante de las Secretarías de la Mujer de sectores y territorios, así como delegadas y delegados sindicales en las empresas, por lo que se ha cubierto ampliamente los objetivos fijados en las mismas de promover la difusión y sensibilización de los factores que inciden en la brecha salarial de género para mejorar su tratamiento y eliminación por parte de representantes sindicales y empresariales.

JORNADAS INTERNACIONALES

Detección, prevención y sanción de la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres

Toledo, 24 y 25 de marzo de 2015



| | | |
|------------|--|-----------|
| 1 | El marco de actuación jurídica frente a la brecha salarial | 9 |
| | Natividad Mendoza <i>Profesora titular Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Castilla-La Mancha</i> | |
| 2 | Mesa Internacional. La acción sindical frente a la brecha salarial | |
| 2.1 | Experiencias en Noruega | 17 |
| | Synnøve Konglevoll <i>Asesora especial. Departamento Asuntos Económicos y Sociales. LO Noruega</i> | |
| 2.2 | Una visión sindical global | 23 |
| | Verónica Fernández Méndez <i>Jefa Igualdad Oportunidades. UNI Global Union</i> | |
| 3 | Mesa redonda: Las brechas de género en las condiciones de trabajo. Obstáculos y buenas prácticas | |
| 3.1 | Análisis de convenios sectoriales y de empresa | 27 |
| | Lidia Sandalinas <i>Secretaría de la Dona de Catalunya CCOO</i> | |
| 3.2 | Palmira Maya | 35 |
| | <i>Secretaria de Mujer Federación estatal Construcción y Servicios CCOO</i> La discriminación en situaciones de embarazo y maternidad | |
| 3.3 | Elisabeth García | 39 |
| | <i>Secretaria Mujer CCOO Andalucía. Asesoría Legal CCOO</i> | |
| 4 | Mesa Local | |
| 4.1 | La situación socio-laboral de las mujeres en Castilla-La Mancha | 43 |
| | Raquel Payo <i>Secretaría de la Mujer UR de CCOO Castilla-La Mancha</i> | |
| 4.2 | La actuación Inspección de Trabajo. Programas contra la brecha salarial | 47 |
| | Juan Díaz Rokiski <i>Director Territorial Inspección de Trabajo Castilla-La Mancha</i> | |
| 5 | Mesa Redonda. El compromiso de los agentes sociales con la igualdad en las empresas. Obstáculos y Buenas Prácticas | |
| 5.1 | Combatir la brecha salarial. Buenas Prácticas en la negociación colectiva | 51 |
| | Brigi Soanez <i>Secretaría General de Servicios de CCOO Castilla-La Mancha</i> | |
| 5.2 | Experiencias de planes de igualdad en las empresas. Buenas Prácticas | 57 |
| | Pilar Velázquez <i>Delegada sindical Senoble Ibérica</i> | |
| 6 | Mesa Internacional. Experiencias sindicales internacionales: Acuerdos de Igualdad | |
| 6.1 | Isabel Rodero | 59 |
| | <i>Secretaría de la Mujer de CCOO Federación estatal de Industria</i> | |
| 6.2 | Yolanda Sánchez | 63 |
| | <i>Secretaría Mujer. Sección sindical estatal CCOO de Banco Santander</i> | |
| 6.3 | Verónica Fernández Méndez | 67 |
| | <i>Jefa Igualdad Oportunidades. UNI Global Union</i> | |
| 7 | Resumen y conclusiones | 73 |

EL MARCO DE ACTUACIÓN JURÍDICA FRENTE A LA BRECHA SALARIAL

NATIVIDAD MENDOZA NAVAS

*Profesora Titular Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Castilla-La Mancha*

1. Concepto de brecha salarial

La brecha salarial entre hombres y mujeres es la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores.

2. Brecha salarial en Europa

| | |
|-----------------|-------|
| Alemania | 22,4% |
| Austria | 23,4% |
| Bélgica | 10% |
| Bulgaria | 14,7% |
| Chipre | 16,2% |
| Croacia | 18% |
| Dinamarca | 14,9% |
| Eslovaquia | 21,5% |
| Eslovenia | 2,5% |
| España | 17,% |
| Estonia | 30% |
| Finlandia | 19,4% |
| Francia | 14,8% |
| Grecia | 15% |
| Hungría | 20,1% |
| Irlanda | 14,4% |
| Italia | 6,7% |
| Letonia | 13,8% |
| Lituania | 12,6% |
| Luxemburgo | 8,6% |
| Malta | 6,1% |
| Países Bajos | 16,9% |
| Polonia | 6,4% |
| Portugal | 15,7% |
| Reino Unido | 19,1% |
| República Checa | 22% |
| Rumanía | 9,7% |
| Suecia | 15,9% |

Elaboración propia: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_es.pdf

3. Causas de la brecha salarial

→ Tasa de empleo

Tomando como referencia las personas con edades comprendidas entre los 20 y los 65 años, la tasa de empleo de mujeres y hombres muestra una diferencia de 12 puntos, pues mientras la tasa de empleo de los hombres alcanza un 75%, el índice de ocupación de las mujeres es del 63%¹.

→ Segregación laboral

Los sectores en los que están empleadas las mujeres son determinantes en la construcción de la brecha salarial. Las mujeres trabajan en sectores con peores remuneración. Por ejemplo en enseñanza, comercio, sanidad, oficinas. En el sector sanitario, las mujeres constituyen el 80% de todos los trabajadores y en oficinas y administración representan el 65% de las personas empleadas en dicho ámbito².

→ Valoración de las capacidades de las mujeres

A su vez las capacidades de las mujeres están peor valoradas que las capacidades de los hombres. Son conocidas las diferencias entre limpiadoras y peones (éstos últimos más valorados en función de la fuerza física requerida para realizar su trabajo). Precisamente este conflicto dio lugar a la STC 145/1991, de 1 de julio, que declara que el trabajo de peones y limpiadoras tiene el mismo valor.

→ Trabajo a tiempo parcial

Otro detonante de la brecha salarial es el trabajo a tiempo parcial. Según indica la Comisión Europea, las mujeres constituyen la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial de la Unión

¹ Comisión Europea, *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2014, en http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_es.pdf, pág. 2.

² Comisión Europea, *Cómo combatir la brecha salarial (...)*, cit., pág. 5.

Europea. Un 34,9% de mujeres trabajan a tiempo parcial, frente a solo el 8,6% de los hombres³.

En este sentido, si se atiende al trabajo a tiempo parcial por razones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en especial por reducciones de jornada por cuidado de menores y familiares, las cifras son bastante más elevadas. En el caso de España 270.300 mujeres trabajan a tiempo parcial por necesidades de conciliación frente a 6.200 hombres empleados a tiempo parcial por esta causa⁴.

Y ello con los añadidos de precariedad que acarrea el trabajo a tiempo parcial, porque, a veces, en contratos de trabajo a tiempo parcial no se establece la duración de la jornada semanal ni la distribución del tiempo de trabajo, que se determinan en función de la carga de trabajo y se fijan en cada caso de mutuo acuerdo entre las partes. Ver STJCE de 12 de octubre de 2004, asunto C313/02, Nicole Wippel Contra Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG.

→ Presencia de mujeres en puestos de responsabilidad

Otro factor a tener en cuenta es la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad. La escasa presencia de mujeres en puestos de alta dirección determina lo que se conoce como techo de cristal o suelo pegajoso, que se observa incluso en sectores feminizados.

Basta con tomar como referencia los datos de las empresas del IBEX⁵:

| Ocupaciones | Mujeres | Hombres |
|----------------------------|-----------|------------|
| Presidencia | 0 | 23 |
| Vicepresidencia | 0 | 12 |
| Consejero delegado | 2 | 29 |
| Secretaría general/técnica | 4 | 20 |
| Alta dirección | 42 | 381 |
| Alta dirección | 48 | 465 |

4. Consecuencias de la brecha salarial

Las mujeres tienen menos ingresos a lo largo de su vida. Esta circunstancia, a su vez, puede generar riesgo de pobreza en la tercera edad. En 2012, el 21,7% de las mujeres a partir de 65

³ Comisión Europea, *Cómo combatir la brecha salarial (...)*, cit., pág. 2.

⁴ <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?area=6>.

⁵ <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?area=8>.

años estaban en situación de riesgo de pobreza, frente al 16,3% de hombres de la misma edad⁶.

Naturalmente, ello afecta también a las pensiones. Las pensiones que perciben las mujeres por cualquier causa son más bajas que las de los hombres. Y esto sin entrar en otras consecuencias sociales, como es la falta de independencia de las mujeres, y lo que ello supone, condicionando decisiones importantes de futuro.

5. Marco legal de actuación frente a la brecha salarial

5.1. Derecho internacional

→ Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979

■ Artículo 11.1.d): "Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular: El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo".

→ Convenio OIT núm. 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor de 1951

■ Artículo 2: "Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor". Este principio se deberá aplicar sea por medio de: (a) la legislación nacional; (b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación; (c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o (d) la acción conjunta de estos diversos medios.

→ Carta Social Europea de 1961

■ Artículo 4.3: "(...) las partes contratantes se comprometen...a reconocer el derecho de los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor".

⁶ Comisión Europea, *Cómo combatir la brecha salarial (...)*, cit., pág. 2.

5.2. La Unión Europea

→ Artículo 157 Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

- 1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.
- 2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo⁷. La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa: a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida; b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.
- 3. El Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptarán medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.
- 4. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

→ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)⁸:

- **Artículo 4:** "Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución. En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo".

→ Carta de los derechos Fundamentales de la Unión Europea:

- **Artículo 23:** "la igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución".

5.3. Derecho Español

5.3.1. Estatuto de los Trabajadores:

- **Artículo 28.1:** "El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla".
- **Artículo 22.3:** "La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres".
- **Artículo 24.2:** "Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación".

⁷ La STJCE de 17 de mayo de 1990, asunto C-262/88, **Douglas Harvey Barber contra Guardian Royal Exchange Assurance Group**, en la que se reconoce carácter salarial a todas las formas de pensiones de empresa. Las indemnizaciones por despido constituyen un elemento de retribución a efectos de aplicar el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

⁸ Entre otras, deroga la Directiva 75/117, de 10 de febrero de 1975 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.

5.3.2. Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida:

Disposición adicional decimoctava ET:

- En ciertos supuestos de reducción de jornada el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.
- Se trata de reducción de jornada por:
 - ▶ Nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, para lo que se prevé una reducción de jornada de un máximo de dos horas diarias (artículo 37.4 bis ET).
 - ▶ Cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, y cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, para lo que se prevé una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella (artículo 37.5 ET).
 - ▶ Víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo, que tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa (artículo 37.7 ET).
- Igualmente, esta medida será aplicación a las situaciones de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad a tiempo parcial (artículos 48.4 y 48.bis ET).

5.3.3. Cotizaciones a la Seguridad Social:

Maternidad o paternidad:

- **Artículo 124.6 LGSS:** “El período por maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la percepción de la presta-

ción por desempleo, será considerado como período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad”.

Excedencia:

- **Artículo 180. 1 y 2 LGSS:**

- ▶ **3 años:** Los tres años de período de excedencia por cuidado de hijos o hijas o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad (artículo 46.3 ET).
- ▶ **El primer año:** Se considerará efectivamente cotizado el primer año del período de excedencia que los trabajadores disfruten, por el cuidado de familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida. Y ello a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad (artículo 46.3 ET).

Reducción de jornada:

- **Artículo 180.3 LGSS:**

- ▶ **Dos años - reducción de jornada por cuidado de menor:** Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el artículo 37.5 ET, se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo. Y ello a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.
- ▶ **1 año - reducción de jornada por cuidado de persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, o cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida:** En este caso el incremento de cotización vendrá exclusivamente referido al primer año

- Hospitalización y tratamiento continuado, de menor a cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años: las cotizaciones realizadas durante estos periodos de reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.

Periodos asimilados por parto:

- Disposición adicional cuadragésima cuarta LGSS:
 - "A efectos de las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente de cualquier régimen de la Seguridad Social, se computarán, a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, éste incluido, si el parto fuera múltiple, salvo si, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o, si el parto fuese múltiple, durante el tiempo que corresponda".

Cuidado de hijos o hijas:

- Disposición adicional sexagésima LGSS:
 - "(...) en cualquier régimen de Seguridad Social y a todos los efectos salvo para el cumplimiento del período mínimo de cotización exigido, se computará como periodo cotizado aquel de interrupción de la cotización, derivado de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de prestaciones de desempleo producidas entre los nueve meses anteriores al nacimiento, o los tres meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente y la finalización del sexto año posterior a dicha situación. La duración de este cómputo como periodo cotizado será de 112 días por cada hijo o menor adoptado o

acogido. Dicho período se incrementará anualmente, a partir del año 2013 y hasta el año 2018, hasta alcanzar el máximo de 270 días por hijo en el año 2019, sin que en ningún caso pueda ser superior a la interrupción real de la cotización. Este beneficio solo se reconocerá a uno de los progenitores. En caso de controversia entre ellos se otorgará el derecho a la madre".

6. Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

6.1. Concepto de retribución. Complementos salariales

STJCE de 30 de marzo de 2000, asunto C-236/98, Jämställdhetsombudsmannen contra Örebro läns landsting:

La jornada semanal completa de los ingenieros (en su mayoría hombres) es de 40 horas semanales (trabajo de día, de lunes a viernes), mientras que la jornada semanal completa de las comadronas es de 34 horas (trabajando a tres turnos rotativos). Se atribuye un valor superior a las horas de trabajo de las comadronas (34 por 40), justificado por la presión a la que se ven sometidas las personas que trabajan a turnos (más fatiga, a causa de los horarios de trabajo irregulares característicos del trabajo a turnos). Por ello, los complementos salariales que se acuerden para las comadronas deben calcularse sobre la jornada total y no sobre la reducción.

6.2. Trabajo de igual valor

STJCE de 31 de mayo de 1995, asunto C-400/93, Specialarbejderforbundet i Danmark contra Dansk Industri, antes Industriens Arbejdsgivere, en nombre de Royal Copenhagen A/S:

El grupo de pintores de porcelana azul, integrado exclusivamente por mujeres, con excepción de una persona, y el de operadores de máquinas automáticas, integrado exclusivamente por hombres, realizan un trabajo de igual valor, de ahí que complemento de destajo deba ser el mismo para ambos grupos.

STJCE de 8 de abril de 1976, asunto 43/75, Gabrielle Defrenne contra Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena:

El trabajo de las azafatas, en su mayoría mujeres, tiene el mismo valor que el trabajo de los auxiliares de vuelo, en su mayoría hombres.

STJCE de 4 de febrero de 1988, asunto 157/86, Mary Murphy y otros contra An Bord Telecom Eireann:

La igualdad en materia retributiva entre hombres y mujeres“(…), tiene que interpretarse en el sentido de comprender también -aparte la hipótesis de una retribución distinta por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor- el caso de un trabajador que se funda en dicha disposición para conseguir la misma retribución por cuanto realiza un trabajo de mayor valor que el de la persona con la que se establece una comparación”.

6.3. Elementos de valoración de puestos de trabajo

STJCE de 3 de octubre de 2006, asunto C17/05, Cadman contra Health & Safety Executive:

La utilización del criterio de la antigüedad es idóneo para valorar la experiencia y ésta coloca generalmente al trabajador en condiciones de cumplir mejor sus tareas. Pero si la antigüedad redundante en disparidades de retribución, entonces deberá la empresa demostrar que la antigüedad sirve, en efecto, para premiar a la experiencia.

6.4. Asignación económica por maternidad

STJCE de 16 de septiembre de 1999, asunto C-218/98, Oumar Dabo Abdoulaye y otros contra Régie nationale des usines Renault SA:

No se vulnera el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, por el hecho de otorgar a las mujeres que inician su permiso de maternidad una asignación a tanto alzado. Pues dicha asignación compensa las desventajas profesionales que la interrupción del trabajo supone para ellas (entre otros, la pérdida de sus posibilidades de aspirar a aumentos de salario ligados a la productividad individual).El tribunal entiende que no se vulnera el principio de igualdad de retribuciones, ya que con esta medida se pretende compensar a las mujeres de esas desventajas, y hace contar además que hombres y mujeres no se encuentran en la misma situación.

6.5. Pensiones durante la baja por maternidad

SSTJUE de 1 de julio de 2010, asunto C-194/08, Susanne Gassmayr contra Bundesminister für Wissenschaft und Forschung:

Se excluye el cobro por parte de una mujer de baja por maternidad del complemento de disponibilidad.

STJCE de 8 septiembre de 2005, asunto C191/03, North Western Health Board contra Margaret McKenna:

No se reconoce el derecho a mantener el salario íntegro en los casos de baja por enfermedades ligadas al embarazo.

6.6. Jubilación

STJUE de 12 septiembre 2013, asunto C-614/11, Niederösterreichische Landes-Landwirtschaftskammer contra Anneliese Kuso:

Considera ilícita una cláusula que obliga a la extinción del contrato cuando se alcanza la edad de jubilación, cuando la edad de jubilación de las mujeres son los 60 años y la de los hombres 65 años.

STJUE de 18 de noviembre de 2010, asunto C-356/09, Pensionsversicherungsanstalt contra Christine Kleist:

Considera ilícita una normativa nacional que fija la edad que da derecho a esa pensión en 60 años para las mujeres y en 65 años para los hombres, aunque la misma tenga el objetivo de promoción del empleo de personas más jóvenes.

6.7. Trabajo a tiempo parcial

STJCE de 13 de mayo de 1986, asunto 170/84, Bilka - Kaufhaus GmbH contra Karin Weber von Hartz:

El trabajo a tiempo parcial quedaba excluido de un sistema de mejora de pensiones de la Seguridad Social.

STJCE de 13 de julio de 1989, asunto 171/88, Ingrid Rinner-Kühn contra FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG:

El trabajo a tiempo parcial no tenía derecho a mantener la totalidad del salario en caso de incapacidad temporal.

STJCE de 27 de junio de 1990, asunto 33/89, Maria Kowalska contra Freie und Hansestadt Hamburg:

Un convenio colectivo no contemplaba el derecho a indemnización por terminación de la relación laboral.

STJCE de 6 de febrero de 1996, asunto C-278/93, Edith Freers y Hannelore Speckmann contra Deutsche Bundespost:

No se les concedía una compensación económica por participación en cursos de formación profesional a quienes trabajan a tiempo parcial.

STJCE de 9 de septiembre de 1999, asunto C-281/97, Andrea Krüger contra Kreiskrankenhaus Ebersberg:

Se elimina el derecho a percibir una prima especial a las personas contratadas a tiempo parcial.

STJCE de 6 de diciembre de 2007, asunto C-300/06, Ursula Voß contra Land Berlin:

Las horas extraordinarias tenían una compensación inferior en los contratos a tiempo parcial.

STJUE de 10 de junio de 2010, asuntos C-395/08 y C-396/08, Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) contra Tiziana Bruno y Massimo Pettini (C-395/08) y Daniela Lotti y Clara Matteucci (C-396/08):

No computar los períodos no trabajados como antigüedad para acceder a pensión de jubilación.

STJUE de 22 noviembre 2012, asunto C-385/11, Isabel Elbal Moreno contra Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS):

Se exige un período de cotización mayor para acceder a jubilación a las personas contratadas a tiempo parcial.

6.8. Tiempo de reclamación

STJCE de 1 de diciembre de 1998, asunto C-326/96, B.S. Levez contra T.H. Jennings (Harlow Pools) Ltd:

El Derecho comunitario se opone a la aplicación de una norma de Derecho nacional que limite a los dos años anteriores a la fecha de inicio del procedimiento el período respecto al cual un trabajador puede reclamar atrasos retributivos o una indemnización por violación del principio de igualdad de retribución, período de dos años que no puede ser ampliado, siendo así que el retraso en la presentación de la demanda se debe al hecho de que el empresario proporcionó deliberadamente a la persona interesada información incorrecta sobre la retribución percibida por trabajadores de sexo contrario que realizaban un trabajo equivalente al suyo.

ACCIÓN SINDICAL CONTRA LA BRECHA SALARIAL EXPERIENCIAS EN NORUEGA

SYNNØVE KONGLEVOLL

*Asesora especial Asuntos económicos y sociales
LO Noruega*

Introducción

- ¿Qué es LO?
- La igualdad de retribución: antecedentes históricos
- Brecha salarial de género - ¿cómo puede explicarse?
- ¿Qué podemos aprender de los análisis de datos
- Acción Sindical - principales prioridades

¿Qué es LO?

- La Confederación Sindical más grande de Noruega.
- Representan el 50% de todos los miembros de los sindicatos.
- 50/50 sector privado / público.
- 50/50 mujeres / hombres.
- 24 sindicatos sectoriales.
- Coordinación fuerte.
- Mandato para negociar sobre los salarios.

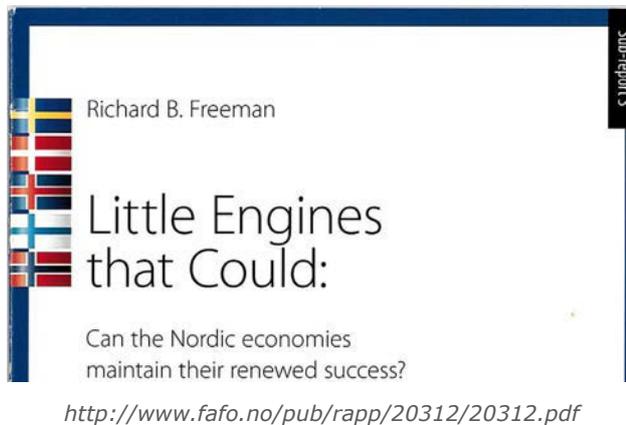
Claves de la política económica noruega:

- Cooperación Tripartita de la vida laboral y la seguridad social.
- Históricamente: compromiso entre clases desde mediados de los años 1930.
- No hay huelgas entre las negociaciones.
- Los interlocutores sociales negocian salarios -y otras cuestiones también-.
- Apoyo gubernamental a los derechos y el bienestar social de la clase trabajadora.
- Los sindicatos contribuyen a una economía saludable.



... como en los demás países nórdicos

Pueden los países nórdicos mantener su éxito?



Una aproximación histórica a la igualdad salarial

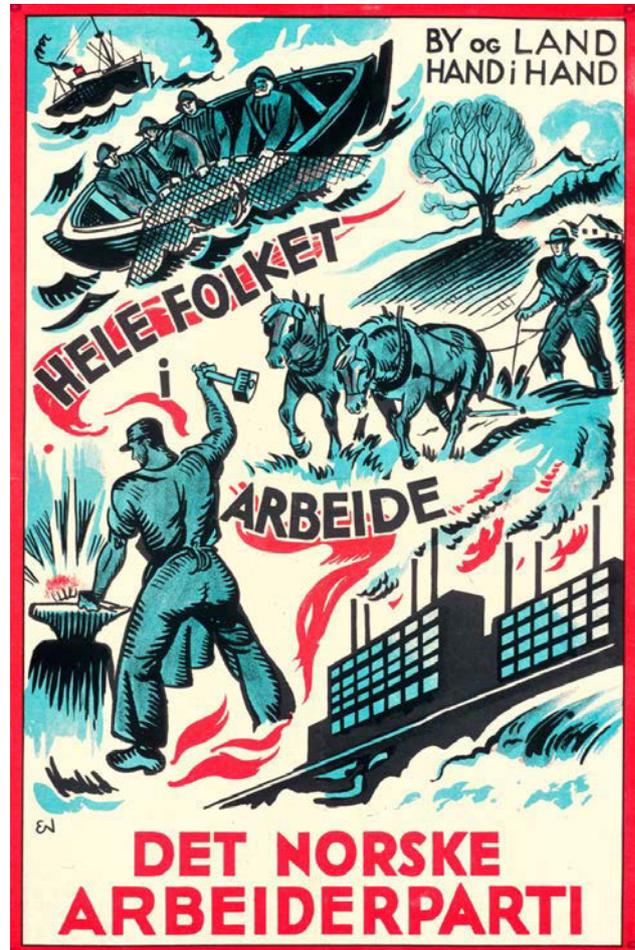


1935 Elecciones

→ La ciudad y la tierra

→ Mano a mano

→ Trabajo para todos!!



El trabajo de la casa: Duro trabajo



Kamøyvær, Finnmark 1931. From the book: "Kystkvinner i Norge"/coastal women of Norway

Los 50 y los 60: Amas de casa



Bergen school of housewives appr. 1950.
Source: www.uib.no/utstilling/kvinner-i-arbeid

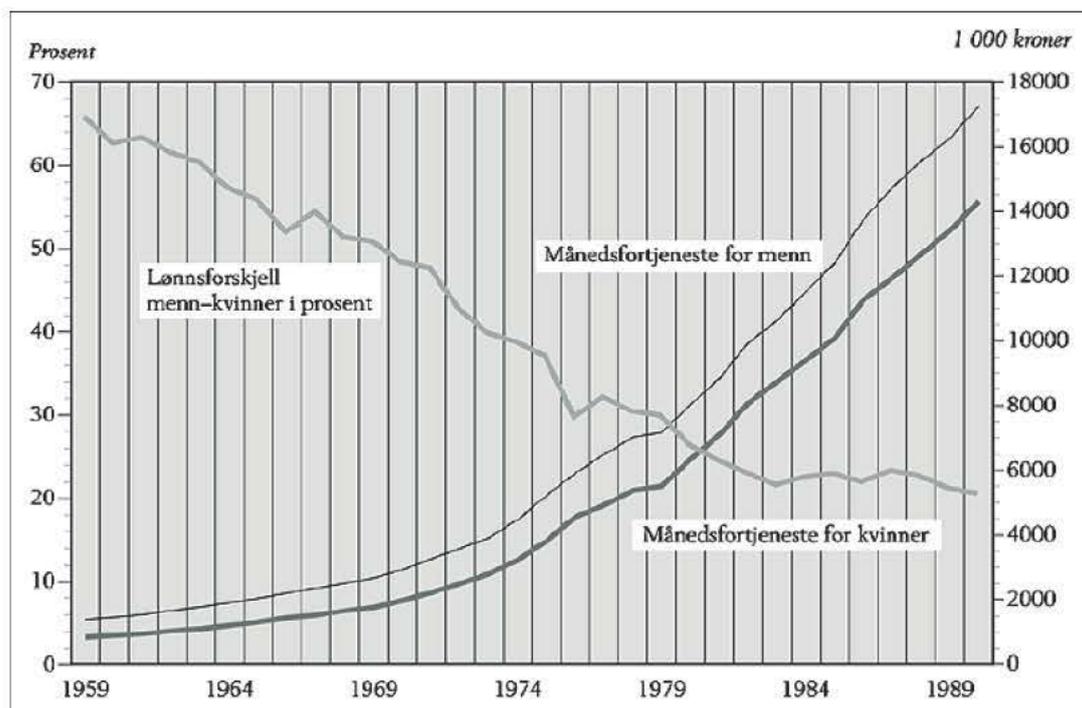
Pero las mujeres quieren trabajar y tener igualdad salarial!



Y algo está pasando ...

- **1951:** N° 100 convenio de la OIT sobre igualdad de remuneración.
- **1953 y 1957:** Salario igual se debate en el Congreso LO.
- **1959:** Noruega ratificó la convención de igualdad de remuneración.
- **1961:** Acuerdo General de LO-NAF sobre igualdad de remuneración.
- **Durante los años 60:** Se eliminan las discriminaciones salariales explícitas por razón de género.

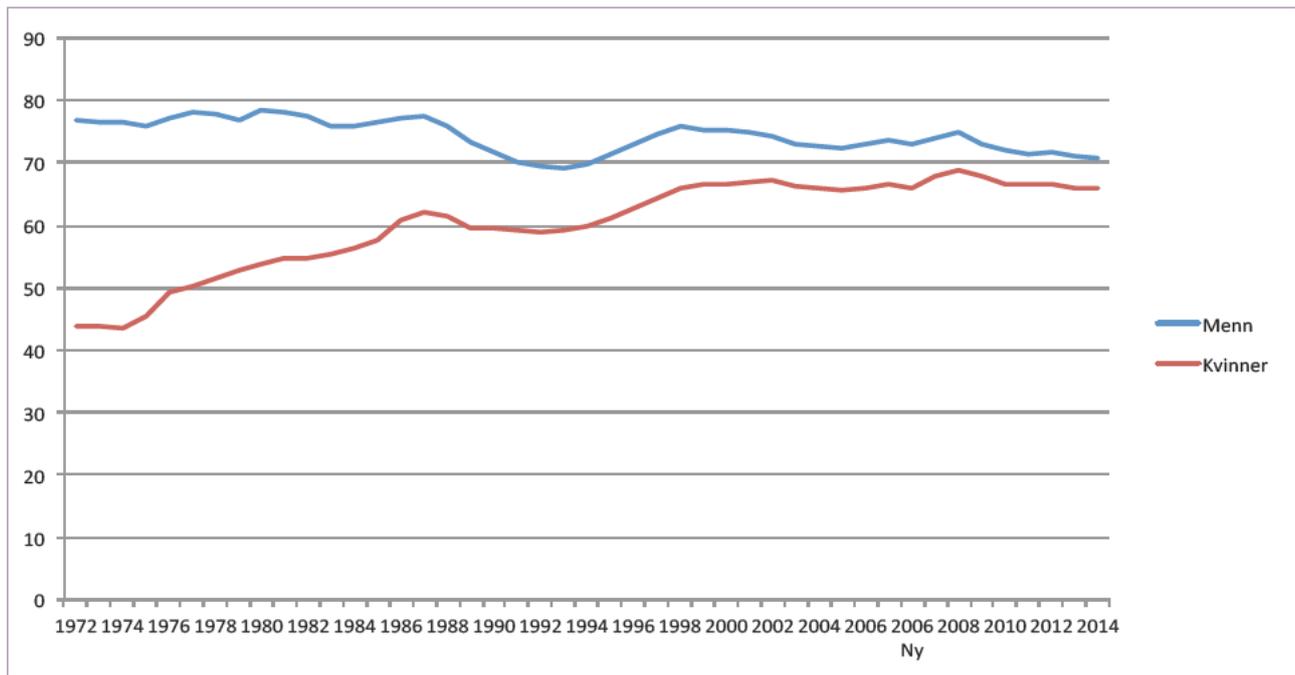
El cambio fue posible!



Figur 4.1 Beregnet gjennomsnittlig månedsførtjeneste for mannlige og kvinnelige heltidsansatte lønns-takere i kroner. Lønns-gapet mellom kvinner og menn i prosent. 1959–1989

Kilde: Statistisk sentralbyrå, Historisk statistikk 1994.

Tasa de empleo 1972-2014



Las diferencias de género en el mercado laboral

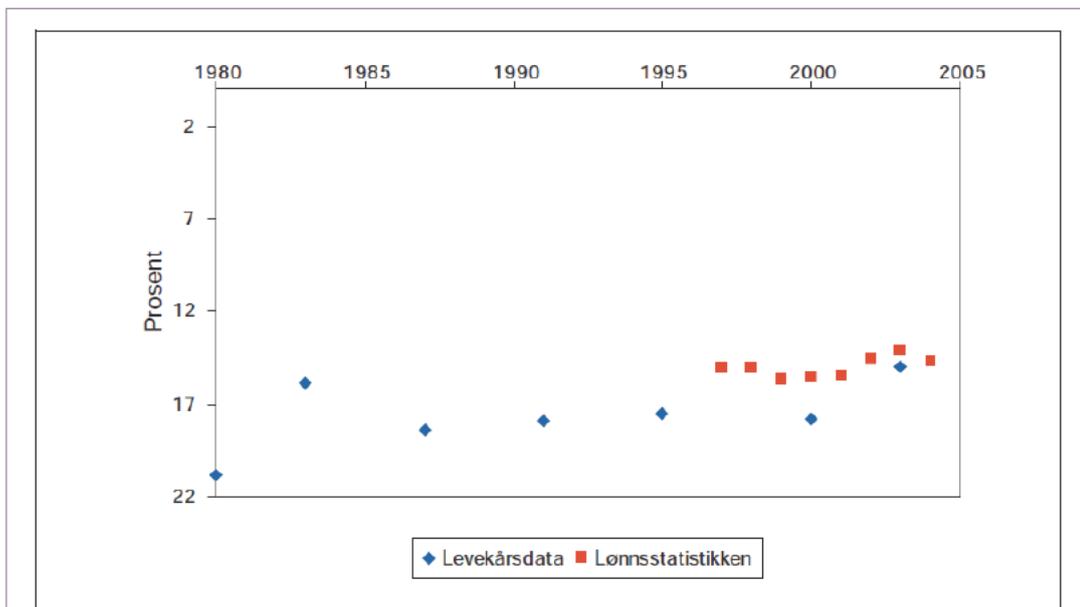
→ Noruega (y otros países nórdicos) en los primeros puestos del "ranking de igualdad de género".

Sin embargo, el mercado de trabajo está lleno de diferencias de género!

- Tasas de empleo.
- Los hombres y las mujeres trabajan en diferentes sectores, profesiones y posiciones del mercado laboral.
- A tiempo completo / tiempo parcial:
 - Los trabajadores temporales.
 - Los derechos en pensiones.
 - Bajas por enfermedad.
 - La mano de obra extranjera marcada por problemas de salud, etc.

20

Desarrollo 1980-2005: Datos disponibles



Figur 4.3 Forskjell mellom gjennomsnittslønn for kvinner og menn 1980–2004. Prosent

Kilde: Erling Barth (2008) Egne beregninger basert på grunnlaget for Statistisk sentralbyrås Lønnsstatistikk og Levekårsdata.

1980-2000: Resumiendo

- Importante reducción de brecha antes de 1980. Debido principalmente a la reducción en las diferencias en el pago por hora.
- Sólo una pequeña reducción en la brecha salarial de género a partir de finales de 1990 hasta el año 2005.

2008: Comisión salario de género

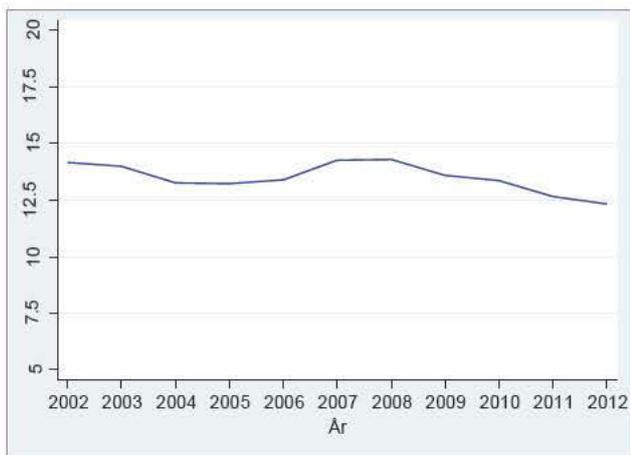
Las propuestas, ya cumplidas:

- División del permiso parental en tres partes.
- La apertura de las estadísticas.
- Permiso retribuido para la lactancia materna.
- Contribución principal: La conciencia de la "brecha de la familia".

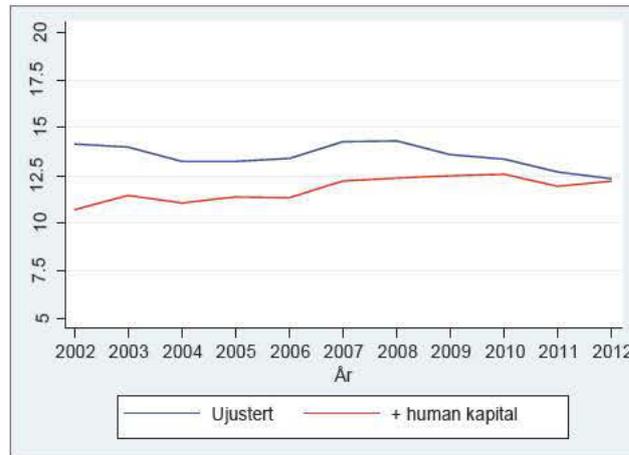


Qué ha ocurrido en la década del 2000?

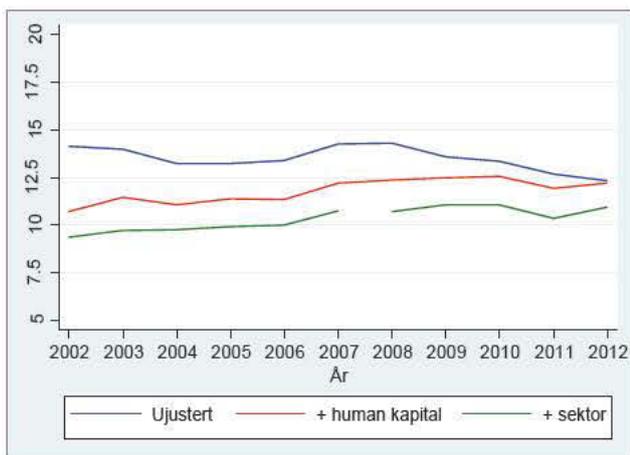
Barth et al (2013)



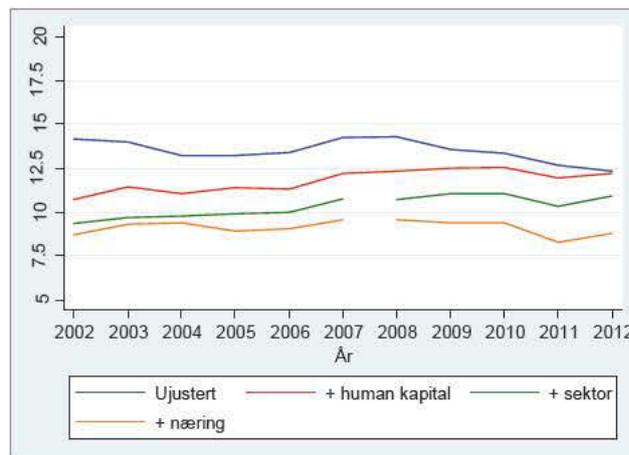
Control del capital humano



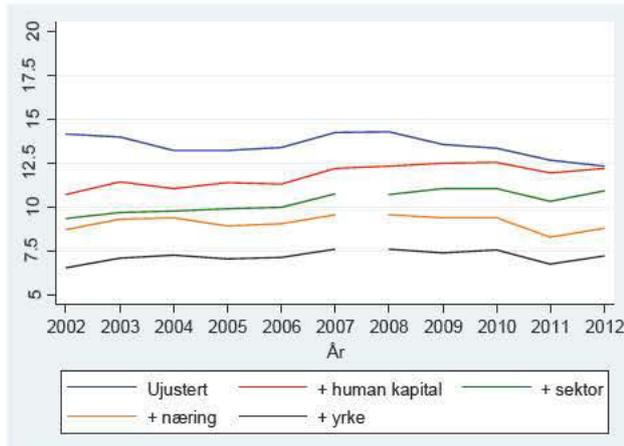
+ Sector



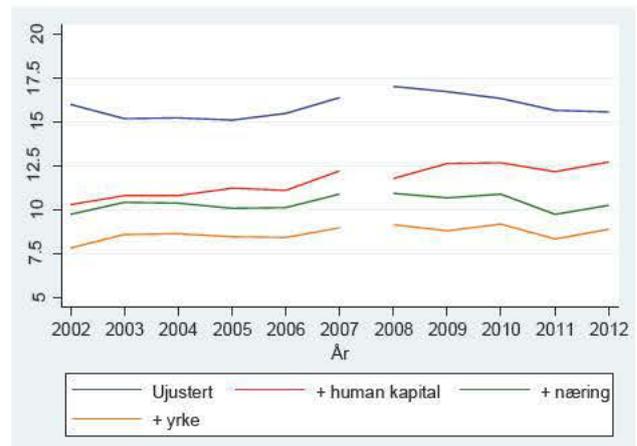
+ Rama



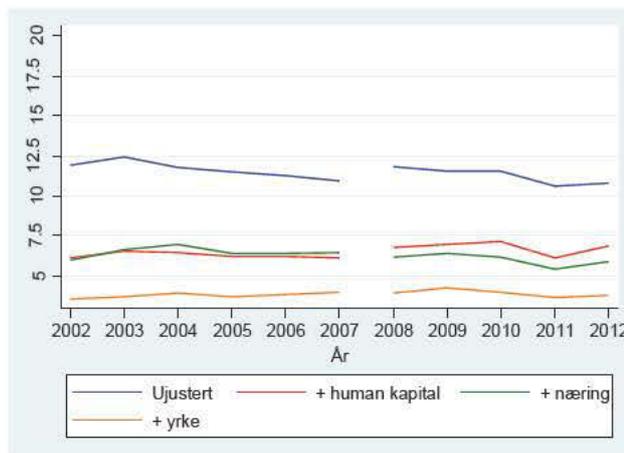
+ yrke



Sector Privado



Sector Público



Acción sindical. Principales prioridades

- Principal prioridad LO: economía segura y buen trabajo para todos!
- Asegure fuertes mecanismos de coordinación nacional.
- Eso es importante, también para mantener las diferencias salariales tan bajo como sea posible –que a su vez reduce la brecha salarial de género–.
- Prioridad igual remuneración principal es asegurar que tienen los salarios más bajos.
- Una política activa en materia de igualdad de género!

22

Resumiendo los resultados

- Brecha salarial de género difícil de reducir.
- Desarrollo en la dirección correcta, pero muy lento.
- Mayor igualdad en las cualificaciones entre mujeres y hombres ha contribuido a reducir las diferencias. Pero el capital humano explica menos en 2012 que antes.
- Las diferencias por género en las ramas ha aumentado.
- Esto se debe principalmente al aumento de las desigualdades salariales entre ramas, no es que la segregación entre hombres y mujeres se haya incrementado. (Østbakken m.fl., 2014).





LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO UNA VISIÓN SINDICAL GLOBAL EXPERIENCIAS A NIVEL MUNDIAL Y EUROPEO

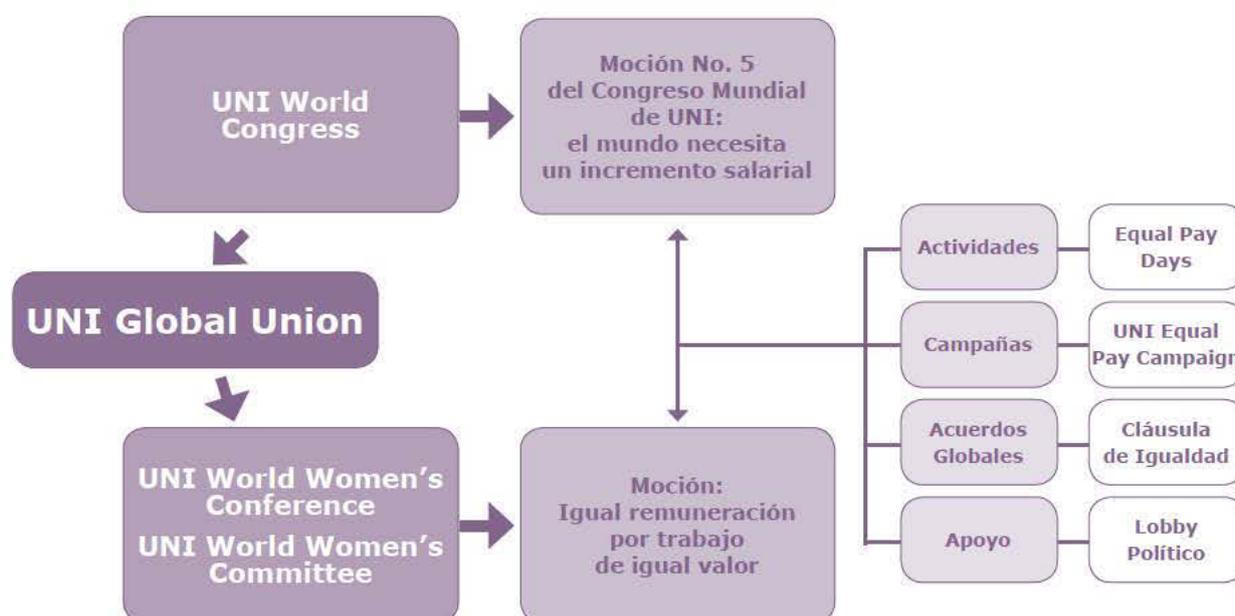
VERÓNICA FERNÁNDEZ MÉNDEZ

Jefa Igualdad Oportunidades. UNI Global Union

¿Qué hacen los sindicatos globales?



Cómo trabaja UNI por la brecha salarial de género



Como se diseña una campaña

→ VISIBILIZAR

Buscamos información sobre el tema. Analizamos a través de encuestas y cuestionarios la situación de nuestros sindicatos afiliados a nivel regional, nacional y sectorial.

→ CONCIENTIZAR

Informar a nuestros afiliados sobre el problema: sus causas y sus consecuencias.

→ INTERNALIZAR

A través de material gráfico creamos conciencia para ayudar a internalizar el tema.

→ ACTUAR

Preparamos herramientas y estrategias que ayuden a crear soluciones adecuadas.

→ EVALUAR

Con el apoyo de nuestros sindicatos, analizamos los resultados y el impacto de nuestras actividades.

Visibilización

→ ENCUESTA

- **Equidad de género:** 60% - que no hay real equidad de género al seno de su sindicato
- **Segregación laboral:** 90% - los hombres se encuentran en las áreas de Alta Gerencia, Transporte, Tecnología y Áreas Técnicas. Las mujeres trabajan mayoritariamente en las áreas de Recursos Humanos, Atención al Cliente, Asistentes Administrativos.
- **Mujeres en puestos de liderazgo:** 80% - los puestos de liderazgo son ocupados por hombres.
- Las **principales causas de la brecha salarial de género** son:
 1. Repartición equitativa de las labores del hogar y la familia
 2. Falta de educación y capacitación de las mujeres
 3. Estereotipos respecto a los "trabajos de hombres" y "trabajos de mujeres"

Actividades sindicales contra la brecha salarial de género

- 40% de los encuestados respondieron que el tema salarial es fijado a través de acuerdos y convenios colectivos. Estos acuerdos fijan en la mayoría de los casos un salario mínimo de base.
- La mayoría de los sindicatos nórdicos (Noruega, Finlandia y Suecia) están concentrando sus esfuerzos en aumentar el salario mínimo en aquellos sectores donde hay una mayor concentración de mujeres, así como de incluir el tema de las pensiones de las mujeres en negociaciones futuras.
- Algunos sindicatos, como el caso de SDA en Australia llevan a cabo tareas de verificación en materia de igualdad de género, e informan a la oficina gubernamental sobre sus hallazgos.
- En el caso de la CFDT en Francia, se capacita a los trabajadores sindicales para que ayuden a determinar las causas y corregir la brecha salarial de género.
- En SACCAWU, Sudáfrica, se esta reestructurando para estimular a las mujeres a que busquen trabajo en áreas comúnmente asociadas con los hombres.

Campaña



DISCRIMINATION AND INEQUALITY CAN TAKE MANY FORMS

LA DISCRIMINACIÓN Y LA DESIGUALDAD TIENEN MUCHAS FORMAS

LA DISCRIMINATION ET L'INEGALITÉ PEUVENT REVÊTIR PLUSIEURS FORMES

GET READY FOR A NEW UNI CAMPAIGN...
 PREPÁRATE PARA UNA NUEVA CAMPAÑA DE UNI...
 PRÉPAREZ-VOUS À UNE NOUVELLE CAMPAGNE D'UNI...

CAMPAÑA 2015
 Equal Pay



OPERADOR
 LICENCIADO

OPERADORA
 LICENCIADA

MÁS BARATO

A NIVEL GLOBAL LAS MUJERES RECIBEN UN 23% MENOS QUE LOS HOMBRES, EN MATERIA SALARIAL POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR.

Cerremos la brecha salarial. Únete a la campaña en uniglobalunion.org




LA VIDA ES UN PASEO

PARA MUCHAS MUJERES ES 23% MÁS DIFÍCIL

A NIVEL GLOBAL LAS MUJERES RECIBEN UN 23% MENOS QUE LOS HOMBRES, EN MATERIA SALARIAL POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR.

Cerremos la brecha salarial. Únete a la campaña en uniglobalunion.org




CAJERA
 TÍTULO UNIVERSITARIO

CAJERO
 TÍTULO UNIVERSITARIO

MÁS BARATO

A NIVEL GLOBAL LAS MUJERES RECIBEN UN 23% MENOS QUE LOS HOMBRES, EN MATERIA SALARIAL POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR.

Cerremos la brecha salarial. Únete a la campaña en uniglobalunion.org

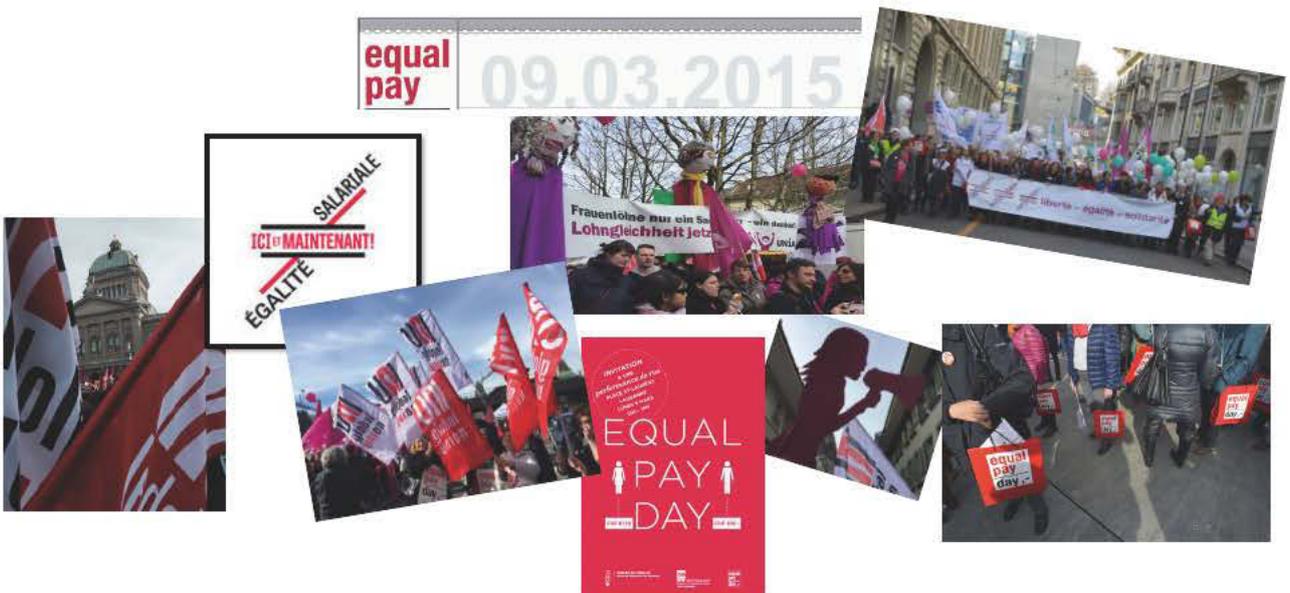



Actividades

→ **Concientización a través de la difusión...**



→ **Equal Pay Days**



LAS BRECHAS DE GÉNERO EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

OBSTÁCULOS Y BUENAS PRÁCTICAS

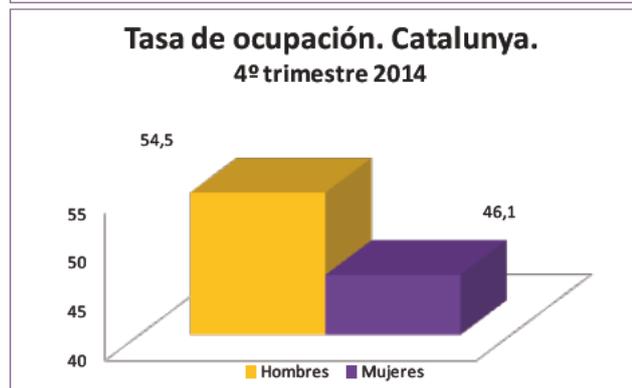
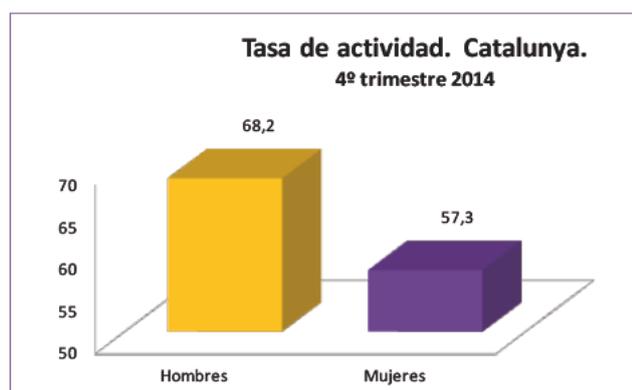
LIDIA SANDALINAS

*Secretaría de la Dona de Catalunya CCOO.
Acción de Género en la Empresa*

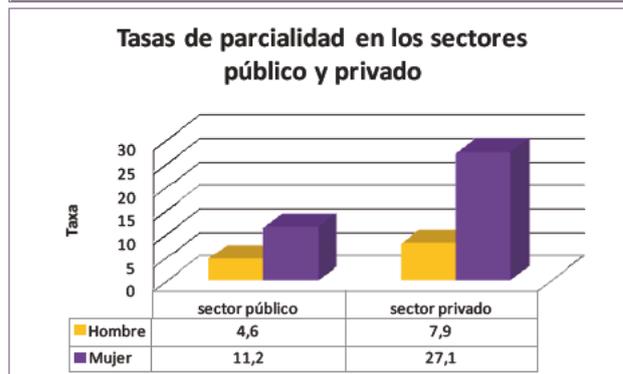
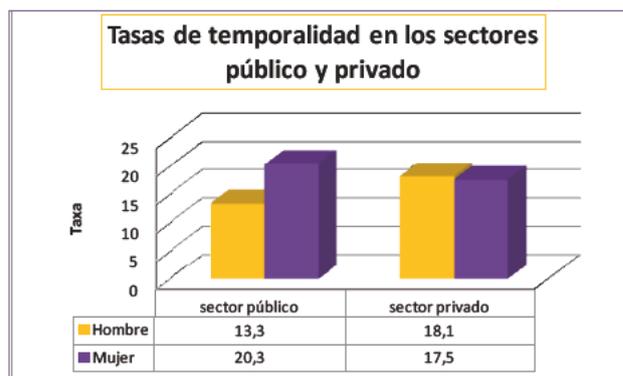
Análisis de convenios sectoriales

Antes de entrar en el análisis de los convenios, creo necesario tener una visión de cuál es la situación de las mujeres en el mercado de trabajo. Los datos que presento en la intervención son los de Catalunya, extraídos de la Encuesta de Población Activa.

Situación de las mujeres en el mercado laboral



La situación de las mujeres en el mercado de trabajo continúa teniendo diferencias con la de los hombres. La tasa de actividad es superior en hombres que en mujeres y la tasa de ocupación de las mujeres es del 46,1 mientras que la de los hombres es del 54,5.

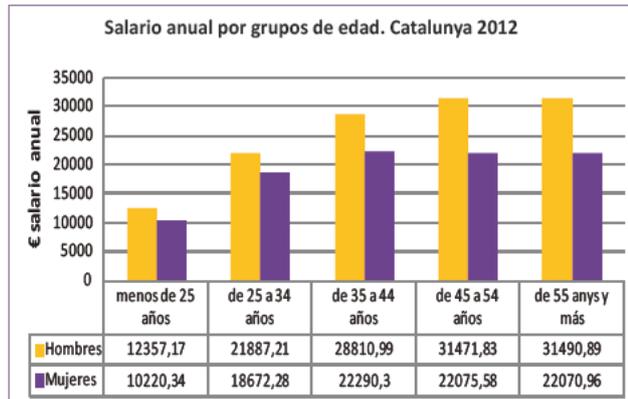


La tasa de temporalidad en el sector privado, casi 2 personas contratadas de cada 10, es muy similar en hombres y en mujeres, debido a la precarización de la contratación fruto de las diferentes reformas laborales promovidas con excusa de la crisis. Pero en el sector público observamos que la temporalidad es 7 puntos superior en las mujeres que en los hombres, la precarización en las administraciones públicas tiene más consecuencia en las mujeres.

Por lo que hace referencia a la contratación a tiempo parcial, ésta es más elevada en el sector privado que en el público, y en los dos sectores es superior en las mujeres. La diferencia por sexos más importante la encontramos en el sector privado donde algo más de 1 de cada cuatro mujeres tiene contrato a tiempo parcial, mientras que en los hombres es algo menos de 1 de cada 10.

Persiste la participación diferente de mujeres y hombres en las actividades productivas, segregación horizontal (concentración de mujeres y hombres en sectores y ocupaciones específicas) y aumenta la segregación vertical (escasa presencia de mujeres en puestos directivos).

La diferencia salarial entre mujeres y hombres es superior a la que teníamos en 2005, hace 9 años. En Catalunya la brecha es de 24,8.



Sea cual sea la edad que tengan, las mujeres tienen inferiores que los hombres. La diferencia es más grande cuando tienen entre 45 y 54 años. La brecha salarial crece en el transcurso de la vida profesional. Los salarios de los hombres aumentan en su vida laboral en más proporción que los de las mujeres. En el caso de las mujeres observamos que la edad en la que tienen los salarios más elevados es en la franja de edad de entre los 35 y 44 años.

Marco normativo hacia la igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Hacia la igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva

- La reforma laboral y sus posteriores modificaciones no están ayudando a romper estas diferencias y desigualdades, romper con el modelo de ocupación de mano de obra intensiva, precariedad y bajos costes salariales reclama una negociación colectiva, en todos sus niveles (de empresa, sector, te-

rritorial...) que garantice la inclusión de la igualdad de oportunidades, se concreten y se mejoren las directrices y los contenidos de la ley de igualdad.

Tenemos que estar alerta con la regulación del tiempo de trabajo, no tiene que ser tan solo la empresa la que ponga sus condiciones, tenemos que poder negociar y delimitar en beneficio de trabajadores y trabajadoras.

Para avanzar en la eliminación de las desigualdades de mujeres y hombres y las discriminaciones a las mujeres en el ámbito laboral tenemos que plantearnos modificaciones en la negociación colectiva y en los convenios colectivos. Los convenios colectivos no pueden tomarse como un todo que hay que mantener igual, año tras año con alguna modificación, hay que modificar contenidos y pensar que estamos negociando para mejorar las condiciones de trabajo de hombres y de mujeres en las empresas. Para incidir en la igualdad hay que prestar atención en los siguientes temas, introduciendo una visión de género y combatiendo los aspectos que puedan perdurar las desigualdades y discriminaciones:

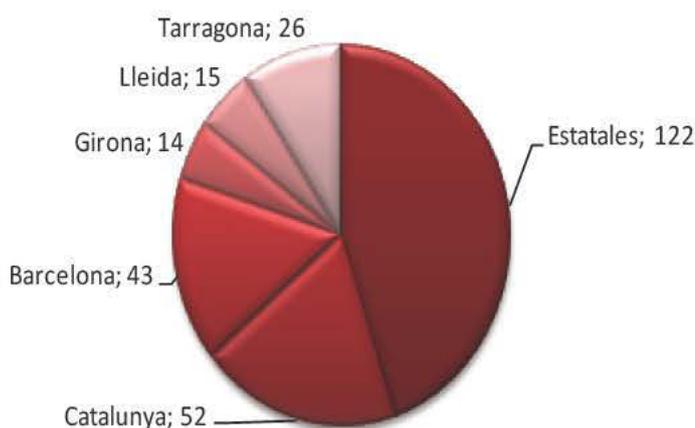
- Acceso a la empresa.
- Contratación.
- Formación.
- Promoción Profesional.
- Valoración y clasificación de puestos de trabajo.
- Retribución.
- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Protección a las mujeres víctimas de violencia machista en el ámbito de la pareja.
- Salud laboral.
- Comunicación y sensibilización
- Negociación de Planes de Igualdad.

Los planes y las medidas de igualdad en la negociación colectiva: convenios sectoriales que prevén medidas de igualdad y/o planes de igualdad

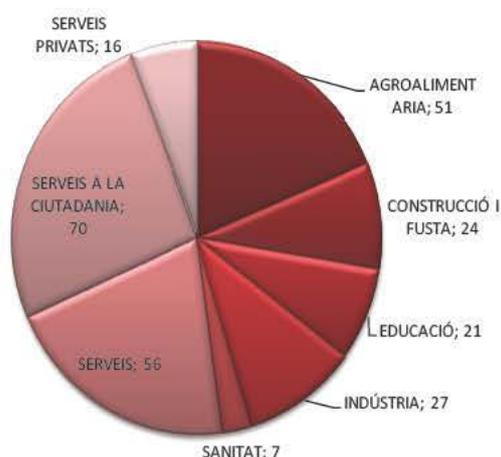
Los datos que presentamos a continuación son resultado de un estudio hecho desde la Secretaría de la Dona de CCOO de Catalunya de los convenios sectoriales que estaban vigentes el 31 de enero de 2015, según datos facilitados por el Departamento de Negociación Colectiva de CCOO de Catalunya.

Se han estudiado 272 convenios sectoriales, de los que 122 tienen afectación estatal, 52 en Catalunya, 43 en la provincia de Barcelona, 14 en la provincia de Girona, 15 en la provincia de Lleida y 26 en la provincia de Tarragona.

Convenios sectoriales. Enero 2015



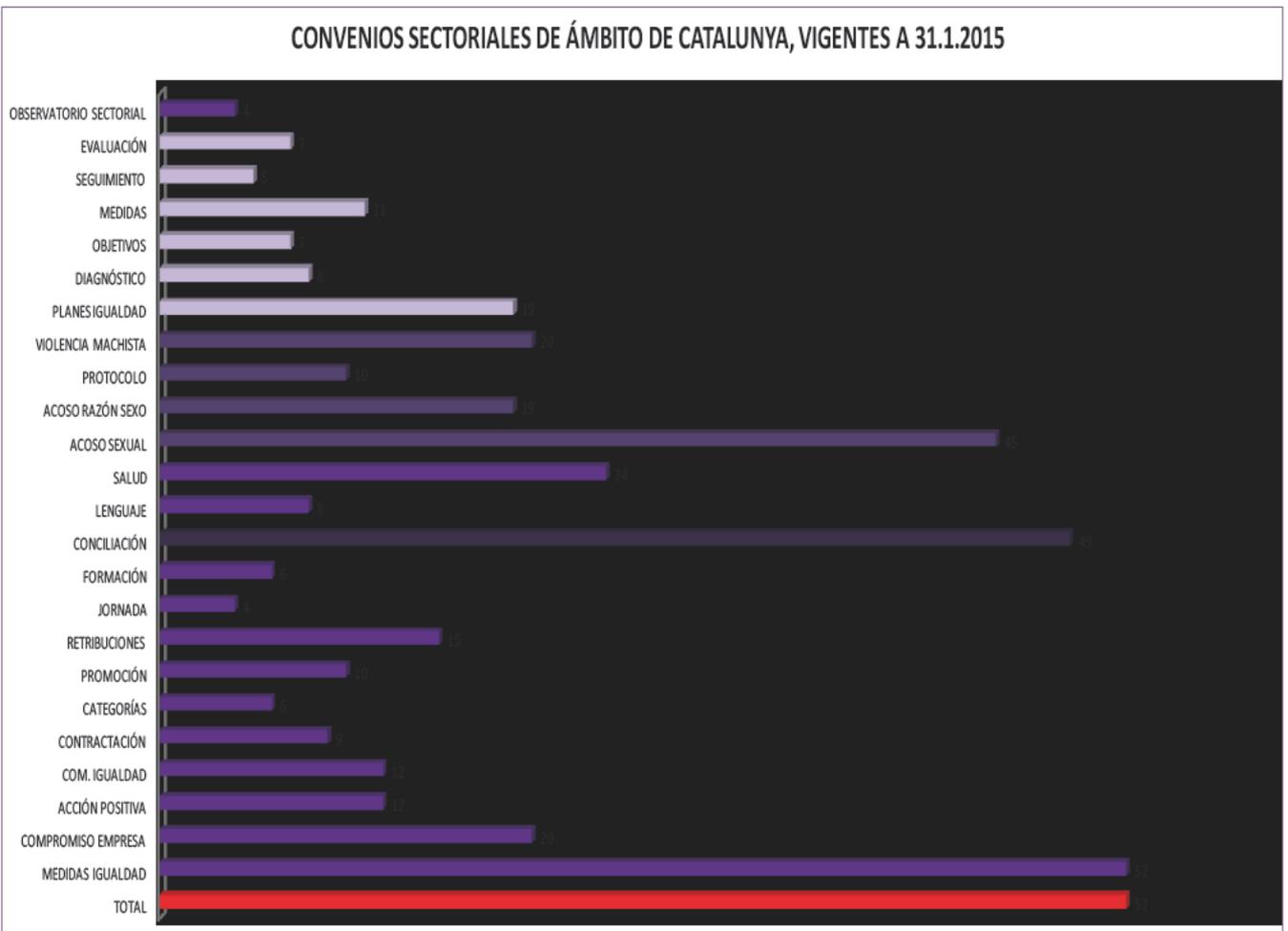
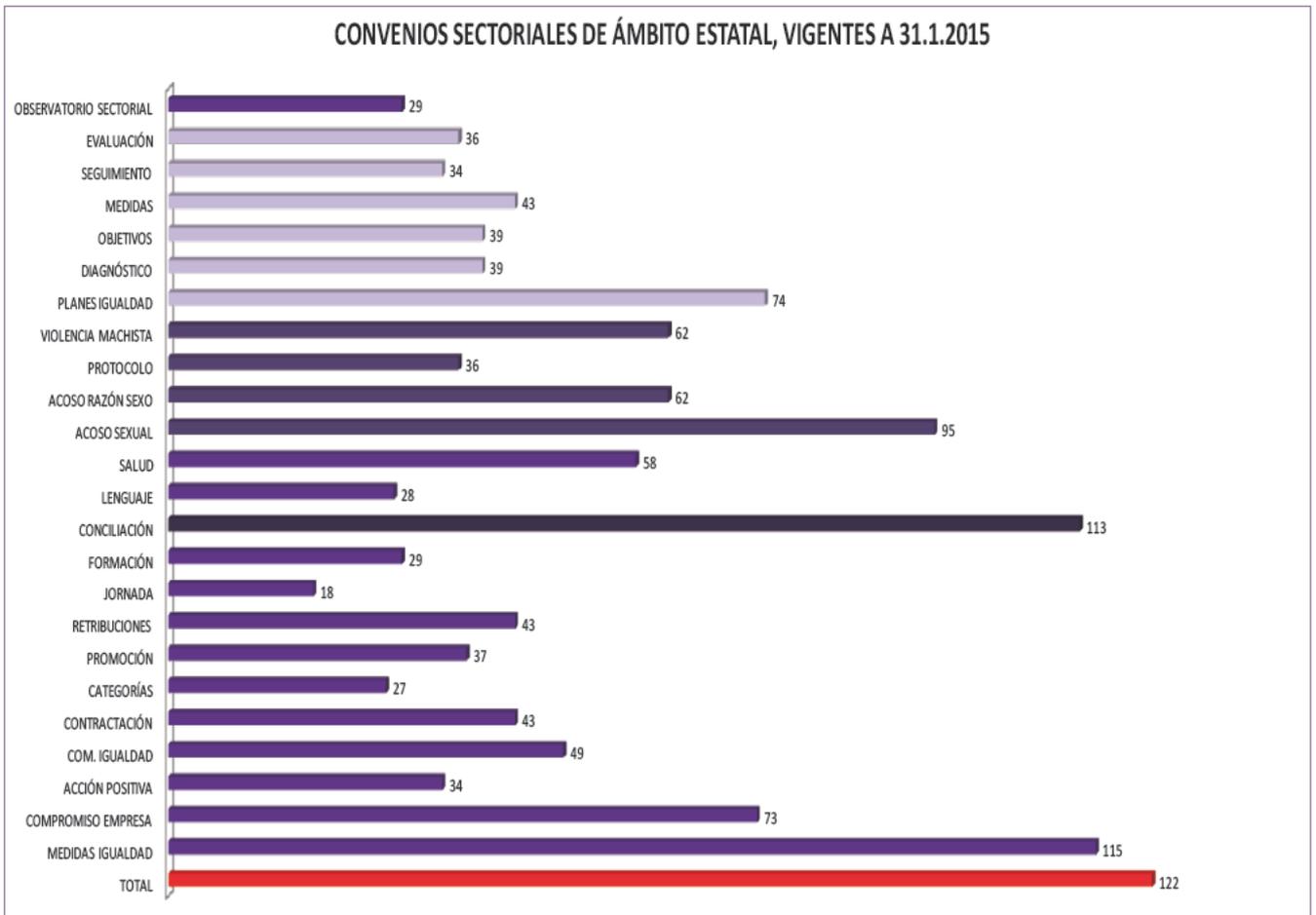
Convenios sectoriales por Federaciones



Hemos basado el estudio de los convenios siguiendo los criterios que a continuación detallamos:

Medidas de igualdad en las siguientes materias:

- Compromiso de la empresa
- Acciones positivas
- Comisión de igualdad
- Contratación
- Categorías profesionales
- Promoción
- Retribuciones
- Jornada
- Formación
- Conciliación de la vida personal, laboral y familiar
- Lenguaje no sexista
- Salud Laboral
- Acoso Sexual
- Acoso por razón de sexo
- Protocolos contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- Medidas de protección en la empresa a las víctimas de violencia machista en el ámbito de la pareja
 - Planes de igualdad
 - Diagnóstico
 - Objetivos
 - Medidas
 - Seguimiento
 - Evaluación
 - Observatorio sectorial



Algunos ejemplos de buenas prácticas que recogen los convenios sectoriales analizados

→ Compromiso empresa

La empresa se compromete a promover la igualdad entre hombres y mujeres en especial en:

- Acceso al empleo
- Estabilidad en el empleo
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor
- Formación y promoción profesional
- Ambiente laboral exento de acoso sexual
- Compromiso contra cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

→ Comisión de Igualdad de Oportunidades Sectorial

- Constitución
- Reglamento
- Definición de funciones
- Conocimiento situación mujeres en el sector.
- Estudio situación mujeres en el sector.
- Seguimiento medidas y planes de igualdad en las empresas
- Función de observatorio estatal
- Elaboración memoria anual sobre igualdad de oportunidades.

→ Medidas

- Las empresas que no están obligadas a tener un plan de igualdad podrán negociar con la representación sindical la implantación de medidas contra la discriminación

→ Acciones positivas

- En empleo
- Estabilidad en la contratación
- En la formación
- Diversificación profesional
- Promoción
- Retribuciones
- Si para conseguir los objetivos de igualdad es necesario tomar medidas de acción positiva, éstas no se han de considerar discriminatorias.

→ Empleo

- Redactar las ofertas de empleo para que no haya mención que induzca a pensar que el empleo es para un sexo determinado.
- A igual mérito y capacidad fomentar el acceso al género menos representado en la categoría profesional de que se trate.
- Fomentar la contratación de mujeres, favoreciendo la selección y promoción en igualdad de condiciones y méritos.
- En la realización de contratos de formación las empresas deberán guardar la correspondiente proporción entre hombres y mujeres.

→ Categorías profesionales

- No tiene que haber distinción entre categorías masculinas y categorías femeninas
- Para la participación equilibrada en todos los grupos profesionales estudiar posibles acciones de movilidad funcional.
- Las mujeres podrán desarrollar cualquier categoría laboral sin discriminación por razón de sexo.
- El sistema de clasificación profesional tiene que tener criterios comunes a los trabajadores masculinos y femeninos, y tiene que excluir cualquier posible discriminación por razón de sexo.

→ Promoción

- Las categorías profesionales y los criterios de ascensos tienen que tener reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, para trabajos o labores iguales y de iguales resultados
- Se tiene que regir por el principio de igualdad de oportunidades
- Priorizar el acceso de la mujer en todos aquellos ámbitos y órganos donde actualmente su presencia es deficitaria.

→ Retribuciones

- Igualdad salarial en trabajos de igual valor
- Velar que las mujeres trabajadoras se equiparen a los hombres en todos los aspectos salariales, que a igual trabajo las mujeres siempre tengan igual retribución.
- Igual salario, en igual función o en igual categoría.
- Pagar a trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo.
- Igualdad salarial tanto en la retribución directa como en la indirecta, tanto salarial como extrasalarial.

→ Formación

- Sujeta al principio de igualdad de oportunidades.
- Consideración de la formación como herramienta para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, favoreciendo el acceso de las mujeres a aquellos puestos de trabajo donde se encuentre menos representadas.
- Las acciones formativas de las empresas a sus trabajadores y trabajadoras tenderán a superar la situación de postergación profesional que sufren las mujeres en el ámbito laboral. A tal efecto se podrán establecer cupos de reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo infrarrepresentado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

Estas fichas podrían ser un instrumento útil para trabajar el contenido de los convenios y de punto de partida ante de la negociación de un nuevo convenio.

| Convenio de |
|--|
| Medidas de igualdad |
| Derecho información RLT |
| Compromiso empresa |
| Acción positiva |
| Comisión de igualdad |
| Contratación |
| Categorías |
| Promoción |
| Retribuciones |
| Jornada |
| Formación |
| Lenguaje |
| Salud |
| Acoso sexual |
| Acoso por razón de sexo |
| Protocolo contra acoso |
| Protección a víctimas violencia machista ámbito pareja |

| Convenio de |
|------------------------|
| Planes de igualdad |
| Comisión de igualdad |
| Diagnóstico |
| Objetivos |
| Medidas |
| Seguimiento |
| Evaluación |
| Observatorio sectorial |

Negociación Colectiva: otras recomendaciones

- Utilizar un lenguaje no sexista en todo el documento.
- Considerar que todos los aspectos de la negociación afectan a trabajadores y trabajadoras, y que les personas que negocian son hombres y mujeres del sindicato.
- Incluir las discrepancias en la aplicación de las medidas de igualdad y de los planes de igualdad, en el mismo sistema de resolución de conflictos, si no tienen uno creado.
- Creación de un observatorio sectorial, y a ser posible territorial, sobre la realidad de las condiciones laborales de las mujeres en el sector, con todos los temas reconocidos en la Ley de Igualdad
- Todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y tienen que adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, estas medidas se tienen que introducir en los convenios sectoriales, provinciales, i/o de empresa que negociamos, ya que regulan cuando las empresas no tienen un plan de igualdad propio.
- Cuando se hace mención a medidas de igualdad tenemos que decir que pueden incorporar medidas de acción positiva.
- Crear una Comisión de Igualdad en todos los ámbitos de negociación (sectorial, territorial y empresa) con el objetivo de hacer el seguimiento del cumplimiento e implantación de la Ley Orgánica de Igualdad (medidas y planes de igualdad, conciliación, acoso sexual y acoso por razón de sexo). Incluir data de creación, composición, objetivos y funcionamiento.
- En convenios sectoriales marcar calendario para la negociación y elaboración de planes de igualdad en las empresas obligadas por la ley o por el mismo convenio.
- Recomendar la obligación de planes de igualdad en las empresas de más de 50, 100 o 150 personas trabajando.
- Constitución de la comisión de igualdad para la elaboración y seguimiento del plan de igualdad.
- Redactar en que consiste un plan de igualdad (art. 46 LOI): "Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas"
- Especificar que datos se tienen que incluir para a poder hacer el diagnóstico de la empresa.
- Características de la empresa y estructura organizativa
- Características del personal.
- Distribución de la plantilla per sexo, edad, antigüedad, funciones, bandas salariales, nivel de estudios, horas de formación, representación sindical; incluir porcentajes de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la empresa.
- Acceso a la empresa y promociones
- Desarrollo de la carrera profesional
- Formación y reciclaje
- Remuneraciones fijas y variables
- Incorporación y cese de la empresa
- Condiciones de trabajo en la empresa (conciliación, acoso sexual y por razón de sexo)
- Medidas laborales de protección a las mujeres que han sufrido violencia machista en el ámbito de la pareja
- A ser posible marcar objetivos generales y específicos de los planes de igualdad sectoriales. Después las empresas tendrán más fácil elaborar medidas concretas para cada objetivo en función del diagnóstico de la empresa.

- Todas las medidas tienen que tener un sistema de indicadores que son los que nos permitirán hacer su seguimiento.
- Hay que recoger que los planes tienen calendario de ejecución.
- Todos los planes tienen que tener un calendario de seguimiento y un calendario de evaluación.
- La evaluación del plan de igualdad tiene que indicar si tenemos que modificar o no la situación de partida.
- Prever quien ha de hacer resolución de conflictos en caso de incumplimientos.
- Para que sea objeto de negociación hay que identificar la desigualdad y la discriminación en la propia empresa y sector.
- ESTO EN MI EMPRESA NO PASA.
- El problema social también es problema en la empresa.
- Incorporación de mujeres sindicalistas en la negociación colectiva.
- Formación para nuestras personas negociadoras.
- Los convenios no son inamovibles. Introducir mirada de género
- Considerar los planes de igualdad como negociación colectiva, aunque se negocien separados del convenio.
- Obligar a la aplicación de la LOI.
- La lucha por la igualdad en el mundo laboral es un trabajo de tres: administración, empresas y sindicato.
- Los datos salariales son los más difíciles de conseguir.
- La brecha salarial tiene infinidad de factores y hay que incidir en todos ellos.
- Continúa la segregación vertical.
- Continúa la segregación horizontal.
- Valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género.

Negociación Colectiva: obstáculos y propuestas

- La igualdad no es un objetivo primordial de la empresa.
- Por mucho que se identifiquen las desigualdades y discriminaciones de las mujeres en el ámbito laboral, a través de las encuestas, su eliminación no es un objetivo primordial en la negociación ya que se considera como un problema ajeno a ella.

LAS BRECHAS DE GÉNERO EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

OBSTÁCULOS Y BUENAS PRÁCTICAS

PALMIRA MAYA

Secretaria de Igualdad. Federación estatal Construcción y Servicios CCOO

Análisis de convenios sectoriales y de empresa

En estas jornadas vamos a tratar y analizar la igualdad real de oportunidades que hoy por hoy es inexistente... ya que la brecha de género ha existido en el pasado y hoy desgraciadamente sigue existiendo cuando no ampliándose.

Otra cosa es el empeño de cambio, en el cual indudablemente seguiremos trabajando las mujeres y los hombres de CC.OO. para que deje de existir la injusticia de la desigualdad entre mujeres y hombres, económica, laboral y socialmente y en el cual Jornadas como ésta ayudan a conocer y también por qué no decirlo... A COMBATIR.

Como ya conocéis, esta nueva federación nace de la fusión de dos federaciones, la anterior Federación de Servicios Privados y la Federación de Fecoma (Construcción, Madera y Afines).

Ambas federaciones y hoy CCOO CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS representamos sectores marcadamente feminizados en algunos casos y marcadamente masculinizados en otros, como luego observaremos en los ejemplos de sectores.

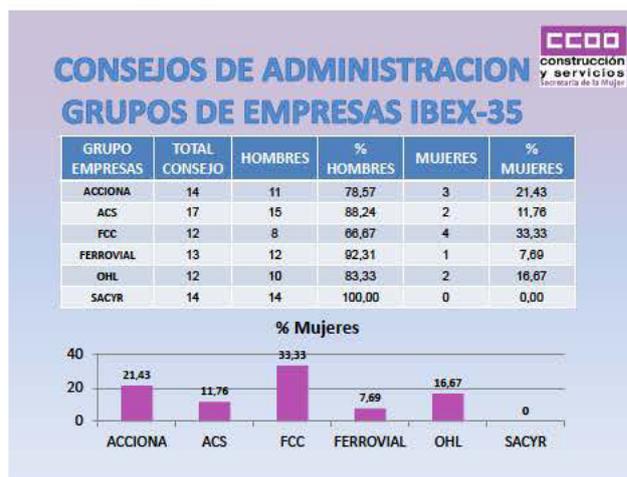
Además existe un importante hecho a destacar, como son la existencia en nuestra contraparte, de empresas y grandes grupos de empresa que son grandes empresas constructoras, las cuales además de su negocio principal, como es la construcción en el ámbito público y privado, llevan años invirtiendo en el sector Servicios (Saneamiento Urbano (limpieza pública viaria, recogida de residuos), Limpieza de edificios y locales, Ayuda a domicilio, Seguridad Privada.... Etc...).

En esta misma línea una reflexión sobre algunas de las empresas con las que nuestra Federación de Construcción y Servicios, COMPARTIMOS ESPACIO en el día a día en las diferentes mesas de negociación, convenios

colectivos, planes de igualdad, formación, salud laboral etc...

En el interno de estas empresas la representación en los máximos órganos de dirección entre mujeres y hombres es el que veremos a continuación....

DIAPOSITIVA 1



La presentación es lo suficientemente ilustrativa y clarificadora de la realidad en este ámbito de la representación en las empresas de las mujeres...

En las reuniones que mantenemos en las diferentes mesas de negociación con la parte empresarial, éstas teóricamente muestran un compromiso social con la Igualdad de Oportunidades de cara al externo, pero en su interno la realidad es que la representación de la mujer en sus consejos de administración están en franca minoría, o como es el caso de la última empresa, SACYR, no tiene ninguna mujer en su consejo de administración.

Por tanto sería lógico comenzar por trabajar ese interno dentro de las empresas; si no hay mujeres y hombres con perspectiva género en la línea de decisiones importantes en las empresas, será como hasta ahora, bastante complicado que las mujeres a pesar de tener gran

capacitación formativa, tengan la oportunidad de acceder a esos puestos de responsabilidad en las empresas; además de la falta de compromiso con la corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar, y que no tiene que ir de la mano de las mujeres exclusivamente.

Por tanto surge un primer análisis... la brecha salarial se produce de forma directa, cuando en una misma empresa y en la misma categoría se percibe un salario diferente.... Síiii... y algunos casos hay....

Tenemos constancia de ello, la propia acción sindical nos ratifica todo esto, nos lo dicen las trabajadoras en los diferentes sectores, lo hemos comprobado cuando en los diagnósticos que pedimos a las empresas para desarrollar los diferentes Planes de Igualdad, nos dan las medias salariales, vemos que en las mismas categorías, los hombres cobran más que las mujeres.

Pero también se produce la brecha salarial, en el momento que en los puestos de mayor responsabilidad y mayor salario hay escasa presencia de mujeres...; y cuando las categorías más bajas hay un mayor número de mujeres y la promoción de estas a puestos de mayor categoría son casi inexistentes por diferentes causas.

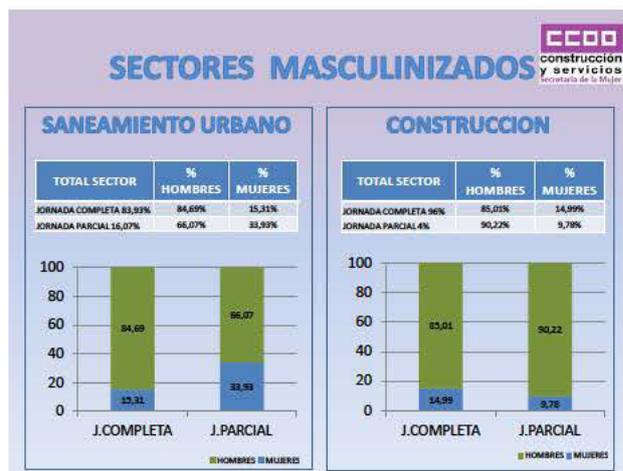
DIAPPOSITIVA 2



Nota aclaratoria de la recogida de datos INE Limpieza y Jardinería están los datos juntos e integrados en Servicios a Edificios.

Claramente vemos que en los sectores como son el Saneamiento Urbano y la Construcción, las plantillas están fundamente masculinizadas ya que estas actividades han sido realizadas por hombres, en la misma medida que las tareas de limpieza o cuidados han sido realizadas en su mayoría por mujeres. El rol social de estas actividades laborales ha marcado el mercado laboral, y como veis en la presentación, hasta el día de hoy la marcada diferencia en las plantillas es más que evidente.

DIAPPOSITIVA 3



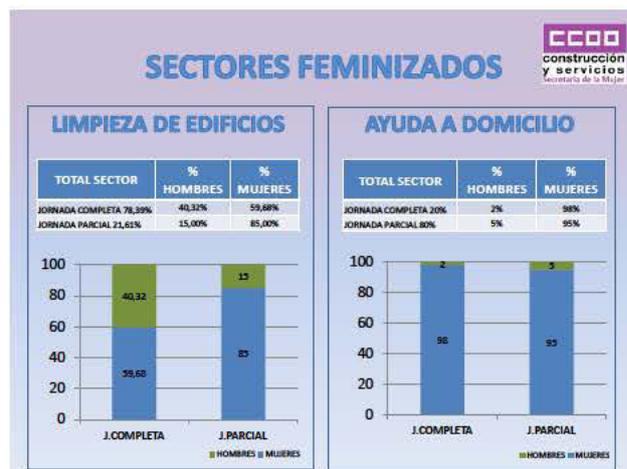
Estos datos están extraídos de nuestra acción sindical, es decir, de las realidades de las empresas de las cuales tenemos conocimiento a través de las distintas Secciones Sindicales, así como de datos que conseguimos de los diagnósticos que nos dan las empresas para desarrollar los Planes de Igualdad.

- En el convenio de la Construcción, la plantilla está masculinizada con un porcentaje muy importante, (90%) donde la incorporación de la mujer en estos sectores ha sido más tardía, y los puestos que ocupa en este sector son mayoritariamente los relacionados con el área de administración en la que la presencia de la mujer es mayor; mientras que en la obra ocupa puestos técnicos, (ayudantes/as o jefes/as de obra, delineantes, ingenieros/os técnicos, etc), con un porcentaje bastante menor que los hombres, y en cuanto a puestos de operarios (albañiles, encofradores, etc...) apenas hay mujeres, un porcentaje casi simbólico (algo estimativo del 2%).
- La diferencia salarial, no viene dada por el salario en sí mismo, que ya hemos comentado que a igual categoría igual salario (faltaría más que se plasmará en papel salario mujer, salario hombre...), tampoco de la parcialidad de las jornadas, que como veis es casi residual, sino que llega de la mano de los llamados complementos personales, que la empresa los da a quien considera dependiendo de circunstancias como calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, incentivos, permanencia en la empresa, destajos, pluses de actividad o asistencia, pluses por diferentes o las diferentes cantidades que las empresas abonan libre y voluntariamente a sus trabajadores.
- En la ocupación de otros puestos más de carácter técnico o de mayor responsabilidad, la incorporación de la mujer además de entrar más tarde en estas empresas y tiene algu-

nos frenos, la disponibilidad de tiempo que requieren dichos puestos y las medidas de conciliación en ocasiones insuficientes y que como he comentado anteriormente van de la mano con la falta de corresponsabilidad, ello hace que las mujeres siguen atendiendo en mayor medida que los hombres los cuidados del menor o familiares dependientes, tareas domésticas, etc., por lo que las reducciones de jornadas o excedencias por los motivos antes expuestos lo cogen en mayor medida las mujeres y esto supone un freno en la promoción de su carrera profesional y en la formación, (ya que cuándo una mujer tiene una reducción de jornada, tiene menor acceso a la formación y a la promoción... sencillamente porque no se la ofrecen).

- En el Convenio de Saneamiento Urbano, la plantilla igualmente está masculinizada con más del 85% hombres, y entre un 12 o 15% mujeres. En el sector que hay varios subsectores (Limpieza Pública Viaria, Recogida de Residuos, Plantas de tratamiento), el mayor número de mujeres está dentro la Limpieza Pública Viaria, 70% hombres, 30% mujeres (datos aproximados); en las plantas de tratamiento el porcentaje de mujeres está más equilibrado, 60% hombres, 40% mujeres y en la Recogida de residuos el porcentaje es mucho menor, entre el 10 y el 15 % mujeres. (Como he comentado son datos proporcionados por el sector)
- Por convenio no existe brecha salarial, pero veamos, una o un barrendero cobran igual salario, pero si por otros conceptos, por ejemplo por utilización de diferentes maquinarias, (véase, sopladores, mangueras de riego...) cobran un plus, esto marca la diferencia y quienes realizan esos trabajos "más especializados" son los hombres en su mayoría. En la recogida como os he comentado la presencia de la mujer es muy escasa y las pocas que hay, tienen mayor dificultad a la hora de promocionar de peón o peona, ya que aunque tenga la formación requerida para el puesto; la posibilidad de promoción, se da en mayor medida a los hombres, porque en algunos convenios hay criterios para la promoción que suman, como es la de la antigüedad, y recordemos que las mujeres se han incorporado más tarde al sector; además de que los hombres en algunos casos están desarrollando estas tareas de modo eventual por lo que tienen mayor experiencia.

DIAPPOSITIVA 4



- En el sector de la limpieza de Edificios y Locales, la diferencia salarial está precisamente en las categorías y en la parcialidad de las jornadas, como hemos dicho por convenio a igual categoría igual salario pero si...
- Con una plantilla mayoritariamente femenina, la categoría por excelencia ocupada por las mujeres, es la de limpiadora, y además con jornadas parciales (85%) que son la constante en este sector y más en los últimos años de recortes y crisis en los que a dicha parcialidad hay que sumarle más parcialidad a la parcialidad, es decir se reducen jornadas sobre jornadas reducidas por tanto los salarios también, esto fundamentalmente viene dado porque los pliegos de condiciones de las distintas adjudicaciones de servicios que van a la baja, las empresas reducen gastos en este sector como el resto de las empresas, en las plantillas y en este caso como os he comentado reducen horas a las jornadas parciales. Por tanto la pérdida de empleo no viene solo del despido directo, sino además de la pérdida de jornadas, que también es una pérdida de empleo y muy importante.
- Mientras que los hombres fundamentalmente en este sector tienen categorías superiores como es el de especialista, cristalero, conductor y la jornada en estos casos es completa, por tanto el salario también.
- Las mujeres promocionan como encargadas de zona, en la mayoría de los casos.
- La atención domiciliaria, que está compuesto por Ayuda a Domicilio y Tele-asistencia, el sector está fundamentalmente feminizado, con tan solo un poco más del 13% de hombres en el sector, que principalmente están ubicados en la Tele-asistencia, mientras que las mujeres que están en la Ayuda a Domicilio.

- Observamos la brecha salarial en las categorías, ya que aquellas ocupadas por mujeres tiene menor salario, (ejemplo en Tele-asistencia, las tele-operadoras son mujeres, mientras que los oficiales son hombres, con la consiguiente diferencia salarial). Si hablamos de la Ayuda a Domicilio más del 95% son mujeres, ya que tradicionalmente los cuidados a personas han sido realizados por mujeres y los usuarios y las usuarias del servicio así lo solicitan. Los salarios son bajos y hay mucha parcialidad en el sector.
- La promoción es prácticamente inexistente, porque en todas las categorías se exigen titulaciones profesionales relacionadas con los servicios sociales y esta formación no la pueden impartir las empresas, puesto que son titulaciones académicas. (Graduados sociales, Trabajadores Sociales...).

**COMO DIRÍA...
ANTONIO GRAMSCI:**

AL PESIMISMO DE LA REALIDAD...
OPONGAMOS EL OPTIMISMO DE LA VOLUNTAD.....
POR ELLO NUESTRA FIRME VOLUNTAD CUANDO NO COMPROMISO...
EN SEGUIR EN LA JUSTA LUCHA QUE CONSEGUIRÁ LA IGUALDAD EFECTIVA
ENTRE MUJERES Y HOMBRES...

MUCHAS GRACIAS COMPAÑERAS Y COMPAÑEROS...

LAS BRECHAS DE GÉNERO EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

OBSTÁCULOS Y BUENAS PRÁCTICAS

ELISABETH GARCÍA

Secretaria Mujer CCOO Andalucía

La discriminación en situaciones de embarazo y maternidad

La brecha de género es una constante en las relaciones laborales, como venimos observando del desarrollo en el marco de estas Jornadas Internacionales sobre "Detección, prevención y sanción de la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres" y como lo venimos demandando desde CCOO.

Las mujeres estamos avocadas y no porque queramos, sino porque nos obligan, a estar en el mercado laboral con una amplia oferta de condiciones precarias:

- Contratos temporales
- A jornada parcial
- En sectores feminizados y peor considerados
- En puestos inferiores

Todo redundará al final en un hecho que hoy por hoy casi no se cuestiona: que las mujeres cobramos menos que los hombres: ya sea realizando el mismo trabajo o porque no accedemos a sus puestos de trabajo.

Pero que las mujeres nos encontremos en esta situación no es un hecho casual.

En este caso, y concretando en el tema de la mesa: "la discriminación de género en situaciones de embarazo y maternidad", la cultura machista y patriarcal ha hecho de una **VIRTUD de las mujeres, una DEBILIDAD para las mujeres trabajadora: hablo de ser madres.**

Y lo hace utilizando una herramienta básica, que debiera ser elemento de igualdad social: la educación y la cultura, que perpetúan roles sexistas y que cambia en función de la ideología política del Gobier-

no del momento. Este podría ser el PRIMER OBSTÁCULO

- Porque a las mujeres, por el hecho de poder ser madres, se nos hace asumir directamente el rol de cuidadoras, un rol que te impide entrar en el mercado laboral o bien te condiciona el tipo de empleo que tienes, como le ha pasado a muchas mujeres trabajadoras.
- Lo que lleva aparejado que muchas mujeres, hoy por hoy, se vean en la tesitura de decidir entre ser madres **o poder** tener un puesto de trabajo acorde a sus expectativas. O que sean madres a edades superiores con el consiguiente riesgo para nuestra salud.

Y es más, si tienes hijos te quieren hacer sentir culpable de ser madre y además trabajadora. Lo que hace **que muchos hombres** y también muchas mujeres consideren que la maternidad es un problema **de las mujeres y para** las mujeres, identificándola como una causa "lógica" y socialmente aceptada por la que una mujer no accede a un puesto de trabajo en las mismas condiciones.

Cuando en realidad es un problema que otros nos crean, y no sólo nos lo crean a las mujeres, sino también a la sociedad futura. **Un SEGUNDO OBSTÁCULO, por tanto, sería la FALTA de CORRESPONSABILIDAD, en dos líneas, además de la falta de corresponsabilidad familiar:**

- a) La **falta de corresponsabilidad por parte de los Gobiernos y de las Administraciones Públicas**, que no generan políticas públicas que permitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, con lo que no promueven la incorporación de la mujer a la vida laboral en condiciones de igualdad, supone un problema hacia futuro: la disminución de la natalidad.
- b) La **falta de corresponsabilidad de las empresas** o su falta de visión de empresas socialmente responsables, que ven que contratar a mujeres les supone una pérdida económica.

Estos son factores claves de cara a ver **la discriminación laboral de la mujer en situación de embarazo y maternidad**.

Como este problema no es nuevo, a lo largo de los últimos 35 años en España hemos conseguido grandes avances, que nos permiten contar con una serie de **derechos laborales y económicos** a favor de las mujeres en estas situaciones, muchos de los cuáles se encuentran recogidos en el Estatuto de los Trabajadores o desde luego en la Ley de Igualdad como pueden ser: la cotización en los periodos de maternidad, el permiso de paternidad o el permiso de lactancia. Aunque otros temas quedan por desarrollarse, como por ejemplo la **ampliación** del permiso de paternidad.

Pero lo más importante es que aun quedan muchas lagunas legales que despejar y muchos derechos que hacer cumplir, lo que lleva a las mujeres a acudir en no pocas ocasiones a la vía judicial para así conseguir avanzar en derechos a través del asentamiento de jurisprudencia en el tema, a falta de regulación legal.

Por que desde luego, la falta de concreción, permite al empresariado **irresponsable** socialmente, discriminar a las trabajadoras en situación de maternidad, generando constantes conflictos.

Entre los más habituales encontramos:

- **El despido de la mujer embarazada**, mientras tiene el contrato suspendido *por maternidad, riesgo durante el embarazo, y enfermedades causadas por embarazo*.
- **La aplicación de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo a una trabajadora embarazada**, como por ejemplo imponerle un traslado o una jornada diferente que le hace materialmente imposible conservar su puesto trabajo.
- **Las situaciones de acoso por razón de sexo durante el embarazo**, con el objetivo de presionarla para que abandone su puesto de trabajo.
- **Obstaculizar la suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo**, con la consecuencia de que la trabajadora se ve obligada o bien a soportar un puesto de trabajo perjudicial para su salud o a optar por la incapacidad por enfermedad común, con el consiguiente perjuicio económico para ella.

Una mujer en estos casos y ante cualquier tipo de discriminación laboral por razón de género necesita de una cobertura legal que además permita la acción del sindicato.

En Andalucía contamos para ello con el Servicio de Defensa Legal de la Mujer en caso de Discriminación Laboral, que en el 85% de los casos, atiende a situaciones vinculadas con la maternidad.

Éste es un **servicio gratuito** con el que el sindicato atiende a las trabajadoras ante cualquier discriminación laboral por razón de género: selección y contratación, en la promoción, en la retribución, frente al acoso laboral/sexual y por supuesto: por cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, como:

- Riesgo durante el embarazo o la lactancia
- Maternidad (despidos por embarazo, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, etc.)
- Reducciones de jornada y concreción horaria
- Excedencias

Un servicio que tiene un doble perfil:

- Acción Sindical
- Acción Jurídica

Y con un mecanismo que permita dar respuesta ágil a la mujer que acuda al Servicio:

Una mujer que se encuentra ante una de las situaciones descritas, cuando acude al sindicato es atendida en primer lugar por la secretaria de la mujer del territorio, quien decide según la consulta:

1. Si tiene posible solución a través de la acción del sindicato en esa empresa.
2. Si se trata de una consulta que requiere de un asesoramiento jurídico.

En el primer caso, se pondrá en contacto con la sección sindical o representación de CCOO en la empresa de la trabajadora, abriéndose así un canal fundamental para que podamos detectar en que sectores o empresas vemos mayor discriminación, que tipo de discriminación, etc. y así intentar corregirlo haciendo uso de la negociación colectiva, con el objetivo de paliar o prevenir antes de llegar a la vía judicial.

En el segundo caso, la trabajadora sería atendida por una letrada que llevaría su defensa legal. Para ello contamos con:

- una letrada de las asesorías jurídicas por cada provincia, quienes se encargan de los temas laborales.

- una coordinadora a nivel regional, que además se encarga de los temas penales.

A partir de entonces se inicia el asesoramiento jurídico y acompañamiento de la trabajadora en todas las fases del procedimiento que podrá finalizar o no con una demanda.

Este servicio lleva en funcionamiento desde el año 1997 en Andalucía, en una colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer, pero es sin duda una apuesta del sindicato, lo que queda aun más patente si tenemos en cuenta que la Junta de Andalucía no lo dota de fondos propios sino de fondos europeos, dejándolo al albur de las coyunturas.

Y es importante para nosotras y para el sindicato porque desde sus inicios, hemos atendido: 1877 expedientes y 14.000 consultas.

No podemos terminar sin hablar de cómo el impacto de la crisis impacta en el Servicio, observando cómo se mantienen los niveles de consulta, pero cómo ha venido disminuyendo el número de expedientes que se abren:

- hay menos mujeres trabajando
- más necesidades de llevar un sueldo a casa
- y por tanto hay más miedo a perder el puesto de trabajo.

Lógicamente éste debería ser el último mecanismo por el desgaste económico, emocional y de tiempo que supone para una trabajadora verse involucrada en un procedimiento que en algunos casos puede llevarle años.

Por ello, es fundamental que las mujeres conozcan sus derechos y que prevengamos posibles situaciones de discriminación por razón de embarazo o maternidad desde la acción sindical y por supuesto desde la negociación colectiva, que como sabemos es un mecanismo más rápido, sencillo, ajustado a la realidad y con valor de norma, que esperar a la tramitación de una ley.

Sin embargo, no podemos obviar que será más sencillo cuando la sociedad, las empresas y las administraciones vean en las medidas de conciliación y en la corresponsabilidad una vía de mejora de las condiciones laborales de las mujeres, de los hombres, y un beneficio para la propia empresa y para la sociedad.

SITUACIÓN SOCIO-LABORAL DE LAS MUJERES EN CASTILLA-LA MANCHA

RAQUEL PAYO PUEBLA

Secretaria Regional de SL y Mujer de CCOO Castilla-La Mancha



Nuestro objetivo es exponer la situación concreta de las mujeres castellano manchegas respecto de su contexto social y laboral en nuestra Comunidad y establecer su situación real respecto del empleo y otros parámetros derivados o relacionados con el mismo.

Los datos estadísticos han sido obtenidos de distintas fuentes oficiales, principalmente, el Instituto Nacional de Estadística pero también la Junta de Castilla-La Mancha, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y bases de datos propias en lo que se refiere a la representación sindical.

En primer lugar se analiza la situación demográfica de la región.

Posteriormente se incluyen aspectos que hemos considerado que influyen en la calidad de vida y de trabajo:

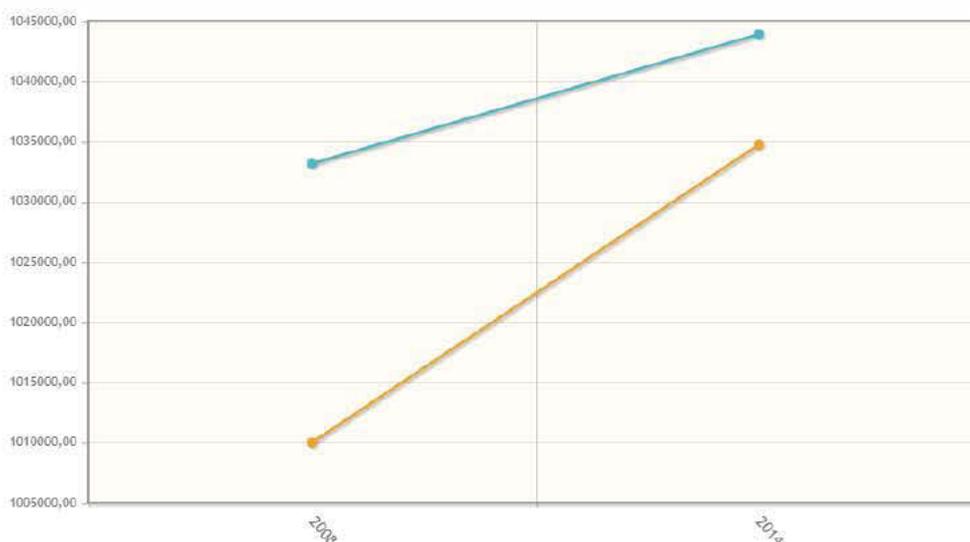
- formación,
- empleo,
- salarios,
- salud laboral,
- conciliación y tiempos de vida.

Por último se ha incluido la participación de las mujeres en el sindicato.

Datos demográficos

- La población total en Castilla-La Mancha (2014) es de 2.078.611 habitantes (el 4.44% del país)
 - 49.78% mujeres (1.034.731)
 - 50.22% hombres (1.043.880)

Cifras oficiales de población de los municipios españoles: Revisión del Padrón Municipal, Sexo, Castilla-La Mancha



- Entre 2008 y 2014 la población de Castilla-La Mancha aumentó en 35.511 habitantes.
 - 24.762 mujeres
 - 10.749 hombres
- Las mujeres son más longevas. Su edad media en la Comunidad es 43,38 años y la de los hombres es de 41,04.
- En los tramos de edad más bajos hay más hombres que mujeres.
- Sin embargo de 65 años en adelante hay más mujeres que hombres.

| | Hogares unipersonales >65 años | Hogares unipersonales <65 años |
|---------|--------------------------------|--------------------------------|
| Hombres | 24,9 | 61,1 |
| Mujeres | 56,3 | 26,9 |

Miles de hogares

- El número de mujeres extranjeras que residen en Castilla-La Mancha suponen un 8.31% del total de mujeres
- En CLM residen 86.078 mujeres de:
 - Resto de UE
 - Resto de Europa
 - Sudamérica
 - Asia
 - África
 - América Norte
 - Centro América y Caribe
 - Oceanía
- Según el padrón de habitantes
 - Resto de UE H 51123. M 43638
 - Resto de Europa H 2690 M 3042
 - Sudamérica H 13354 M 16248
 - Asia H 3841 M 3083
 - África H 23388 M 16142
 - América Norte H 485 M 611
 - Centro América y Caribe H 2136 M 3291
 - Oceanía H 27 M 23

- El 65 % de las personas que terminaron 1º y 2º ciclo fueron Mujeres
- No llegan al 45% las mujeres de CLM que terminaron grado tesis o master
- Terminaron bachillerato H 4353 M 5723
- Terminaron ciclo formativo de grado medio H 2154 M 2560
- Terminaron ciclo formativo de grado superior H 1838 M 2035

Mujeres en el empleo

| | Tasa de empleo | Tasa de paro |
|---------|----------------|--------------|
| Hombres | 49,86 | 24,87 |
| Mujeres | 34,06 | 33,25 |

2014T4

- En el ámbito laboral las desigualdades entre trabajadores y trabajadoras existen desde una doble perspectiva.
- Por un lado las mujeres trabajadoras tienen más dificultades para acceder al empleo y cuando lo hacen suelen estar concentradas en los sectores económicos más precarios y en las categorías más bajas, peor retribuidas y con inferiores condiciones de trabajo.

| |  |  |  |  |  |  |
|---------|--|---|---|---|---|---|
| Hombres | 17,5 | 45,9 | 26,6 | 67,8 | 25,9 | 84,2 |
| Mujeres | 7,6 | 52,9 | 43,7 | 87,1 | 3,6 | 8,4 |

Miles de personas

Formación de las mujeres

- El 10,07% de las mujeres no ha superado los estudios primarios, frente al 8.40 de los hombres.

| | Universitarias 2011 | |
|---------------|---------------------|---------|
| | Total | Mujeres |
| 1º y 2º ciclo | 5207 | 3407 |
| Grado | 806 | 337 |
| Tesis | 127 | 57 |
| Máster | 658 | 291 |

Salarios, desigualdad retributiva

| | CLM | | España | |
|------------|--------|--------|--------|--------|
| | 2008 | 2012 | 2008 | 2012 |
| Mujeres | 17.562 | 17.527 | 18.910 | 19.537 |
| Hombres | 21.141 | 22.810 | 24.203 | 25.682 |
| Diferencia | 3.579 | 5.283 | 5.293 | 6.772 |

Encuesta Anual de Estructura salarial 2012. INE

Salud laboral

- La accidentalidad en jornada de las mujeres es menor que la de los hombres

| | Leves | Graves | Mortales | TOTAL |
|---------|--------|--------|----------|--------|
| Hombres | 12.932 | 120 | 16 | 13.068 |
| Mujeres | 4.883 | 12 | 0 | 4.895 |
| Total | 17.815 | 132 | 16 | 17.963 |

- La accidentalidad "in itinere" de las mujeres es mayor que la de los hombres

| | Leves | Graves | Mortales | TOTAL |
|---------|-------|--------|----------|-------|
| Hombres | 571 | 9 | 6 | 586 |
| Mujeres | 699 | 10 | 0 | 709 |
| Total | 1.270 | 19 | 6 | 1.295 |

- En esto también CLM destaca entre el conjunto de comunidades autónomas de España por el bajísimo número de casos de enfermedades profesionales reconocidas como tales. Y más aún si ponderamos esa cifra en relación con el número de trabajadores ocupados. Consideramos que es una buena noticia el aumento que en el último año ha sufrido la declaración de enfermedades profesionales en nuestra región, no significa que los trabajadores hayan enfermado MAS en el último año, sino que han sido reconocidos adecuadamente.

- Las principales causas de la infradeclaración de enfermedades profesionales son dos: la descoordinación entre los servicios de prevención y las mutuas; y –sobre todo– el interés económico de las propias mutuas. Insistimos en reclamar a los servicios de prevención de las empresas una correcta evaluación de los riesgos para poder identificar claramente las enfermedades profesionales, pues la única manera de poder corregir la infradeclaración es que exista una coordinación entre servicios público de salud, servicios de prevención y las mutuas. Muchas veces las enfermedades se manifiestan tan a largo plazo que el propio trabajador acude al servicio público de salud porque no identifica su enfermedad como profesional.

- Sin embargo, sí se está produciendo un cambio en la distribución por sexo de las EEPP registradas.

- Desde el 2011 viene produciéndose un incremento de la declaración de EEPP en mujeres, mientras que el caso de los hombres se han producido importantes descensos anuales.

Este proceso ha llevado a que 2013 sea el primer año en el que el número de partes cerrados de EP de mujeres supere en valores absolutos al de los hombres (3.705 mujeres, 3.619 hombres).

- Las deficiencias en el sistema de notificación de EEPP no ayuda a que de sus datos se puedan extrapolar conclusiones rigurosas de los efectos de la crisis y de las políticas de ajuste en materia de prevención en las condiciones de trabajo, pero sí pueden apuntar algunas tendencias.
- Si en un país en el que hay importantes diferencias de género en la distribución de la ocupación (aproximadamente un 55% de hombres y un 45% de mujeres según la EPA del 3er trimestre de 2013) y en el que las mujeres tienen más participación en la contratación temporal y a tiempo parcial (lo que supondría una menor exposición temporal a los factores de riesgo), el número de EEPP reconocidas a las mujeres es mayor que a los hombres podría indicar que el deterioro de las condiciones de trabajo durante los últimos años de la crisis se está produciendo de una manera más intensa en aquellos sectores de la actividad económica más feminizados.

Conciliación y tiempos de vida

→ En 2014, 10.145 personas percibieron en Castilla-La Mancha prestación por maternidad un 6,43% menos que en 2013.

→ Solo 135 (1%) solicitadas por el padre.

→ En España el descenso fue de 2.66% respecto de 2013.

- La maternidad y algunas situaciones derivadas de ella generan en muchas ocasiones discriminaciones laborales para las mujeres.

- Estas discriminaciones se han pretendido resolver por la vía legal, mediante el reconocimiento de derechos de conciliación que, en la práctica, son utilizados casi exclusivamente por mujeres.

- Según la Encuesta de tiempos de vida del INE, en el periodo 2009/2010, dedicación diaria a las tareas domésticas y al cuidado de nuestros menores y mayores

| | CLM | España |
|---------|----------------|----------------|
| Mujeres | 4 horas y 56 ´ | 4 horas y 29 ´ |
| Hombres | 2 horas y 21 ´ | 2 horas y 32 ´ |

Participación de las mujeres

| | Delegados | Delegadas |
|-------------|-----------|-----------|
| Albacete | 750 | 361 |
| Ciudad Real | 637 | 333 |
| Cuenca | 263 | 123 |
| Guadalajara | 334 | 187 |
| Toledo | 811 | 413 |

Propuestas

- La exigencia de una mayor y mejor información pública de la situación de las mujeres en Castilla-La Mancha.
 - La desagregación de datos por sexo en estadísticas contribuye a visibilizar la situación de las mujeres
- Impulsar la participación real de los agentes sociales con el gobierno:
 - Abrir espacios de diálogo y acuerdo.
 - Diseñar políticas que hagan avanzar a nuestra CCAA y superar la situación de desigualdad entre hombres y mujeres.
- Es imprescindible la reactivación económica que permita el crecimiento del empleo, tanto en el sector público como en el privado.

- Reforzar la Negociación colectiva para evitar la discriminación en el mundo del trabajo.
- La participación femenina en las mesas de negociación de los convenios colectivos debe incrementarse.
- Aumentar la formación en materia de igualdad para las personas que forman parte de la negociación.
- Exigir la implantación de los Planes de Igualdad en los casos en los que legalmente sea obligatorio con la implicación real tanto de la empresa como de la representación sindical.
- En pequeñas empresas:
 - Incentivo de la Admon para la implantación de medidas acordadas con la RLT.
- La negociación colectiva de Medidas y Planes de igualdad dentro de los convenios colectivos debe ser una apuesta clara para la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras.
- Desde la negociación colectiva debemos seguir apostando por la actualización y mejora de los derechos de conciliación, por medidas de flexibilización horaria, y sobre todo por la introducción de protocolos de acoso por razón de sexo, para prevenir y sancionar estas actitudes y comportamientos contra las mujeres por su situación de embarazo y maternidad que se dan en las empresas.
- La Inspección de Trabajo debe velar por el cumplimiento efectivo de la norma y obligar a las empresas a que realicen los Planes y los apliquen.



PROGRAMAS CONTRA LA BRECHA SALARIAL DE LA ITSS EN CASTILLA-LA MANCHA

JUAN DÍAZ ROKISKI

Director Territorial Inspección de Trabajo Castilla-La Mancha



La Inspección de Trabajo nace en el año 1906 en un contexto de preindustrialización en España sin que, por supuesto, entre sus prioridades, se encontrara la atención a la igualdad salarial de las trabajadoras.

→ Reglamento de 1 de marzo de 1906 para el Servicio de Inspección del Trabajo

- Artículo 1º "Será objeto de inspección el cumplimiento de las leyes siguientes:

2º La Ley que regula las condiciones de trabajo de mujeres y niños de 13 de marzo de 1900

- Artículo 17 Relaciona las comprobaciones que deben hacerse:

5º Si se observa lo dispuesto en el artículo 9º de la ley respecto a las mujeres después de su alumbramiento y la lactancia de sus hijos

6º Si los niños, jóvenes y mujeres que trabajan acreditaron, con el correspondiente certificado, estar vacunados y no padecer ninguna enfermedad contagiosa



Isabel Oyarzabal Smith fue la primera mujer inspectora de trabajo por oposición en el año 1933. Además fue periodista, escritora, dramaturga, traductora e incluso actriz.

Actuó como ministra plenipotenciaria en nombre del Gobierno español ante la Sociedad de Naciones y representó a los trabajadores en la OIT en Ginebra en 1935

En 2015 la plantilla de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla-La Mancha la componemos 48 mujeres y 36 hombres

La actuación contemporánea de la ITSS en la persecución de la brecha salarial

- Actuaciones dispersas, carentes de sistemática y muy influidas por decisiones personales no organizativas
- Escasa efectividad motivada por las carencias en cuanto a selección de empresas y formación y motivación de l@s Inspectores.
- Ausencia de un modelo de referencia para medir la existencia de brecha salarial. Carencia de elementos objetivos
- Absoluta irrelevancia de la actividad programada de la inspección de trabajo en materia de discriminación salarial de la mujer
- Realización de algunas actuaciones de cierto impacto derivadas siempre de denuncias de trabajadores y sindicatos
- Centrar todos los esfuerzos en la mejora de la calidad de la actuación inspectora ejecutada mediante programadas

Pese a lo bien intencionado de la campaña, los resultados fueron prácticamente nulos.

La Ley Orgánica 3/2007 y la Instrucción 2/2008 de la Dirección General ITSS

- Plan de Actuación de la ITSS 2008-2010 PARA LA VIGILANCIA EN LAS EMPRESAS DE LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES
 - Se prevén 3.000 inspecciones en 2008 y 2009 y 4.000 en 2010
 - La determinación concreta debe llevarse a cabo con las CC.AA. en el seno de un grupo de trabajo constituido al efecto.
 - Previsión de formar algunos funcionarios para la campaña

48

Recorrido de la actividad de la ITSS contra la discriminación salarial

- Año 1995. *"Algunas reflexiones sobre la discriminación salarial de la mujer desde la perspectiva de la ITSS"*. Dolores de la Fuente y Javier Crespán
 - Se centran en los conceptos de "discriminación indirecta" y "trabajos de igual valor".
 - Reclaman la existencia de una herramienta informática que posibilite la detección de la discriminación salarial.
 - Recalcan la deficiente formación y motivación de los inspectores en este campo.

Campaña contra la discriminación salarial 2004

Se lanzó sin proceder a impartir ninguna formación previa a los funcionarios encargados de su ejecución.

En la selección de empresas se tomó como indicio la existencia de bases de cotización de cuantías diferentes entre trabajadores de los mismos grupos de cotización.



Criterio Operativo 73/2009 sobre campaña relativa a discriminación salarial por razón de sexo

- Nace con carácter de piloto. En Castilla la Mancha solo se realiza en Toledo con un control sobre 13 empresas.
- Dicha campaña tendrá por objeto la comprobación de la existencia de discriminación salarial, directa o indirecta, debido al reconocimiento a los trabajadores hombres de complementos salariales voluntarios, que no vengan reconocidos en convenios colectivos, y que no hayan sido reconocidos a las muje-

res de las mismas categorías profesionales, sin que exista justificación para ello.

- Las inspecciones se realizarán sobre los sectores de hostelería, entidades financieras, comercio, industria textil, siderometalúrgica y limpieza.
- Se establecerán tres tramos, debiendo seleccionarse empresas de menos de 50 trabajadores, de 50 hasta 250 trabajadores y de 250 en adelante.
- Se examinan las nóminas de los 2 últimos años de tod@ el personal.

Como mejora esencial de cara a un trabajo formalizado y protocolizado, se establece por primera vez un modelo de informe cerrado para el actuante.

<H:\BRECHA SALARIAL\CAMPAÑA 2010.docx>

Instrucción 3/2011 sobre Actuaciones de la itss para la vigilancia de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

- Se reconoce que se ha llevado a cabo en el periodo 2008-2010 un número excesivo de actuaciones sin que los resultados hayan acompañado.
- Trata de convertir la actuación en este área de la ITSS en permanente.
- Se trata de dar cumplimiento a la D.A. 16ª Ley 35/2010 de incluir un plan específico contra la discriminación salarial entre mujeres y hombres.
- Se mantienen los mismos sectores y tamaños de empresa que en el bienio 2009-2010.
- Se asignan 6 empresas a Albacete, Cuenca y Guadalajara y 13 a Toledo y Ciudad Real.

Campaña Autonómica 2015 Castilla-La Mancha

→ Plan Estratégico Nacional de Igualdad de Oportunidades 2014-2016

- EJE 1 PUNTO 1.3** prevé "Combatir la brecha salarial de género"
- MEDIDA 17** "Potenciación de la vigilancia del cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad salarial, reforzando la colaboración entre los diferentes departamentos competentes".

Comisión Territorial para la ITSS en Castilla-La Mancha 2015

| 2.3 Igualdad efectiva de mujeres y hombres | |
|---|------------|
| 2.3.1 Discriminación en el acceso al empleo | 17 |
| 2.3.2. Discriminación en la relación laboral (ingresos salariales, promoción) | 89 |
| 2.3.3 Acoso sexual y por razón de sexo | 50 |
| 2.3.4 Medidas y planes de igualdad | 23 |
| 2.3.5 Derechos sobre conciliación vida familiar y laboral | 64 |
| 2.3.6 Discriminación en la negociación | 87 |
| TOTAL | 330 |

| | Empresas a inspeccionar |
|---------------------------------|-------------------------|
| Albacete | 15 |
| Ciudad real | 15 |
| Cuenca | 10 |
| Guadalajara | 10 |
| Toledo | 15 |
| Total Castilla-La Mancha | 65 |

Campaña 2015 contra la discriminación salarial Castilla-La Mancha 2015

TRATAMOS DE RESOLVER DOS DE LAS PRINCIPALES PROBLEMÁTICAS DETECTADAS EN ANTERIORES CAMPAÑAS INSPECTORAS:

- Escaso número de funcionarios formados y corta formación y motivación de estos
- Carencia de una referencia sistemática que nos permita obtener los indicios de discriminación

Contra la falta de formación la medida adoptada ha sido, evidentemente, la mejora de la formación:

- En el mes de marzo del 2014 se desarrolló en la ciudad de Cuenca una acción formativa de 10 horas sobre actuaciones inspectoras en materia de igualdad en la que participaron tanto Inspector@s de Trabajo como técnicos de la Consejería de Empleo de las cinco provincias:

- Impartida por expertos a nivel nacional
- Pese a su carácter voluntario, asistió en torno a un 75% de la plantilla de Inspector@s de Castilla la Mancha

→ Contra la ausencia de una referencia sistemática hemos optado por la utilización de la recientemente publicada "HERRAMIENTA PARA EL AUTODIAGNÓSTICO DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO" por parte del INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad - Igualdad en la Empresa

→ **Selección de empresas:**

- Consulta a agentes sociales y autoridades laborales.
- Estudio de los más recientes informes sobre brecha salarial
- Finalmente se decide que:
 - Empresas de entre 20 y 50 trabajadores.
 - De los grupos de actividad CNAE G, M, N, Q (comercio, actividades profesionales, científicas y técnicas, actividades administrativas y actividades sanitarias y de servicios sociales).

Como colofón a esta exposición, es mi deseo felicitar a **SANDRA GARCÍA LOMBARDÍA**, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social en A Coruña, por la obtención del **XVII premio ELISA PÉREZ VERA** sobre investigaciones de género y feminismo, con su trabajo: **"El papel de la inspección de trabajo y seguridad social, ante la discriminación retributiva por razón de sexo: un análisis de la normativa vigente a la luz del principio de transparencia"**.

El premio se entregó el pasado 4 de marzo de 2015, en las instalaciones de la UNED, en Madrid, dentro de los actos del Día Internacional de la Mujer.

COMBATIR LA BRECHA SALARIAL

BUENAS PRÁCTICAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

BRIGI SOANEZ

Secretaria General de Servicios de CCOO Castilla-La Mancha

Pese a los “pequeños” avances conseguidos en materia de igualdad en España la disparidad entre sexos persiste, principalmente, en el mercado de trabajo, donde las mujeres se encuentran sobre-representadas en aquellos sectores que están peor remunerados y sub-representadas en puestos de responsabilidad.

En los últimos años, esta contextualización se ha visto materializada a través de evolución (en negativo) de la brecha salarial entre hombres y mujeres como consecuencia de la crisis y las políticas de recortes y de austeridad y los cambios legislativos introducidos por la regresiva reforma laboral del PP. Los últimos datos disponibles confirman que las mujeres tenemos que trabajar 67 días más al año para ganar el mismo salario/hora que un hombre, por realizar el mismo trabajo o trabajos de igual valor. Es decir las mujeres ganamos al año un 31% menos que los hombres por realizar el mismo trabajo (casi 6000 euros al año menos), situando la media para ellos en 25000 euros anuales y 20000 euros a mujeres.

En este escenario podemos hablar de una antes y un después: el cambio de Gobierno en 2010 está haciendo que el retroceso en las bases del sistema de bienestar afecte exponencialmente a las políticas de igualdad, que junto con la aprobación de la Reforma laboral pone en jaque toda la negociación colectiva con una desregularización de las relaciones laborales. Las consecuencias de género se agudizan aún más como consecuencia de inaplicaciones de condiciones de trabajo, distribución irregular de la jornada, clasificación profesional y movilidad funcional.

La puesta en marcha que la LOIEHM había adquirido hasta 2010, con la puesta en marcha de negociación de Planes de Igualdad e inclusión de medidas en los convenios colectivos se ha visto ralentizada. Desde su entrada en vigor, incorpora la obligación de negociar medidas y planes de igualdad una vez que se produce la denuncia del convenio colectivo. Cobra así especial importancia la obligación en la negociación de ámbito sectorial, ya que lo establecido ahí respecto de la igualdad es de aplicación a todas las empresas en su ámbito, independien-

temente del ámbito de la misma. A 2014 arroja un resultado estancado, agravado por la baja predisposición de administraciones, empresas y patronales a seguir, en general, de motu proprio con la velocidad adquirida en toda esta materia. Consecuencia de ello es el nulo seguimiento de aplicación de esos planes de igualdad y medidas, que junto con una Inspección de Trabajo que está resultando ser poco ágil en dar solución y salida satisfactoria a las reclamaciones recibidas, hace que tengamos que seguir abordando estas cuestiones a la ofensiva.

Aún así, existe regulación desarrollada en multitud de convenios sectorial (y su posterior desarrollo en el ámbito de la empresa o bien a través de medidas o por la puesta en marcha de los Planes de Igualdad) que pueden servir de buenas prácticas a la hora de abordar y seguir avanzando en la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

1. No discriminación – Igualdad de Trato

Aún son muchos los convenios que siguen haciendo referencia a medidas generales, haciendo mención al art. 5 de la LOIEHM “*Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo*”. Avanza en:

- Medidas concretas: C. Colectivo Estatal de Banca Artículo 44.
- Deber de negociar planes de igualdad: CC Seguros Artículo 85.

Otros ejemplos más serían CC Marroquinería, Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería, CC Técnicos tributarios etc.

- Convenios que señalan cláusulas específicas y remiten a cláusulas generales:
- No discriminación acceso: CC Comercio Guadalajara Art. 31.

Mención también en CC Comercio Toledo, CC Hostelería Guadalajara, CC Construcción Toledo, etc.

- Principio igualdad y no discriminación: CC Comercio Toledo Artículo 58.
- Cláusula adicional mención LOIEHM: CC Comercio Ciudad Real.

Otros ejemplos serían: CC Comercio Textil Ciudad Real, Transporte de mercancías Ciudad Real.

- Crear comisión de seguimiento o de igualdad: CC Seguros y Mutuas Artículo 86.

Otros ejemplos: CC Contact Center, CC Agropecuario Cuenca.

- Acción positiva. CC Gases licuados Artículo 15.

2. Acceso al empleo

Las mujeres no tienen las mismas oportunidades que los hombres de acceder a un empleo y, desafortunadamente, tampoco las tienen para ocupar las categorías profesionales superiores, Consecuencia de ello es una importante segregación vertical que justifica la necesidad de medidas para impedirla, en concreto, en el acceso a la formación y a los procesos de promoción profesional. Y una forma de atajarlo desde el principio es desde los procesos de selección y contratación, donde entre otras cuestiones se velará:

- Participación Representación Legal Trabajadores/as. CC Metal Cuenca. "Artículo 28. Otros ejemplos: CC Industrias plásticas, CC Electrónica Tudela donde señala "conformar una comisión de contratación con verdadera potestad de selección en tanto que se le asignan facultades decisivas (designación del tipo de prueba a realizar por los aspirantes a los puestos de trabajo, determinación del método y los temas que compondrán dichas pruebas, se les permite la asistencia a las pruebas de aptitud para vigilar su normal desarrollo y la posterior calificación de las mismas).
- Principio de igualdad en las pruebas de acceso. CC Sta. Bárbara Sistemas Art. 23
- Acción positiva en la contratación) Aplicación art. 17 ET "en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer

su acceso al grupo, categoría profesional o puesto de trabajo a cubrir"). CC Industrias Plásticas Madrid Artículo 6.

Otro ejemplo CC empresas siderometalúrgicas de la Coruña donde señala "para potenciar la igualdad de oportunidades, dada la escasa presencia de mujeres en el sector, ambas partes se comprometen a favorecer una mayor contratación de las mismas para los centros de producción afectados por este convenio".

- Proceso de selección transparente.
- Inclusión de lenguaje de género. CC transportes urbanos Cuenca Art. 44
- Aptitud candidaturas - CC Comercio Alimentación Toledo Art 59

Otro ejemplo sería el CC Comercio Cuenca

- Evitar preguntas derivadas de situación de maternidad, estado civil e hijos/as.
- Supresión puestos y no en función del sexo: CC Artes Gráficas
- Currículums ciegos a la hora de seleccionar candidaturas.
- Eliminar segregación ocupacional contratación.
- Acciones positivas en la selección. CC Grupo HC Energía, Art. 87
- Información modalidad contratación, duración, nº trabajadores/as afectados, tipo de contratación. CC Grandes Almacenes; la información que suministra el empresario no suele estar referida al proceso de selección sino a las modalidades contractuales que tiene previsto realizar, la duración de los contratos y el número de trabajadores que va a contratar. En este CC el empresario está obligado a informar de estos aspectos, así como, del número de trabajadores y trabajadoras a tiempo completo y a tiempo parcial y de la evolución de la contratación indefinida para que se pueda realizar un seguimiento y evaluar el grado de cumplimiento de las medidas adoptadas.
- Limitar tipo de contratación CC Banca "Artículo 47. 2. CC Hostelería Cádiz art. 41
- Programar mejor empleabilidad de las mujeres con las cláusulas de estabilidad. CC Comercio Albacete Art. 34. y similar el CC Comercio Cuenca art. 11.3

3. Formación

El objetivo y finalidad será siempre tratar de asegurar la formación de las mujeres, detectando necesidades prioritarias y a la vez incorporar la perspectiva de género en todos los cursos que se realicen en ese ámbito. De esa manera potenciaremos la permanencia en el empleo de las mujeres con una continua adaptación al mercado laboral.

- Información a la plantilla de la oferta formativa y tipo de impartición, potenciando la teleformación.
- Acciones positivas a la hora de incorporar al sexo menos representado a los cursos.
- Impartirla en jornada laboral o cuando sea posible compensada
- Participación Representación Legal Trabajadores/as. *CC Santander Artículo 31.*
- Preservar el acceso a la formación en caso de personal disfrutando de excedencias, reducciones jornada, trabajo a tiempo parcial, temporal etc.

4. Clasificación profesional

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha estado condicionada por la pervivencia de patrones masculinos en la organización del trabajo. Al analizar departamentos o categorías profesionales se observa la división de ocupaciones por razón de sexo obteniéndose un claro patrón de segregación horizontal, donde las mujeres ocupan en la mayoría de ocasiones los niveles más bajos. Es por ello de vital importancia determinar con la perspectiva de género abordar estas cuestiones.

- Determinar grupos, divisiones funcionales, niveles profesionales. Para que el sistema de grupos despliegue esos positivos efectos, tiene que responder a áreas funcionales más concretas y relativas, en general, a los diferentes departamentos de la empresa. El *CC Mediación de Seguros Privados Art. 16*
- Definición de tareas, funciones y responsabilidades. El *CC Contact Center Art. 37*
- Criterios y límites para movilidad dentro/fuera del grupo.
- Eliminar criterios asignación individual. El *CC Cajas Ahorro 2007 Artículo 23.*

- Participación Representación Legal Trabajadores.
- Establecer niveles salariales en cada grupo. *En CC Cajas Rurales Artículo 8.*
- Adaptación Sistema Nacional Cualificaciones

5. Promoción

La ausencia de auténticas cláusulas que favorezcan la formación e indirectamente la promoción de las mujeres en la empresa hace que el empleo femenino no se enriquezca y progrese en términos de calidad y económicos. El aumento del empleo femenino debe ir ligado al incremento del nivel educativo de las mujeres y por tanto al posicionamiento en la clasificación profesional y promoción dentro de la empresa y sin embargo no es así. Cuando nos referimos a mujeres no podemos sostener que a mayor formación más elevada sea la categoría profesional que ostentan, porque estas dos variables no están siempre directamente conectadas. Son de interés no sólo las cláusulas que garantizan la objetividad en el proceso de promoción sino también las que favorecen la formación de las mujeres, porque indirectamente éstas facilitan su promoción. El convenio debería abordar este problema y vincular la formación a la promoción; sólo en casos aislados existen "planes de carrera" en los que se organizan la formación en relación directa con la promoción. Buenas prácticas serían:

- Revisión sistemas promoción con Representación Legal Trabajadores/as. *CC Grupo AXA. Disposición Adicional Segunda*
- Incidir en criterios objetivos y no de dedicación ni disponibilidad.
- Acciones positivas. Medidas negociadas para la promoción de las mujeres a los puestos de responsabilidad (muy pocas). En *CC 20 Minutos* señala "la empresa se compromete a favorecer la igualdad entre hombres y mujeres procurando facilitar el acceso de la mujer a los puestos de responsabilidad en razón a méritos y capacidad, no discriminarlas por razón de sexo ni cuando sean madres, ni pagar menos a la mujer por razón de sexo". En el *CC Industrias extractivas del vidrio*, establece "que en igualdad de condiciones se atribuirá el puesto a la persona del sexo menos representado en ese nivel profesional".
- Ascensos pruebas capacitación o por antigüedad En *CC Banca* acude al ascenso por antigüedad, aunque reservando siempre un número de plazas para los ascensos mediante

pruebas de capacitación. En el [CC Medianas superficies de distribución de alimentación de Castilla y León](#) señala los ascensos de ayudante de dependiente a dependiente especialista y de auxiliar administrativo y auxiliar de caja a oficial administrativo (generalmente a los 3 años). En el [CC Contact Center](#) el ascenso desde tele-operador/a a especialista al año de servicios.

- Si los procesos son de libre designación exigir paridad 60/40 de acuerdo a la LOIEHM. Claramente negativo: [CC de Mc Donald's sistemas de España-Barcelona](#); Los ascensos y promociones, constituyen parte de la potestad organizativa y de dirección del empresariado.

6. Retribución

- El concepto de retribución está muy ligado a clasificación profesional y promoción. Se ha de velar por una percepción igualitaria en trabajos de igual valor, para frenar la brecha salarial existente para los mismos puestos de trabajo. El analizar comparativamente los componentes de las retribuciones y hacer una valoración objetiva de los puestos de trabajo servirá para trabajar y frenar esta discriminación salarial por razón de género.
- Descripción puestos de trabajo concretos, aunando categorías en grupos profesionales
- Eliminar dobles escalas salariales [CC Banca](#): asimilación salarial personal administrativo.
- Evitar segregación ocupacional equiparando funciones y tareas similares. [CC Vossloh España](#) "Vigilar que las distinciones en el tratamiento retributivo de las trabajadoras/es obedezca efectivamente a razones objetivas y justificadas y no por razón de sexo. Comparar el salario de mujeres y hombres que realizan el mismo trabajo, puestos considerados equivalentes o realizan trabajos que valoran en mismo criterio."
- Separar conceptos retributivos: salario base, complementos, incentivos, pagos en especie.
- Igualdad proporcional a jornada laboral (tiempo parcial).

7. Tiempo de trabajo

Las medidas de conciliación serán todas aquellas que incluyen la ordenación del tiempo de trabajo, junto con otras actuaciones de asistencia social o de beneficios en previsión so-

cial. Posibilitarán en las mujeres, ya que somos nosotras las que mayor uso hacemos de ellas, un desarrollo pleno de la vida laboral en igualdad. En este apartado es el que más desarrollo y adaptación ha tenido en gran cantidad de convenios colectivos con medidas concretas y en los planes de igualdad.

Hablar de conciliación de la vida laboral, personal y familiar supone, hoy en día hablar de flexibilidad que permita a cada trabajador o trabajadora amoldar y armonizar esas esferas de su vida. La necesidad de articular medidas de conciliación viene así a poner el énfasis en una nueva faceta de la flexibilidad en la regulación de las condiciones de trabajo, ya que el conciliar la vida familiar y laboral viene a constituir uno de los ámbitos más actuales en los que han de incidir las políticas de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, es por ello necesario articular por medio de la negociación colectiva medidas de conciliación que permitan esta flexibilidad laboral.

- Jornada. Adaptación art. 34 ET adaptando duración y distribución.
- Límites max y min. Flexibilidad (con participación de RLT). [CC Comercio Ciudad Real Artículo 23](#) y también en [CC Grupo AXA Art. 22. Horario.22.](#)
- Jornada intensiva en verano y continuada donde sea posible. [CC Comercio Cuenca Artículo 7.](#)
- Distribución jornada irregular para adaptación horas de guardería, escuelas, etc. [CC Cajas Ahorro, Santander](#) (cheque guardería).
- Preferencia fijación vacaciones. [Acuerdo Estatal de Hostelería](#). "la educación de los hijos/as menores de tres años" hace titular a los y las trabajadoras de derechos tales como la libranza en sábado y domingo, el turno adaptado al horario de guardería o el no trabajo en festivos
- Cambio de turnos regulados. [CC Hostelería Madrid](#). Adaptar a cursos reglados formación o asistir a consultas médicas
- Bolsas de horas.
- Excedencias voluntarias. Aumentar duración y reserva puesto de trabajo. [CC Banca](#): aumento reserva puesto trabajo a 3 años excedencias cuidado personas dependientes. [CC Grupo AXA](#): Solidaria y ampliación permisos adopción en el extranjero.
- Lactancia. Ampliar a un mínimo de 1 hora diaria la reducción de jornada por lactancia

o jornadas completas. CC Metal Barcelona, CC Técnicos Tributarios, CC Cajas Ahorro, CC Rurales.

- Maternidad/Paternidad.
- Disfrutar tiempo parcial las diez últimas semanas suspensión maternidad, adopción, acogimiento.
- Posibilidad ceder 10 últimas semanas suspensión maternidad aun cuando la madre no pueda incorporarse al trabajo por IT.
- Acumulación jornadas completas. En el CC Cajas Ahorro *"la acumulación en días puede ser de 10 naturales, más cinco hábiles, siempre que no sean posteriores a aquéllos Técnicos tributarios tres semanas después de la suspensión por maternidad"*. En CC Cajas Rurales *"10 días tras la baja de maternidad y 5 para antes de que el menor cumpla 12 meses"*
- Ampliación días en Partos prematuros, discapacidad hijos/as adopción y acogimiento. CC Contact Center, CC Medianas superficies C.León, CC Oficinas y Despachos Madrid
- Permiso retribuido después suspensión maternidad. CC Banca

8. Salud Laboral

- Negociar protocolos de prevención y tratamiento de acoso sexual y por razón de sexo con intervención de RLT. Separado del acoso laboral. CC Seguros y Mutuas, CC Ahorro, CC Rurales
- Racionalización horarios y jornada laboral: doble presencia.
- Riesgos químicos, ergonómicos y actividad feminizadas y especial atención a mujeres embarazadas y lactantes.
- Evaluación puestos trabajo
- Situación riesgo: cambio puesto trabajo
- Reconocimiento enfermedades y accidentes profesionales. CC Vossloh España *"Incorporar la perspectiva de género en la aplicación del Plan de Prevención, Plan de Emergencia, así como cualquier otra obligación referente a la PRL. Potenciar el diseño de programas de promoción de salud, prevención y diagnóstico precoz de enfermedades específicas de la mujer"*.

9. Otras consideraciones

- Medidas de apoyo y ampliación contra la violencia de género según la Ley Integral. CC Cajas Ahorro, y CC Banca: *anticipos nómina "Artículo 40º.- Anticipos y préstamos al personal.1.- Previa petición motivada, cualquier trabajador tendrá derecho a que se le anticipe, a la mayor brevedad posible, la mensualidad correspondiente al mesen curso. Gastos generados a empleadas por situaciones de violencia de género, acreditadas en los términos establecidos en la Ley, de las que hayan sido víctimas"*.
- Establecer garantías en caso inaplicación convenio (jornada, modificaciones sustanciales, tablas salariales). NO pueden verse afectadas las medidas destinadas a garantizar la igualdad y destinadas a corregir estas situaciones.
- Comisiones igualdad con competencias – evaluación y seguimiento.
- Presencia de mujeres en las mesas negociadoras con poder de decisión y/o Secretaría de la Mujer como Asesora o de pleno derecho.
- Elaboración de plataformas concretas desde la perspectiva de género.
- Revisión anual Convenios firmados, evaluación de logros desde la perspectiva de género.
- Revisión del lenguaje utilizado en los Convenios.
- Criterios de inclusión en plataformas de Convenio:
- Introducción Ley Igualdad y elaboración planes de igualdad
- Vigilancia cumplimiento convenios en el ámbito de la empresa: desregulación Reforma Laboral.

EXPERIENCIAS DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

PILAR VELÁZQUEZ

Delegada Sindical CCOO Senoble Ibérica

Presentación Plan Igualdad Senoble Ibérica S.L.U.

- Soy delegada sindical de Senoble Ibérica S.L.U. y pertenezco a la comisión de igualdad, la comisión de igualdad está integrada por 3 miembros del comité de empresa (3 mujeres), y 3 miembros representantes de la empresa (2 mujeres y 1 hombre).
- Ésta comisión se creó en 2011, entonces se elaboró un diagnóstico de la situación de la empresa y en base a éste se creó el plan de igualdad. Nos reunimos semestralmente para hacer un análisis de las modificaciones del diagnóstico que hayan ido surgiendo y hacer las modificaciones del plan que se consideren oportunas. En una de las reuniones aprobamos la portada de éste plan de igualdad, que ha sido diseñada por un compañero de CCOO y miembro del comité de empresa.

Aspectos a destacar de la situación de nuestra empresa:

- De unos 450 trabajadores el 63% de la plantilla son hombre y el 37% mujeres, a pesar de que no son unos datos equitativos la empresa se encuentra muy satisfecha con ellos, ya que la media nacional ronda el 25% de representación femenina.
- Cabe destacar la diferencia de género que representan algunas categorías, por ejemplo, en el caso de oficial de primera nos encontramos con 35 mujeres respecto a 87 hombres y lo que llama más la atención es el reparto que encontramos en los jefes de sección, donde tan solo encontramos a 5 mujeres ante 36 hombres.
- En cuanto a las bandas salariales, nunca se ha observado discriminación genérica alguna, lo que sí es cierto que la mayoría de puestos de responsabilidad, lo que conlleva un mayor salario, están desempeñados por hombres. Por poner un ejemplo, los salarios de más de

30.000 euros son percibidos por 11 mujeres y 30 hombres, y los que están entre 20.000 y 30.000 son percibidos por 43 mujeres y 117 hombres.

- Las reducciones de jornada por el cuidado de hijos es mayoritariamente femenina, aunque sí que tenemos un caso de hombre con reducción de jornada ante las 17 mujeres.
- Promoción interna: en varias convocatorias se ha observado una desigualdad llamativa, han promocionado 71% de hombres frente al 29% de mujeres.

Buenas prácticas:

- Durante la gestación, en un primer momento se suspendió el turno de noche para la mujer gestante. En los últimos acuerdos de empresa, se llegó al acuerdo que las mujeres en esta situación percibieran el plus de nocturnidad, a pesar de no realizar el turno de noche, para que no hubiese un perjuicio salarial.
- Reducciones de jornada: la empresa está abierta a valorar todas las peticiones de los trabajadores en cuanto a horarios y turnos y en la mayoría de los casos respeta los deseos de los trabajadores. En algún caso no ha sido compatible con el funcionamiento de la empresa y, ésta y el trabajador, han llegado a un acuerdo que beneficie a ambas partes.
- Ayuda a estudios: todos los trabajadores de Senoble Ibérica con hijos en edad comprendida de 3 a 21 años podrán solicitar la ayuda a estudios que consiste en 66 euros. Hay que puntualizar que la ayuda es por hijo, no por trabajador.
- Cuando se confeccionó el plan de igualdad la ley recogía el derecho a reducción de jornada por guarda legal de hijos menores de 8 y en nuestro caso se mejoró hasta los 10 años. Posteriormente ha habido una mejora legislativa en la que este derecho se amplía hasta los 12 años.

- A la hora de contratar o de las promociones internas, en caso de empate entre hombre y mujer la empresa valora cual es el género menos representativo en el puesto a cubrir y tiene el compromiso de tomar esto como criterio de desempate.
- La empresa informó a sus trabajadores en su revista mensual de la existencia de la comisión de Igualdad y de quiénes éramos sus integrantes, para que pudiesen acudir a cualquiera de nosotros en caso de necesitarlo. Afortunadamente no tenemos muchos problemas en este aspecto.
- Además, tras los cursos de manipulador de alimentos, la empresa dedicó unos minutos para dar una charla de sensibilización en la materia. Ya que estos cursos son de carácter obligatorio, la información se ha transmitido a toda la plantilla. La empresa también se comprometió a dar una formación más exhaustiva en sensibilización a los mandos intermedios, aunque a día de hoy desconocemos que se hayan impartido.

Situaciones en la que ha intervenido la comisión de igualdad:

- En una reunión semestral de la comisión, se puso en nuestro conocimiento un caso de acoso que estaba dándose en la fábrica. Se trataba de un hombre hacia una mujer, donde se daban situaciones violentas para la trabajadora. La empresa después de analizar la situación y hablar con los mandos intermedios optó por el despido, por este hecho y otras causas anteriores por las que ya había sido sancionado con anterioridad.
- Un trabajador se dirigió a nosotros porque se siente acosado por una compañera. En este caso se trataba de mensajes al móvil con insinuaciones sexuales, pero en ningún momento llegó a nada más. En este caso la comisión de igualdad tuvo una serie de conversaciones con la trabajadora y se resolvió la situación sin ningún problema.

Obstáculos:

- Periodo de lactancia durante la reducción de jornada
- Ayuda a estudios en caso de que ambos padres sean trabajadores de Senoble

Conclusiones:

- Creemos que nos encontramos ante una empresa moderna, que intenta que no haya discriminación genérica en ningún aspecto, pero que a pesar de ello sí que existe, aunque no de una forma tan evidente como podría ser en las bandas salariales. Para ello trabajamos todo el comité de empresa y la comisión de igualdad, para solventar estas diferencias y que nuestra empresa sea un modelo a seguir.

Dificultades del Grupo de Igualdad de Oportunidades

- Aunque las desigualdades se dan en todos los países, con ciertas diferencias, la percepción es distinta.
- Diferentes intereses, peso de algunos países.
- Diferentes estructuras.
- Único órgano de IETU establecido como grupo y no como comité.
- Una única reunión al año.
- Los idiomas oficiales son el inglés, francés y alemán y en los grupos reducidos, sólo el inglés.
- Falta de presupuesto para el grupo.

La igualdad de género en los Acuerdo Marco internacionales

→ La fuerza de los AMI

- “Surgen para afrontar los retos que las **cade-nas globales de producción** plantean para las relaciones laborales”. “como **evolución de los códigos de conducta**. Entroncan con experiencias desarrolladas de RS”.
- “Se entienden como fruto de la **transformación y renovación del sindicalismo internacional y europeo** que entiende necesario estructurarse organizadamente y desarrollar los mecanismos clásicos de acción en paralelo a los fenómenos de la globalización”.
- “Posible **herramienta para garantizar el respeto de derecho laborales fundamentales** en los países en los que la compañía multinacional opera, a falta de una regulación global que los imponga”.
- “Espacio de **reconocimiento mutuo de la subjetividad del otro y de su poder contractual** en un espacio no predeterminado por la norma estatal ni internacional”.
- “Posibilidad de contar con espacios de **información y consulta dentro de las ETN**”.

LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA INTERNACIONAL Y EUROPEA

→ LOS ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES (44 IGU).

→ LOS ACUERDOS EUROPEOS EN MATERIA DE IGUALDAD, el caso de AREVA.



→ AMI analizados

Volkswagen, Daimler Chrysler (2002), Gea, Rheinmetall (2003), Bosch, Renault, Rochling (2004), EADS, Arcelor (2005), SKF (2006), Inditex 2007/2014, Solvay (2013), Total (2015).

→ Aspectos y contenidos genéricos

Denominación, Vigencia, Partes firmantes, Personas a quien va dirigido el acuerdo, Recepción de principios y Derechos Fundamentales de la OIT, Respeto a la legislación nacional o cumplimiento de otras disposiciones.

→ Aspectos y contenidos específicos

Prohibición del trabajo forzoso y libre elección del empleo, Prohibición del trabajo infantil, Prohibición de discriminación en materia de empleo y contratación, Respeto a la libertad sindical y a la Derecho a la Negociación Colectiva, Remuneración. Tiempo de trabajo, Prevención de riesgos laborales, Medidas de control y puesta en práctica, Otros contenidos.

Convenio núm. 111 OIT, sobre la discriminación (empleo y ocupación)

- *Definición de discriminación* como: cualquier distinción, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (se refiera a acceso a medios de FP y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo), o cualquier otra especificada por el miembro interesado previa consulta con organizaciones de empleadores y trabajadores.
- *No son discriminatorias* las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo o las fijadas por los países destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que por razones de sexo, edad, invalidez, cargas familiares o nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección de asistencia especial.

Convenio núm. 156 OIT, sobre los trabajadores con responsabilidades Familiares

- Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá

incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo *ejercen su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación* y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

- *Desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.*
- Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la *información y la educación* una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

REMUNERACIÓN

Convenio núm 100 OIT, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor

- Establece la definición de remuneración, y de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
- Obligación de promover y garantizar ese principio.
- Deber de adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo.

Conv. 100 OIT,
aunque de manera general:
(mismo salario por trabajo de igual valor).

- Expresa referencia a la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres. EADS, PSA, TOTAL

TOTAL: El aumento salarial como mínimo equivalente ese año, al promedio de los incrementos de los últimos tres años.

Tiempo de trabajo

- Como regla general se remiten a las legislaciones nacionales o a acuerdos NC.
- Aspectos que tratan: tiempos de descanso, vacaciones –pagadas–, horarios.
- Alguna referencia a las Horas Extras que como norma general se rechazan salvo necesidades (GEA, Rheinmetall).
- Referencia a necesidad de adaptar el horario y la organización del trabajo (Renault). En ocasiones se especifica, en el marco del diálogo social y concertación según cada país (PSA).

¿La fuerza de los AMI?

- Falta de unidad en su denominación por lo que lleva a confusión entre lo obligacional y voluntario por parte de la empresa. En algún AMI se alude a que es fruto de la trasposición del Código de Conducta. Sin embargo, los AMI devienen de la negociación con la representación de trabajadores **¿y trabajadoras?** a nivel internacional.

- No existe un criterio uniforme en cuanto a los sujetos firmantes, pero cuantas más organizaciones acuerdan/firman los AMI, se amplían los contenidos y existen mayores medios de puesta en práctica y control.

¿Presencia de mujeres?

- No todos los AMI vinculan a PROVEEDORES, CONTRATISTAS, SUBCONTRATISTAS, SOCIOS, etc. y los que lo hacen, se limitan a “animar” a asumir esos principios. ¿Se están adhiriendo a los principios recogidos en los AMI todas las empresas implicadas en la cadena de producción? ¿Se cumplen los condicionamientos en algunos AMI para continuar o favorecer las relaciones comerciales?.

→ Sobre contenido.

- Son estándares de trabajo y compromisos, no una regulación directa de las condiciones de trabajo. Podría ser importante para países con débiles sistemas de relaciones laborales y flojas legislaciones de trabajo.
- ¿Pero qué ocurre cuando se limita a respetar la legislación local? Salvo Total, **no se contempla ninguna acción positiva de resultado.**
- **¿Favorecen la igualdad entre mujeres y hombres?**

→ Sobre su eficacia y mecanismos de control.

- ¿Se están aplicando? ¿se está exigiendo su cumplimiento? ¿cómo?
- ¿Son suficientes los mecanismos de control interno?
- ¿Se han realizado las revisiones previstas en algunos AMI?
- ¿Y los balances y evaluaciones periódicas?
- Si existen incumplimientos, ¿se están denunciando? “De esta declaración no puede desprenderse ninguna demanda por parte de terceros” (Volkswagen)

- **El caso de SUMANGALI respecto el AMI INDITEX. Un buen ejemplo.**

El Acuerdo Europeo de Igualdad de Oportunidades de AREVA

- Matriz francesa, donde tienen mayor representación además de Alemania y Reino Unido.
- No tenemos representación directa, si a través de contratas y subcontratas.
- Primer acuerdo de ámbito europeo del que tuve conocimiento.
 - ODEO 2006
 - Constitución de la comisión de Seguimiento (Memorandum del acuerdo Nov. 2006).
 - Principios y compromisos.
 - Igualdad de género: acceso, desarrollo profesional, formación, igualdad retributiva, maternidad y paternidad.
 - Empleo de personas discapacitadas.
 - Compromisos de implementación (planes de acción locales, seguimiento y evaluación del acuerdo, información a IndustriAll, seminario europeo anual).
 - Vigencia.
- Modificación del acuerdo en 2010 (hasta nov 2012)
- Memorando del acuerdo de grupo sobre gestión y previsión de oficios y competencias (ejemplo de transversalidad).

Ante un mundo globalizado, un sindicalismo global (redes sindicales) AMI (internacional, igualdad de género). PERSPECTIVA DE GÉNERO

- Transversalidad de género.
- Acción positiva.
- Empoderamiento.

EXPERIENCIAS SINDICALES INTERNACIONALES

ACUERDOS DE IGUALDAD

YOLANDA SÁNCHEZ

Secretaria de la Mujer Sección sindical estatal CCOO Banco Santander

El 16 marzo del año 2005 se constituye formalmente en Madrid el Comité de Empresa Europeo del Grupo Santander, con base legal en una Directiva de la Unión Europea del año 1994, cuya trasposición al derecho español se hizo en 1997, tiene como fundamento principal servir como mecanismo de representación legal de los trabajadores y trabajadoras de los grupos de empresas con dimensión comunitaria y como complemento a las estructuras ya existentes en el seno de las empresas.

El mandato es por 4 años. Formado por la representación de los trabajadores y trabajadoras (en proporción a unas tablas de plantillas) y en la misma cantidad, como máximo, por la representación de la Empresa. En su constitución estaba integrado por España, Reino Unido, Portugal, Alemania, Italia y una persona más de otro país designada de forma rotatoria por 2 años. En octubre de 2012 se modifican los países integrantes para incluir a Polonia. Se establece una reunión anual.

Entre sus competencias se encuentra la de tratar cuestiones de interés general para las empresas del Grupo tales como: estructura de la empresa, situación económica y financiera, evolución probable de las actividades, la producción y ventas, situación y evolución del empleo, inversiones cambios sustanciales que afecten a la organización, introducción de nuevos métodos de trabajo, fusiones, reducción o cierre de empresas, centros de trabajo o despidos colectivos.

Así con esta base, en las siguientes reuniones que se han ido realizando se han concretado declaraciones en algunos de los aspectos mencionados.

Entre ellas destacamos la declaración de mayo de 2008, que bajo el principio jurídico de igualdad de trato entre mujeres y hombres, se reconoce desde el seno del comité la necesidad de conformar un marco más favorable para la efectividad y vigencia del principio de igualdad comprometiéndose el Grupo Santander a establecer unas medidas que de forma sistemática y planificada contribuyan a:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de las organizaciones.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos en cada país es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituyen discriminación directa por razón de sexo. En este contexto el Grupo Santander y las representaciones Sindicales manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.
- Reforzar el compromiso de Responsabilidad Social asumido por el Grupo, en orden a mejorar la calidad de vida de la plantilla y de sus familias.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de Grupo Santander.

También destacamos la declaración suscrita en septiembre de 2009, sobre derechos sociales y relaciones laborales en el Grupo estableciendo los Principios y Derechos Sociales Básicos en el ámbito de las relaciones laborales, entre los que nuevamente vuelve a formar parte el de "Igualdad de oportunidades y el rechazo de la discriminación" y como novedad incorpora "jornada laboral y discriminación".

- Derecho de Asociación y Libertad Sindical
- Dialogo Social
- **Igualdad de oportunidades y rechazo de la discriminación**
- Libre elección del empleo y rechazo del trabajo infantil
- Formación y competencias
- **Jornada laboral y remuneración**
- Seguridad en el empleo
- Protección de la salud y el bienestar en el trabajo

La importancia de estas declaraciones reside en la obligación (escrita) de adoptar estos principios como base de las políticas de RRHH en todas las empresas que forman parte de este comité europeo del Grupo Santander.

En ellas se habla expresamente del principio de igualdad en la contratación, desarrollo profesional, RSC, conciliación y también se manifiesta contundentemente el rechazo al acoso sexual y por razón de sexo comprometiéndose a su eliminación. Importante, también, es el compromiso de formar parte del cambio, aunque su origen no sea laboral (cultural, social o familiar) para la promoción profesional de las mujeres a puestos de responsabilidad. Por lo que también se participa de este cambio a través del cambio en el entorno social.

Dentro del cambio cultural se vienen realizando una serie de medidas dinamizadoras y de formación que empezaron como prueba piloto en España y que el año pasado por primera vez comenzaron a extenderse al resto de países como buenas prácticas: los Encuentros Santander Mujer y Empresa, donde mujeres líderes en sus sectores comparten sus experiencias, el Plan Alcanza (con los programas Engánchate, Impulsa y Supera) que incluye un proceso de mentoring para acompañar a las mujeres en su trayectoria profesional y for-

mándolas para la dirección, las reuniones de networking donde bajo el lema "viernes para compartir" diferentes mujeres transmiten sus experiencias en la alta dirección creando un espacio de participación para facilitar la creación de "redes".

Para el cambio de la cultura algo muy importante es tener en cuenta la forma en que la mujer organiza sus tiempos de trabajo y sus tiempos personales, la realización de reuniones son más estrictas en cuanto orden del día y duración, el trabajo está programado con tiempos muy concretos, el uso de las nuevas tecnologías es el principal elemento para reducir desplazamientos y por tanto los tiempos presenciales en oficina (o fuera de ella) para las reuniones.

A las mujeres, solo por el hecho de serlo, se nos adjudica una "carga" cuando nos acercamos al mundo laboral: el rol de cuidadoras, este lastre, junto a que las formas de promoción y desarrollo profesional siguen un modelo masculinizado cuya base principal es el presentismo, hace que las mujeres se alejen de este estilo de puestos de trabajo e incluso, en ocasiones, se alejen del mundo laboral.

En cuanto al principio de jornada laboral y remuneración es principal, y más en este ámbito que se declare una jornada horaria máxima legal, y se insista en su cumplimiento, ya que como hemos comentado antes los tiempos laborales de las mujeres son diferentes a los de los hombres, y no por ello debemos estar fuera del mercado laboral.

El principio de remuneración se centra en este caso en remunerar la productividad y no el tiempo de trabajo, algo que también juega positivamente en favor de la mujer, si tenemos en cuenta que la brecha salarial se encuentra principalmente en nuestro sector en los complementos adjudicados de forma subjetiva premiando valores no cuantificables, el abono de rendimientos, siendo estos variables, en función de unos parámetros medibles y claros es un claro elemento de acción positiva.

Podemos decir que en este sentido el Grupo Santander a través de su retribución variable, que es medible puesto que publica los objetivos y las bases establecidas para cuantificar su consecución está actuando en concordancia con las declaraciones firmadas en el seno del Comité Europeo de no discriminación.

Esto en relación a los compromisos que en el ámbito internacional se pueden hacer en relación a las políticas de igualdad en las empresas de ámbito transnacional, que implica muchas veces la mejora de derechos en aquellos paí-

ses dónde la legislación no es tan ventajosa en igualdad, estableciendo unos estándares mínimos a las plantillas y desde este punto de vista debemos aprovechar las herramientas como el Comité de Empresa Europeo para situar como uno de los ejes de acción sindical internacional las políticas de igualdad.

Por otro lado, se hace necesario establecer una reflexión de la participación de las mujeres en estos órganos y en las federaciones internacionales. Las sucesivas directivas y su correspondiente transposición han sido ciegas al género en cuanto a los contenidos en los derechos de información y consulta (explícitamente la igualdad no entra en las competencias sobre las que los Comités de empresa europeos deben entender) y por otro lado en las normas de composición de los mismos, que cierran de hecho la

participación de las mujeres en estos órganos. Es verdad que son los sindicatos nacionales los que establecen a quién se le adjudica la representación, pero en ningún momento se exige la paridad en los órganos lo que implica que los diversos pactos intersindicales para asistir a los mismos expulse de hecho a las mujeres de los mismos, primando otros intereses.

Las federaciones internacionales deben exigir a sus miembros que en la constitución de los comités de empresa europeos o mundiales (para aquellas empresas que los tengan ya que no existe cobertura jurídica para la constitución de comités mundiales) la paridad, así como debe ser exigible también la paridad en las delegaciones que asisten a los congresos internacionales, no siendo admisible la existencia de delegaciones no paritarias.

UNA VISIÓN SINDICAL GLOBAL ACUERDOS DE IGUALDAD

VERÓNICA FERNÁNDEZ MÉNDEZ

Jefa igualdad Oportunidades. UNI Global Union

¿Qué es ?

→ ¿Qué es la brecha salarial de género?

Diferencia entre el salario de mujeres y de hombres, expresado como un **porcentaje** de los ingresos masculinos.

→ ¿Cuál es la diferencia entre la igualdad salarial y la igualdad de remuneración?

$$\begin{aligned} & \text{Igualdad de remuneración} \\ & = \\ & \text{salario} + \text{paquete de beneficios} \end{aligned}$$

¿Cuándo comenzó?

- Desde que las mujeres ingresaron al mercado laboral

→ ¿Esta práctica continua?

- Sí, las diferencias aún persisten en todo el mundo

→ ¿Por qué es importante la igualdad salarial?

- Porque tanto mujeres como hombres tienen el derecho de recibir una remuneración igual por un trabajo de igual valor.

| | | |
|---------------------------|---------------------|---|
| Premios por productividad | Ayuda de transporte | Participación en las acciones de la empresa |
| Pago por rendimiento | Seguro de vida | Ayuda para alimentos |
| Incremento por antigüedad | Comisiones | Pago por horas extra |

¿Por qué y cómo?



¿Dónde se encuentra?

- La brecha salarial por género es estimada en un 23% a nivel global
- No hay ningún país en el mundo en el que una mujer cobre tanto como un hombre

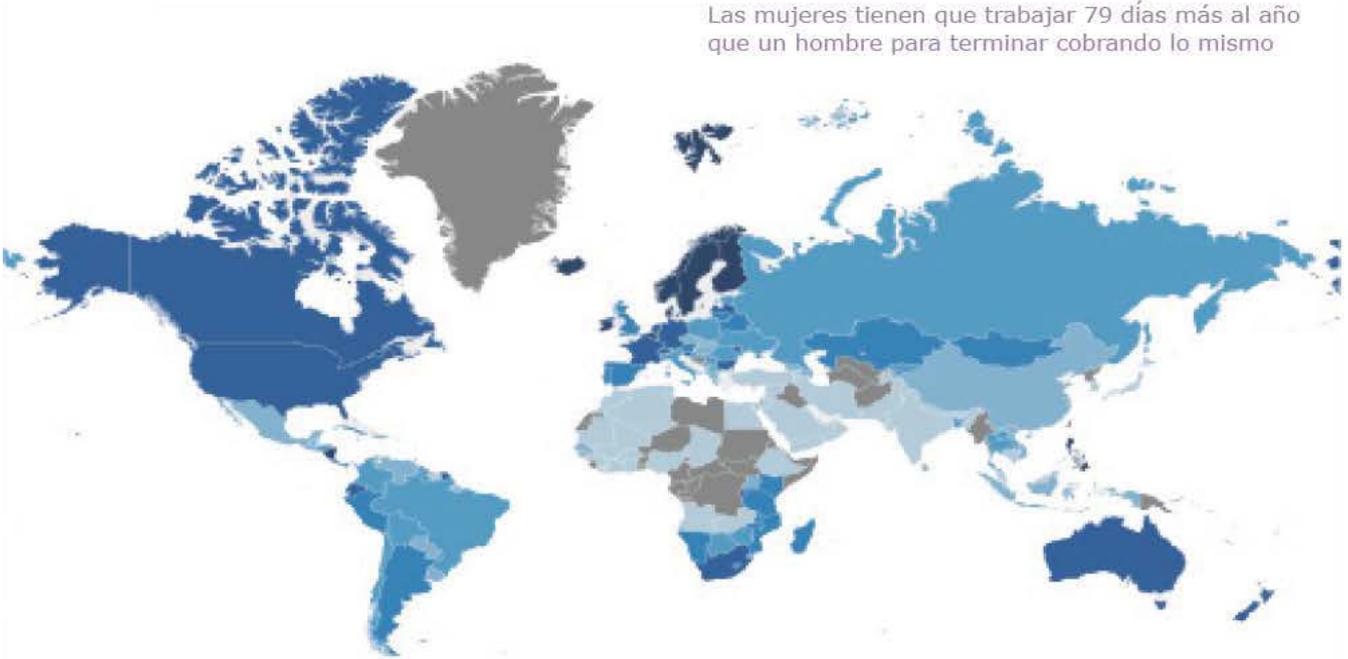
La brecha salarial de género se ubica en el 23% a nivel mundial, lo que significa que las mujeres ganan un 77.1% de lo que ganan los hombres por el mismo trabajo. (Igualdad de Remuneración: una guía introductoria. OIT, 2013.) Una cifra que apenas ha mejorado un 3% en los últimos 20 años, ha advertido el informe de

la Organización Internacional del Trabajo de la ONU que llevará unos 70 años cerrar la brecha salarial pero porque no sabían que nosotras, las sindicalistas comenzamos con este proyecto y que nuestras campañas mueven montañas.

Los 10 países del mundo con menor desigualdad:

- 1) Islandia
- 2) Finlandia
- 3) Noruega
- 4) Suecia
- 5) Dinamarca
- 6) Nicaragua
- 7) Ruanda
- 8) Irlanda
- 9) Filipinas
- 10) Bélgica

Las mujeres tienen que trabajar 79 días más al año que un hombre para terminar cobrando lo mismo



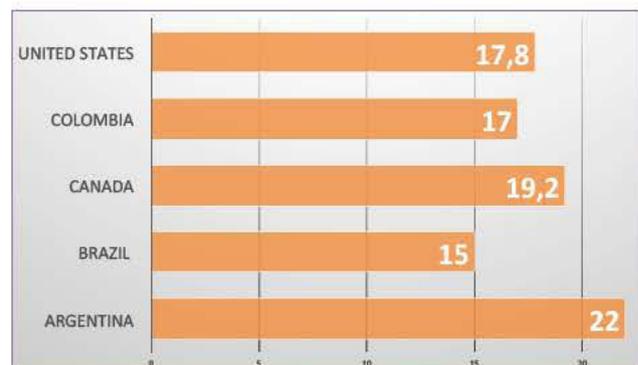
Aquí se puede ver por colores el mapa mundial de las desigualdades. Si bien hoy estamos enfocando en la desigualdad salarial respecto de los géneros, cabe aclarar que en la era de la materialización, es decir en el era en donde el poder lo detenta los que más tienen, la brecha salarial de género no es más que la materialización de la desigualdad. Entonces miremos el mapa y de acuerdo a la intensidad del azul, los países con colores más oscuros son los que tienen menos desigualdad.

En Europa



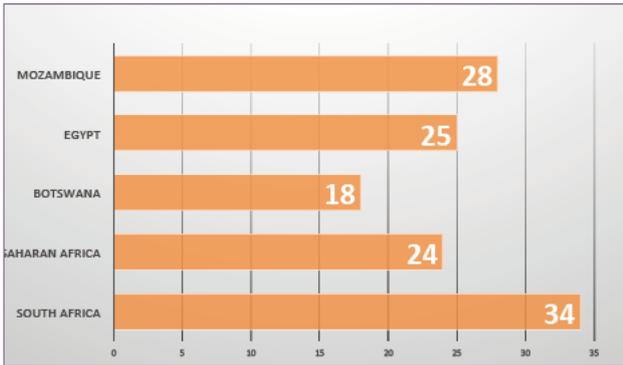
Sources: ILO, WEF Global Gender Gap Report 2013, ITUC report 2012

En América



Sources: ILO, WEF Global Gender Gap Report 2013, ITUC report 2012

En África



Fuente: OIT, WEF Global Gender Gap Report 2013, CSI informe 2012

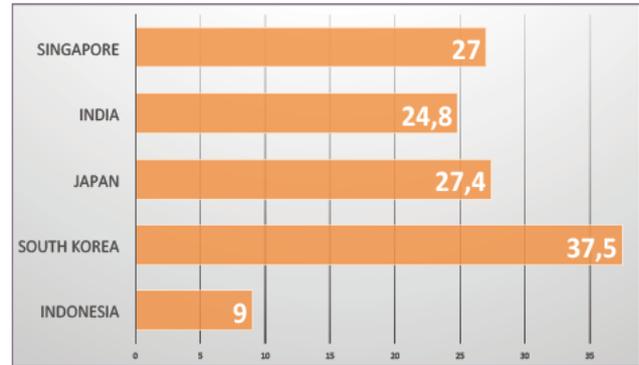
A nivel europeo, esa cifra se encuentra entre el 16 y el 17%, mientras que en los países miembros esta brecha puede variar por una diferencia de 27.5 puntos porcentuales en el caso de Eslovenia (2.5%) y Estonia (30%). Y aunque algunos estudios demuestran que la brecha salarial de género en Europa ha disminuido ligeramente desde el 2006, este resultado se debe en su mayoría al hecho que las ganancias de los hombres han disminuido, y no a que las mujeres hayan mejorado su situación.

(Eurostat 2012 Disminución del 17.7% al 16.4% en 16 de 25 países.) Aca podemos ver en el mapa que la brecha salarial varía en los países europeos, es inferior al 10% en Eslovenia, Malta, Polonia, Italia, Luxemburgo y Rumanía, pero superior al 20% en Hungría, Eslovaquia, la República Checa, Alemania, Austria y Estonia. Aunque la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha reducido ligeramente en la última década, hay algunos países donde se ha incrementado (Hungría, Portugal).

La brecha salarial entre hombres y mujeres existe a pesar de que las mujeres obtienen mejores resultados académicos que los hombres en la escuela y la universidad. Por término medio, en 2012, el 83% de las mujeres jóvenes de la UE cursaban al menos estudios de secundaria, frente al 77,6% de los hombres. Además, las mujeres representan el 60% de los graduados universitarios de la UE3.

Respecto al ranking mundial en tanto a mujeres en puestos de toma de decisiones, siguen dominando los países del Este, encabezados por Rusia, que lidera el ranking mundial con un 40% de sus cargos directivos ocupados por mujeres. Tras ella se sitúan Georgia (38%), Polonia (37%) y las tres repúblicas bálticas: Lituania (36%), Estonia (35%) y Lituania (33%).

En Asia-Pacífico



Sources: ILO, WEF Global Gender Gap Report 2013, ITUC report 2012

Dos estudios de género publicados recientemente muestran que si bien **las mujeres latinoamericanas** han hecho avances importantes en lograr la igualdad con los hombres en el acceso a derechos básicos como la salud y la educación, todavía están relegadas cuando se trata de sus ingresos. Las investigaciones de género muestran una aparente contradicción en los avances que han logrado las mujeres latinoamericanas en la última década: en términos educativos, ellas ahora están más preparadas que sus pares masculinos. En promedio, la mujer tiene más estudios realizados que el hombre, pero eso no se refleja en sus ingresos. ¿Por qué?

La mayoría de las mujeres opta por estudiar carreras menos rentables, como las humanidades, psicología o educación.

"Es una cuestión cultural: las mujeres eligen carreras y trabajos que pagan menos".

Es a destacar, que en **un país como Ruanda**, en el que el 44% de la población vive en la pobreza, el nivel de paridad es superior a muchos de los países más desarrollados del mundo. Allí, las mujeres tienen similar representación que los hombres en la economía y la fuerza laboral. Además, ocupan una mayoría de los 100 asientos parlamentarios.

El mayor problema en **Japón** son los estereotipos culturales. Ellos no consideran la necesidad de cerrar una brecha salarial por género porque consideran que el salario es un reflejo del empleo y de las responsabilidades laborales, en una palabra que las mujeres deben tener menos responsabilidades laborales y más familiares.



70

Estas son las herramientas y los requisitos con las que contamos para combatir la brecha salarial:

Convenciones y tratados internacionales, legislaciones nacionales o regionales, programas de verificación salarial, convenios colectivos, acuerdos globales. Los requisitos la transparencia de información de las escalas salariales, la información y divulgación del tema para visibilizarlo, la capacitación y la concientización del mismo, es decir, hacer campañas.

→ Convenciones y Tratados Internacionales

OIT

- Convención 100 sobre Igualdad de Remuneración
- Convención 111 sobre la Discriminación en el Empleo y Ocupación
- Convención 183 Protección a la Maternidad
- Declaración sobre los Derechos y Principios en el lugar de Trabajo
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres

EU

- Pacto Europeo por la Igualdad de género UE2011
- Estrategia 2020

→ Legislaciones Nacionales

E.E.U.U

- Equal Pay Act
- Paycheck Fairness Act

Suecia

- 1994 Equal Opportunities Act

Francia

- Ley «Genisson» de 2001 y enmendada en el 2006 y 2010
- Código Laboral

España

- Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo

Herramientas de los sindicatos globales



A menudo los trabajadores temen sindicalizarse y perder su puesto si la empresa se entera que pertenecen a un sindicato, pero por otro lado estarían dispuestos a afiliarse a un sindicato si se sintieran protegidos y supieran que la empresa respeta los derechos de los trabajadores.

Los trabajadores nos dicen también que quieren tener contratos colectivos, y no así contratos individuales, ya que con estos últimos consiguen menos ingresos y tienen menos seguridad en sus puestos de trabajo que aquellos que están representados por un sindicato.

Esto constituye una prueba evidente de que si no se cuenta con los derechos sindicales en todas partes, las empresas no los van a respetar si no existen, y se desplazarán a aquellos lugares donde esos derechos no están protegidos mediante una representación sindical y unas negociaciones colectivas.

El no hacer nada no es una opción. Tenemos que actuar juntos para conseguir el reconocimiento global del respeto de los derechos de los trabajadores.

Austria

- Enmienda al Acta sobre Tratamiento Equitativo, 2011

→ Herramientas de verificación salarial

Suiza

- Logib

Alemana

- Logib D

¿Qué significa un acuerdo global?

→ Acuerdo voluntario entre una empresa global y un sindicato global

→ Cubre aspectos laborales y derechos de los trabajadores

Global Union tiene 54 acuerdos globales firmados que alcanza a 10 millones de trabajadores alrededor del mundo

Se trata de un acuerdo voluntario entre una empresa global, como por ejemplo la Deutsche Post DHL (DP DHL), y una Federación Sindical Internacional, como por ejemplo UNI o la ITF (la Federación internacional de los trabajadores del transporte), en nombre de sus miembros.

Este tipo de acuerdo voluntario entre ambas partes cubre ciertos aspectos laborales y ciertos derechos de los/las trabajadores(as).

Los requisitos mínimos de un Acuerdo Global (AG), –para cualquiera que sea la empresa– son los de respetar las normas laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, tales como:

- La libertad sindical (el derecho de sindicación) y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (el derecho de negociación);
- La eliminación de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio;
- La abolición efectiva del trabajo infantil;
- La eliminación de la discriminación en relación con el empleo y la ocupación (especialmente la discriminación contra los miembros sindicados).

Sin embargo, las Federaciones Sindicales Internacionales luchan para ir más lejos y establecer disposiciones acerca de cómo estas normas deben aplicarse en la práctica, incluyendo, por ejemplo, un compromiso por parte del empleador de que no se opondrá a la sindicación o a la garantía de libre acceso a los lugares de trabajo.

RESUMEN Y CONCLUSIONES

Este documento ha sido elaborado y coordinado por Amaia Otaegui (Fundación 1º de Mayo) y Susi Brunel (Equipo Secretaría Confederal Mujer e Igualdad) a partir de las aportaciones de las relatoras de las respectivas Ponencias y Mesas Redondas, a quienes agradecemos su trabajo: Felisa Piedra, Secretaria de la Mujer de CCOO Euskadi, Mabel Pérez, Secretaria de la Mujer de CCOO Galicia, Cándida Barroso, Secretaria de la Mujer de CCOO País Valenciá, Raquel Payo, Secretaria de la Mujer CCOO Castilla-La Mancha; Lola Santillana, Secretaria de Empleo de CCOO Castilla-La Mancha, Tedo Castro, Secretaria de la Mujer de CCOO Extremadura.

Ponencia Marco:

'Marco y actuación jurídica contra la brecha salarial'

Natividad Mendoza. Universidad de Castilla-La Mancha.

Relatora: Felisa Piedra, Secretaria de la Mujer de CCOO Euskadi

Expone el tratamiento normativo y la actuación jurídica frente a la brecha salarial, abordando la brecha salarial desde el marco legal jurídico internacional y nacional, estableciendo como recursos para combatirla, la jurisprudencia y las buenas prácticas en la negociación colectiva. Define la brecha salarial como la diferencia media entre el salario de los hombres y el de las mujeres que refleja la discriminación y desigualdades en el mercado de trabajo que afectan principalmente a las mujeres.

Destaca que la brecha media salarial europea es del 16% y la brecha salarial en España es del 17,8%, cifra similar a la media europea.

Entre **sus causas**:

- Las diferencias en las tasas de empleo y las diferencias sectoriales, ya que las mujeres se encuentran ubicadas sectores feminizados con menos remuneración.
- La diferente valoración de las capacidades de las mujeres (menos valoradas).
- El trabajo a tiempo parcial: En la UE está ocupado por un 34% de mujeres frente al 8,6% de hombres. En España el 80% está ocupado por mujeres.
- Techo de cristal o suelo pegajoso, que explica la menor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.

Consecuencias:

- Menores ingresos que los hombres y aumento del riesgo de pobreza.
- Se proyecta sobre las pensiones (todas).
- Falta de independencia.

Marco legal de actuación frente a la brecha salarial:

- Derecho internacional: convenios OIT, Carta de Derechos Fundamentales de la UE y Directivas. Marco legal nacional: Constitución y E.T.
- Normativa de la Seguridad Social sobre indemnización por despido en determinados supuestos.
- Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TSJUE) y nacionales, Sentencias del Tribunal Constitucional (STC) y otros, sobre discriminación salarial por razón de sexo.

Ponencia 2: Mesa internacional

La acción sindical frente a la brecha salarial. Experiencias en Noruega.

Una visión sectorial europea y mundial.

Synnové Konglevoll, representante del Sindicato LO Noruega y **Verónica Fernández Méndez**, Equal Opportunities Officer, UNI Global Union.

Relatora: Mabel Pérez, Secretaria de la Mujer de CCOO Galicia

En esta mesa se presentaron dos formas de abordar la desigualdad salarial, la primera, desde la acción sindical territorial (LO Noruega), en un país como Noruega, de larga experiencia en políticas de igualdad y fortaleza ne-

gociadora en salarios y condiciones de trabajo, y la segunda, desde la acción sindical de carácter sectorial y mundial (UNI Global) referida al Sector de Servicios que en la mayor parte del mundo está feminizado.

Análisis

- La discriminación tiene su raíz, entre otros, en los estereotipos y roles asignados por sexo, en la segregación laboral y en el reparto desigual entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares. Por ello, es fundamental ir rompiendo con los diferentes impedimentos y obstáculos, tanto sociales como legislativos, que mantienen o refuerza la discriminación y desigualdad de las mujeres.
- En la igualdad de remuneración, deben incluirse la productividad, también los beneficios sociales como seguro de vida o transporte, horas extras, etc.
- La brecha está relacionada con el mercado de trabajo y todos los indicadores señalan múltiples diferencias. Influyen de manera importante el sector de actividad, la categoría profesional, el tipo de contrato, etc. En la actualidad los niveles educativos son más comparables entre hombres y mujeres, y esto contribuye a reducir las diferencias, pero cada vez el 'capital humano' explica menos.
- La conciliación y las tareas de cuidados en las que cada vez se deberían de implicar más los hombres, tiene repercusión directa en la brecha salarial.
- Las medidas adoptadas contra la brecha salarial están funcionando y las reformas están cambiando los hábitos pues son el fruto de las demandas sociales.
- Se recalca la importancia de un Acuerdo Global, como acuerdo voluntario entre empresas de ámbito global con sindicatos del mismo ámbito.
- Importancia de los marcos de concertación a través del diálogo social. Tanto a nivel nacional como mundial es importante acordar normas que protejan la libertad sindical, la eliminación del trabajo infantil, la protección a la maternidad junto con la eliminación de todas las formas de discriminación, también la discriminación salarial.

Conclusiones

- La discriminación salarial es un rompecabezas complejo sin soluciones rápidas.
- La mayoría de los sindicatos nórdicos (Noruega, Finlandia y Suecia) están centrando sus esfuerzos en aumentar el salario mínimo en aquellos sectores donde hay una mayor concentración de mujeres, así como incluyen el tema de las pensiones de las mujeres en negociaciones futuras.
- Los mecanismos de Coordinación Nacional son instrumentos eficaces para disminuir la brecha salarial.
- Centrarse en los trabajos peor remunerados, exigiendo la reducción de la brecha salarial.
- Promover y difundir los avances en corresponsabilidad para incentivar e incorporar a los hombres al ámbito de los cuidados y favorecer una conciliación igualitaria, igualando así las condiciones ante la contratación.
- Situar en los marcos del debate y la negociación con empresarios y gobierno, la importancia de la reducción de la brecha salarial, como un elemento de discriminación insoportable e inconstitucional, a fin de poder incorporar a los ámbitos, sectoriales y generales de Diálogo Social o concertación.
- Priorizar la brecha salarial como un objetivo sindical.
- Establecer medidas de fomento de la incorporación de las mujeres jóvenes a profesiones con baja presencia femenina, a fin de romper con la segregación ocupacional y los estereotipos.

Mesa Redonda 1

Las brechas de género en las condiciones de trabajo. Obstáculos y buenas prácticas. Análisis de convenios sectoriales y de empresa

Lidia Sandalinas. Adjunta a la Secretaría de la Dona de Catalunya CCOO,

Palmira Maya. Secretaría de la Mujer de Construcción y Servicios CCOO.

La discriminación en situaciones de embarazo y maternidad

Elisabeth García. Secretaria de la Mujer de CCOO Andalucía.

Relatora: Cándida Barroso, Secretaria de la Mujer de CCOO País Valenciá

Análisis y conclusiones:

- De un estudio de convenios queda patente la nefasta influencia que ha ejercido la reforma laboral con el empeoramiento y aumento de las brechas de desigualdad.
- La igualdad no es un objetivo primordial en la negociación en las empresas, y se considera como un problema ajeno a ella. Para que sea objeto de negociación hay que identificar la desigualdad y la discriminación en la propia empresa y en el sector.
- "ESTO EN MI EMPRESA NO PASA": El problema social también es problema en la empresa.
- Los datos salariales son los más difíciles de conseguir.
- La brecha salarial es producto de muchos factores: la segregación vertical y horizontal, Es necesaria la valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género.
- La brecha salarial se produce de forma directa, cuando en una misma empresa y en la misma categoría se percibe un salario diferente. Hay algunos casos de discriminación salarial, entre mujeres y hombres, constatados por la propia acción sindical y las trabajadoras de los diferentes sectores, también comprobado en los diagnósticos realizados para desarrollar los diferentes Planes de Igualdad.
- También se produce la brecha salarial en los puestos de más responsabilidad y mayor salario, donde la presencia de mujeres es escasa, las mujeres están en las categorías más bajas y la promoción a puestos de mayor categoría es casi inexistente por diferentes causas.
- La diferencia salarial llega también de la mano de los complementos que la empresa concede dependiendo de: calidad o cantidad

de trabajo, primas o incentivos, permanencia en la empresa, destajos, pluses de actividad o asistencia, etc. Pluses que las empresas abonan libre y voluntariamente.

- También se destaca como factor negativo para combatir la discriminación en las empresas, el escaso número de mujeres en las direcciones de las empresas, así como la falta de perspectiva de género por parte de dichas direcciones.

Propuestas:

- Incorporación de mujeres sindicalistas en la negociación colectiva.
- Formación para las personas negociadoras. Los convenios no son inamovibles. Introducir la mirada de género.
- Prestar sindicalmente más atención a las categorías profesionales favoreciendo un cambio en las estructuras de clasificación.
- Considerar los planes de igualdad como negociación colectiva, aunque se negocien separados del convenio. Obligar a la aplicación de la LOI.
- La lucha por la igualdad en el mundo laboral es un trabajo de tres: Administración, empresas y sindicatos.

La discriminación en situación de embarazo o maternidad:

- La discriminación en situación de embarazo o maternidad más habitual es el despido "encubierto" de la mujer embarazada, mientras tiene el contrato suspendido *por maternidad, riesgo durante el embarazo, y enfermedades causadas por embarazo*;
- La aplicación de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo a una trabajadora embarazada, como imponer un traslado o una jornada diferente que hace materialmente imposible conservar el puesto trabajo;
- Las situaciones de acoso por razón de sexo durante el embarazo, con el objetivo de presionarla para que abandone su puesto de trabajo, obstaculizar la suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, con la consecuencia de que la trabajadora se ve obligada o bien a soportar un puesto de trabajo perjudicial para su salud o a optar por la incapacidad por enfermedad común, con el consiguiente perjuicio económico para ella.

- Es fundamental que las mujeres conozcan sus derechos y que prevengamos posibles situaciones de discriminación por razón de embarazo o maternidad desde la acción sindical y por supuesto desde la negociación colectiva, que, como sabemos, es el mecanismo más rápido, sencillo, ajustado a la realidad y con valor de norma.

Debate y Conclusiones:

- Se necesita mayor coordinación y complicidad entre las secretarías de mujer y acción sindical, así como en los procesos de negociación colectiva.
- Buscar fórmulas para que los incumplimientos en igualdad salgan caros a las empresas, y que no accedan al distintivo de igualdad.
- Formar y sensibilizar en género a las y los negociadores.
- Garantizar la presencia de mujeres en la negociación colectiva.
- Las mujeres deben estar en puestos de máxima responsabilidad y en los lugares de toma de decisiones en el sindicato.
- Consolidar la transversalidad de género en las políticas sindicales y sobre todo en los documentos congresuales.

Ponencia 3

La situación sociolaboral de las mujeres en Castilla-La Mancha

Ponente y relatora: **Raquel Payo**. Secretaria de la Mujer UR de CCOO de Castilla-La Mancha.

Análisis:

- Perfil socio laboral de Castilla la Mancha: Destaca la importante desigualdad socio laboral en tasas de actividad, ocupación y paro. Las desigualdades entre trabajadores y trabajadoras existen desde una doble perspectiva:
 - Las trabajadoras tienen más dificultades para acceder al empleo.
 - Cuando acceden suelen estar concentradas en los sectores económicos más precarios y en categorías más bajas, peor retribuidas y con inferiores condiciones de trabajo.
- La brecha salarial es algo menor que en el resto de España, pero la diferencia entre 2008 y 2012 ha crecido en Castilla-La Mancha.

Conclusiones:

- Exigencia de una mayor y mejor información pública de la situación de las mujeres en Castilla-La Mancha, pues la desagregación de datos por sexo en estadísticas contribuye a visibilizar la situación de las mujeres.
- Es imprescindible la reactivación económica que permita el crecimiento del empleo, tanto en el sector público como en el privado.
- Reforzar la negociación colectiva para combatir la discriminación y favorecer la igualdad de oportunidades.
- Debe incrementarse la participación de mujeres en las mesas de negociación de los convenios colectivos.
- Aumentar la formación en materia de igualdad para quienes participan en los procesos de negociación.
- Negociar los planes de igualdad donde es obligatorio, pero el tejido empresarial es de PYME con difícil implantación, necesitan apoyo institucional para fomentar la igualdad en las PYMES.

Ponencia 4

La actuación de la Inspección de Trabajo. Programas contra la brecha salarial

Juan Díaz. Inspector de Trabajo CL Mancha.
Relatora: Raquel Payo, Secretaria de la Mujer CCOO Castilla La Mancha

Análisis:

En los últimos años la Inspección de Trabajo se ha planteado mejorar la calidad de su actuación mediante el desarrollo de una serie de programas.

- 2014-2016: Plan Estratégico Nacional de Igualdad de Oportunidades.
- Tratan de resolver los dos principales problemas que tienen, la formación de los inspectores y la creación de una herramienta común.
 - 2014: Plan de formación de inspectores de 10 horas y motivación.
 - 2015: Herramienta para el autodiagnóstico de la brecha salarial por razón de género del Instituto de la Mujer.

- En Castilla-La Mancha se realizó una selección de empresas (de entre 20 y 50 trabajador@s) para el estudio de los recientes informes sobre brecha salarial. Es una herramienta de prueba, pero a la vez es una referencia para el posible inicio de un procedimiento de actuación.

Conclusiones del debate:

- Se afirma que el problema existente con la Inspección de Trabajo es que no se produce una sanción efectiva a las empresas: muchas empresas están a la espera de conocer la cuantía y el coste de la sanción para poner en marcha el plan de igualdad.
- Las sanciones se imponen en el caso de infracciones muy graves al principio de igualdad y no discriminación, aunque también existen sanciones accesorias, pero no son tan habituales.
- En las empresas grandes, las infracciones no son habituales porque a las propias empresas no les conviene dar una mala imagen (no tanto por la sanción económica como por la imagen).
- La propia Administración es quien más incumple la Ley de Igualdad. A pesar de las denuncias y de que a menudo las medidas correctoras no conllevan presupuestos específicos, o no son medidas que supongan un coste añadido para la Administración, no se ponen en marcha porque hay falta de voluntad política.

Se realiza una reflexión sobre el escaso número de denuncias a la Inspección que se realizan desde la acción sindical. Muchas veces no se denuncia por diversas causas:

- El propio desconocimiento y la escasa formación en materia de igualdad y no discriminación.
- La falta de representación sindical en muchas empresas
- Finalmente el miedo a la pérdida del empleo, en especial en el actual contexto de crisis, tanto de l@s trabajador@s como de l@s delegad@s.

Mesa Redonda 2

El compromiso de los agentes sociales con la igualdad en las empresas. Obstáculos y Buenas Prácticas.

Relatora: Lola Santillana, Secretaria de Empleo de CCOO Castilla La Mancha

Combatir la brecha salarial en el ámbito de la negociación colectiva.

Brigi Soanez. Secretaria General Federación de Servicios Castilla-La Mancha.

Experiencias de planes de igualdad.

Pilar Velázquez. Delegada CCOO. Comité de Empresa de SENOBLE y **María Polo**

Moreno. Responsable dirección de personal de Martínez Lorient.

Análisis:

Se destaca la importancia de la Ley de Igualdad y sus buenos resultados hasta 2010, pero a partir de esa fecha, se constata el parón de las políticas de igualdad. A la par, como consecuencia de la Reforma Laboral hay un estancamiento de la negociación colectiva y un retroceso generalizado en esta materia, como se evidencia en el nulo seguimiento de la evolución de los planes de igualdad y en el incremento de las brechas de género en las siguientes materias:

- Inaplicación de condiciones de trabajo
- Distribución irregular de la jornada
- Clasificación profesional
- Movilidad funcional

Aún así, la regulación igualitaria ha permitido la negociación de convenios sectoriales y su posterior desarrollo en el ámbito de la empresa, con medidas o planes de igualdad, que suponen buenas prácticas para seguir avanzando en la igualdad de oportunidades.

Se refieren buenas prácticas en empresas, se expone la experiencia de Martínez Lorient, que destaca la creación de la Comisión de Igualdad para la elaboración del Plan de Igualdad, así como la realización por parte de la empresa de campañas de formación y sensibilización que cuentan con la participación del conjunto del personal, como compromiso de la empresa con la igualdad.

Propuestas:

- Establecer garantías en caso inaplicación convenio (jornada, modificaciones sustanciales, tablas salariales). NO pueden verse afectadas las medidas destinadas a garantizar la igualdad y destinadas a corregir estas situaciones.
- Comisiones igualdad con competencias – evaluación y seguimiento.
- Presencia de mujeres en las mesas negociadoras con poder de decisión y/o Secretaría de la Mujer como asesora o de pleno derecho.
- Elaboración de plataformas concretas desde la perspectiva de género.
- Revisión anual convenios firmados, evaluación de logros desde la perspectiva de género.
- Revisión del lenguaje utilizado en los Convenios.
- Criterios inclusión perspectiva de género en plataformas de Convenio.
- Introducción Ley Igualdad y negociación planes de igualdad
- Vigilancia cumplimiento convenios en el ámbito de la empresa: desregulación Reforma Laboral.

Conclusiones del Debate:

- A veces el criterio de prioridad del sexo menos representado va en contra de la igualdad de género porque se selecciona al hombre en los niveles bajos, donde hay muchas mujeres, pero no pasa igual arriba, donde solo hay hombres. Esto no puede ser considerado como acción positiva, atendiendo a la definición que la propia ley de igualdad establece (art.11 LOI) son acciones específicas a favor de las mujeres.
- Las medidas de conciliación, han sido la gran trampa para las mujeres, porque han estado dirigidas solo para ellas mientras que los hombres, mayoritariamente, no se sienten involucrados.
- Se resalta la importancia de la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad, es necesario evaluar la implementación y coordinación de las medidas acordadas, para conocer con detalle donde se ha avanzado y donde es necesario tener una mirada crítica y reorientar las intervenciones.
- Debemos ser conscientes del problema de las personas sin convenio.

Mesa Redonda 3

Experiencias sindicales internacionales. Acuerdos de Igualdad.

Isabel Rodero. Secretaria de la Mujer de CCOO de Industria.

Yolanda Sánchez. Secretaría de la Mujer de la Sección sindical estatal del Banco de Santander.

Verónica Fernández. Equal Opportunities Officer UNI Global Union.

Relatora: Tedo Castro, Secretaria de la Mujer de CCOO Extremadura

Análisis:

Grupo de Igualdad de oportunidades de IndustriAll:

Importancia de la igualdad de género en los Acuerdos Marco Internacionales (AMI), pero:

- La fuerza vinculante del AMI es variable y no existe un criterio uniforme en cuanto a los sujetos firmantes. No todos los AMI vinculan a proveedores contratistas y subcontratistas.
- Son estándares de trabajo y compromisos, no una regulación directa de las condiciones de trabajo. Podría ser importante para países con débiles sistemas de relaciones laborales y flojas legislaciones de trabajo.
- No contemplan, salvo excepciones, las acciones positivas. En general, hay una ausencia de mecanismos de revisión, de evaluación y de balance.
- Un ejemplo de buenas prácticas es el Acuerdo Europeo de Igualdad de Oportunidades de la empresa francesa AREVA.

Caso Grupo Santander:

- Protocolo de actuación con principios básicos que incluyen el género, la no discriminación y la igualdad y a partir de ese momento se trabaja bajo estas bases y criterios de actuación.
- El Grupo Santander a través de su retribución variable, que es medible puesto que publica los objetivos y las bases establecidas para cuantificar su consecución, está actuando en concordancia con las declaraciones firmadas en el seno del Comité Europeo de no discriminación.

Encuesta de UNI Global:

- **Equidad de género:** El 60% de los sindicatos entrevistados consideraban que no había una verdadera equidad de género al seno de su sindicato.

- **Segregación laboral:** El 90% de los encuestados respondieron que los hombres se encuentran mayoritariamente concentrados en las áreas de Alta Gerencia, Transporte, Tecnología y Áreas Técnicas; mientras que las mujeres trabajan mayoritariamente en las áreas de Recursos Humanos, Atención al Cliente, Asistentes Administrativos.
- **Mujeres en puestos de liderazgo:** el 80% de personas encuestadas afirmaron que los puestos de liderazgo son ocupados por hombres. En el caso del sindicato postal de Hungría esta tendencia se revierte.
- **Las principales causas de la brecha salarial de género son:**
 1. Repartición equitativa de las labores del hogar y la familia (saltos en la vida laboral por licencias de maternidad, necesidad de horarios flexibles, imagen negativa acerca de su compromiso con el trabajo).
 2. Falta de educación y capacitación de las mujeres.
 3. Estereotipos respecto a los "trabajos de hombres" y "trabajos de mujeres".

Conclusiones:

- Incorporar la perspectiva de género en los Acuerdos o posicionamientos de las estructuras sindicales europeas.
- Necesidad de incrementar la presencia de mujeres en los ámbitos sindicales europeos e internacionales, haciendo efectivas las normas de funcionamiento aprobadas en este sentido o modificándolas de modo que permitan alcanzar una presencia equilibrada entre mujeres y hombres.
- Mayor presencia de las mujeres que debe favorecer su mayor participación en los procesos de negociación de los Acuerdos Marcos Internacionales (AMI).

Las jornadas se clausuran por Ana Herranz, Secretaria confederal de Mujer e Igualdad de CCOO, con un llamamiento a la necesidad de incorporar la perspectiva de género en todos los Acuerdos, posicionamientos y procesos de negociación, así como avanzar hacia un mayor empoderamiento de las mujeres, a nivel mundial, europeo y nacional, especialmente vinculado a la exigencia de paridad en la representación sindical. Paridad en todos los ámbitos de representación internacional como en los comités de empresa europeos.

II JORNADAS ESTATALES

Negociación colectiva, participación sindical y brechas de género

Cáceres, 9 y 10 de junio de 2015



| | | |
|------------|---|------------|
| 1 | Negociación colectiva y buenas prácticas frente a las brechas de género | 85 |
| | Rita Moreno Preciado <i>Coordinadora Secretaría Confederal de Acción Sindical CCOO</i> | |
| 2 | Mesa de debate: La participación y representación de las mujeres en CCOO clave para combatir las brechas de género | |
| 2.1 | El mapa de género. Plan de trabajo | 91 |
| | Ana Herranz Sainz-Ezquerria <i>Secretaria Confederal de Mujer e Igualdad CCOO</i> | |
| 2.2 | Avances en la representación sindical de las mujeres | 97 |
| | Encarna Chacón <i>Secretaria de Organización CCOO Extremadura</i> | |
| 2.3 | La participación de las mujeres en las mesas de negociación de convenios y planes de igualdad | 101 |
| | M ^a Cruz Vicente <i>Secretaria de Acción Sindical CCOO Euskadi</i> | |
| 3 | Romper la brecha salarial en los convenios y planes de igualdad. Avances y resultados | |
| 3.1 | Ana Sánchez | 105 |
| | <i>Secretaria Mujer Federación estatal Servicios Ciudadanía (FSC)</i> | |
| 3.2 | Manuel F. Sánchez | 109 |
| | <i>Secretario Acción Sindical Federación estatal Servicios CCOO</i> | |
| 3.3 | Isabel Fernández | 119 |
| | <i>Secretaria Mujer. Federación Servicios CCOO Galicia</i> | |
| 4 | Mesa Local: Análisis de la brecha salarial de género en Extremadura | 129 |
| | Tedo Castro <i>Secretaria de la Mujer CCOO Extremadura</i> Beatriz Blanco <i>Delegada comarcal CCOO de Zafra</i> | |
| 5 | Mesa Experiencias de negociación colectiva y planes de igualdad en las empresas. Buenas prácticas | |
| 5.1 | La negociación colectiva en el sector privado | 137 |
| | Isi Carrasco <i>Secretaria Mujer. Federación Construcción y Servicios CCOO Extremadura</i> | |
| 5.2 | Plan de Igualdad de GPEX | 139 |
| | Sonia García Baños <i>Secretaria General Sección Sindical CCOO Empresa Pública GPEX</i> | |
| 5.3 | Buena práctica de empresa | 143 |
| | Antonio Macedo Rodríguez <i>Director Grupo Autoescuela Placentina</i> | |
| 6 | Resumen y conclusiones | 149 |

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y BUENAS PRÁCTICAS FRENTE A LAS BRECHAS DE GÉNERO

RITA MORENO PRECIADO

Coordinadora Secretaría Confederal de Acción Sindical CCOO

Crisis económica y efectos sobre la brecha de género

- Despidos en los sectores de servicios y en las Administraciones Públicas, han aumentado el desempleo femenino.
- El aumento de la precariedad laboral, especialmente a través del aumento del contrato a tiempo parcial y los temporales de muy corta duración en el sector servicios, han precarizado mucho el empleo, los salarios y las condiciones de trabajo de las trabajadoras asalariadas.
- La devaluación salarial, la desactualización de los convenios y la pérdida de algunos convenios sectoriales por finalización de la ultraactividad sin haber sido renovados, han empeorado la regulación contractual general pero también la que afecta a sectores muy feminizados.

Políticas de austeridad y aumento de la desigualdad

- Los recortes presupuestarios de las AAPP han conducido a rebajar las condiciones de los contratos públicos con las empresas privadas y a importantes retrasos en los pagos a proveedores, situación que ha puesto a las empresas en graves dificultades y estas han respondido despidiendo trabajadores/as, no pagando los salarios ni las cotizaciones sociales, aumentando la presión de la carga de trabajo, etc. Sectores como los servicios sociales, limpieza hospitalaria y de centros educativos y la atención a la dependencia, han sido algunos de los más dañados por esta situación.
- También han tenido efectos muy perniciosos sobre las ayudas a las familias (becas de estudio, de comedor, asistencia domiciliaria, apoyo escolar,...) y han supuesto una paralización total o muy acusada de aspectos comprometidos en normas legales

o en políticas públicas como la suspendida ampliación del permiso de paternidad, la congelación del objetivo de aumento de la oferta de plazas escolares de 0 a 3 años o el desarrollo de la ley de dependencia, tanto en relación a la creación de infraestructuras de servicios y empleo como de las ayudas directas a las familias, por citar algunas de las más significativas y con mayor efecto perjudicial para la desigualdad social y para el aumento de la brecha de género.

Los efectos de las reforma laborales sobre la negociación colectiva – I

- Debilitamiento de la negociación colectiva sectorial que es la que cubre al 90% de la población asalariada, a favor de la prioridad aplicativa del convenio de empresa que pueden reducir lo establecido en el sector en materias fundamentales, especialmente todos los aspectos retributivos, la ordenación del tiempo de trabajo y las condiciones en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, entre otras.
 - Convenios de empresa de nueva creación que presentan, con frecuencia, incumplimientos graves de la legalidad vigente que están conduciendo a su anulación por los tribunales laborales.
- Debilitamiento de la regulación colectiva, poniendo en riesgo la pervivencia de los convenios colectivos por la vía de la limitación legal del periodo de ultraactividad, o por la posibilidad de la empresa de modificar condiciones individuales y colectivas de trabajo que no estén reguladas en convenio de eficacia general, por la vía de la modificación substancial de condiciones de trabajo, sin necesidad de alcanzar acuerdo con la representación de los trabajadores.
 - Los tribunales laborales (AN, TSJ y TS) están pronunciándose mayoritariamente por la pervivencia del convenio si está acorda-

da por las partes la regulación indefinida de la ultraactividad, o por la nulidad de las actuaciones unilaterales de las empresas al modificar condiciones de trabajo de los trabajadores/as aunque haya decaído el convenio de aplicación, pero estas sentencias favorables están siendo recurridas al TC que hasta ahora ha avalado la práctica totalidad de la reforma laboral.

Los efectos de las reforma laborales sobre la negociación colectiva – II

→ Inaplicación de los convenios colectivos en materias relevantes como el incremento salarial y demás conceptos retributivos o la jornada de trabajo, entre otros aspectos, por acuerdo en la empresa (incluso cuando no existe RLT a través de la elección de una comisión “ad hoc”) o por decisión de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o su equivalente en las Comunidades Autónomas.

- El año 2013 fue el de máxima utilización de este procedimiento para dejar de aplicar, principalmente, los contenidos salariales de los convenios sectoriales.

- Se han detectado numerosos indicios de irregularidad en los acuerdos de empresa pero que no son objeto de control directo por parte de la Autoridad Laboral ni de actuación de oficio de la Inspección de Trabajo, siendo muy difícil hasta ahora las posibilidades de denuncia por parte sindical al no ser objeto de publicación los contenidos de los acuerdos de inaplicación.

→ Debilitamiento del papel representativo de las organizaciones sindicales en la negociación en el ámbito de la empresa, al abrirse alas comisiones “ad hoc” la negociación de los periodos de consultas previstos en el Art. 41 del ET para los supuestos de procedimientos de regulación de empleo, modificación de condiciones de trabajo, movilidad geográfica e inaplicación de convenios, y un papel muy restrictivo de la Autoridad Laboral a permitir que los convenios sectoriales regulen la participación de las organizaciones sindicales en aquellas empresas que carezcan de representación sindical, o a establecer procedimientos que eviten algunas de las malas prácticas detectadas.

Acción sindical para la igualdad y frente a las discriminaciones de género

→ Objetivos y criterios sindicales para la negociación colectiva.

→ Acuerdos interprofesionales.

→ Negociación de los Planes de Igualdad

→ Cláusulas de igualdad en los convenios colectivos

→ Diálogo Social tripartito

→ Realización de informes sindicales generales y específicos

→ Investigaciones del Observatorio de la Negociación Colectiva de CCOO

→ Asesoramiento sindical y jurídico en conflictos individuales y colectivos relacionados con la discriminación laboral

→ Propuestas sindicales para la actuación de la Inspección de Trabajo

→ Formación sindical específica y transversal

Prioridades de Acción Sindical frente a las brechas de género en el ámbito laboral

→ Aumentar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la organización sindical

→ Reducir el desempleo femenino

→ Combatir la precariedad laboral sectores y actividades feminizadas

- En la contratación

- En los salarios

- En las condiciones de trabajo

→ Reducir la segregación ocupacional

→ Combatir la discriminación salarial

Crterios de negociación colectiva en materia de igualdad

- Acciones positivas para el acceso al empleo y para la incorporación de las mujeres a todas las profesiones y puestos de trabajo.
- Eliminación de las diferencias retributivas discriminatorias.
- Garantizar la ausencia de discriminación en la definición y aplicación de los sistemas de clasificación y promoción profesional.
- Ordenación flexible de los tiempos de trabajo y descanso, garantizando el equilibrio entre la atención a las necesidades de las empresas y las de los trabajadores y trabajadoras.
- Planes de igualdad:
 - Participación sindical en la elaboración del diagnóstico, en la definición de objetivos y medidas a implementar, en el seguimiento y evaluación.
 - Información y participación de las trabajadoras y trabajadores de la empresa en el proceso de negociación, implementación y evaluación.
 - Registro y publicación de todos los Acuerdos.
- Participación de mujeres en las mesas negociadoras de los convenios y acuerdos colectivos y en las mesas de diálogo social.

Los acuerdos interprofesionales de ámbito nacional

- V Acuerdo para la Solución Autónoma de Conflictos 2012-2016
 - Acuerdo normativo de eficacia general y directa (no precisa adhesión expresa) para aquellos conflictos colectivos cuya afectación exceda el ámbito de una comunidad autónoma.
- III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017
 - Acuerdo obligacional que compromete a las organizaciones firmantes y que requiere la incorporación a los convenios colectivos de sus recomendaciones y criterios para que estos tengan efecto normativo.

V Acuerdo para la Solución Autónoma de Conflictos 2012-2016

- Mediación y arbitraje en los bloqueos de negociación, conflictos colectivos de interpretación o aplicación de convenios y condiciones de trabajo (salarios, jornada, horarios, clasificación y promoción profesional, inaplicación de convenio, despidos y reestructuraciones,), bloques de negociación (de convenios y acuerdos colectivos, de planes de igualdad, de comisiones paritarias), convocatorias de huelga.
- Aumento muy importante de los procedimientos tramitados en 2013 como consecuencia de la recesión económica y de la reforma laboral de 2012.
- Escasa utilización en conflictos en materia de discriminación de género en el sistema estatal (Fundación SIMA). En 2014 y 2015 se han presentado algunos conflictos ligados a la negociación de planes de igualdad.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017 (firmado el 8.6.2015)

- Criterios y orientaciones en materias como:
 - Empleo de calidad, con estabilidad y derechos
 - Impulso de la contratación de personas jóvenes
 - Formación y cualificación profesional
 - Procesos de reestructuración
 - Derechos de información y consulta
 - Igualdad de trato e igualdad de género
 - Seguridad y salud en el trabajo
 - Criterios para la determinación de los incrementos salariales
 - Apuesta por la flexibilidad interna frente a la externa
 - Criterios para la inaplicación de determinadas condiciones de trabajo reguladas por convenio
 - Ultraactividad del convenio y proceso negociador
 - Comisiones Paritarias y Sistemas autónomos de solución de conflictos

Crterios y recomendaciones del III AENC 2015-2017 para la igualdad de género en la negociación colectiva – I

- Incorporación de cláusulas de acción positiva en el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación;
- Eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional;
- Subsanación de diferencias retributivas;
- Medidas o criterios que mejoren el acceso al empleo, la promoción y la formación, prestando especial atención a la contratación de mujeres en aquellos sectores en los que se encuentren subrepresentadas;
- Regular aquellas materias que el ET o la Ley de Igualdad reenvían a la negociación colectiva o al acuerdo con la empresa;

Crterios y recomendaciones del III AENC 2015-2017 para la igualdad de género en la negociación colectiva – II

- Abordar en el ámbito sectorial criterios relativos a los contenidos de los planes de igualdad referidos a sus ámbitos de aplicación, evaluación, seguimiento, administración y resolución de discrepancias;
- Establecer medidas de conciliación de la vida laboral y personal o familiar que compatibilicen las necesidades de los trabajadores y trabajadoras y de las empresas;
- Abordar la prevención de acosos sexual y el acoso por razón de sexo a través de medidas de prevención como la negociación de protocolos de actuación que permitan erradicar este tipo de acciones y actitudes en las empresas;
- Facilitar el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos en el ámbito laboral a las víctimas de violencia de género por la Ley Orgánica 1/2004.

Las cláusulas de igualdad en los convenios colectivos – I Estadística de CCT

- Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hom-

bres (contratación, promoción, estabilidad en el empleo, formación, salarios).

- Acciones positivas (contratación, promoción, formación, adaptación de la jornada laboral a la vida familiar, valorización del trabajo realizado por mujeres).
- Medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Medidas para la protección de las víctimas de violencia de género.

Las cláusulas de igualdad en los convenios colectivos – II Estadística de CCT

- Regulación de los planes de igualdad en convenios de sector:
 - Términos en que se debe negociar un PI – 55 convenios que afectan a 570.429 trab.
 - Para empresas de más de 250 trab. – 43 convenios que afectan a 458.571 trab.
 - Para empresas de menos de 250 trab. – 21 convenios que afectan a 255.613 trab.
- Regulación de los planes de igualdad en convenios de empresa:
 - PI regulado en convenio – 174 convenios que afectan a 37.026 trab.
 - PI regulado en un acuerdo específico de empresa – 186 convenios que afectan a 81.998 trab.
 - Convenio remite a un futuro acuerdo de empresa – 122 convenios que afectan a 30.049 trab.
- Datos relativos a convenios firmados en 2014 y registrados entre enero y diciembre de dicho año.

Las cláusulas de igualdad en los convenios colectivos – III Estadística de CCT

- Medidas para conciliar la vida laboral, familiar y personal.
- Permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales que mejoren la legislación vigente.

- Medidas en materia de excedencias por cuidados de familiares que mejoren la legislación vigente.
- Acumulación de lactancia en jornadas completas.

Negociación de los Planes de Igualdad – I

- Son un producto de la negociación colectiva, cuya responsabilidad en el ámbito de CCOO es compartida por las Secretarías de Acción Sindical y de la Mujer.

→ ¿Cuántos se han firmado?

- 116 PI registrados en REGCON desde 1.10.2010 como Acuerdo derivado de convenio.; 24 registrados como Acuerdos de empresa para depósito (no se publican en boletín oficial).
- En torno a 400 localizados (datos de la S. confederal de Acción Sindical) y un número indeterminado de los que no tenemos constancia por no haber sido publicados.

→ ¿Cuántos se deberían haber firmado?

- Varios miles, atendiendo a la obligación establecida en la Ley de Igualdad para las empresas con más de 250 trabajadoras/es y en los convenios sectoriales para empresas con menos de 250 trabajadores.

→ La profundidad de la crisis ha ralentizado mucho la negociación de nuevos Planes de Igualdad.

→ Algunos planes ya han sido renovados tras vencer su vigencia inicialmente pactada.

Negociación de los Planes de Igualdad – II

| PLANES DE IGUALDAD FIRMADOS | |
|-----------------------------|----|
| AÑO 2007 | 5 |
| AÑO 2008 | 20 |
| AÑO 2009 | 68 |
| AÑO 2010 | 93 |
| AÑO 2011 | 93 |
| AÑO 2012 | 52 |
| AÑO 2013 | 31 |
| AÑO 2014 | 30 |
| AÑO 2015 | 9 |

| FEDERACIÓN | TOTAL |
|--------------------------|------------|
| SERVICIOS | 112 |
| INDUSTRIA | 94 |
| CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS | 41 |
| S.CIUDADANÍA | 70 |
| AGROALIMENTARIA | 32 |
| ENSEÑANZA | 5 |
| SANIDAD | 7 |
| TOTAL | 401 |

Negociación de los Planes de Igualdad – I

→ Buenas prácticas:

- Colaboración en el proceso de negociación entre las S. de la Mujer y las S. de Acción Sindical.
- Información y participación de las trabajadoras y trabajadores de la plantilla.
- Intervención sindical en la elaboración del diagnóstico.
- Incluir análisis de la brecha salarial y medidas para corregir las diferencias detectadas.
- Establecer periodo de vigencia; procedimiento para la denuncia para la renovación; procedimientos para la solución de discrepancias en los sistemas de solución autónoma de conflictos.
- Registro y publicación oficial de los Acuerdos de PI.
- Integración en la regulación del convenio colectivo.
- Realización de evaluaciones y balances periódicos de las medidas adoptadas y de sus efectos sobre las diferencias de género.
- Realización de estudios en profundidad.

Negociación de los Planes de Igualdad – II

Próximos objetivos:

- Actuar ante los bloqueos de negociación o la denegación de información:
 - En los sistemas autónomos de solución de conflictos.
 - Ante la Inspección de Trabajo.
 - En los tribunales laborales.
- Evaluar lo realizado hasta ahora:
 - El proceso de negociación (incluida la elaboración del diagnóstico).
 - Los contenidos pactados.
 - Conocimiento y participación de las trabajadoras y trabajadores.
 - Implantación de las medidas.
 - Resultados.
- Definir prioridades y objetivos:
 - Divulgar las buenas prácticas.
 - Abrir procesos de negociación en empresas donde aún no tienen Plan de Igualdad.

Participación de las mujeres en las mesas negociadoras

→ Objetivo sindical:

- Proporcional a su nivel de afiliación o a su presencia en la empresa o sector.
- ¿Cuál es la situación?:
 - Muy inferior a su presencia en las empresas.
- ¿Qué pasos seguir?:
 - Analizar la participación de mujeres en las mesas negociadoras en relación a la afiliación y a la presencia laboral de las mujeres en la empresa o sector.
 - No hay estadísticas pero los datos se pueden obtener accediendo a los registros de convenios en REGCON, a través de la Consulta Pública.
 - Acordar medidas para corregir los déficit de participación: los compromisos de representación proporcional o paritaria deben llegar a las secciones sindicales, a las candidaturas de CCOO a las elecciones sindicales y a las delegaciones de CCOO en las mesas negociadoras de convenios y acuerdos colectivos.
 - Impulsar la formación de las delegadas en materia de relaciones laborales y técnicas de negociación.
 - Garantizar la participación activa de las sindicalistas en la futura Escuela confederal de Cuadros anunciada en el último Consejo Confederal.

Estudio del Observatorio de la Negociación Colectiva sobre Planes de Igualdad



http://www.observatorionegociacioncolectiva.org/comunes/recursos/99998/pub101483_CCOO_publica_el_informe__La_negociacion_en_materia_de_igualdad_estudio_analitico.pdf

**PARA TODAS LAS MUJERES
ESTUPENDAS QUE ANDAN
POR AHÍ**



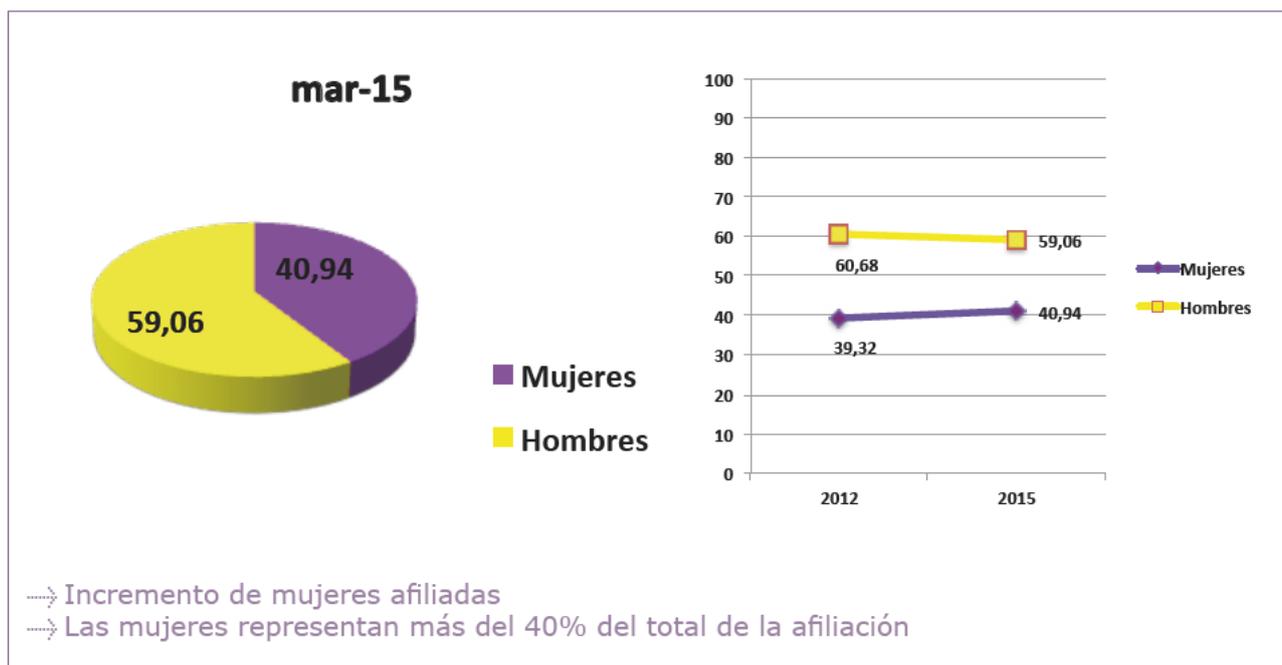
**Un abrazo solidario y mucho ánimo
para seguir avanzando en la lucha
por la igualdad**

EL MAPA DE GÉNERO. PLAN DE TRABAJO

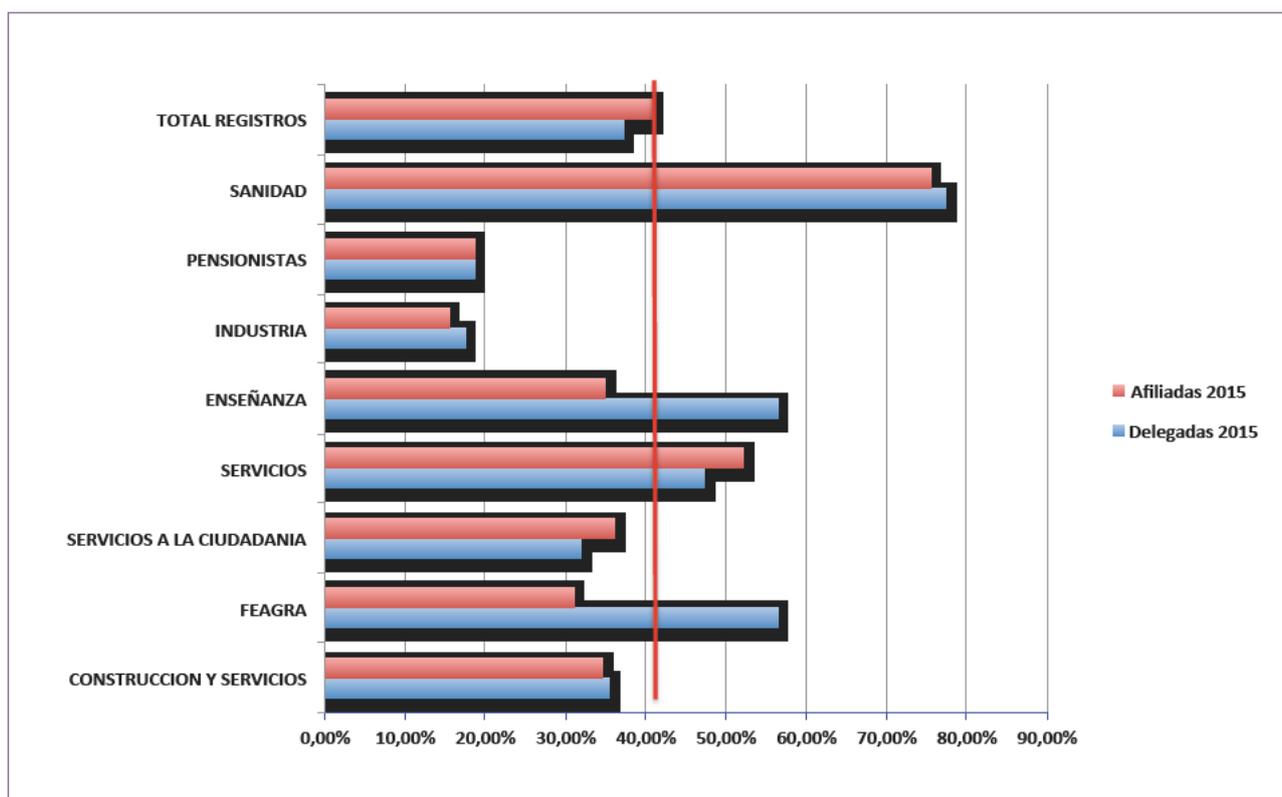
ANA HERRANZ SAINZ-EZQUERRA

Secretaria Confederal de Mujer e Igualdad CCOO

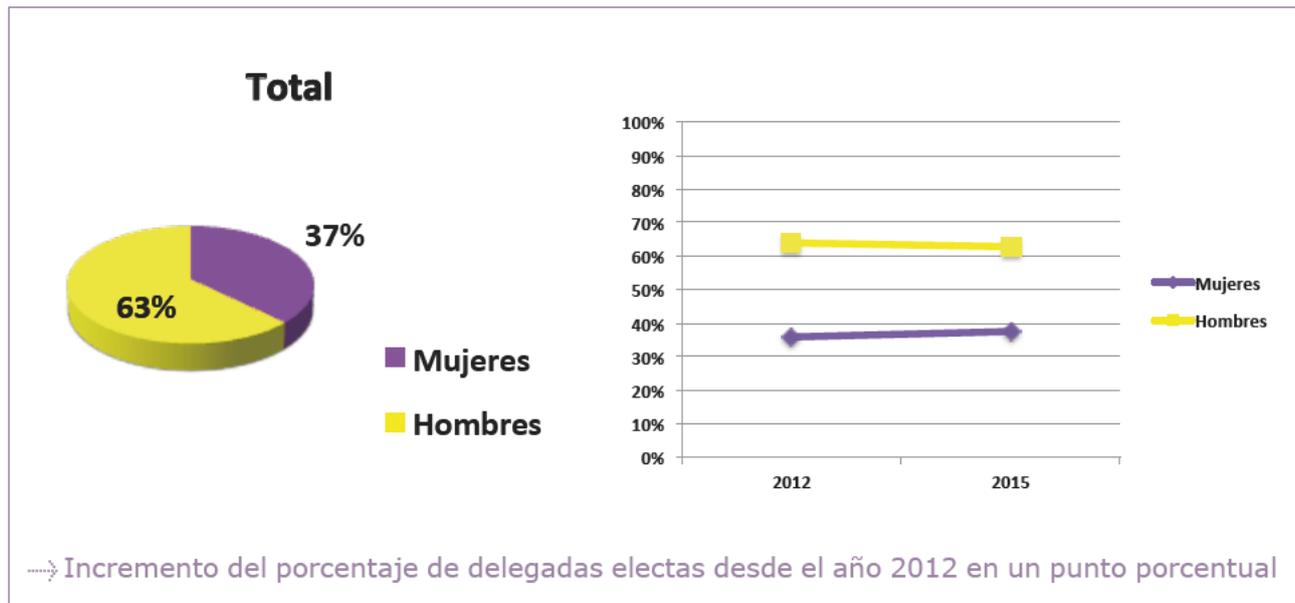
La afiliación de mujeres supone el 40% (2012-2015)



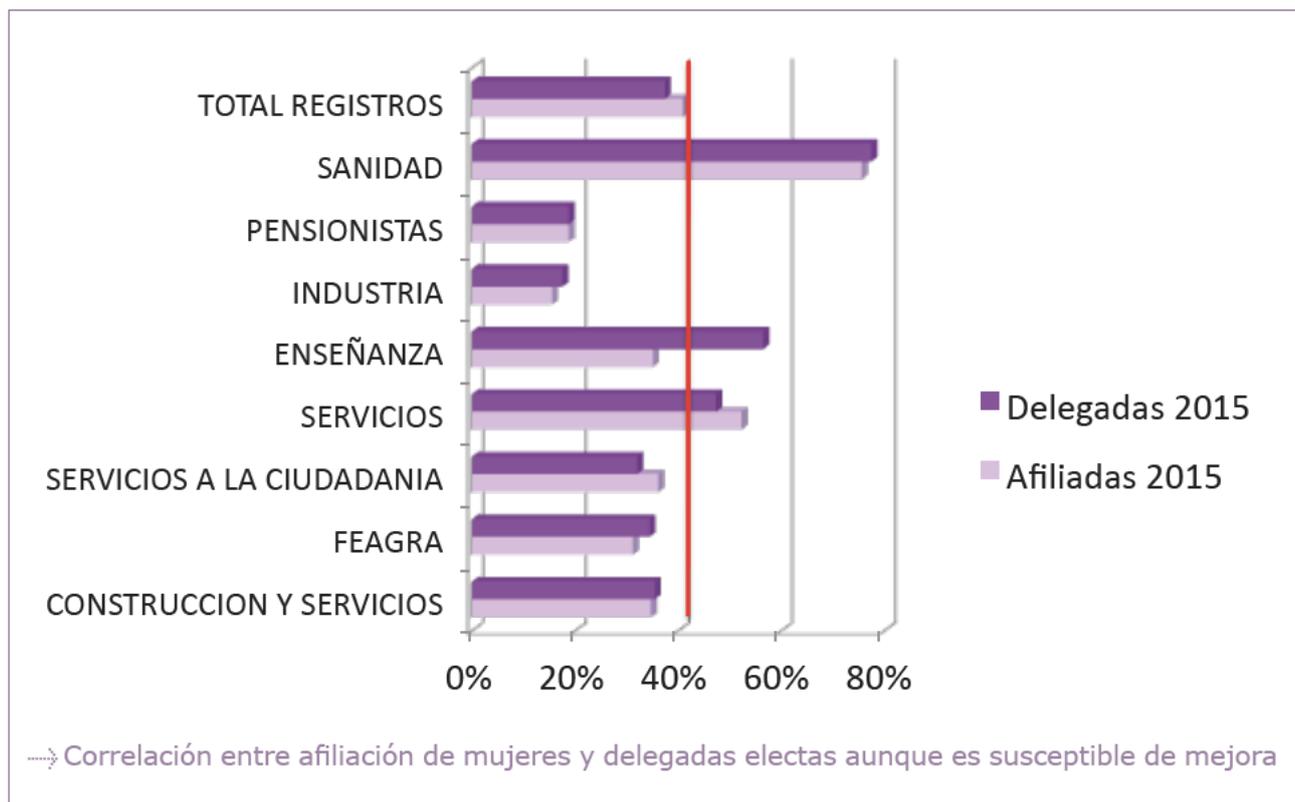
Comparativa delegadas (2012-2015)



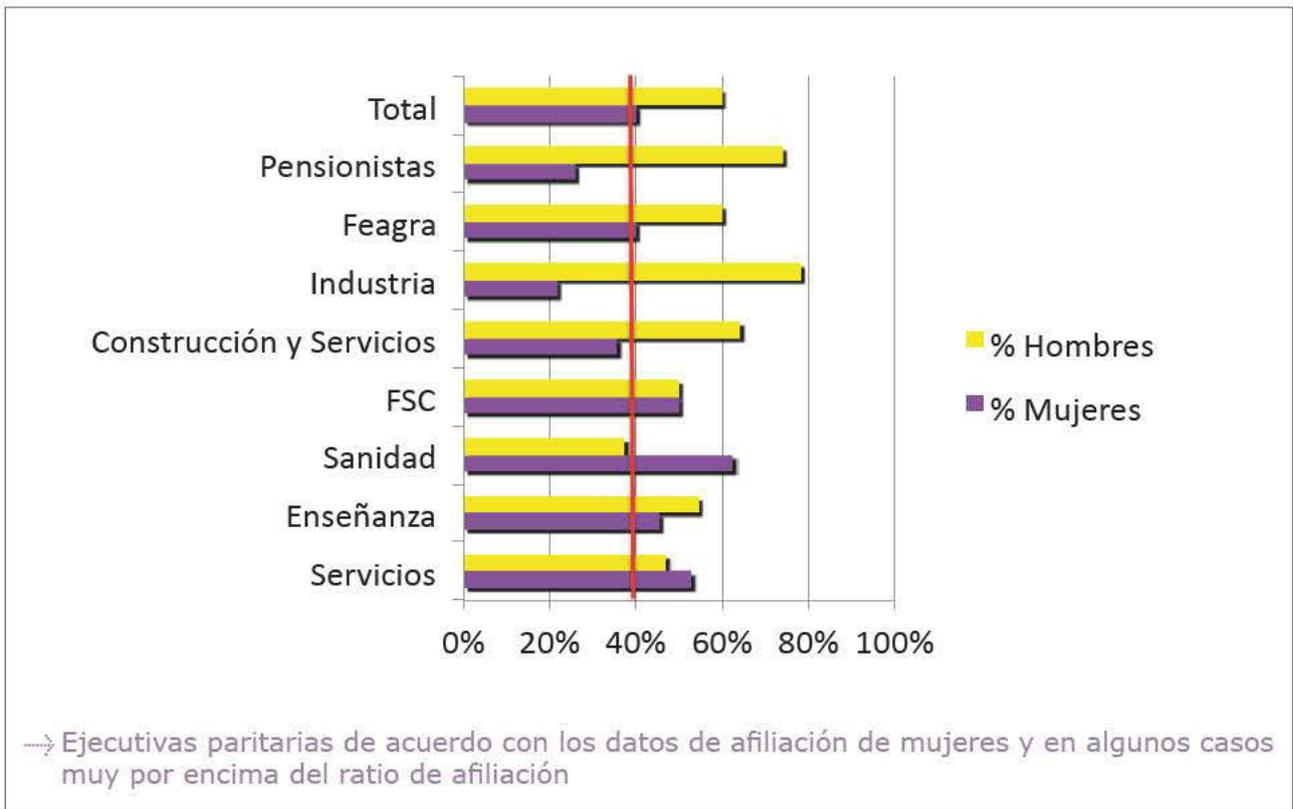
Delegadas electas



Delegadas sindicales /afiliación



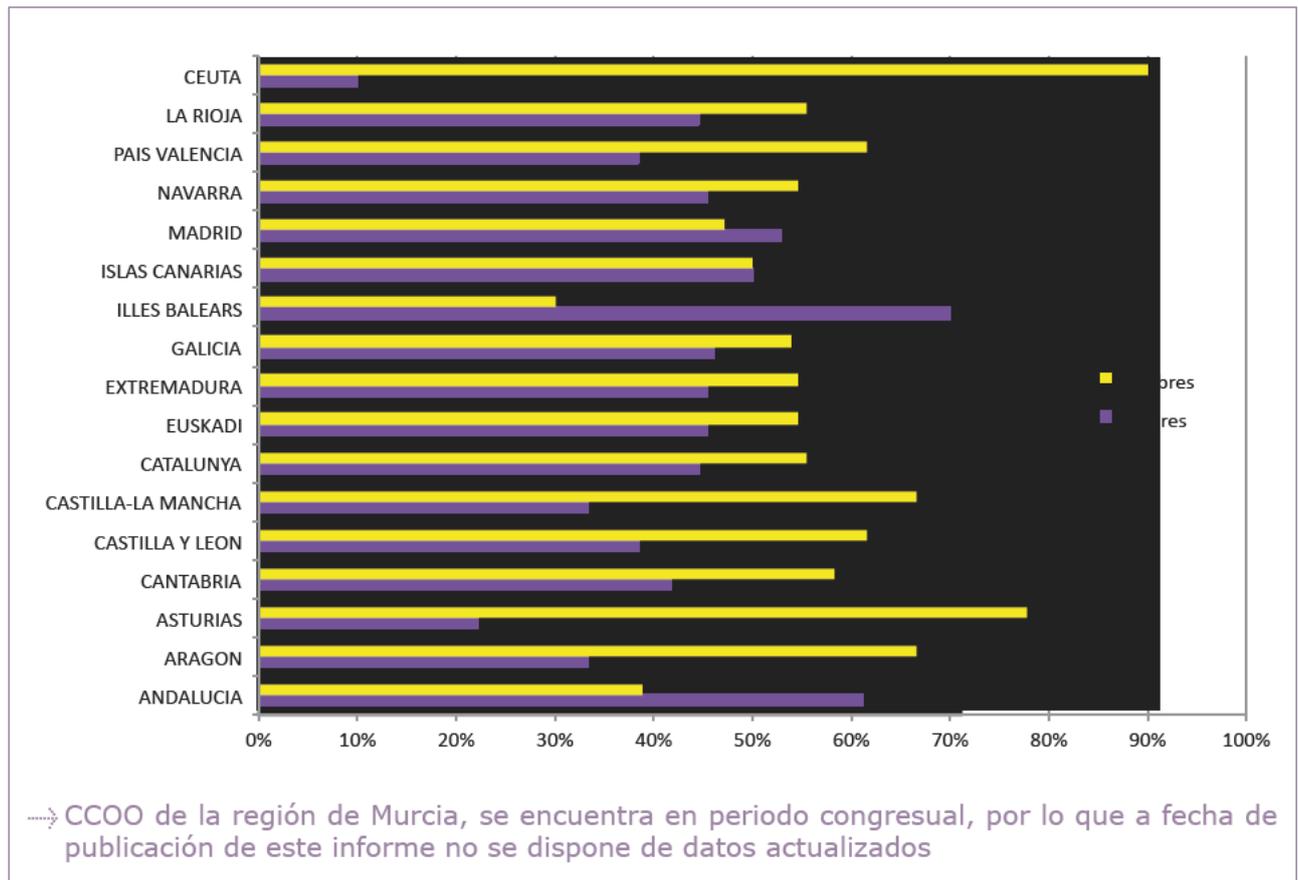
Composición ejecutivas federales



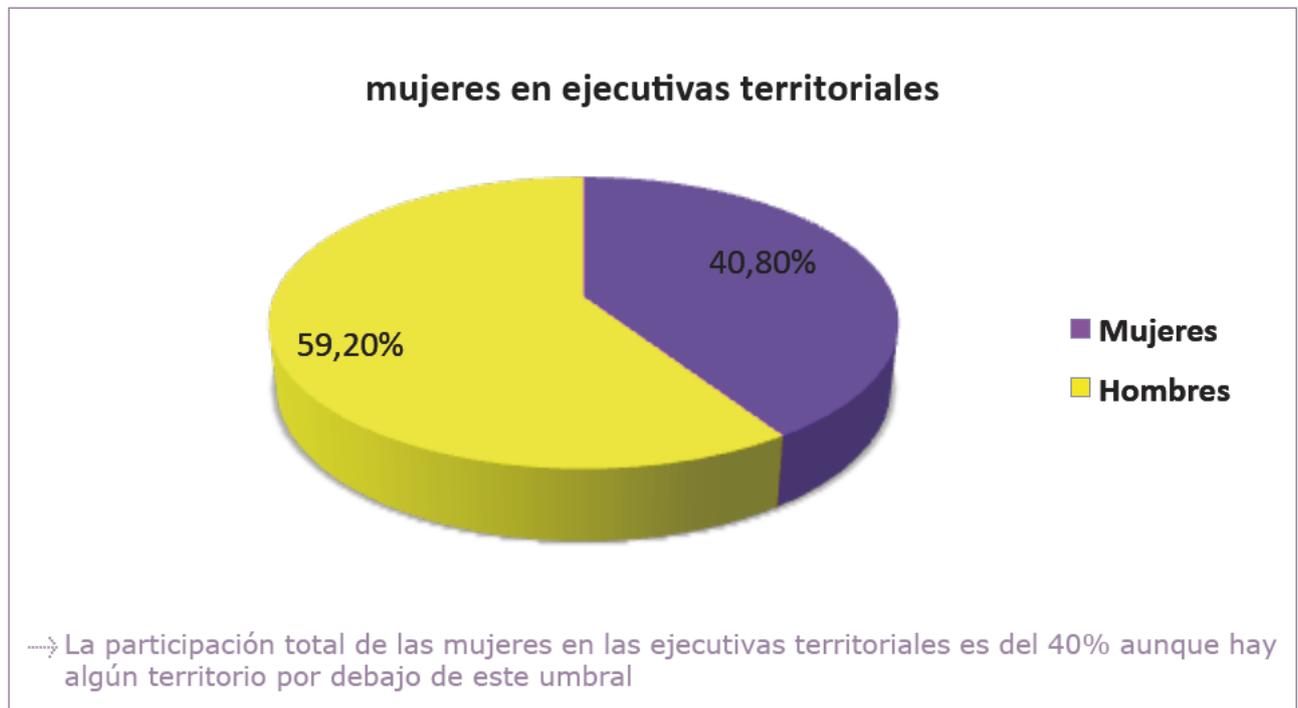
Total ejecutivas federales y CEC

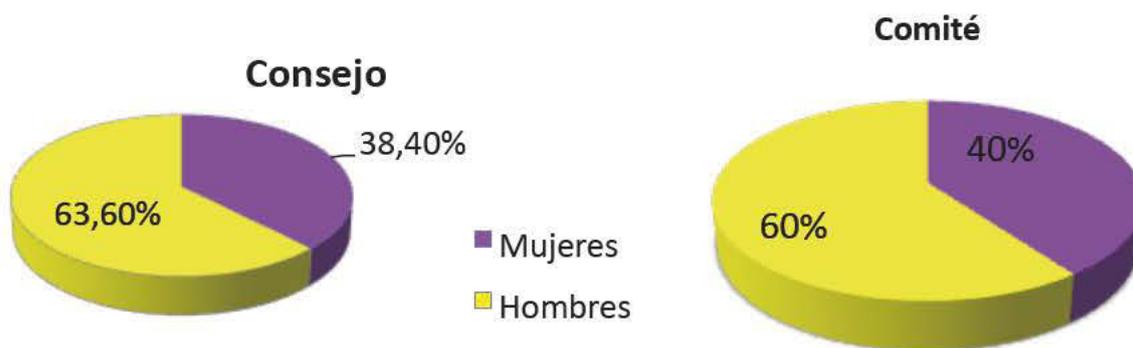


Ejecutivas territoriales



Total ejecutivas territorios





- El Consejo Confederal es el máximo órgano entre Congreso, hay que seguir avanzando para conseguir la paridad
- Participación equilibrada en los máximos órganos de dirección

Conclusiones

- Avance de la **participación** de la mujer en todos los órganos de dirección desde el 10º Congreso Confederal.
- Incremento en la **afiliación** de mujeres a pesar de la crisis.
- Incremento de **delegadas electas** desde el último periodo de concentración electoral.
- **Romper** la segregación horizontal y vertical de la participación de las mujeres en los órganos de dirección.
- Cerrar la **brecha** existente (3,67 puntos) entre mujeres afiliadas y delegadas electas.
- Impulsar la **formación y sensibilización** para la igualdad de género en todas las estructuras del sindicato.
- Realización de acciones específicas para **acercar las mujeres al sindicato** incrementando la afiliación y presencia de las mujeres en las candidaturas electorales.
- Modificar, mejorar y garantizar la igualdad de género en las normas y estrategias sindicales para avanzar en **la representación paritaria** en todo el conjunto del sindicato.
- Capacitación y formación a mujeres en **liderazgo** que propicie su acceso a puestos de toma de decisiones.
- Organizar los **tiempos** en CCOO de modo que favorezcan la conciliación de la vida personal y familiar.

AVANCES EN LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LAS MUJERES

ENCARNA CHACÓN

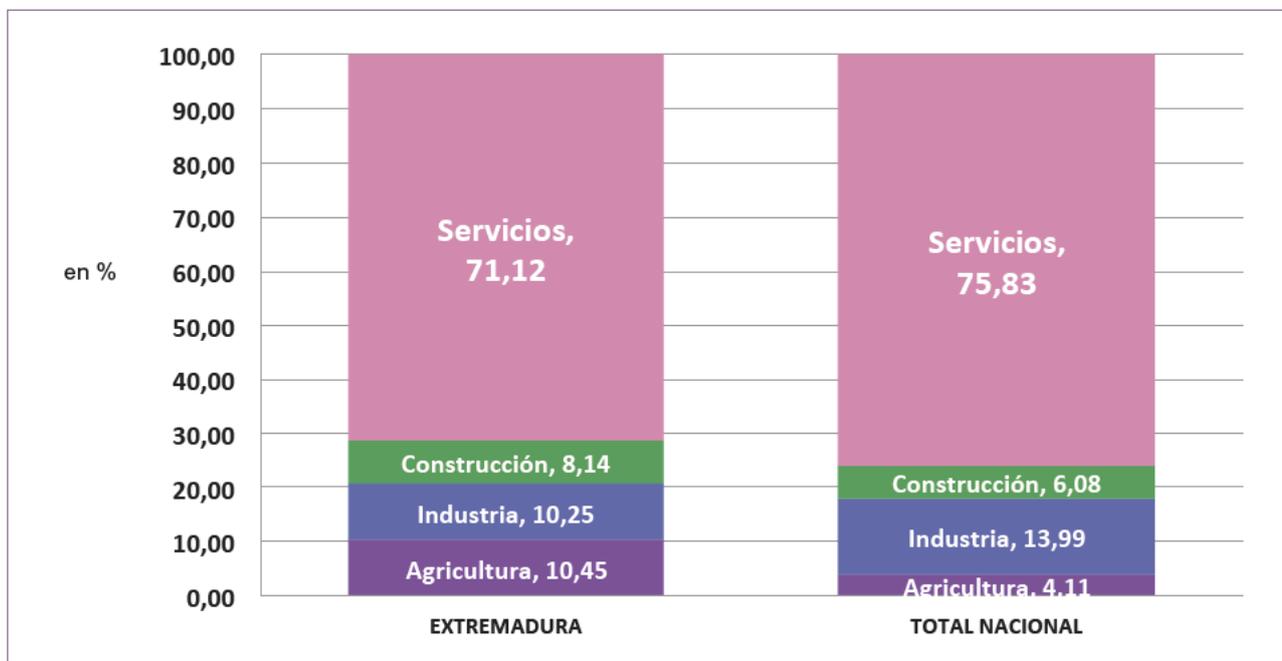
Secretaria de Organización CCOO Extremadura

El mercado de trabajo en Extremadura

→ La estructura de la ocupación es el reflejo de la estructura productiva en la región:

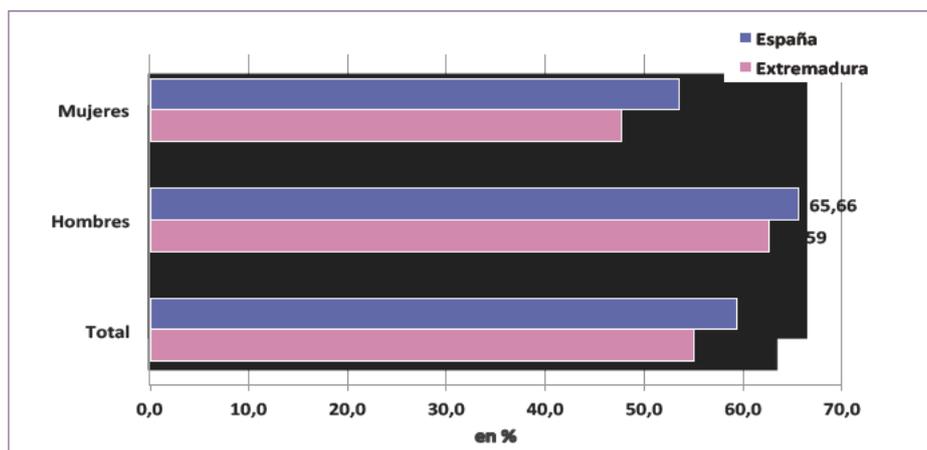
la **construcción** y la **agricultura** absorben un porcentaje de empleo mayor que la media española, frente al peso del existente en la industria y los servicios. (Fuente: EPA Primer Trimestre 2015).

Distribución de la población ocupada por sectores

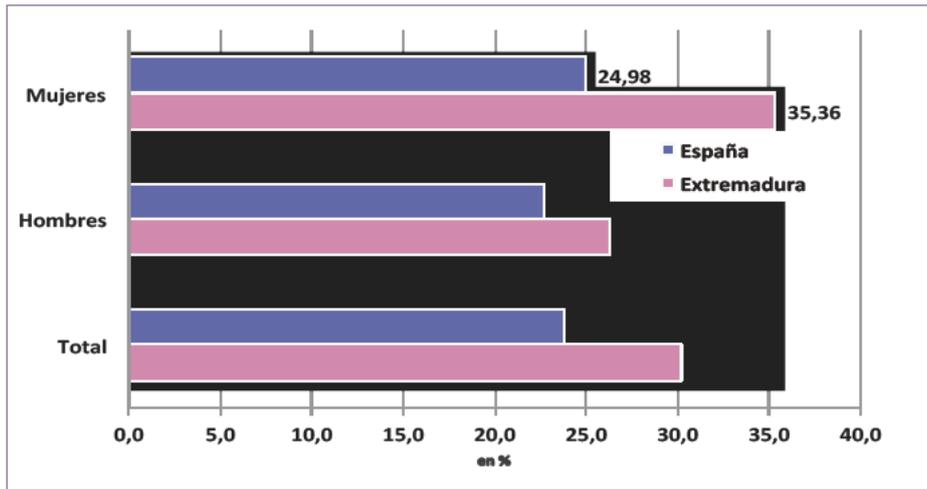


→ La **tasa de actividad** en Extremadura está por debajo de la media española y la **tasa de paro** (sobre todo femenina) por encima de la media. (Fuente: EPA Primer Trimestre 2015).

Tasa de Actividad

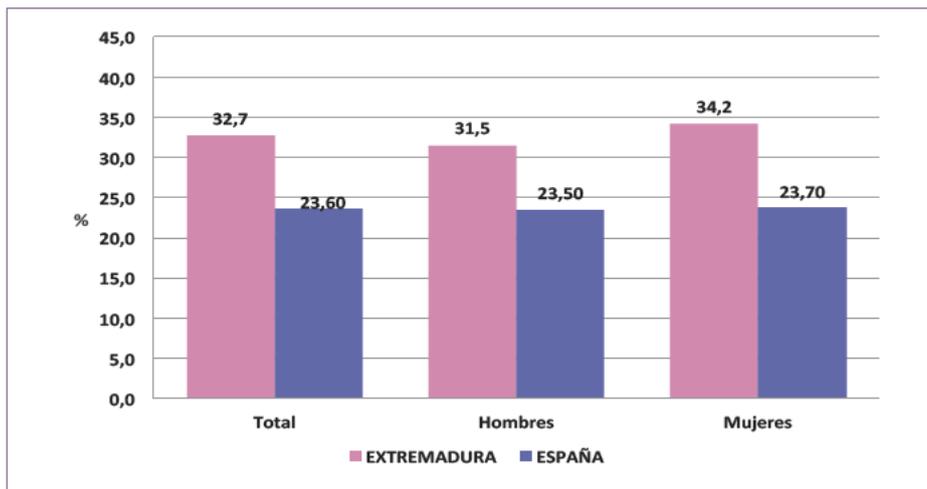


Tasa de Paro



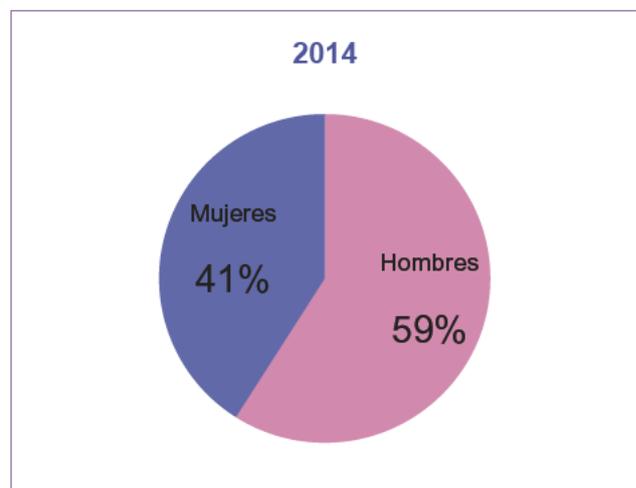
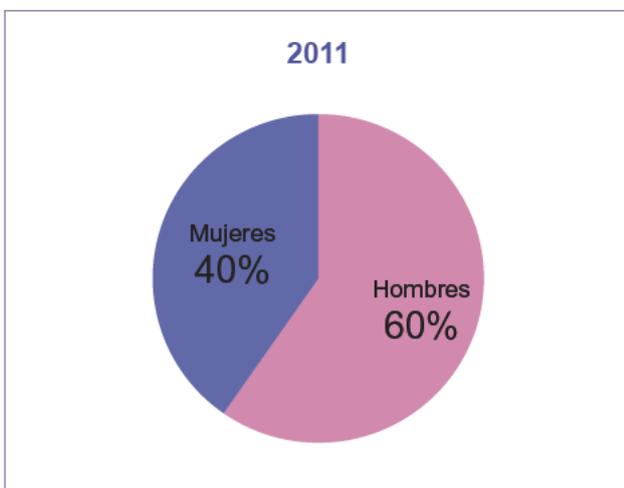
→ La **tasa de temporalidad** se sitúa en el 32,7 por ciento, más de nueve puntos por encima de la media española. (Fuente: EPA Primer Trimestre 2015).

Tasa de Temporalidad

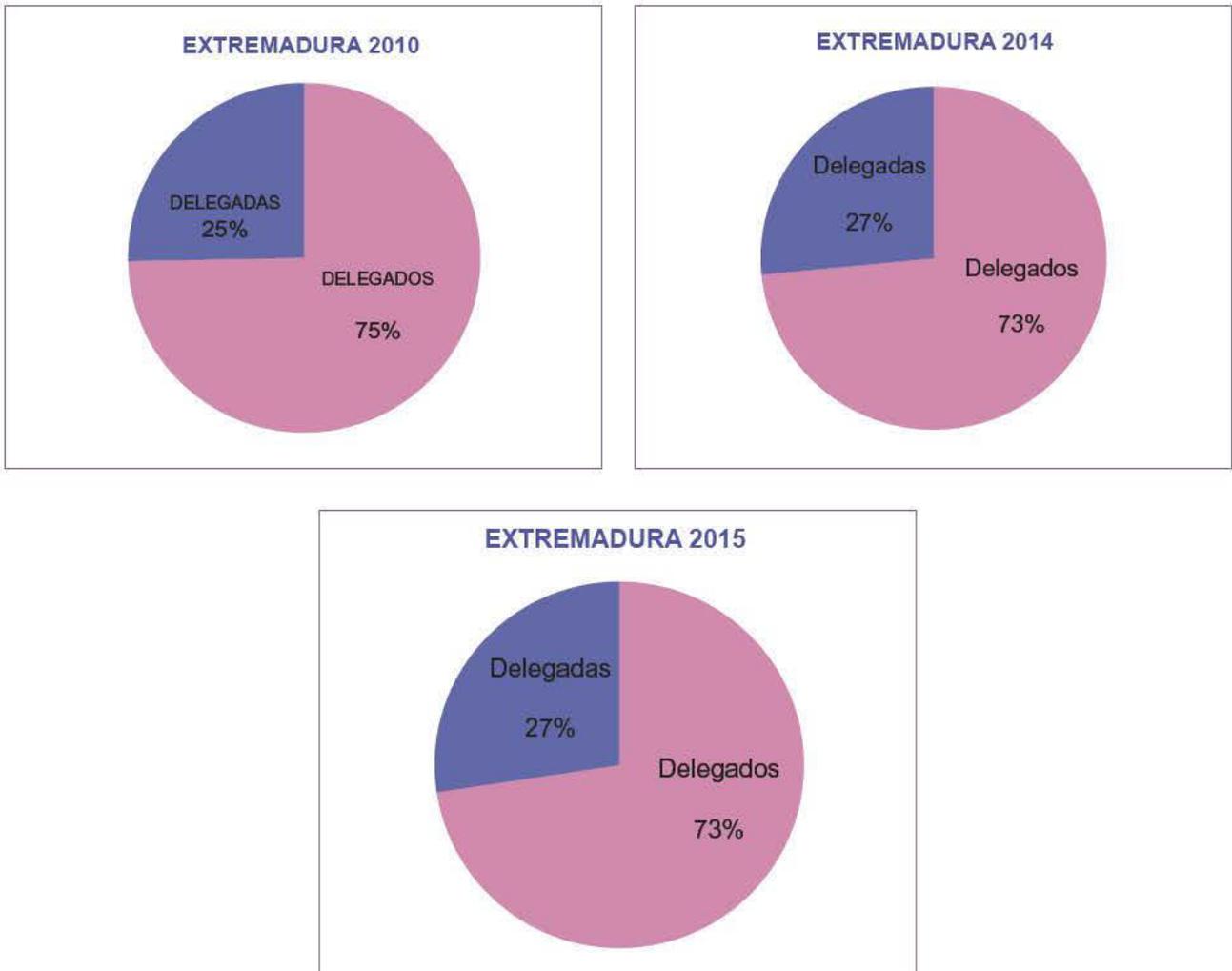


98

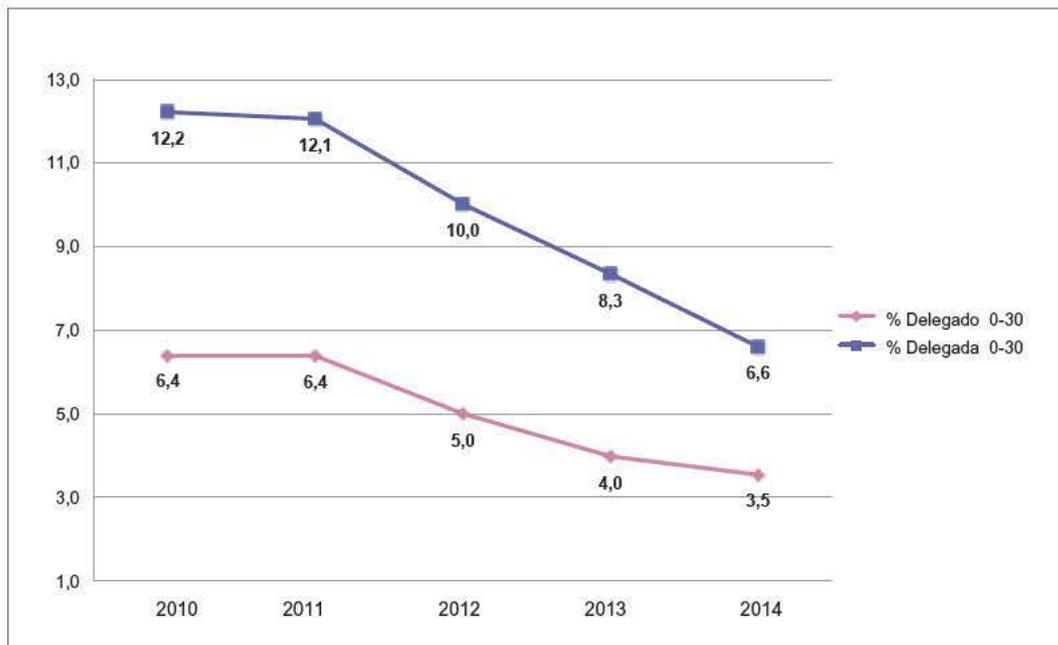
Afiliación CC.OO.



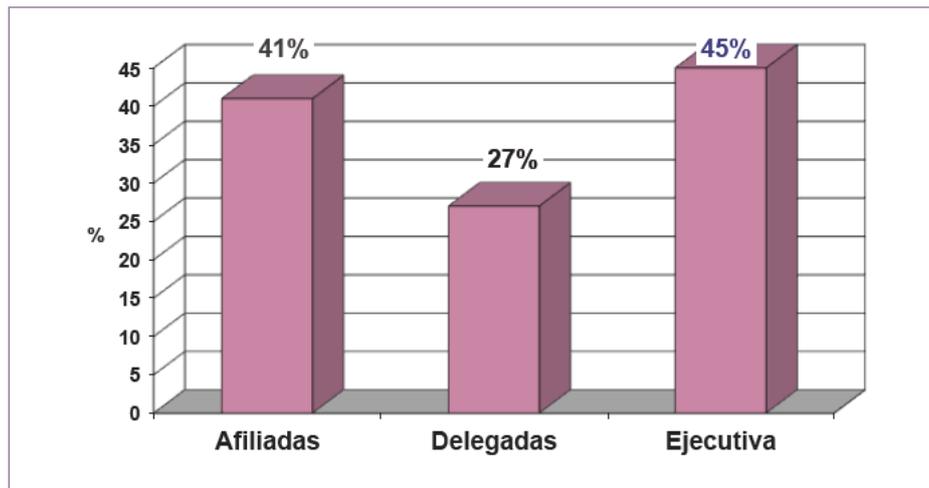
Resultados de las elecciones sindicales



Evolución % Delegados y Delegadas de 0-30



Porcentaje de participación de las mujeres en CCOO Extremadura



1º objetivo del Plan de Igualdad de CC.OO. de Extremadura

→ Aumentar la presencia de las mujeres en los órganos de decisión facilitando la posibilidad de acceso a todos los niveles.

Elementos para el debate en torno al 1º objetivo

→ Avanzar:

- En la representación de mujeres en los órganos de representación y dirección.
- En las candidaturas de CCOO a los órganos de representación unitaria.
- En las candidaturas en general en los procesos de elecciones sindicales.
- En las mesas negociadoras de los convenios colectivos y/o acuerdos territoriales.

Déficits y dificultades encontradas

→ Las dificultades en la participación de mujeres en listas de EE.SS. viene también propiciada por la falta de trabajo sindical en muchas empresas previo al proceso.

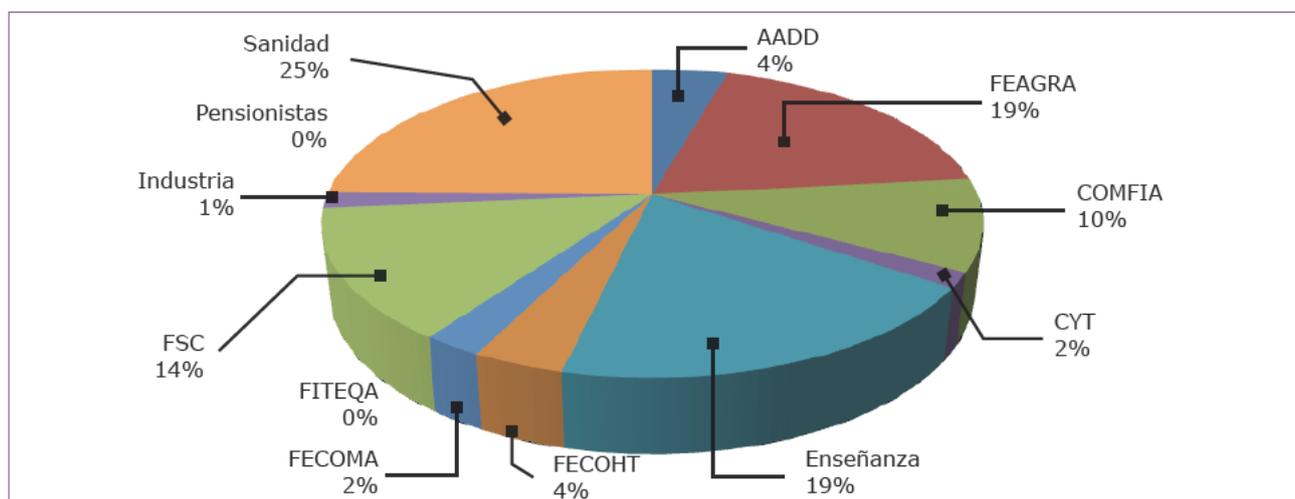
→ Falta de renovación en las Listas Electorales.

Incentivar el incremento de delegadas

→ CCOO Extremadura ha desarrollado una estrategia de acción positiva para impulsar el incremento de delegadas, mediante la bonificación en la distribución de ingresos en las distintas estructuras.

→ Esta estrategia es ejemplificadora para el conjunto de las organizaciones.

Ingresos por incrementos de delegadas



LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS MESAS DE NEGOCIACIÓN DE CONVENIOS Y PLANES DE IGUALDAD

M^a CRUZ VICENTE

Secretaria de Acción Sindical CCOO Euskadi

Lo primero que quiero manifestar es mi felicitación y agradecimiento a la secretaria de la mujer e igualdad de la C.S. de CCOO por estar desarrollando un trabajo acerca de la brecha salarial. Un problema que no siempre es fácil de determinar al ser muchas las causas que inciden sobre ella, fruto de un cúmulo de discriminaciones por razón de género que sufren las mujeres en la sociedad en general y en el mercado de trabajo en particular.

Se me ha pedido que hable acerca de la presencia de las mujeres en las mesas de negociación, pero primero quiero poner de manifiesto una realidad que no por sabida debemos de obviarla y es, en primer lugar que la división sexual del trabajo apenas se ha visto afectada y en términos globales hay pocos avances. En segundo lugar el mercado de trabajo sigue siendo desigual y persiste la segregación ocupacional. No hay una diversificación de las profesiones, hombres y mujeres no se encuentran distribuidos de modo igual en los distintos sectores de la actividad, puestos de trabajo, niveles de responsabilidad y formas de empleo.

La segregación se produce claramente entre los dos grandes sectores de la actividad económica el de servicios y el industrial, siendo la presencia de la mujeres en este último claramente preocupante al ocupar solamente al 19,5% de mujeres, con el agravante de que dentro del propio sector industrial se produce también una segregación en función de los sectores que lo componen y las mujeres están representadas en los sectores que menos peso tienen dentro del sector industrial, así en el sector el sector de industria textil, confección, cuero y calzado el 57,4% del personal ocupado son mujeres, en la industria de productos farmacéuticos un 53,9%, la industria alimentaria, tiene, también una elevada presencia de mujeres llegando al 40,4%, o en productos informáticos y electrónicos, el 34,6%.

El peso fundamental del sector industrial el que representa al 80,5% del sector Industrial, la presencia de mujeres es poco más que testimonial, la metalurgia y productos metálicos

con 13,9%, maquinarias y equipos o la industria del caucho o plástico e industrias químicas, que se sitúan en poco más del 15%. Segregación ocupacional que no se limita a distribuir a hombres y mujeres en situaciones diferentes, si no que consagra en todos los sitios, relaciones desiguales y jerarquizadas, donde el empleo masculino siempre tiene un valor superior al femenino, y en una sociedad en la que se diferencia el trabajo desde el punto de vista sexual dificulta determinar lo que significa el trabajo de igual valor.

Bien puede parecer que esto no tiene que ver con las mesas de negociación, pero creo que es necesario centrar la situación de las mujeres en el trabajo asalariado, para entender como repercute en todo lo que tiene que ver con él.

Quiero dejar claro el camino que en CCOO tenemos andado y nuestro compromiso con las políticas de igualdad, pero la persistencia de las discriminaciones y las desigualdades, nos tiene que llevar a seguir profundizando en el debate, en las propuestas de una forma más transversal y desde una acción sindical más inclusiva.

Tenemos herramientas más que importantes, la negociación colectiva, los planes de igualdad, la acción sindical en la empresa y el papel sociopolítico que tiene el CCOO en los ámbitos bipartitos y tripartitos. En todo este entramado qué papel jugamos las mujeres.

Nuestra presencia en los ámbitos de decisión es fundamental, por eso hemos avanzado de una forma importante en la presencia de las mujeres en los órganos de dirección del sindicato, (ahora nos toca avanzar en los cargos de responsabilidad) pero en las mesas de negociación de los convenios en sus distintos ámbitos seguimos teniendo una gran carencia.

Y es fundamental, diría incluso imprescindible, la presencia de las mujeres en las mesas de negociación como paso importante para hacernos visibles y con ello nuestras reivindicaciones.

Los datos sobre la presencia de las mujeres en las mesas de negociación, en torno a un 30%, son francamente escasos.

Pero no deja de ser un reflejo de la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, como veíamos en que sectores se ocupan y también el reparto desigual del trabajo de los cuidados que siguen siendo un freno para participar en igualdad de condiciones.

Las responsabilidades que ocupamos en los órganos de dirección, no siempre son las que nos permiten estar en las mesas y procesos de negociación en los ámbitos sectoriales, bipartitos o intersectoriales.

Aunque si tenemos que dejar constancia de que, es en los ámbitos de negociación sectoriales estatales donde más presencia de mujeres hay, y son los convenios que más políticas de acciones positivas se recogen.

Esta presencia se ve disminuida en los convenios de ámbito sectorial provincial, donde el contenido de estas materias es más básico. Por otra parte está la presencia en las mesas de negociación a nivel de empresa.

Ni que decir tiene la relación directa de la presencia en los órganos de representación colectiva de las personas trabajadoras, por eso hay que insistir en la presencia de mujeres en las candidaturas de CCOO en los procesos electorales. Pero también tenemos otros problema en este ámbito y es la nula o escasa presencia de mujeres en determinadas empresas, que con frecuencia son las que tienen negociación colectiva propia, por su tamaño, por el sector al que pertenecen, por la mayor presencia y participación sindical, con el agravante de que el hecho de que no trabajan mujeres no se vea como la discriminación primera que se produce.

La presencia por si misma de las mujeres en las mesas de negociación tampoco es garantía de igualdad, si no tenemos trabajados los aspectos que desde el punto de vista de género queremos llevar a los procesos de negociación y la presencia de mujeres en las mismas no puede suponer que segreguemos los temas a tratar. No puede haber asuntos de interés general y asuntos que afectan a las mujeres como si de un colectivo se tratara, creencia muy extendida que tenemos que romper. Los hombres tienen que asumir como lo que es, una cuestión general, los problemas que acarrea la discriminación y los beneficios que conllevan las acciones positivas, y eso no puede estar nunca al margen de las propuestas de CCOO, la transversalidad de

género debe integrarse en los debates y en las propuestas generales. Si no es así nuestras propuestas pierden fuerza y de eso tenemos experiencias.

Pero qué hacer cuando por distintas razones, no hay presencia de mujeres en las mesas de negociación. Fundamentalmente en el ámbito de la empresa, ámbito que tras la reforma laboral es predominante sobre otros ámbitos, por lo que debemos prestarle una especial atención.

Creo que, a además de la presencia del sindicato en las empresas asesorando y conduciendo los procesos de negociación, hemos de volcar nuestros esfuerzos en la formación sindical, y el hacer las cosas de otra manera.

En Euskadi hemos realizado un trabajo muy potente en torno a la formación sindical, empezando por incorporar en todos los temarios la perspectiva de género, por ejemplo no se puede hablar de la nómina y no hablar de la brecha salarial, ni de la negociación colectiva y omitir todas aquellas cuestiones que la Ley de Igualdad deriva para su desarrollo a la negociación colectiva o las que recoge el E.T. desde el punto de vista de género, o cuando se habla de la historia de CCOO no se puede obviar el papel de las mujeres o la dimensión del género en las políticas de salud en el trabajo; de este modo en todos los cursos que se imparten a delegados y delegadas, introducimos las políticas de género de forma transversal realizamos cursos específicos sobre políticas de acción positiva y sobre planes de igualdad que forman parte del itinerario de la formación sindical. Esto conlleva que a su vez hay que formar a las personas que imparten los cursos y garantizar que se incluye lo recogido en los textos.

Periódicamente, al menos una vez al año, realizamos una reunión para analizar el resultado de la formación exclusivamente desde el punto de vista de género, analizar cómo han funcionado los cursos, y en esos encuentros, no solo con quienes imparten los cursos si no también las personas que elaboran textos, la secretaría de formación, de acción sindical, de la mujer y comunicación.

Esto está teniendo un resultado positivo y la formación desde la óptica de género es lo que nos puede garantizar, que se acuerden políticas de igualdad en la negociación colectiva, haya o no mujeres en las mesas de negociación y sobre todo que aunque éstas estén presentes, que es a lo que aspiramos, sean asumidas por el conjunto de las personas de CCOO que configuran las mesas de negociación.

Esta experiencia, considero que es trasladable al ámbito de otras secretarías, en concreto a la de acción sindical, con el fin de conseguir implicar a todas las compañeras y compañeros que están en las mesas de negociación sectoriales y dirigen las secretarías de acción sindical. En Euskadi estamos trabajando para realizar un primer encuentro de este tipo después del verano, porque CCOO es un agente importante para conseguir la igualdad y tenemos que buscar fórmulas de trabajo que nos permitan hacer las cosas de otra manera, no podemos aceptar como normal que en pleno

siglo XXI se sigan produciendo situaciones de desigualdad por razón de género ni discriminaciones por razón de sexo.

Poniendo al servicio de estas causas el poder del sindicato, el valor de la organización la fuerza de nuestras propuestas y la capacidad de movilización, con el horizonte de un mundo más justo e igualitario donde las mujeres que somos las más afectadas por el paro, la precariedad, las diferencias salariales, la pobreza y menor acceso a los recursos públicos sigamos siendo invisible.

Parece que se avecinan nuevos tiempos y es posible que las repercusiones de la crisis y las brutales políticas de recortes y austeridad llevadas a cabo hagan necesarios grandes pactos que permitan recuperar derechos laborales y es estado de bienestar perdido, en este marco el pacto por la igualdad no puede quedar al margen ni en segundo lugar y hay que analizar en profundidad las causas que originan la desigualdad por razón de género entre las que se incluye la brecha salarial.

ROMPER LA BRECHA SALARIAL EN LOS CONVENIOS Y PLANES DE IGUALDAD

ANA SÁNCHEZ

Secretaria de la Mujer Federación estatal Servicios Ciudadanía (FSC) CCOO

Normas de aplicación

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, la promoción de la igualdad se señala como principio de la negociación colectiva, otorgando a la negociación colectiva la potestad de establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (Art. 43).

Estas medidas se concretan, en el artículo 45, en la obligación de elaborar planes de igualdad para las empresas de plantillas de más de 250 personas.

El art. 64, establece que se negociara un Plan de Igualdad para la Administración del Estado y Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella.

La Disposición Adicional Octava de la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

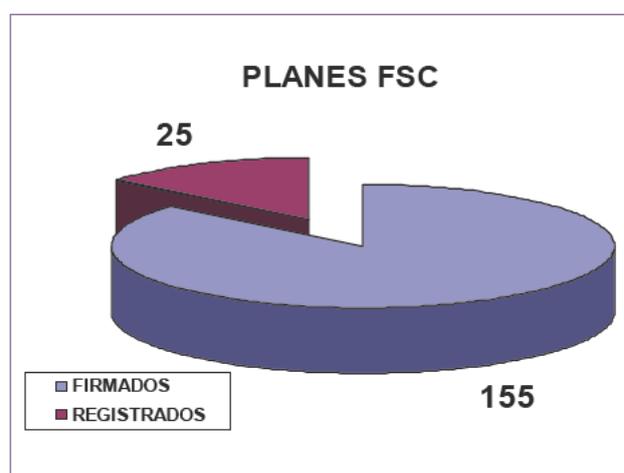
→ Planes de igualdad.

1. Las Administraciones Públicas 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.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

La promoción y el respeto a la igualdad de trato que promueven ambas disposiciones, se concreta en la obligatoriedad de negociar planes de igualdad en empresas de mas de 250 trabajadoras/es y en TODAS las administraciones públicas.

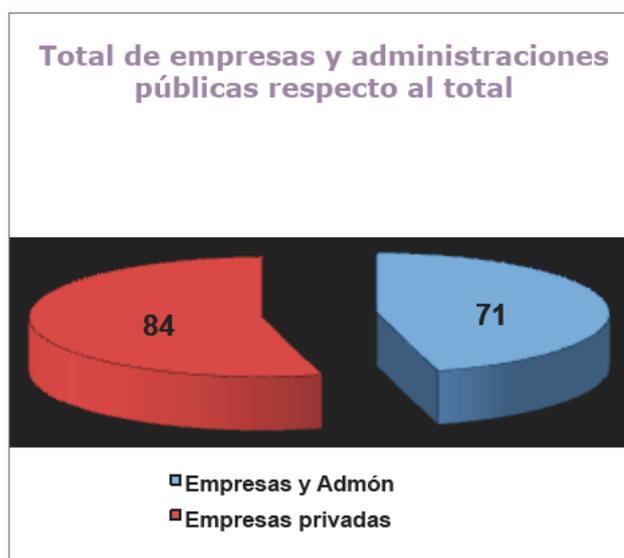
Planes de igualdad. FSC CCOO

Desde la entrada en vigor de la Ley, tenemos constancia de 155 planes firmados en el ámbito de nuestra federación, de los cuales solo 25 están registrados.



En el ámbito público de la FSC tenemos:

- Empresas Públicas.
- Administraciones Públicas.



En el ámbito público, se han negociado planes de igualdad en:

→ Empresas estatales:

En empresas públicas, muchas de ellas de sectores del transporte ferroviario, carretera o el Mar, así como en la Casa de la Moneda y Aguas de Barcelona.

→ Administración Central:

- AGE (II Plan de Igualdad en negociación).
- Servicio Público de Empleo.
- Centro Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).
- Puertos del Estado que tiene Plan de Igualdad de la Autoridad Portuaria de Tarragona y del Puerto de Valencia.

→ CCAA:

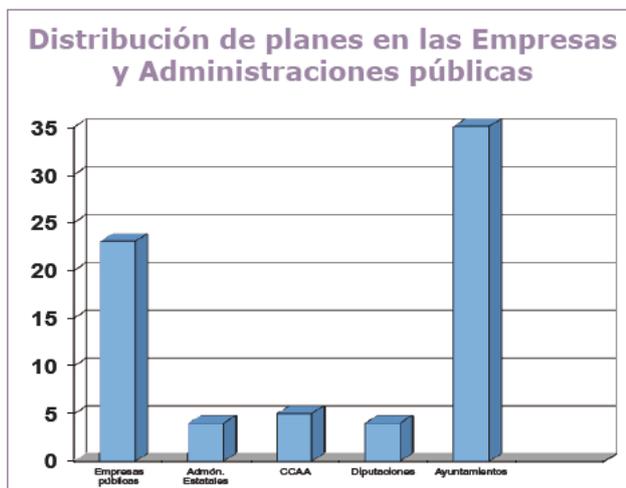
- Castilla-León
- Castilla-La Mancha
- Generalitat Valencia
- Illes Balears

→ Diputaciones:

- Cáceres
- Badajoz
- Valencia
- Cádiz

→ Ayuntamientos:

De los 8.122 municipios sólo 35 tienen plan de igualdad. El 0,27%... queda mucho por hacer.



Plan de Igualdad de la AGE (Administración General del Estado)

El I Plan de Igualdad de la AGE, se publicó en 1 de junio de 2011, con una vigencia de 1 año, aunque mantendrá su vigencia hasta la aprobación del siguiente.

Sus objetivos principales:

- Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo en la AGE.
- Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la AGE.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la AGE.
- Facilitar información específica a las mujeres sobre los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.

El Plan de Igualdad se estructura en 8 ejes de actuación:

1. Profundizar en la realización del diagnóstico para una mejora continua del plan de igualdad entre mujeres y hombres.
 - Instrucciones para realizar el diagnóstico de todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos que las Unidades de Recursos Humanos remitirán a la Comisión Técnica de Igualdad de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (MGNAGE).
2. Acceso al empleo público.
 - Instrucciones sobre el contenido de la convocatoria y composición paritaria de los Tribunales y órganos de selección.
3. Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional.
 - Valorar como mérito la acreditación de los cursos de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, reconocidos por las Administraciones Públicas.

4. Formación en igualdad entre mujeres y hombres.
 - Impartir cursos de formación y sensibilización y Promover la participación de la mujer en cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad.
5. Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - Medidas de flexibilización de la jornada, corresponsabilidad.
6. Atención de situaciones de especial protección.
 - Seguimiento del acuerdo de movilidad interadministrativa para empleadas públicas víctimas de violencia de género
7. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la Administración General del Estado.
 - Compromiso de información relativa a la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
8. Retribuciones.
 - Realizar un análisis sobre el impacto de género en los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos, de las cuantías retributivas correspondientes a los complementos variables que perciban las empleadas y empleados públicos.

Se realizó una **Evaluación del I Plan** del trabajo realizado en los años 2011 y 2012 con el objetivo de conocer el grado de cumplimiento del Plan.

- En su conjunto, se aprecian avances en materia de igualdad.
- Del total de efectivos de la Administración General del Estado, el **51,4%** son mujeres y el **48,6%** son hombres, pero hay diferencias en **altos cargos** que reflejan que no se ha alcanzado aún una representación equilibrada entre mujeres y hombres.
- Se observa, en general, un aumento progresivo de la presencia de mujeres en los Consejos de Administración de las entidades públicas, que pasan de representar el 17,60% del total en 2004 al 24,87% en el año 2009, el 29,81% en 2011 y el 31,07% en 2013.

En relación al eje 8. Retribuciones, en la Administración como en la empresa privada, no existe discriminación salarial en el salario base,

a igual categoría o grupo profesional igual salario base. Pero si se observa en lo que se refiere a los Complementos, tanto del Personal Funcionario como del Laboral.

Estructura salarial Personal Funcionario:

- SALARIO BASE
- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD
- PAGAS EXTRA
- COMPLEMENTO DE DESTINO, correspondiente al lugar de trabajo ocupado, establecido en base a niveles.
- COMPLEMENTO ESPECIFICO, destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a la especial dificultad técnica, grado de dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad y penosidad.

Estructura salarial Personal Laboral:

- SALARIO BASE
- PAGAS EXTRA
- COMPLEMENTOS, de antigüedad, puesto de trabajo...

Además, en ambos casos, existen complementos de productividad (no siempre negociados) y gratificaciones (no se negocian y dependen de la Administración).

Los datos facilitados, permiten percibir que entre el personal funcionario, hay más hombres que mujeres que perciben complementos variables (58,02%), pero ante la falta de información adicional sobre el tipo de complemento, su consolidación o su relación con el puesto de trabajo, no se pueden extraer conclusiones sobre las causas por las que las mujeres perciben menos y si ello puede ser motivo de diferencias por razón de sexo en las retribuciones.

En cuanto al personal laboral, y sobre la base de un total de 10.398 personas, el 31,33% cobrarían complementos variables. En los grupos 2 (Diplomatura), 4 (ESO) y 5 (Certificado estudios) –son las mujeres las que mayoritariamente los perciben– en el grupo 3 (FP 2) son los hombres, mientras que en el 1 (Licenciatura) hay un equilibrio entre mujeres y hombres.

II Plan de Igualdad AGE

En septiembre de 2014 se acordó el borrador del II Plan de Igualdad. Los cambios en la Dirección General de Función Pública y sus problemas internos han hecho que el borrador no haya podido llevarse todavía a la Comisión Técnica de Igualdad para, en su caso, aprobarse y proceder a su firma en la MGNAGE.

Nuestra propuesta para el Eje de Retribuciones

- Profundizar en el análisis y estudio de la brecha salarial de género en la AGE, prestando especial atención a las retribuciones variables (complementos y, principalmente, productividades, gratificaciones, etc.). –Esta propuesta ha sido eliminada del último borrador recibido de la administración–, pero intentaremos seguir reclamándolo en la mesa de negociación.
- Lo que pretendemos, al igual que la UE, es que la Administración haga un estudio en profundidad de las retribuciones del personal a su cargo, con la finalidad de detectar cual es el origen de las diferencias retributivas y corregir la brecha salarial que actualmente existe en la Administración General del Estado.

ROMPER LA BRECHA SALARIAL EN LOS CONVENIOS Y PLANES DE IGUALDAD.

AVANCES Y RESULTADOS

MANUEL FCO. SÁNCHEZ MONTERO

Secretario de Políticas Sindicales de la Federación de Servicios de CC.OO.

Brecha salarial de género (Contextualización)

Las mujeres cobran menos que los hombres, es una realidad indiscutible que no podemos obviar y que pone sobre el tapete la **discriminación por género** existente en el mercado laboral. Tanto es así que diferentes organismos internacionales han definido esta situación y se le ha dado nombre de: **Brecha Salarial de Género**. Veamos algunas definiciones:

- La **Comisión Europea** la define como *"la diferencia media entre el salario de los hombres y de las mujeres por hora trabajada"*.
- Según la **OCDE** *"es la diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino"*.
- El **INE** referencia la definición de **Eurostat**, *"la brecha de género no ajustada a las características individuales que pueden explicar parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, es la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres"*.
- Es evidente que la **brecha salarial de género es una discriminación**. No podemos ampararnos en sofismas para justificar que las mujeres cobren menos que los hombres cuando realizan el mismo trabajo. Las mujeres llevan décadas incorporadas de forma masiva al mercado laboral, tienen, en muchos casos, más formación que los hombres, **no hay nada que justifique esta desigualdad**.
- La única explicación posible es que la sociedad sigue considerando el trabajo de las mujeres como secundario, como una "ayuda", un complemento al del hombre. Esta situación poco tiene que ver con la realidad, pero sirve para que en ocasiones se justifique esta discriminación.

→ NOTICIA: La **ONU** advierte que la brecha salarial entre géneros no se cerrará en **70 años**

- La brecha salarial entre géneros **no se va a cerrar hasta dentro de 70 años**, ha advertido la ONU. En un informe sobre la diferencia salarial entre hombres y mujeres, la Organización de las Naciones Unidas ha advertido que el ritmo al que se está cerrando esa brecha no es lo suficientemente rápido.

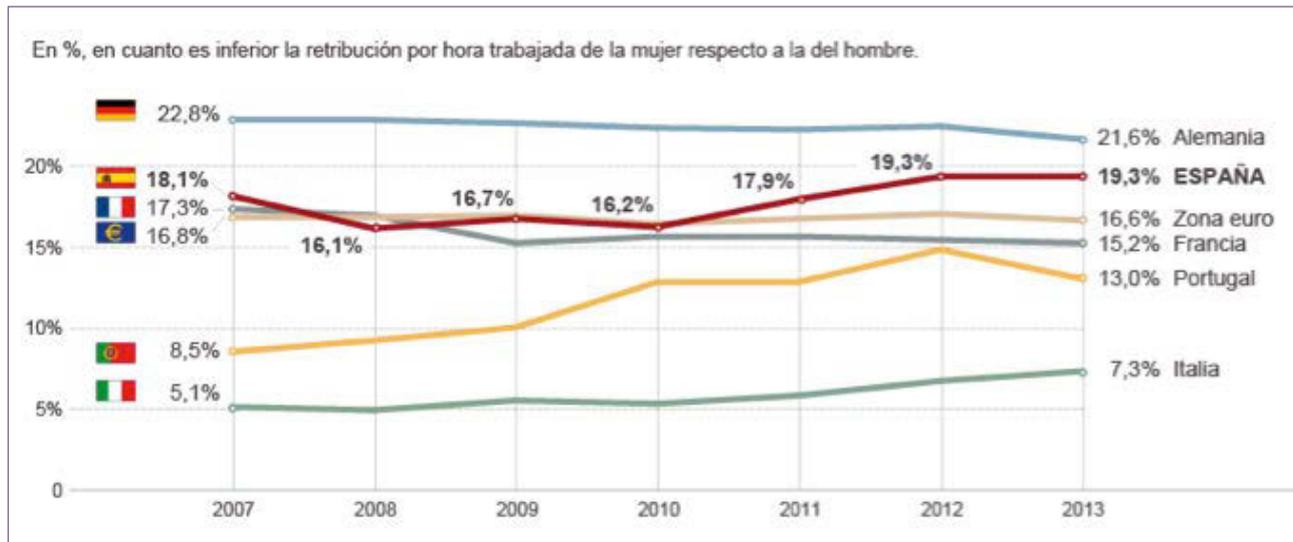
- Actualmente, las mujeres ganan, a nivel global, un 77% de lo que gana un hombre. Una cifra que apenas **ha mejorado un 3% en los últimos 20 años**, ha advertido el informe de la Organización Internacional del Trabajo de la ONU.

→ NOTICIA: **España está entre los países donde más ha crecido durante los años de crisis la brecha salarial por género**

- España fue, después de Portugal, el país de la UE donde más creció la brecha salarial entre hombres y mujeres entre 2008 y 2013, al aumentar 3,2 puntos porcentuales, según ha informado la agencia de estadística comunitaria Eurostat. Con ese incremento la brecha en España se situó en el 19,3%.

- La brecha salarial en España en 2013 fue superior a la media europea (16,4 %), y próxima a la de los países con mayores diferencias de salario entre sexos, que incluyen a Alemania y Austria.

Evolución durante la crisis de la diferencia salarial



Igualdad de oportunidades. Tarea e implicación integral y global

Abordar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres y avanzar en reducir la brecha salarial de género desde la negociación colectiva y la acción sindical, es un trabajo sindical integral y global, de todas las personas, compañeros y compañeras, que desarrollamos las tareas en este marco, porque desde prácticamente todas las áreas de acción sindical y en casi todos los temas de negociación colectiva, se influye y se puede incidir en este objetivo: retribuciones, tiempo de trabajo, contratación, clasificación profesional, organización del trabajo, salud laboral, RSE, etc., etc.

Además, es una cuestión estratégica, de implicación y convencimiento de todas las áreas de acción sindical y negociación colectiva, no solo de las personas responsables de la materia en cada momento.

→ ¿Qué podemos hacer/qué hacemos para avanzar en igualdad de oportunidades y en la erradicación de la brecha salarial de género?

La negociación colectiva, en su sentido más amplio –convenios colectivos y planes de igualdad– es un instrumento fundamental. Pero también es necesaria una nueva regulación laboral que corrija las características precarias del mercado laboral. Porque el tiempo parcial, la subcontratación, la externalización de servicios, etc., afectan muy especialmente a las mujeres y son factores ligados a la brecha salarial. La negociación colectiva tiene que ser reflejo de todos y también de todas, de los trabajadores y de las trabajadoras, porque las

mujeres se tienen que ver representadas en la acción sindical que realizamos en nuestras empresas.

Texto aprobado en materia de IGUALDAD DE OPORTUNIDADES en el último Congreso de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO, diciembre 2012, Bilbao (Vigente como objetivo en la actual Federación de Servicios de CCOO).

→ Igualdad de Oportunidades

DIAGNÓSTICO:

La Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres apostó por crear un marco propicio que impulsó la negociación colectiva a fin de que ésta se convirtiera en un instrumento en favor de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Por otro lado, impuso una serie de obligaciones para negociar medidas o planes de igualdad que implican, potencialmente, una ampliación del radio de acción de los convenios y pactos colectivos en la referida materia.

La última reforma laboral no contradice esta Ley. No hay que olvidar el amplio margen dejado al contenido de tal negociación por el art. 85.1 ET. En consecuencia, hay muchas más materias posibles en relación a la igualdad de trato que las expresamente enunciadas legalmente, en las que se pueden producir discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo, tales como el acceso al empleo, la clasificación y promoción profesional o el régimen salarial que pueden tener acomodo en las medidas y en los planes de igualdad.

El tratamiento actual de la igualdad y no discriminación por la negociación colectiva es insuficiente y muy desigual aunque ha habi-

do significativos y puntuales avances en algunos casos. Pero, pese a ello, las regulaciones contienen, demasiadas veces, formulaciones generales plagadas de buenas intenciones o meras declaraciones de principios cuya significación y grado de innovación es más aparente que real.

Los convenios colectivos no lo resuelven, las mujeres siguen siendo discriminadas sistemáticamente de diferentes maneras y es esta evidencia la que nos debe mover a denunciar las situaciones de discriminación y por lo tanto a impulsar y promover la negociación de los Planes o medidas de Igualdad.

Con las empresas que están incumpliendo la Ley debemos actuar y tomar la iniciativa para cambiarlo.

Debemos lograr que aflore, decididamente, en los convenios y pactos colectivos la preocupación por la específica situación de las mujeres en el mercado de trabajo, sus dificultades de acceso y mantenimiento del empleo o las relativas a su formación y promoción profesional.

Ello implica poner en cuestión planteamientos que pueden quebrar la igualdad de trato en las distintas fases del trabajo que, a base de reiterarse de modo inercial en la realidad, parecen normales cuando pueden implicar discriminaciones por razón de sexo.

Por ello, de un lado, es preciso revisar críticamente las regulaciones contenidas en los convenios colectivos, incluso aquellas que son neutras en apariencia, con el fin de analizar sus efectos en materia de igualdad. Y, de otro, es necesario analizar la aplicación de los diferentes preceptos de tales convenios y, también, las prácticas de empresa a fin de comprobar si están encubriendo o no situaciones discriminatorias, sean directas o indirectas.

OBJETIVOS:

1. Mantener el empleo de las mujeres como garante de igualdad.
2. Actuar frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
3. Utilización del lenguaje: nombrar por igual a mujeres y hombres debe ser la norma, no la excepción.
4. Erradicar la discriminación salarial como principal discriminación por razón de sexo que se produce en el empleo.
5. Dotar de un contenido real y no meramente retórico y genérico a las medidas y planes

de igualdad en el ámbito laboral, asegurando que éstos contemplen el seguimiento y evaluación y el organismo encargado de ambas actuaciones.

6. Empoderar a las trabajadoras en el ámbito laboral a través de los convenios colectivos fomentando su promoción, acceso a la formación y clasificación profesional.

PROPUESTAS:

Actuaciones en el ámbito de negociación colectiva: mayor intervención sindical y más participación de sindicalistas:

- Utilización de medidas de acción positiva en el contenido de los acuerdos y convenios colectivos.
 - Mejorar el conocimiento de la situación de la empresa a través de diagnósticos más completos.
 - Las Secciones Sindicales con afiliación superior a 250, deberán tener una responsable de igualdad.
 - Definir quienes son responsables del seguimiento y evaluación de las medidas y planes de igualdad vinculados al convenio colectivo mediante la creación de comisiones de igualdad con facultades y poder de decisión.
 - Mayor transversalidad y participación de mujeres en todas las mesas de negociación colectiva. Evitar la segregación de los ámbitos de negociación.
 - Revisar en profundidad las regulaciones de los convenios colectivos en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo y, en su caso, acuerdos específicos sobre ella.
 - Posibilitar la participación de mujeres en la formación y su incorporación a las categorías con subrepresentación femenina.
 - Continuar con la elaboración y difusión de campañas y materiales formativos y de sensibilización.
- La negociación de medidas y planes de igualdad contribuye a lograr más intervención de mujeres sindicalistas en el ámbito sindical y laboral; mejor información y formación en materia de igualdad; un freno y corrección de las brechas de género en las empresas. Las actuaciones en este ámbito deben ir dirigidas a:
- Impulsar la negociación de los Planes de Igualdad en aquellas empresas en las que aún no se hace.

- Incluir en el proceso de negociación colectiva la revisión y actualización de los planes de igualdad existentes.
- Incluir códigos de buenas prácticas o declaraciones de principios y protocolos de acoso sexual y por razón de sexo.

Planes de igualdad en empresas de la federación de servicios de CC.OO.

| | | |
|---------------------------------------|-----------------------|------------|
| | Hoteles | 7 |
| | Restauración Moderna | 6 |
| | Colectividades | 4 |
| Sector Hostelería | | 17 |
| | Comercio Alimentación | 12 |
| | Comercio Textil | 9 |
| | GGAA | 12 |
| | Perfumerías | 1 |
| Sector Comercio | | 34 |
| | Ahorro | 11 |
| | Banca | 12 |
| | Rurales | 4 |
| | Financieras | 1 |
| Sector Serv. Financieros | | 28 |
| | TIC | 12 |
| | Telemarketing | 5 |
| | Ingenierías | 1 |
| | Seguros | 22 |
| Sector Serv. Técnicos Empresas | | 40 |
| TOTAL PIO'S | SERVICIOS CCOO | 119 |

Planes de Igualdad de Oportunidades vigentes en la actualidad Federación de Servicios. (31 12 2014). La suma de todos estos es de 119 Planes de Igualdad vigentes y firmados por Servicios CCOO en la actualidad.

Casos prácticos

1.- Camareras de pisos. Sector hostelería.

El colectivo de CAMARERAS DE PISOS en hostelería (Hoteles y alojamientos hoteleros)

El de CAMARERAS DE PISOS es un colectivo altamente feminizado, por no decir que solo trabajan mujeres, con un porcentaje elevado de trabajadoras emigrantes. Es, por lo tanto una actividad con una alta división sexista aunque invisible del trabajo, ya que el mismo se realiza casi en el ámbito de lo privado, la visualización del mismo por la sociedad en general y por las empresas en particular no alcanza la valoración e importancia que este trabajo tiene, y eso que sobre él recae de manera muy impor-

tante la valoración de la calidad del servicio de alojamiento.

Por otra parte, aunque representan el colectivo más numeroso de las plantillas alrededor del 25% del total de las mismas, lo que significa que en la oferta hotelera reglada trabajan más de 48.000 trabajadoras y ofrecen uno de los servicios más valorados estadísticamente por los clientes, son al mismo tiempo un colectivo con pocas posibilidades de formación y promoción profesional.

Tradicionalmente en los convenios colectivos el colectivo de las camareras de piso han tenido un tratamiento salarial discriminatorio, en un sentido negativo, con respecto a profesiones de su misma cualificación o que en el convenio están en su mismo grupo profesional, por el hecho de que lo están haciendo mujeres. Por ejemplo las camareras de piso están al mismo nivel que el camarero o la camarera de restaurante, pero tienen distinto nivel salarial, están un nivel salarial por debajo.

Este colectivo ha sido una parte débil de los procesos de negociación de los convenios colectivos, dicho esto en términos de correlación de fuerzas. Ha sido un colectivo poco organizado y con poca cualificación con respecto a otros colectivos. Por ejemplo, en la recepción se requiere una cualificación profesional diferente: idiomas, manejar un ordenador, trato directo con el cliente (aunque la camarera de piso también lo tiene, pero es distinto).

Desde el Sindicato, esto ha sido una de las reivindicaciones que hemos llevado en todos los convenios colectivos: a igual trabajo igual salario. Y se ha conseguido en grandes convenios, se han ido pegando saltos, fijando incrementos que con el tiempo fueran igualando. Ha sido una reivindicación tradicional del sector por el gran número de trabajadoras que hay ahí, y también por sentido solidario. No parece lógico que una persona que está en el mismo grupo profesional, que hace unas tareas idénticas en otro departamento a otra persona tenga un salario diferente. Pero es una situación que se ha superado solo a medias, todavía sigue existiendo un tratamiento salarial diferencial.

Aunque aún hay diferencias en muchos convenios esto ya se ha corregido. Son los grandes convenios, el de Baleares, Málaga, Cataluña, las zonas turísticas donde el sector tienen fuerza, donde hay un colectivo importante, y donde hay una correlación de fuerzas importante, ahí se ha mejorado, y esa brecha salarial que decíamos se ha ido eliminando. Ahora mismo esas zonas, incluyendo también Canarias y Madrid, prácticamente no hay diferencias. Pero las diferencias aún están en aquellos convenios

donde el sector tiene una importancia menor, donde hay menos músculo sindical.

El trabajo sindical durante muchos años, ha conseguido, sin embargo, mejorar la situación de las camareras de pisos y reconocerles su profesionalidad y su dignidad, hecho recogido en la definición profesional contemplada en el ALEH, (acuerdo laboral de hostelería de España).

Es un trabajo que poco a poco en los convenios se va avanzando, pero que en algunas, no pocas, empresas se agudiza con el establecimiento de complementos retributivos voluntarios y personales, donde se evidencian aún más estas discriminaciones. Desde CCOO estamos realizando desde hace ya varios años un trabajo ímprobo y regular para analizar estas situaciones, y ya en algunos casos con resultados satisfactorios. Por ejemplo Hotel Maspalomas (artículo revista Trabajadora nº 51 de julio de 2014), o el Hotel H109 de Las Palmas, con sentencias firmes de discriminación sobre el tema.

Otra de las vías o fórmulas por las que se está produciendo la discriminación salarial en este colectivo es por medio de la subcontratación del servicio, la externalización de la actividad de camareras de pisos.

Con la situación de crisis generalizada las empresas están buscando cómo hacer más rentable los recursos que tienen, cómo seguir ganando al mismo ritmo que estaban ganando en la época de bonanza. ¿Y qué está provocando eso? Pues que algunas cadenas hoteleras estén planteando la externalización del departamento de pisos.

Las cadenas hoteleras más grandes lo están planteando de una manera generalizada. Lo que en un determinado momento se hizo de manera ordenada con la externalización del departamento de mantenimiento, limpieza o seguridad, y que hasta podía parecer una cosa de sentido común, el proceso que ahora están planteando estas empresas es ir prácticamente en contra del corazón del sector de la hostelería, porque en un hotel el departamento de pisos es un departamento esencial, por el número de trabajadores que hay.

¿Qué implicaciones tiene el avance de las externalizaciones para las trabajadoras?

Pues supone que las sacan del convenio de hostelería y se les aplica otro convenio, con lo cual quien se está aprovechando es la empresa hotelera. Para mantener los márgenes y los beneficios, en vez de competir en calidad lo hace en precio de la mano de obra.

El problema principal se está teniendo con las empresas de servicios, que hoy en día no están reguladas por ningún convenio sectorial estatal, no tienen regulación.

Las empresas de servicios pueden hacer muchas actividades, hoteles, limpieza, jardinería, mecánica, oficinas, de todo. Y aprovechando la reforma laboral, lo que hacen es montar convenios de empresa, con prevalencia aplicativa en las cuestiones nucleares de las condiciones de trabajo. Antes de la Reforma Laboral, el convenio que imperaba era el convenio sectorial, ya fuera estatal, provincial, o subsectorial, y nadie podía invadir ese ámbito si estaba creado. Pero lo que ha hecho la Reforma es decirle a la empresa que usted puede abrir un convenio en cualquier momento, haya convenio sectorial o no lo haya, y que lo que usted pacte en el convenio de empresa tiene prevalencia sobre el convenio sectorial, sea de provincia, de territorio, sea del sector o sea estatal. Entonces lo que ha hecho las empresas de servicios es que han montado convenios de empresa, convenios que afectan a un montón de actividades. No aplican el convenio sectorial, sino las condiciones pactadas en su convenio, que siempre son más bajas, y cuyo denominador común es jornada máxima y SMI.

En algunos casos, la diferencia salarial puede estar en torno a los 200, 300 euros mensuales, o quizás más, con respecto al salario de los convenios de hostelería en una jornada completa. Estas empresas están trabajando prácticamente en plan negrero. Es decir que el hotel, en función de la ocupación que prevén y de las habitaciones que van a tener libres, y lo que necesitan de limpieza y adecuación de esas habitaciones, pues contrata a una empresa de servicios que le garantiza que la camarera de piso va a cobrar una cantidad menor que en el convenio. La trabajadora hace 20, 25 habitaciones, o las que le pongan, y pagan por habitación hecha una miseria. Es casi como trabajar a destajo, tantas habitaciones tanto cobras. Y claro el trabajo se hace más duro, más penoso, con menos condiciones y con menos salario, y además se ha roto la unidad de empresa en el hotel.

¿Cómo estamos reaccionando sindicalmente ante este avance de las externalizaciones en el sector de la hostelería?

Este es un tema que ya hemos tocado en la negociación colectiva de grandes convenios, Tenerife, Málaga y el Baleares. En este último uno de los frentes abiertos presentado por la patronal fue el tema de la externalización de las camareras de pisos.

Pero la subcontratación, es una actividad permitida por la legislación española y por tanto la única forma de control es que la propia

negociación colectiva ponga condiciones, que seamos capaces de ponernos de acuerdo con los empresarios y fijar reglas de cómo hacerlo.

En el convenio de Málaga y en el convenio de Baleares, sobre todo en este último, se han fijado algunas reglas muy interesantes. Por ejemplo determinar en qué época se puede hacer la subcontratación, cuando no se puedan poner en peligro a los fijos discontinuos, que no pueda haber pérdida de llamamiento por eso. Son momentos muy puntuales. Y también que los trabajadores o trabajadoras subcontratados que vayan a trabajar a un hotel tengan las mismas condiciones que tienen los otros trabajadores de hostelería. O sea que si van a un hotel el convenio de aplicación es el de hostelería. Pero necesariamente habrá que regular en qué condiciones se hace esa subcontratación, y habrá que regular también a esas empresas, a las empresas de servicios.

Desde la Federación de Servicios de CCOO, estamos impulsando una campaña específica contra la externalización de los departamentos de pisos. Esta campaña tiene varios ejes; por una parte la inclusión en todos los convenios de las garantías salariales y laborales a las camareras independientemente de que sean o no plantilla de los establecimientos hoteleros, o sea que el convenio de hostelería se aplique a todo el mundo que trabaja en el hotel, sea de la empresa que sea. Por otra parte denunciando los convenios de empresas de multiservicios que en muchos casos son fraudulentos y elaborados específicamente para realizar las operaciones de externalización. Vamos también a presionar a las patronales de las grandes cadenas hoteleras para que cesen en este tipo de actividad, no sólo abriendo el diálogo con ellas, sino además arrojando las movilizaciones y los conflictos jurídicos que se están realizando en los casos concretos de externalizaciones. Además queremos coordinar esta lucha con las denuncias de los problemas laborales que sufren las camareras de pisos de todo el mundo, que está realizando la UITA, la organización sindical mundial que agrupa a sindicatos de hostelería de todo el mundo.

La campaña de la UITA tiene como objetivos contribuir a mejorar las condiciones de trabajo de este colectivo, denunciando las penosas condiciones laborales que sufren ante la opinión pública y promoviendo ante las empresas y organizaciones internacionales, como la OIT o la Organización Mundial del Turismo, ante los organismos políticos y sindicales mundiales en nuestro ámbito, mejorar las mismas.

Hemos sido impulsores desde el principio de esta campaña mundial divulgándola e impulsando actividades y acciones en las principales zonas tu-

rísticas, ruedas de prensa, encuentros de camareras de pisos, pasando por demostraciones ante las empresas y para informar a la opinión pública con el objetivo de denunciar las condiciones sociales y económicas que se quieren imponer a través de la externalización. En definitiva desde la Federación de Servicios de CCOO queremos hacer más visible y continuado en el tiempo el trabajo de las camareras de pisos para dignificar y defender sus condiciones de trabajo.

2.- Planes de Igualdad de El Corte Inglés.

CCOO(*) firma el II Plan de Igualdad en ECI

En abril de 2008 CCOO firmó (y el resto de sindicatos presentes) el I Plan de Igualdad en El Corte Inglés, hecho de gran repercusión en su momento, no sólo por la relevancia mediática de la empresa, sino porque fue también el primero del sector de grandes almacenes.

En marzo de 2006 se constituyó la comisión negociadora, que acordó aceptar la propuesta de la empresa y tomar como base para la negociación las sugerencias y aportaciones efectuadas en el diagnóstico de situación realizado por la asistencia técnica del Programa Óptima promovido por el Instituto de la Mujer.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad de hombres y mujeres, el objetivo principal del Plan era la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de género. A fin de hacer efectivo dicho principio, se fijaron objetivos concretos a alcanzar, se adoptaron un conjunto de medidas concretas, con unos plazos fijos y pactados de cumplimiento, y se estableció un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados a través de una Comisión de Seguimiento en la que CCOO tomó parte activa.

Las **AREAS DE ACTUACIÓN** propuestas en el Diagnóstico del Instituto de la Mujer fueron:

1. Revisar los documentos utilizados en los procesos de selección.
2. Fomentar una política de selección que potenciara una mayor diversificación profesional.
3. Disponer de información estadística desagregada por sexo.
4. Diseñar programas específicos para la promoción de mujeres.

(*) CCOO representa menos del 5% de la RLT en El Corte Inglés.

5. Utilización de una mayor variedad de canales de comunicación para hacer llegar la oferta de cursos de formación y las vacantes en los mismos.
6. Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades.
7. Sensibilizar a una mayor número de trabajadores para compartir con las trabajadoras las responsabilidades domésticas y familiares.
8. Mejorar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
9. Analizar los complementos retributivos en función de las categorías de trabajo y los distintos departamentos.

Y a propuesta de la parte sindical se incorporaron otras dos:

10. Uniformidad
11. Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso, incorporando el acoso por razón de sexo, de conformidad a lo establecido en la Ley de Igualdad.

Y los **OBJETIVOS** a alcanzar, para cada una de esas áreas, fueron:

1. Eliminar el lenguaje sexista en la definición de los puestos de trabajo y la exclusión de las cuestiones que iban más allá de las curriculares en los documentos de selección.
2. Eliminar cualquier posible elemento de discriminación en la selección; eliminar la segregación horizontal en determinadas ocupaciones, áreas de trabajo y grupos profesionales; ampliación de las fuentes de reclutamiento y el establecimiento de acuerdos con entidades locales y de las CCAA para fomentar la contratación de las mujeres, especialmente para aquellas áreas donde estuvieran subrepresentadas.
3. Actualización y adaptación de los sistemas informáticos para poder disponer de la información necesaria para el desarrollo del Plan desagregada por sexos.
4. Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos; eliminar las barreras que dificultaran la promoción profesional de las mujeres; fomentar la promoción profesional de la mujer en la empresa e incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad (coordinadores y mandos) teniendo como meta alcanzar

una presencia equilibrada de mujeres en estos dos grupos.

5. Acercar el conocimiento de las acciones formativas a los trabajadores y a la Comisión de Seguimiento y trasladar los criterios que se exigían para la promoción profesional existente en la empresa a la plantilla de cada centro, a las organizaciones sindicales y a las RLT.
6. Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa; RRHH, mandos y personal con responsabilidad para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.
7. Concienciar al personal masculino para que asuma el sentido de corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho y dar información para propiciar el disfrute de los derechos de conciliación por el personal masculino.
8. Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación pudieran disfrutarse sin obstáculos con arreglo a los criterios legales establecidos y no supusieran un recorte de oportunidades a la promoción, ni en el acceso a la formación, ni una disminución de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta que la conciliación no es un tema solo de mujeres.
9. Revisar la estructura salarial de la empresa, garantizando la transparencia de la misma, de forma que puedan conocerse y comprobarse los criterios retributivos y su respeto a los principios del Plan y a continuación, en su caso, estudiar medidas para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
10. Actualización del "Procedimiento de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso Moral y Sexual para la Empresa" para adecuarlo a las definiciones y contenidos en la LOIEHM e incorporar el Acoso por razón de Sexo.
11. Establecimiento de un criterio homogéneo para la uniformidad de la plantilla para cada una de las áreas en las que sea necesaria la uniformidad.

En las reuniones mantenidas con la Comisión de Seguimiento durante el año 2008 se logran avances y se alcanzaron acuerdos en relación a los criterios de selección y la documentación

utilizada durante el proceso de la misma o sobre la difusión del Plan de Igualdad entre la plantilla. Sin embargo, desde un primer momento la empresa no aporta la información requerida sobre retribución, de forma que no se pueden realizar avances en esta materia y lo mismo ocurre en relación a las vacantes existentes.

A lo largo de los dos años siguientes, CCOO pone de manifiesto en numerosas ocasiones los reiterados incumplimientos por parte de la empresa de los términos acordados en relación con los plazos de implementación de algunas medidas, con las convocatorias de la Comisión de Seguimiento, con la falta de aportación de datos por su parte en determinadas materias o la inadecuación de los aportados en otras.

En este clima, el 28 de junio de 2011 El Corte Inglés presenta su Evaluación parcial, sobre la que CCOO muestra su disconformidad, señalando que la situación de desigualdad entre trabajadores y trabajadoras no solo no se corrige, si no que se agrava después de los años de vigencia del Plan y que, después de participar activamente en la Comisión de Seguimiento, concluimos que la causa de esta situación no es que las medidas acordadas hayan sido ineficaces, sino que no han llegado a implementarse por la inacción de la empresa en el cumplimiento del Plan.

Por todo ello, el 26 de octubre de 2012 CCOO interpone demanda ante la Audiencia Nacional por incumplimiento del Plan de Igualdad. Y en su sentencia del 17 de enero de 2013 los magistrados la estiman parcialmente, señalando que la empresa había incumplido varios de los puntos del citado documento, referidos a la equiparación de los salarios de hombres y mujeres y al reequilibrio entre sexos en los puestos de mando.

El Tribunal considera probado que la compañía no ha analizado correctamente los complementos retributivos que reciben sus trabajadores, que no ha promovido medidas correctivas para la equiparación progresiva de los sueldos percibidos por hombres y mujeres, y que no ha corregido la manifiesta desigualdad en los puestos de mando.

Dicho incumplimiento tenía gran relevancia, por cuanto la equiparación de las retribuciones entre hombres y mujeres constituyen una herramienta estratégica para la consecución de los objetivos de igualdad entre hombres y mujeres, que no puede resolverse de modo inmediato, siendo necesarios, como convinieron los negociadores del Plan, un proceso acumulativo de cambios, cuya cadencia anual debe respetarse».

Teniendo en cuenta estos antecedentes, finalizados los cinco años de la vigencia del I Plan de Igualdad, y una vez analizados y evaluados los resultados alcanzados durante este período, de acuerdo a los cuales:

- En materia de retribución, de los datos aportados por la empresa se deducía que, pese a la nueva estructura salarial implementada como consecuencia de la ejecución de la Sentencia de la Audiencia Nacional, no sólo eran más los hombres que cobraban complementos, sino que el importe medio de los mismos también era superior al percibido por las mujeres.

Y en materia de promoción las mujeres sólo representaban un 19% del total de los mandos.

CCOO marcó unas MATERIAS que debían considerarse PRIORITARIAS durante el proceso de negociación del II PLAN DE IGUALDAD ECI, tener especial relevancia en el mismo y cuya mejora debía estar recogida a través de medidas de acción positivas. Gracias a que este nuevo Plan de Igualdad contiene muchas de nuestras reivindicaciones en dichas materias, lleva de nuevo la firma de CCOO, lo que sin duda supone una garantía para los más de 83000 trabajadores/as a los que afecta.

Estas MATERIAS en las que CCOO puso desde el principio el foco de interés de la negociación han sido:

1. CONCILIACIÓN FAMILIAR/ CORRESPONSABILIDAD

Las aportaciones de CCOO han supuesto importantes avances en esta materia, logrando mejoras para aquellos/as trabajadores/as con familiares dependientes o discapacitados en forma de nuevas licencias o acumulación de vacaciones. Mejoras que son aún más relevantes en un sector donde últimamente la conciliación familiar se ha visto enormemente afectada tras las medidas tomadas por alguno de los gobiernos autonómicos respecto a la liberalización de horarios.

No obstante, conscientes de que igualdad y corresponsabilidad van de la mano, CCOO también hemos conseguido un compromiso por parte de la empresa, no sólo para que elabore campañas de información a la plantilla masculina en relación a los permisos y licencias existentes en materia familiar y que pueden disfrutar, sino también para que posibilite su disfrute efectivo.

2. VIOLENCIA DE GÉNERO

El nuevo Plan de Igualdad evita pérdidas económicas por licencias o bajas médicas derivadas de estas situaciones y, en la actualidad, otorga una protección específica a las mujeres víctimas de violencia de género pionera en el sector, gracias sin duda a las propuestas formuladas por CCOO y aceptadas por la empresa prácticamente en su totalidad.

También es importante señalar en este ámbito haber conseguido la elaboración de un Protocolo de actuación para estos casos, conteniendo toda la información que pueda ser efectiva para la víctima y su inclusión en el propio Plan de Igualdad.

3. RETRIBUCIÓN

Teniendo en cuenta el precedente que han sido varios los tribunales (Audiencia Nacional, TSJ de Castilla La Mancha) que en diferentes ocasiones han puesto de manifiesto la existencia de una discriminación salarial de la plantilla femenina en El Corte Inglés, esta era una materia en la que debíamos trabajar especialmente, pero teniendo en cuenta en todo momento que también se trataba de un tema muy sensible.

El primer paso para trabajar en pro de la igualdad salarial efectiva se logró durante la vigencia del I Plan de Igualdad, al conseguir CCOO que se eliminara de la estructura salarial de la empresa el Complemento Personal (foco y origen de la diferencia retributiva) y estableciendo una nueva estructura salarial con la creación de nuevos complementos.

En esta segunda fase, hemos profundizado en el objetivo, garantizando la objetividad y transparencia de la empresa en este tema, que la nueva estructura salarial esté libre de cualquier discriminación por rasgo de género y logrando un control del sistema a través de su análisis anual por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan.

4. PROMOCIÓN

En una empresa donde las mujeres suponen el 67% de la plantilla pero sólo están representadas en un 19% en el grupo de mandos, el tema de la promoción debía ser necesariamente una materia prioritaria en la negociación, pero no sólo desde el punto de vista de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, reduciendo la discriminación vertical, sino también desde la perspectiva de herramienta fundamental para ayudar en la consecución a medio plazo de la igualdad retributiva. Por ello, el compromiso arrancado a la empresa de que, una vez finalizada la vigencia de este II Plan en torno al 50% de las promociones a puestos de responsabilidad habrán tenido que ser mujeres, ha sido para CCOO sin duda uno de los avances más significativos en materia de Igualdad en El Corte Inglés.

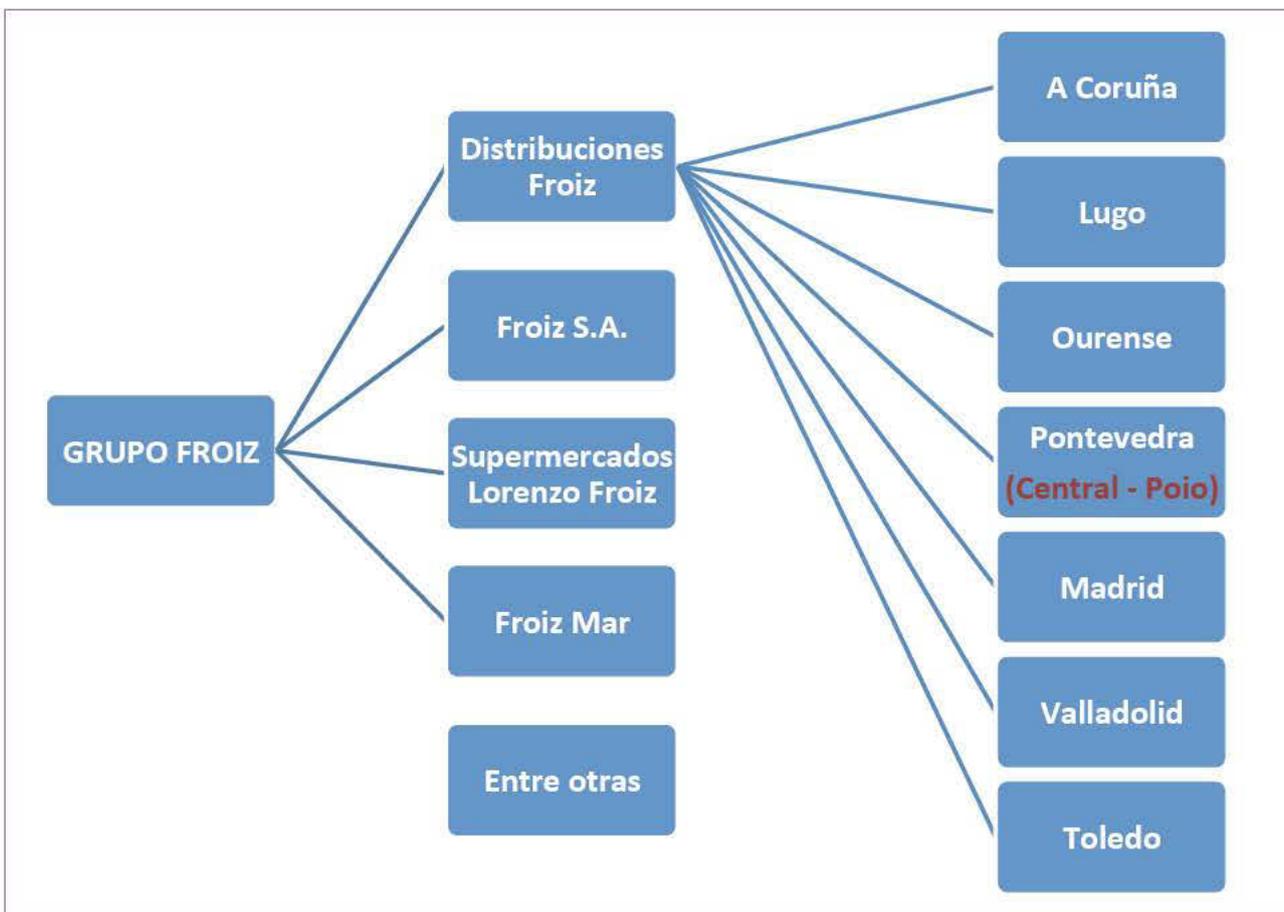
No obstante, tampoco hemos dejado de lado la discriminación horizontal y en este aspecto también se han logrado avances, puesto que en el texto del acuerdo se recoge que, en situaciones de igualdad de idoneidad y competencias, tendrán preferencia las mujeres en acceso a puestos y funciones en las que estén menos representadas.

Por todo ello, desde CCOO hacemos un análisis positivo de este acuerdo y mantenemos nuestro compromiso de seguir avanzando en materia de igualdad en El Corte Inglés, trabajo que realizaremos a través de nuestra participación en la Comisión de Seguimiento, donde nos comprometemos al riguroso control de los acuerdos alcanzados y a la mejora de los mismos a lo largo de los 5 años de vigencia.

PRESENTACIÓN PLAN DE IGUALDAD: DISTRIBUCIONES FROIZ

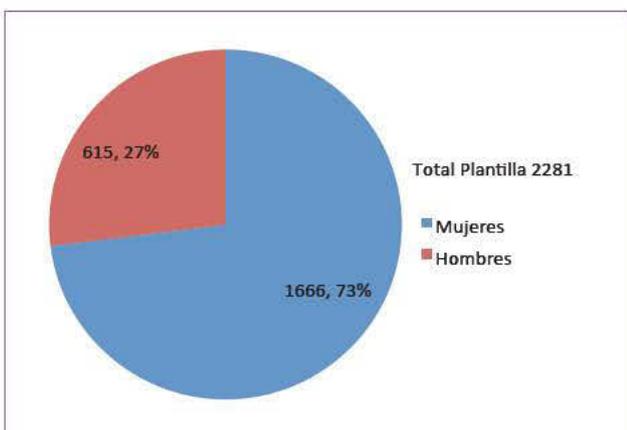
ISABEL FERNÁNDEZ

Secretaria de la Mujer. Federación Servicios CCOO Galicia

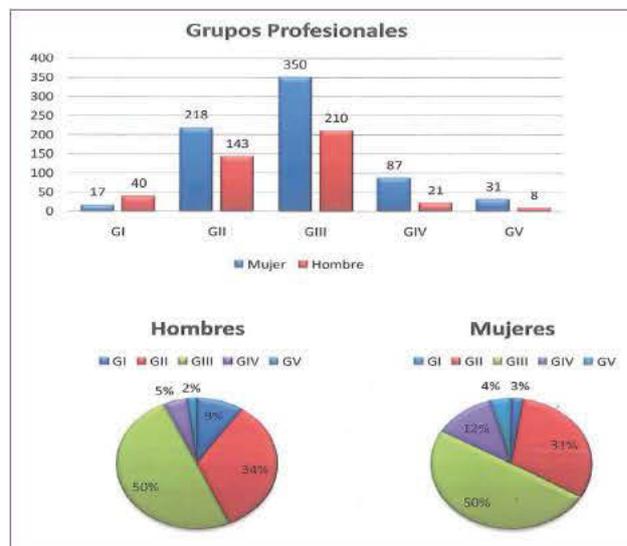


Diagnóstico

Plantilla año 2010

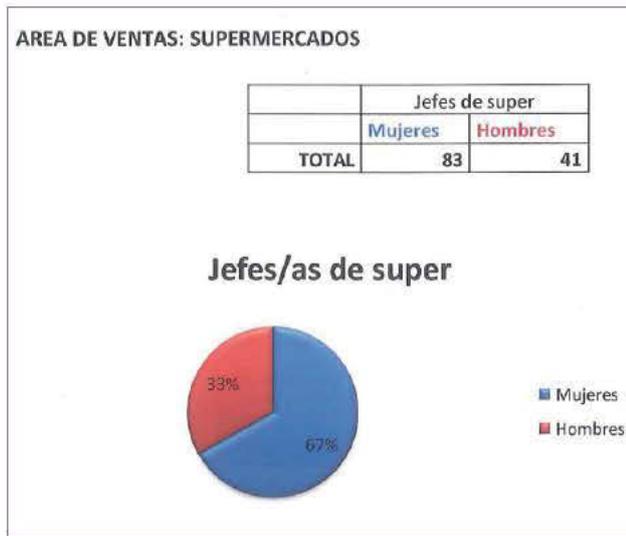


Grupos profesionales

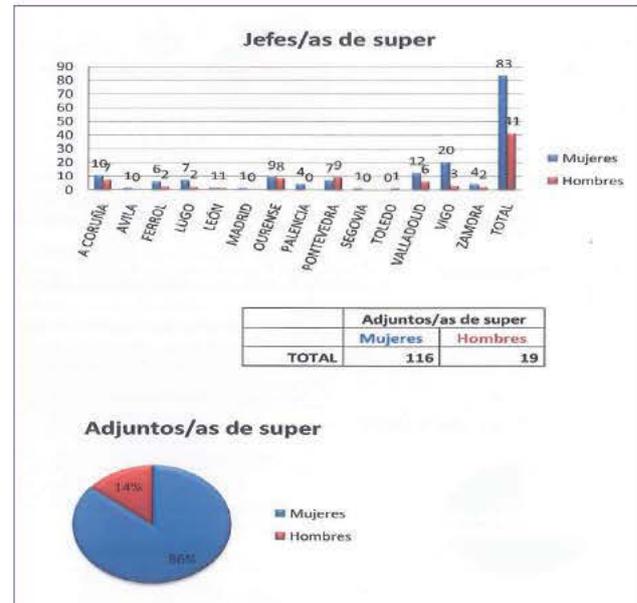


Diagnóstico

Grupos profesionales



Grupos profesionales

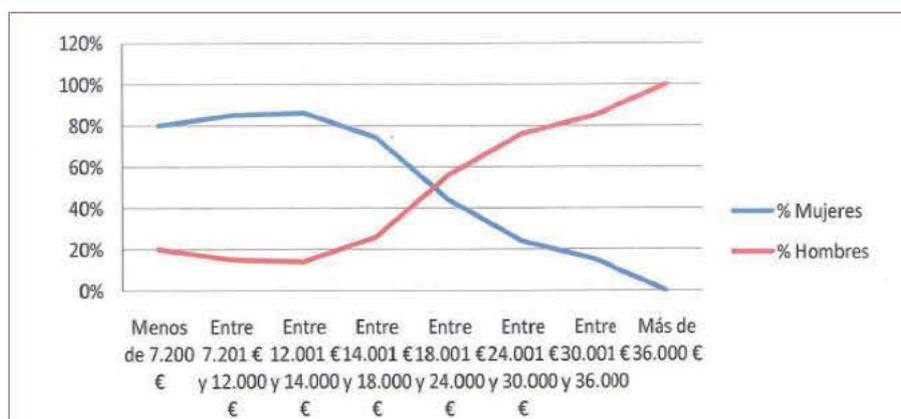


→ Niveles retributivos

- Al observar las tablas de distribución de la plantilla por bandas salariales sin complementos extrasalariales comprobamos que el mayor número de mujeres se encuentra en la banda salarial correspondiente a menos de 7.200€, situándose en ellas el 39% de las mujeres que trabajan en Distribuciones FROIZ. Los hombres en cambio son mayoría en bandas entre 14.000€ y 18.000€, situándose un 31% de hombres con este salario.
- Este análisis de las retribuciones se ha fraccionado a las trabajadoras y trabajadores por bandas salariales comprobando las variaciones en el número de personas que se engloban en cada una de estas bandas al recibir complementos salariales.
- Hay que tener en cuenta que esta empresa trabaja con 7 convenios colectivos diferentes y por lo tanto hemos hecho medias retributivas.
- Al comprobar las gráficas que nos entrega la empresa de distribución de la plantilla por bandas salariales sin y con compensaciones extra salariales comprobamos que los complementos influyen sustancialmente en la brecha salarial entre mujeres y hombres.
- Las diferencias, tanto en concepto de salario base como en los complementos salariales, apuntan a que existe una discriminación INDIRECTA afectando a desigualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Un causa es que las mujeres ocupan en su mayoría los puestos de base en la empresa, que son a su vez los que están asociados a menor retribución.

Nota: Para la elaboración del diagnóstico y de las medidas del Plan de Igualdad se contó con la asesoría de Rosalía Pascual, la entonces Secretaria de la Mujer de FECOHT y de Isabel Fernández, Secretaria de la Mujer de la Federación de Servicios CCOO Galicia.

Tijera Salarial



Medidas

| Área de actuación: 1. ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | | | |
|---|--|------------------|--|
| <p>Objetivo específico: 1.2. Avanzar hacia una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos, puestos de la empresa y en la estructura directiva.</p> | | | |
| Medidas | Indicadores | Plazos | Responsable |
| 1.2.1. Realizar una descripción detallada de las tareas que se atribuyen a cada puesto de trabajo y establecer los conocimientos, habilidades y experiencias precisas para que una persona pueda desempeñar cada uno de ellos, desde una perspectiva de género. | Nº puestos analizados. Nº de trabajadoras consultadas. Nº de trabajadores consultados. | 2º Semestre 2012 | Dpto. de RRHH Todos los departamentos |
| 1.2.2. Establecer para todos los procesos de selección la medida de acción positiva de que, a condiciones equivalentes de idoneidad, accederán las mujeres a los puestos en los que estén subrepresentadas. | Número de mujeres y hombres seleccionados para cada puesto en los que estén subrepresentadas. Número de veces en los que se ha aplicado la medida de acción positiva. | DESDE LA FIRMA | Dpto. de RRHH Dpto. de Ventas |
| 1.2.3. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de la composición de la plantilla por puestos y sexo. | Informe de la plantilla por puestos de trabajo y sexo. | 2º Semestre 2012 | Dpto. de RRHH |
| 1.2.6. Crear un registro con el personal de jornada parcial que desea acceder a jornada completa. Crear formulario tipo para acceder a este registro. | Nº de hombres registrados. Nº de mujeres registradas. Nº de hombres a jornada completa. Nº de mujeres a jornada completa. | 1º Semestre 2013 | Responsable Dpto. de RRHH |
| 1.2.7. En los casos de necesidad de contrataron a tiempo parcial de mayor jornada, en igualdad de condiciones se priorizará a las mujeres con contrato a tiempo parcial como medida de acción positiva. | Número de mujeres que pasan de tiempo parcial a completo Número de personas que pasan de tiempo parcial a completo. | 2º Semestre 2013 | Dpto. de RRHH |
| 1.2.8. En los centros de nueva apertura se facilitará a la plantilla que lo solicite voluntariamente el acceso a las vacantes del nuevo centro. Tendrán preferencia, en igualdad de condiciones y competencias, las personas del sexo menos representado en cada puesto hasta alcanzar el equilibrio, en ese puesto y centro. | Número de mujeres y hombres de la plantilla que cubren las vacantes de los diferentes puestos Número de mujeres y hombres que solicitan cubrir las vacantes de los diferentes puestos | 1º Semestre 2012 | Dpto. de RRHH |

| Área de actuación: 2. ÁREA DE PROMOCIÓN | | | |
|---|--|------------------|----------------------------------|
| Objetivo específico: | | | |
| 2.1. Eliminar las barreras para la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad. | | | |
| Medidas | Indicadores | Plazos | Responsable |
| 2.1.1. Garantizar la publicación de las vacantes que se produzcan a partir del Grupo III, y los requisitos de acceso serán de conocimiento para toda la plantilla por los medios de comunicación internos habituales de la empresa. | Nº de vacantes publicadas. Nº de vacantes existentes. | 2º Semestre 2013 | Dpto de RRHH |
| 2.1.2. Priorizar al personal interno en la cobertura de vacantes a partir del Grupo III antes de acudir a la selección externa. | Nº de vacantes del Grupo III en adelante cubiertas internamente Nº de vacantes totales del Grupo III en adelante. | 2º Semestre 2013 | Dpto. de RRHH |
| 2.1.3. Elaborar e implantar un cuestionario voluntario de promoción para todas aquellas personas de la plantilla que deseen cambiar de puesto de trabajo o promocionar. | Cuestionario elaborado/ nº de cuestionarios entregados. | 2º Semestre 2012 | Dpto. de RRHH |
| 2.1.4. Realización de cursos enfocados a las posibles promociones | Nº de cursos realizados Nº de mujeres participantes. | 1º Semestre 2013 | Dpto. de RRHH |
| 2.1.5. Impulsar una cuota de promoción de mujeres no inferior al 60%. | Nº de vacantes de promoción Nº de mujeres promocionadas. | 1º Semestre 2013 | Dpto. de RRHH |
| 2.1.6. Informar, a la persona candidata, sobre los motivos del rechazo para promocionar fortalezas y debilidades, puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora. etc. | Número de personas informadas Nº de personas candidatas no promocionadas. | 1º Semestre 2012 | Dpto. de RRHH Dpto. de Ventas |
| Área de actuación: 3. FORMACIÓN | | | |
| Objetivo específico: | | | |
| 3.1. Establecer una cultura basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas. | | | |
| Medidas | Indicadores | Plazos | Responsable |
| 3.1.4. Realizar cursos de sensibilización en Igualdad para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos. | Nº de personas con responsabilidades en gestión de equipos sensibilizadas en igualdad. | 1º Semestre 2013 | Dpto. de RRHH |
| 3.1.5. Revisar desde la perspectiva de género los contenidos y materiales que se imparten en los cursos de formación (de habilidades, legales, idiomas, procedimientos internos, etc.) para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género en el lenguaje, los ejercicios, los ejemplos o las imágenes. | Nº de cursos y materiales revisados desde la perspectiva de género | 1º Semestre 2014 | Dpto. de RRHH |
| 3.1.6. Informar a la Comisión de Seguimiento y a la RLT sobre el plan de formación, su grado de ejecución y la participación por tipos de curso de las mujeres y los hombres. | Nº de mujeres y hombres que recibieron formación, según el tipo de curso. | DESDE LA FIRMA | Dpto. de RRHH |

Área de actuación: 4. RETRIBUCIÓN

Objetivo específico:

4.1. Eliminar cualquier discriminación por razón de sexo en las retribuciones sobre el trabajo.

| Medidas | Indicadores | Plazos | Responsable |
|---|--|----------------|-----------------------------------|
| 4.1.1. Realizar un estudio por convenios, grupos profesionales, puestos y sexo en el que se analicen las retribuciones medias. | Retribución salarial de mujeres y hombres. | 2013 | Dpto. de RRHH Dpto. Financiero |
| 4.1.2. En caso de detectarse desigualdades se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras con plazos de aplicación. | Nº de medidas correctoras implantadas. | 2014 | Dpto. de RRHH Dirección |
| 4.1.3. Llevar a cabo una política transparente en materia de política retributiva. | Criterios empleados en la asignación de retribuciones. | DESDE LA FIRMA | Dpto. de RRHH Dirección |

Área de actuación: 5. CONCILIACIÓN

Objetivo específico:

5.1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

| Medidas | Indicadores | Plazos | Responsable |
|--|---|------------------|---|
| 5.1.1. Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa (tabloneros de anuncios, Internet, etc.) para informar permanentemente a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación y las mejoras de la empresa, visibilizando la posibilidad de su disfrute por los varones. | Nº centros en los que se ha empleado el tablón de anuncios para informar a la plantilla sobre las medidas de conciliación existentes. Nº de comunicaciones, relacionadas con la conciliación, colgadas en la página web de la empresa. | DESDE LA FIRMA | Dpto. de RRHH Dpto. de Ventas (Gerentes de Zona) |
| 5.1.2. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, grupo profesional y tipo de contrato del ejercicio de los diferentes derechos relacionados con la conciliación. | Nº de mujeres y de hombres que se acogen a permisos de conciliación/ Tipo permiso/ Tipo de contrato/Grupo Profesional. | 1º Semestre 2014 | Dpto. de RRHH |
| 5.1.3. Realización de un folleto informativo sobre las medidas de conciliación, en el que se indique las mejoras sobre las medidas legales que recogen los Convenios Colectivos vigentes y el Plan de Igualdad. | Nº de mujeres y hombres informados sobre medidas de conciliación. | 2012 | Dpto. de RRHH |
| 5.1.4. Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial con certificado acreditativo, tienen derecho a las licencias contempladas en Convenio Colectivo y a todas las aprobadas en este Plan de Igualdad, a excepción del permiso de 15 días por matrimonio. | Nº de mujeres y hombres informados. | DESDE LA FIRMA | Dpto. de RRHH Dpto. de Ventas (Gerentes de Zona) |

Área de actuación: 5. CONCILIACIÓN

Objetivo específico:

5.2. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

| Medidas | Indicadores | Plazos | Responsable |
|---|---|------------------|---------------|
| 5.2.1. Realización de campañas específicas en materia de corresponsabilidad, para sensibilizar a la plantilla masculina y para informar de las ayudas existentes en esta materia. | Nº de campañas realizadas relacionadas con la corresponsabilidad. | 2º Semestre 2013 | Dpto. de RRHH |
| 5.2.2. Licencia no retribuida, para acompañar a la pareja a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, siempre que justifique la imposibilidad de asistir fuera del horario laboral. | Nº de licencias solicitadas para acompañar a la pareja a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales. Nº de horas disfrutadas por cada persona que ha solicitado esta licencia. | DESDE LA FIRMA | Dpto. de RRHH |
| 5.2.3. El permiso de paternidad se verá ampliado en 2 días naturales si la persona que tiene derecho a este permiso ha solicitado o disfrutado de, al menos, 4 semanas de las 10 que el permiso de maternidad permite ceder al otro progenitor. | Nº de personas que se han acogido a esta medida/ Nº de permisos de paternidad. | DESDE LA FIRMA | Dpto. de RRHH |
| 5.2.4. Posibilitar la unión del permiso de paternidad con una semana de las vacaciones. | Nº de personas que se han acogido a esta medida/ Nº de permisos de paternidad. | 1º Semestre 2012 | Dpto. de RRHH |
| 5.2.5. El trabajador que suspenda su contrato de trabajo por paternidad, podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. | Nº de personas que se acogen a este supuesto. | DESDE LA FIRMA | Dpto. de RRHH |
| 5.2.6. Permiso retribuido para los varones por el tiempo necesario para acompañar a consulta médica a sus hijas/os menores de 16 años, por el tiempo indispensable de la consulta, debiendo en todo caso aportar el justificante médico de dicha asistencia, en el que se hará constar la hora de entrada y de salida. | Nº de hombres que se han acogido a esta medida | DESDE LA FIRMA | Dpto. de RRHH |

Área de actuación: 6. ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo específico:

6.1. Garantizar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo así en mayor medida a su protección.

| Medidas | Indicadores | Plazos | Responsable |
|---|--|------------------|---------------|
| 6.1.4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad. | Nº de mujeres a las que se ha aplicado la medida. | DESDE LA FIRMA | Dpto. de RRHH |
| 6.15. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y las medidas adoptadas. | Acta de la Comisión en la que se refleja la información. | DESDE LA FIRMA | Dpto. de RRHH |
| 6.1.6. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc., para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género. | Nº de contactos establecidos y nº de mujeres contratadas | 1º Semestre 2013 | Dpto. de RRHH |

Objetivo específico:

6.2. Difundir y aplicar el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

| | | | |
|--|---|------------------|---|
| 6.2.1. Creación de protocolo de acoso sexual o por razón de sexo. | Protocolo de acoso o por razón de sexo. | DESDE LA FIRMA | Comisión de Igualdad |
| 6.2.2. Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. | Nº de protocolos entregados a trabajadores/as. | 1º Semestre 2012 | Dpto. de RRHH Dpto. de Ventas (Gerentes de Zona) |
| 6.2.3. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo. | Módulo de acoso sexual o por razón de sexo elaborado e incluido. | 2º Semestre 2013 | |
| 6.2.4. Realizar cursos de formación a mandos y personal técnico y de gestión de equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo. | Nº de hombres y mujeres formados en prevención del acoso sexual y por razón de sexo | 1º Semestre 2013 | Dpto. de RRHH |

Área de actuación: 7. SALUD LABORAL

Objetivo específico:

7.1. Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral de la empresa.

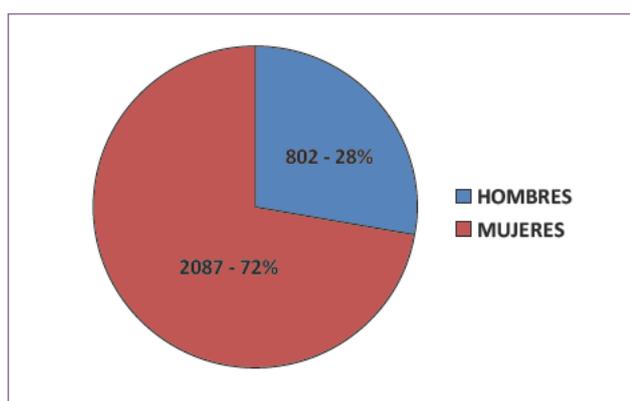
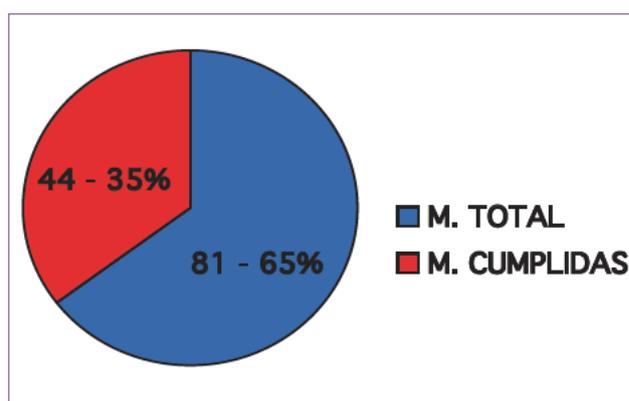
| Medidas | Indicadores | Plazos | Responsable |
|--|---|------------------|---------------|
| 7.1.1. Revisar el protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia natural. | Modificaciones incluidas en el protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia natural. | 1º Semestre 2014 | Dpto. de RRHH |
| 7.1.2. Evaluar los riesgos por embarazo y lactancia natural de los puestos que no están evaluados y elaborar un catálogo de puestos exentos de los mismos | Nº de puestos evaluados. Nº de puestos exentos de riesgos por embarazo y lactancia natural. | 1º Semestre 2014 | Dpto. de RRHH |
| 7.1.3. Difundir el protocolo de riesgos por embarazo y lactancia natural. | Medidas de difusión. | 2º Semestre 2012 | Dpto. de RRHH |
| 7.1.4. Revisión de los criterios de evaluación de riesgos laborales para la inclusión de las diferentes necesidades de mujeres y hombres. | Nº de criterios nuevos incluidos en la evaluación. | 2º Semestre 2014 | Dpto. de RRHH |
| 7.1.5. Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el plan de prevención, estudios e investigaciones generales en materia de prevención de riesgos laborales con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo. | Índices de siniestralidad por sexo. | 1º Semestre 2014 | Dpto. de RRHH |
| 7.1.6. Los Comités de Seguridad y Salud (Empresa y RLT) informarán a la Comisión de Seguimiento de la Siniestralidad y enfermedad profesional por sexo y análisis de resultados por grupos profesionales. | Informe de evaluación del Comité de Seguridad y Salud. | DESDE LA FIRMA | Dpto. de RRHH |
| 7.1.7. Los Comités de Seguridad y Salud (Empresa y RLT) harán un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y la lactancia natural, e informará a la Comisión de Seguimiento. | Informe elaborado por el Comité de Seguridad y Salud. | DESDE LA FIRMA | Dpto. de RRHH |

Área de actuación: 8. ÁREA DE CULTURA DE EMPRESA, SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN**Objetivo específico:**

8.1. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.

| Medidas | Indicadores | Plazos | Responsable |
|--|--|------------------|-------------------------|
| 8.1.1. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (pagina web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje. | Nº de personas por sexo formadas. | 2º Semestre 2012 | Dpto. de Comunicación |
| 8.1.2. Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: tablón de anuncios, comunicados, etc. | Nº de documentos revisados y corregidos. | DESDE LA FIRMA | Todos los departamentos |
| 8.1.3. Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas: web, revista, memorias anuales, convenio colectivo, etc., para que no contengan términos o imágenes sexistas. | Nº de documentos revisados y corregidos. | DESDE LA FIRMA | Dpto. de Comunicación |
| 8.1.4. Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la RSC. | Documentos de la RSC en los que aparece integrada la igualdad. | 1º Semestre 2013 | Dpto. de Comunicación |
| 8.1.5. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad. | Utilización de logotipos / totalidad de campañas realizadas. | 2º Semestre 2012 | Dpto. de Comunicación |
| 8.1.6. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades. | Nº de empresas y proveedoras informadas. | 1º Semestre 2014 | Dpto. de Comunicación |
| 8.1.7. Editar el plan de igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa. | Nº de planes editados/ nº de planes difundidos | 1º Semestre 2012 | Dpto. RRHH |

127

Seguimiento**Personal año 2014****Desde la firma a fin 2014**

MESA LOCAL

ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN EXTREMADURA

TEDO CASTRO HERNÁNDEZ

Secretaria de la Mujer CCOO Extremadura

BEATRIZ BLANCO MACARRO

Delegada comarcal CCOO de Zafra

Estudio brecha salarial de género en Extremadura

- Estudio elaborado por Beatriz Blanco, delegada comarcal de CCOO en Zafra.
- Un estudio no exento de dificultades metodológicas de difícil resolución y que tienen que ver con las fuentes de obtención de datos.
- La fuente de datos utilizada, la única disponible, ha sido la encuesta de Estructura Salarial que elabora el INE.
- Debilidad de los datos en el ámbito de las CCAA. observaciones muestrales estadísticamente no representativas.

Aspectos metodológicos

Fuente de datos utilizada:

- Encuesta Anual de Estructura Salarial 2012.
- Encuesta de Estructura Salarial 2010:
 - Ganancia media anual por nivel educativo.
 - Ganancia media anual por tipo de jornada.

Unidad de medida utilizada:

- Salario bruto anual (vs salario bruto por hora).
- Limitaciones de los datos.
- Enfoque de análisis utilizado:
 - Mujeres/Hombres.

La brecha salarial de género en Extremadura

- Panorama laboral en Extremadura.
- Salarios en Extremadura.
- Evolución de los salarios en Extremadura.
- Brecha salarial según variables relacionadas con características individuales: edad y nivel educativo.
- Brecha salarial según variables relacionadas con características del empleo: sectores, ocupación, tipo de contrato, tipo de jornada.

Salarios en Extremadura

→ Extremadura es una de las regiones españolas con los salarios más bajos, tan sólo por delante de Galicia y Canarias.

→ Las mujeres extremeñas son las que peores remuneraciones tuvieron en 2012:

- A nivel medio → mujeres 17.401,9€ brutos anuales
Varones extremeños : 21.585,3€
Media femenina nacional: 19.537,33€

Salarios más bajos (percentil 10)

- 12.320 mujeres cobraron menos de 6.224,51€ brutos anuales
→ SMI 8.979,6€ anuales
vs
▪ 14.880 varones de la región (10.651,68€)

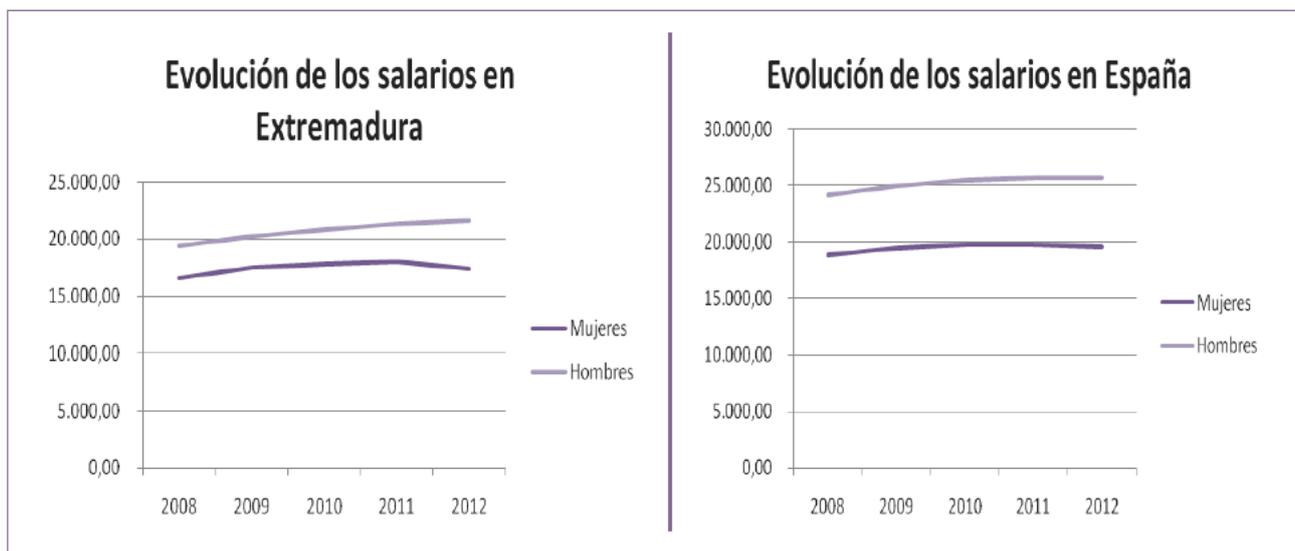
Salarios más altos (percentil 90)

- 12.320 mujeres cobraron más de 31.600,66€
vs
▪ 14.880 varones de la región (37.974,39€)
▪ mujeres a nivel nacional (35.506,25€)

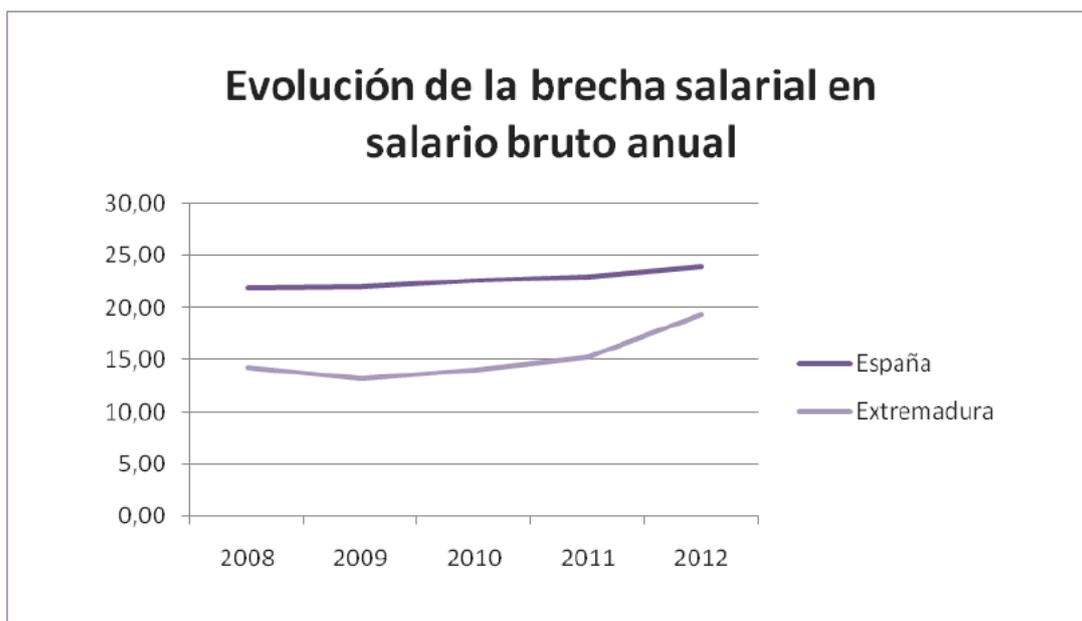
Brecha salarial en Extremadura

| Pc 10 | Media | Pc 90 |
|--------|--------|--------|
| 41,56% | 19,38% | 16,78% |

Evolución de los salarios en Extremadura



Elaboración propia a partir de datos de la EPA (2012T4)



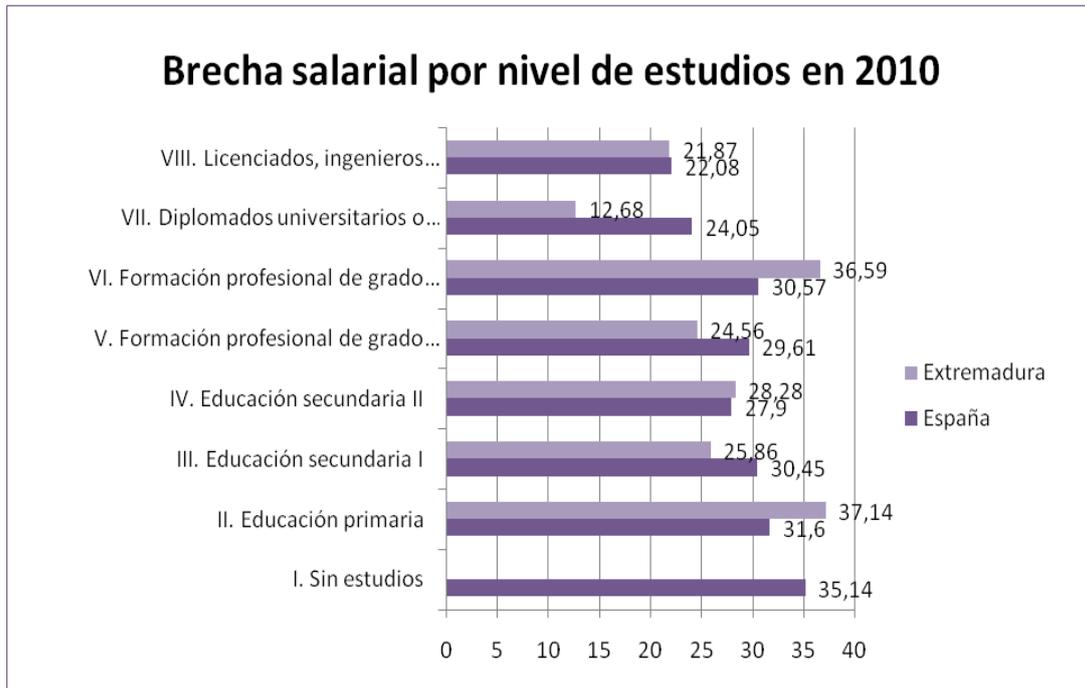
Elaboración propia a partir de datos de la EPA (2012T4)

Brecha salarial según variables relacionadas con características individuales: EDAD



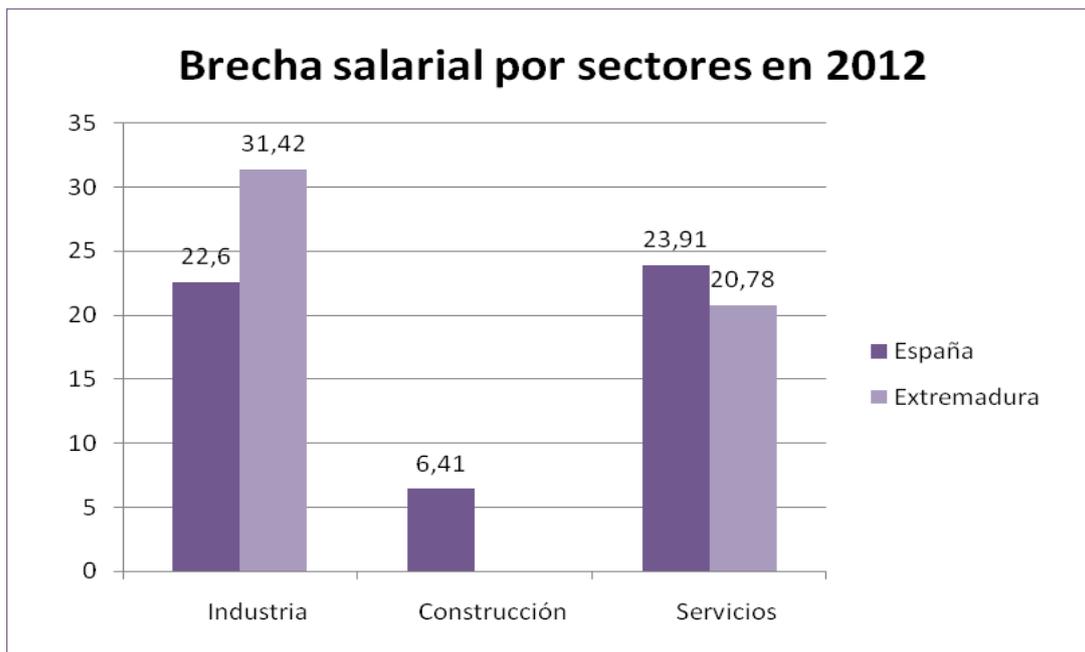
Elaboración propia a partir de datos de la EPA (2012T4)

Brecha salarial según variables relacionadas con características individuales: NIVEL DE ESTUDIOS



Elaboración propia a partir de datos de la EPA (2012T4)

Brecha salarial según variables relacionadas con características del empleo: SECTORES



Elaboración propia a partir de datos de la EPA (2012T4)



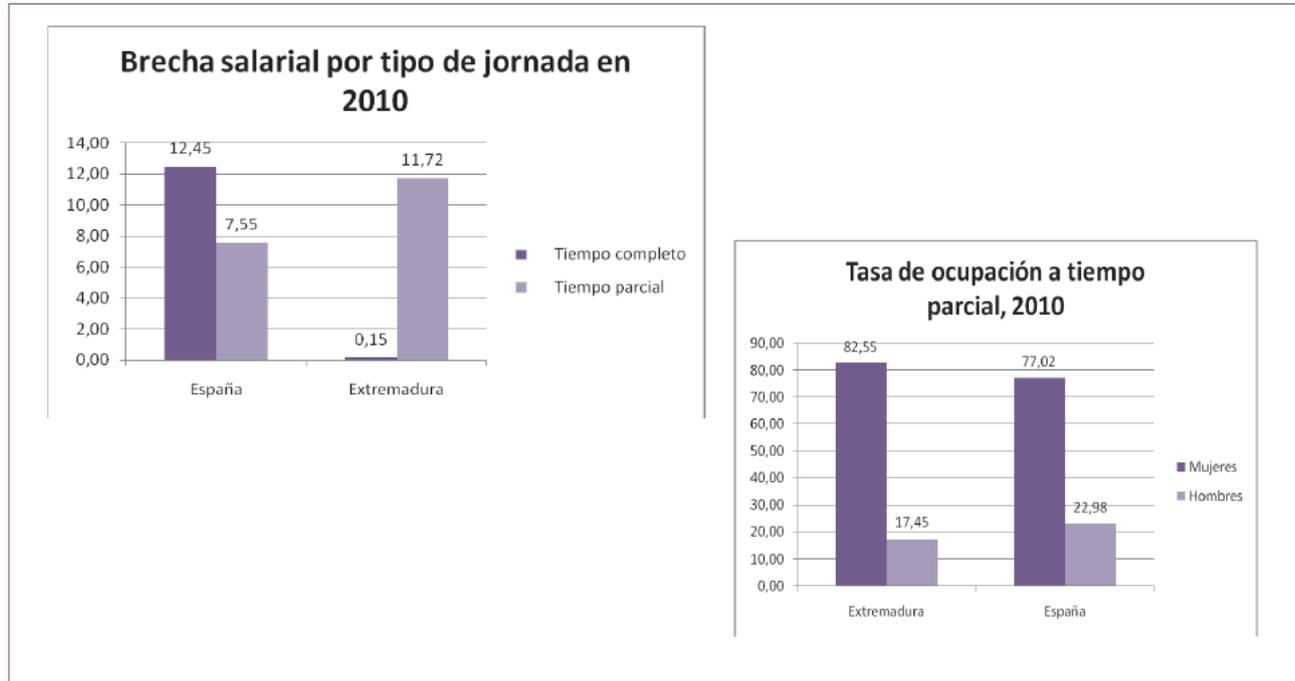
Elaboración propia a partir de datos de la EPA (2012T4)

Brecha salarial según variables relacionadas con características del empleo: TIPO CONTRATO



Elaboración propia a partir de datos de la EPA (2012T4)

**Brecha salarial según variables relacionadas con características del empleo:
TIPO JORNADA**



Elaboración propia a partir de datos de la EPA (2012T4)

Conclusiones

- Extremadura es una de las regiones con los salarios más bajos de toda España.
- La brecha salarial de género en Extremadura en 2012 fue del 19,38%.
- La evolución de la brecha salarial desde 2008 a 2012 ha seguido una tendencia ascendente en Extremadura, pero destaca la subida del último año, pasando del 15,28% al 19,38%.
- La brecha salarial ascendió hasta un 41,56% en los salarios más bajos (percentil 10) y se redujo hasta el 16,78% en el tramo salarial más alto (percentil 90).
- Debilidad de los datos
- A mayor edad, mayor brecha salarial. La brecha salarial en Extremadura subió a partir de los 45 años y alcanzó su cota máxima en el grupo de 55 y más años con el 19,35%.
- La brecha salarial fue del 37,14% para aquellas trabajadoras y trabajadores con Educación Primaria como nivel educativo, y del 36,59% para los de Formación Profesional de grado superior. Estos datos pertenecen a la Encuesta cuatrienal de estructura salarial correspondiente a 2010, ya que la Encuesta anual no proporciona datos al respecto para las comunidades autónomas.
- La brecha salarial fue del 31,42% en el sector industrial extremeño, más de 8 puntos porcentuales por encima del mismo valor a nivel nacional.
- En el sector servicios, que es donde se concentra la mayor parte de la población asalariada en Extremadura, la brecha salarial fue del 20,78%.
- Por ocupación, la brecha salarial más alta corresponde a los trabajos de Operador de instalaciones y maquinaria y montadores y a las Ocupaciones elementales, con un 28,5%.
- La brecha salarial en Extremadura fue del 19,09% para contratos de duración indefinida y 17,26% para los de duración determinada.
- Resulta llamativa la diferencia existente en nuestra región entre la brecha salarial en la jornada a tiempo completo (casi inexistente con un 0,15%) y la jornada a tiempo parcial (11,72%), sobre todo teniendo en cuenta que del total de personas que trabajaron a tiempo parcial en nuestra región en 2010, el 82,55% fueron mujeres frente al 17,45% de varones.

Propuestas sindicales

- Implementar políticas activas de empleo con dimensión de género que garanticen el acceso un empleo de calidad.
- Comprometer la administración regional para la puesta en marcha de Planes especiales para combatir la brecha salarial de género negociados con los agentes sociales y económicos
- Hacer cumplir la obligatoriedad de negociar planes y medidas de igualdad en las empresas.
- Promover la formación en igualdad de género para las personas que integran las mesas negociadoras de los convenios colectivos.
- Incluir, desde la negociación colectiva, cláusulas de acción positiva para la promoción y formación de las mujeres para corregir las desigualdades en las empresas en cuanto a la promoción, la formación, los complementos salariales.

MESA EXPERIENCIAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS. BUENAS PRÁCTICAS

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PRIVADO EN EXTREMADURA

ISI CARRASCO

Secretaria de la Mujer. Federación Construcción y Servicios CCOO. Extremadura

Estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, algunos aspectos a destacar:

1. La dificultad para hacernos con los datos. Tenemos una fuente de referencia, es el Observatorio de la Negociación Colectiva del Consejo de Relaciones Laborales, pero esos datos hay que actualizarlos y contrastarlos y esa tarea no es siempre fácil. Aún así, los datos que aportarnos están, por tanto, son de la Fundación de Relaciones Laborales y extraídos del Informe del Primer Trimestre de 2015.
2. El tejido productivo en la región está compuesto por pequeñas y medianas empresas, lo que significa que planes de igualdad "obligatorios" se pueden hacer pocos.
3. Aspecto relacionado con el empresariado. Y es que a las resistencias que ofrece de "entrada" el empresariado extremeño para hablar de igualdad y por tanto para negociar, se suma su fragmentación. Es cierto que existe una Confederación Regional Empresarial Extremeña (CREEX) pero muchas veces solo en su papel institucional porque en el sectorial cada uno "hace de su capa un sayo"
4. En relación con éste aspecto, pero en la contraparte, estamos la representación de CCOO. Pondré luego algunos ejemplos de los que nos cuesta hablar de igualdad en la negociación de los convenios.

Con este panorama, veamos cómo se estructura la negociación colectiva en la región con una advertencia, **no contamos con datos desagregados por sexo, porque no existen (no se recogen en los formularios de registro).**

- **Contamos con 35 convenios colectivos de sector, de ellos 32 son provinciales y 3 autonómicos.** 184.297 personas se rigen por convenios colectivos de sector de Extremadura.

- **De ellos, 20 son susceptibles de ser renovados en 2015.** En este punto destacar que son varios los convenios cuyo proceso de negociación se inició en 2013 y 2014 estando pendiente de concluir el proceso negociador.

- Por otra parte, **16.612 empresas están afectadas por CC Sector** susceptibles de renovación, que suponen el **42%** del total de empresas afectadas por la negociación colectiva sectorial de ámbito territorial extremeño.

- Contamos con **140 convenios de empresa** y aun tenemos que incrementar la cobertura donde todavía no llegan los convenios.

- La cifra de **convenios colectivos de empresa** susceptibles de ser renovados por haber agotado su vigencia inicialmente pactada es de **71**, es decir, un **52%** del total de convenios de empresa de ámbito privado que se encuentran registrados actualmente en la base de datos de la Fundación de Relaciones Laborales.

- **6.085 personas trabajadoras** están afectadas por estos convenios de empresa, representando el **61%** del total de trabajadores y trabajadoras (9.969).

En el sector privado en Extremadura, la mayor parte de los convenios colectivos son convenios de sector provinciales. Encontrando en algunos casos varios convenios en el mismo sector. Por ejemplo Calle Menacho.

Debido a la crisis actual, la negociación de los convenios se dilata mucho en el tiempo por las grandes diferencias de propuestas existentes, teniendo en muchos casos que firmar convenios por debajo de las condiciones pactadas en el convenio anterior.

Este hecho, sumado a la menor importancia que la administración otorga a la ley de igualdad estatal, a la ausente ejecución de la ley de

igualdad y contra la violencia de género de Extremadura, no sólo dificulta la igualdad real de las mujeres en el empleo, sino que más bien incrementa las desigualdades entre las trabajadoras y los trabajadores, prueba de ello son las mayores tasas de desempleo de mujeres en la región, especialmente en el caso de las desempleadas de larga duración mayores de 45 años, el incremento de la parcialidad, la temporalidad y una brecha salarial del 19,38% en nuestra región.

Otro aspecto destacable es que la mayoría de los convenios son negociados por hombres. En mi caso he negociado el convenio de limpieza del Hospital Virgen del Puerto de Plasencia donde con una plantilla del 98% de mujeres la mesa de negociación está formada por 2 hombres y una mujer en la parte social, 2 hombres y una mujer en la parte empresarial y siendo los asesores de los sindicatos 2 hombres y 1 mujer.

Otro caso es el CC del derivado del cemento de Cáceres, en el que todos los integrantes de la mesa de negociación son hombres salvo yo, primera mujer que participa en la negociación de este convenio colectivo.

Pero no todo es negativo, afortunadamente. Actualmente se han iniciado los procesos de negociación del Plan de Igualdad en dos importantes empresas extremeñas, una de la Federación de Industria, las Deutz-Spain (la Diter) y otra en mi sector, Construcción y Servicios, Limycom. Ambas están obligadas por la Ley de Igualdad, pero lo que hace a los procesos diferentes es que CCOO, a través de un programa del Instituto de la Mujer, aporta el apoyo técnico especializado para la elaboración del diagnóstico y el Plan. El resultado de estas acciones esperamos que sea positivo.

Algunas conclusiones sobre lo expuesto:

- Es necesario conseguir desde el sindicato mayor implicación de las delegadas en negociación colectiva.
- Debemos comprometernos a una mayor formación en igualdad de las personas responsables en negociación colectiva y acción sindical de nuestro sindicato.
- Debemos hacer ver al empresariado, a través de nuestra acción sindical, que la igualdad no es una carga, no es un hándicap asociado a las mujeres, sino una necesidad y por lo tanto un elemento indispensable, para el buen funcionamiento de la empresa.

Con el compromiso de todas y todos los que trabajamos en CCOO, lo conseguiremos.

MESA EXPERIENCIAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS. BUENAS PRÁCTICAS

PLAN DE IGUALDAD DE GPEX

SONIA GARCÍA BAÑOS

Secretaria General Sección Sindical CCOO Empresa Pública GPEX

1. CESEX- GPEX

Quiero trasladaros mi experiencia en la negociación colectiva y en la negociación de planes de igualdad, tanto los problemas y dificultades en esa negociación como lo que se puede conseguir con ella.

He trabajado en la Empresa Pública CESEX, hasta que en el año 2010, con el proceso de reestructuración del Sector Público Empresarial de Extremadura, se realizó la fusión de 9 empresas públicas en una única empresa llamada GPEX, que es en la que trabajo actualmente.

Tanto cuando era CESEX, como ahora que es GPEX, pertenezco a una empresa 100% pública que sólo puede trabajar para la Administración pero que su funcionamiento es como el de cualquier otra sociedad mercantil y nos regimos por el Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras o el convenio que negociemos. Nos afecta lo malo de lo público y lo malo de lo privado.

En 2008 comencé mi andadura sindical con las primeras elecciones sindicales en mi empresa, entonces CESEX y lo primero que hicimos fue negociar el I Convenio Colectivo de Empresa.

Al mismo tiempo, al ser una empresa de más de 250 personas, pudimos negociar el Plan de Igualdad que posteriormente se incluyó y publicó en el B.O.E. con el Convenio Colectivo (CC).

Creo que es importante, siempre que se pueda, negociar el Plan de Igualdad en la Comisión de Igualdad al mismo tiempo que el Convenio Colectivo. Esto va a hacer que no se relegue a un segundo plano y a permitir incorporar al articulado del convenio, medidas acordadas en el Plan de Igualdad dándole así más relevancia.

2. Negociación del Convenio de CESEX y Plan de Igualdad

Nunca había habido representación sindical en la Empresa y fue una negociación difícil por la inexperiencia en negociación colectiva tanto nuestra como de la empresa.

El primer impedimento que nos encontramos para iniciar la negociación del Plan de Igualdad fue la negativa de la empresa a dejarnos acceder a la obtención de los datos para realizar el diagnóstico.

Sopesamos los pros y contras y entendimos que lo primordial era comenzar a elaborar un plan de igualdad y por tanto era mejor aceptar los datos que proporcionara la Empresa y poder negociar un Plan de Igualdad que fuera la base para mejorarlo en el futuro e iniciar así a la Empresa en la sensibilización de la Igualdad.

Como para muchas empresas, uno de los mayores problemas y dificultades para negociar, era el tema económico, es decir, que el Plan de Igualdad tuviera un coste económico. Para conseguir eliminar esta reticencia o temor de la Empresa nos centramos en lanzarle dos mensajes principales:

1. **Que las acciones que resulten necesarias después del diagnóstico y aquellas que se quieran implantar como mejora, no tienen porqué conllevar gasto económico directo**
2. Uno de los objetivos principales del Plan es la sensibilización, formación e información en materia de Igualdad de Oportunidades que permita **romper con viejos paradigmas sexistas**, y eliminar esa imagen errónea de que todo lo que tiene que ver con la igualdad es cosa de mujeres y para darles privilegios.

La negociación del Convenio Colectivo y el Plan de Igualdad duró año y medio y prácticamente después de firmarlo en 2010, se produjo la fusión por absorción de CESEX en GPEX y algunos aspectos importantes del Plan de Igualdad no pudieron llegar a ponerse en práctica como

las medidas para la promoción profesional de las mujeres en aquellos puestos en los que estaban menos representadas o la selección de personal, pero sí todas **las importantes mejoras que acordamos en materia de conciliación** de la vida laboral-personal y familiar que **siguen en vigor**.

→ **Medidas de conciliación que son para mujeres y hombres y para fomentar la corresponsabilidad principalmente de los hombres**

Lamentablemente, hoy en día las mujeres siguen siendo las que mayoritariamente utilizan las excedencias y reducción de jornada para el cuidado de hijos e hijas y familiares. Hay que poner en marcha actuaciones que combatan esta situación pero de momento, son necesarias las medidas de conciliación para que las mujeres no abandonen el mercado laboral o reduzcan su jornada, perdurando la brecha salarial y perjudicando su promoción profesional y empoderamiento.

Algunas de las principales medidas acordadas son:

- 20 días de permiso de paternidad.
- Ampliación en dos semanas de los permisos establecidos por la ley para las adopciones internacionales.
- Treinta días naturales en el caso de acumular el periodo de lactancia o una hora y media hasta que el niño o la niña tenga nueve meses
- El tiempo indispensable para la asistencia a los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto para ambos progenitores.
- Reducción de jornada de hasta ochenta horas en el período de la primera escolarización sin reducción de haberes.
- Reducir la jornada anual hasta un máximo del 15% para atender a familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad sin reducción del salario para casos del tipo oncológico, toxicológico, alzheimer, gran dependencia, trasplantes o demencia senil, hijos/as con minusvalía física, psíquica o sensorial.

→ **Se le da valor a la Comisión Igualdad ya que es la que estudiará y otorgará estos permisos.**

- Las personas que trabajen en la Empresa y que sean víctimas de violencia de género tendrán derecho a:

- a. Reducción del tiempo de trabajo en dos horas y a
- b. Ausentarse del puesto de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral

Todas ellas sin reducción de haberes

3. Situación actual en GPEX

Al fusionarse las 9 empresas, pasamos a ser una empresa en la que unas 250 personas tenían Convenio Colectivo y Plan de Igualdad y otras 700-750 personas aproximadamente no tenían nada, ya que tampoco habían tenido representación legal de los trabajadores y trabajadoras en sus empresas anteriores. Esto es una prueba más de la importancia que tiene la representación sindical dentro de las empresas y la participación de la mujer en esta representación para defender y negociar aspectos cualitativos que no se suelen tener en cuenta cuando en la negociación sólo hay hombres.

Intentamos en un primer momento **extender el Convenio de CESEX a todo GPEX** pero no hubo acuerdo ya que la nueva Dirección se negó al no poder estimar las repercusiones que podría tener en una Empresa mucho mayor y recién creada.

Entonces, lo que sí hicimos, fue **iniciar una negociación colectiva en la que en poco más de cuatro meses conseguimos extender todos los permisos retribuidos del convenio de CESEX al conjunto de GPEX incluidas todas las medidas de conciliación del Plan de Igualdad.**

Estos permisos, provenientes del Plan de Igualdad siguen en vigor y aunque no existen datos estadísticos, sí hemos podido observar que muchos de ellos se utilizan con frecuencia.

Es muy importante la labor de información para animar a que estos permisos sean utilizados cada vez más por los hombres.

Iniciamos también la negociación del Plan de Igualdad para GPEX acordando utilizar en el diagnóstico el modelo propuesto por el Ministerio. Con la experiencia adquirida, conseguimos comenzar a elaborar el diagnóstico **estando presentes** al recabar los datos necesarios y rellenar las tablas estadísticas.

Uno de los principales problemas de una empresa pública como la mía es que **nos afectan directamente los cambios políticos.**

Con las elecciones de mayo de 2011 y el cambio de Gobierno en Extremadura, tuvimos también un cambio en la Dirección de la Empresa.

Lamentablemente esto supuso un parón en todas las negociaciones y funcionamiento de las distintas comisiones y en general en las relaciones laborales con la RLT que se han traducido en cuatro años muy complicados para la negociación colectiva.

Propusimos a la nueva dirección la negociación de un convenio colectivo para GPEX, y de un Plan de Igualdad. Después de un año, tuvimos que instar la negociación y hemos estado 3 años sin conseguir llegar a ningún tipo de acuerdo.

La Comisión de Igualdad también estuvo inoperativa más de dos años hasta que a finales de 2013 y después de hacerle ver a la Empresa la obligatoriedad que tenía de tener un Plan de Igualdad y las consecuencias que podía tener no hacerlo, conseguimos ponernos de nuevo a trabajar.

Retrocedimos con la nueva Dirección ya que se negó a facilitar los datos para el diagnóstico o a permitirnos participar en su elaboración y comenzó a realizarlo dándonos los resultados. Con nuestra experiencia y trabajo pudimos comprobar que no se ajustaban a la realidad en algunos casos y esta situación nos llevó a un bloqueo en la negociación.

Ante esta problemática y con la finalidad de desbloquear la negociación, sin dejar de intentar avanzar en esta materia, **propusimos trabajar en la elaboración del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo que también debe incluirse en el Plan de Igualdad.**

La primera dificultad fue que la Empresa pretendía negociar este protocolo en el Comité de Seguridad y Salud. Aunque tiene relación y en algunas empresas se negocia ahí, nosotros y yo en este caso personalmente, defendí que debe estar dentro del Plan de Igualdad, es materia de la Comisión de Igualdad y debe ser ésta la que lo elabore y ponga en funcionamiento, ya que en otro caso, estaríamos desacreditando y quitando importancia a esta Comisión.

Conseguimos convencer a la Empresa y comenzamos a elaborarlo. Aunque con dificultades, en la última reunión del 27 de mayo prácticamente lo hemos cerrado con acuerdo a falta 2 pequeños flecos por falta de tiempo. Esperamos firmarlo en la próxima reunión de este mes de junio.

Hemos tenido que ceder en la paridad de la Comisión de Valoración que trate estos casos si se dan, pero hemos conseguido después de mucho esfuerzo y manteniendo en esta ocasión una postura firme y unánime, nuestra presencia en la misma. De las 3 personas que la forman, 1 es de la Comisión de Igualdad por la parte social, lo cual entendemos garantiza el funcionamiento del proceso.

Con este protocolo hemos conseguido cosas importantes:

1. Que se debe formar a todas las personas que formen parte de la Comisión de Valoración en materia de acoso sexual.
2. Un objetivo fundamental del mismo que es la prevención de este tipo de situaciones. Para ello, se facilitará a todas las personas al entrar en la empresa y se dará una difusión masiva a todo el personal en plantilla. Toda persona sabrá que en la empresa no se tolera el acoso sexual y/o por razón de sexo y que podrá ser sancionada hasta con el despido.
3. Se facilita que la persona acosada pueda estar acompañada en todo momento y durante todo el proceso de una persona de la RLT, lo cual no sólo es un apoyo moral sino que puede ayudarla con su asesoramiento.
4. Las personas que constituirán la Comisión de valoración se nombrarán sin que conozcan el nombre de la persona que denuncia y al mismo tiempo, también se garantiza que podrán ser recusadas por la persona denunciante.

Esperamos que este primer acuerdo nos sirva para avanzar en el Plan de Igualdad.

Es importante la existencia de la Comisión de Igualdad que no sólo tiene por objetivo realizar el Plan de Igualdad sino trabajar en todo aquello que tiene que ver con la Igualdad en la Empresa. Con esfuerzo e insistencia en estos últimos cuatro años hemos conseguido por ejemplo:

- Que la Empresa facilite los datos del Comité de Seguridad y Salud desagregados por sexos (I.T, etc).
- Que la Empresa utilice el lenguaje de género en sus comunicaciones a la plantilla y en general en toda la Intranet de la Empresa.
- Se van a comenzar a dar jornadas de sensibilización en igualdad para las personas integrantes de la Comisión de Igualdad y algunas personas con responsabilidad en la empresa y esperamos extenderlas poco a poco al resto de la plantilla.

4. Conclusiones

Mi experiencia me ha demostrado que la Negociación Colectiva es esencial para la mejora de las condiciones laborales y para el avance en Igualdad en las Empresas.

Pasé de trabajar en una empresa sin representación sindical y en la que nadie defendía mis derechos ni tenía posibilidad de mejorarlos, a trabajar en la misma empresa con un convenio colectivo, plan de igualdad e importantes mejoras en materia conciliación y corresponsabilidad.

He comprobado que es fundamental la participación de las mujeres, ya que damos importancia y ponemos de manifiesto aspectos cualitativos del trabajo, además de lo cuantitativo (salario).

Es importante, tanto conseguir mejoras laborales mediante la negociación colectiva como el mantenimiento de las mismas. Esto es una labor que muchas veces no se valora porque no es visible pero que es fundamental.

En nuestro caso, en estos últimos cuatro años en los que no hemos conseguido negociar el Convenio Colectivo para todo GPEX, hemos tenido que trabajar mucho para conseguir mantener lo acordado con la anterior Dirección. Por ejemplo, se ha intentado aumentar la jornada laboral o eliminar el cobro del 100% del salario en caso de Incapacidad temporal.

La negociación en temas de Igualdad, muchas veces es vista por las empresas como un tema menor y puede ser más fácil negociar por lo que debemos aprovecharlo para conseguir mejoras importantes como ha sido mi caso.

Esperamos que en la nueva etapa que comienza podamos, mediante la negociación colectiva, llegar a buenos acuerdos para las compañeras y compañeros de GPEX.

MESA EXPERIENCIAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS. BUENAS PRÁCTICAS

BUENA PRÁCTICA DE EMPRESA

ANTONIO MACEDO RODRÍGUEZ

Administrador Grupo Placentina

Grupo Placentina

Se funda en 1960 en Plasencia, como:
Autoescuela Placentina
(Extremadura -España-)

→ Empresa familiar

Año 2014:

- 30 emplead@s
- 6 Centros
- Uno de 60.000 m²

→ Grave crisis 1980

Cambio generacional en la dirección en 2004
Manuel Macedo → Hermanos Macedo

→ Necesidad de grandes cambios:

- Creatividad
 - La Calidad
 - RSE
- } Pocos recursos

1960 → Autoescuela Placentina

2000 → Grupo Placentina

- Autoescuela
- Academia de oposiciones
- Formación en seguridad industrial e incendios
- Seguridad privada
- Escuela de maquinaria
- Dpto de calidad, RSE & igualdad

Siempre basados en 2 principios

**la reinversión total de beneficios
y el trabajo en equipo**



PLAN DE IGUALDAD



Manuel Macedo Plaza, el fundador



Sus hijos e hija: M^a del Puerto, Manuel Luis, Antonio, Juan José. Los actuales administradores y administradora



→ Consolidadas las anteriores áreas se abordan otras actuaciones:

- Creación de la obra social.
- Departamento de la discapacidad.
- Aula de naturaleza.

Con todo ello en marcha, se pretende dar un giro a los sistemas de trabajo, de expansión, una nueva manera de dar servicio al cliente, así como conformar un gran equipo humano, capaz de ejecutar los planes estratégicos.

Si no cambiamos, no avanzamos

Política interna



144

Diversificación

- Formación en transporte, logística y seguridad vial.
- Escuela de Maquinaria.
- Seguridad Privada.
- Formación en seguridad industrial e incendios.
- Asesoramiento y consultoría a empresas.
- Desarrollo de proyectos para administraciones públicas.
- Preparación para oposiciones.

Ello nos permite abrir nuevas líneas de negocio, captar nuevos clientes y mantener a los que ya lo son

Ventaja competitiva

- Para destacar frente a los competidores.
- Por autoconvencimiento: Apuesta por políticas no obligatorias, queremos hacer más que lo obligatorio, **NO AL MÍNIMO ESFUERZO**:
 - Implantación de sistema integral de Gestión: ISO 9001 + ISO 14001 + Ohsas 18001.
 - ISO 39001 Seguridad Vial Laboral.
 - Sistema de Responsabilidad Social Empresarial.
 - Implantación de Plan de Conciliación e Igualdad.
- Plan de Marketing.

Seamos diferentes

Calidad en el servicio

- Mejora continua en procesos.
- Encuestas de calidad: análisis de resultados.
- Buzón de sugerencias.
- Aplicación de medidas preventivas y correctoras.
- Implicación de toda la estructura de la empresa.

Primera PYME europea dedicada a la formación en transporte, certificada en el Sistema de Gestión Integral

Obra social

- Colaboración con actividades socio-culturales organizadas por entidades locales, autonómicas, estatales o privadas:
 - Patrocinio de: juegos, talleres, cuenta cuentos, biblioteca, ludoteca, cine infantil, etc.
 - Patrocinio de equipos deportivos.
 - Aportaciones económicas para rutas de senderismo.
- Talleres de educación vial para niños y mayores.
- Cuidado del medio ambiente:
 - Plantación de árboles.
 - Control de gestión de residuos.
 - Eficacia en los consumos.
 - Control en la compra de productos.
- Departamento de atención la discapacidad: Locales & Vehículos.
- Firma de convenios con ONG's y otras entidades.

RR HH



Plan de conciliación e igualdad

- Se implanta en el año 2007.
- Debido al crecimiento de su plantilla.
- Incremento de servicios.
- Como un valor añadido a su servicio.
- Adaptación a la sociedad actual.
- Búsqueda de distinguirse de la competencia.

Grupo Placentina por sus dimensiones no está obligada por ley, lo implanta de forma voluntaria.

2010 → Distintivo de Igualdad
(39 empresas de 220)

Características de la plantilla



Medidas de igualdad internas adoptadas

→ Previo a la contratación.

- Ofertas de trabajo no discriminatorias.
- Criba curricular no discriminatoria.
- Procesos selectivos realizados por equipos paritarios.

→ Posterior a la contratación.

- Igualdad de condiciones y criterios de contratación.
- Igualdad en derechos laborales:
 - Salario según valía, no según sexo u otro factor discriminatorio.
 - Flexibilidad en el trabajo: «se organizan los trabajadores».
 - Beneficios sociales.
 - Acceso a Formación interna.

No podemos perder un recurso humano valido

Medidas de conciliación adoptadas

Flexibilidad laboral

Flexibilidad de horarios: el/a trabajad@r propone los cambios

Movilidad de horarios y centros de trabajo

Trabajo a tiempo parcial: CONCILIACIÓN

Posibilidad de jornada intensiva: CONCILIACIÓN

Acercamiento del trabajador a su localidad de residencia

Reuniones/formación dentro del horario de trabajo

Reuniones/formación por videoconferencias

Teletrabajo: en función de características del puesto

Ampliación de derechos adquiridos

Ampliación de permisos por asuntos familiares

Ampliación de baja maternal/paternal

Excedencia para el cuidado de personas dependientes

Formación continua en período de bajas

Beneficios sociales

Servicio de guardería: para el personal y alumnado

Habilitación de espacios de descanso

Vehículo y móvil de empresa, de lunes a domingo

Bonos de lavados de coches

Convenios con terceras entidades: descuentos y otros

Medidas de igualdad externas adoptadas

→ Uso de términos no sexistas (ofertas, informes, redacción de proyectos, web, etc.).

→ Formación a mujeres en un sector masculinizado:

- Transporte (Autobús, Camión, Transporte sanitario...).
- Manejo de maquinaria autopropulsada.

→ Formación a colectivos desfavorecidos:

- Discapacitados.
- Colectivos en riesgo de exclusión social.

Resultados internos

- Plantilla más motivada, por lo tanto fiel e implicada.
- Reducción absentismo laboral, implicación.
- Aumento de la eficacia laboral, más motivación.
- Incremento de productividad.
- Incremento rentabilidad económica & de Imagen.

Beneficio para emplead@s y empresa

Resultados externos

- Atracción para nueva clientela.
- Atracción de potenciales trabajador@s.
- Relaciones con otras empresas y administraciones.
- Mayor competitividad frente a la competencia

Mejora de la imagen de empresa

Sinergias



→ Pertenece a:

- Diferentes asociaciones (de varios sectores)
- La Red de Empresas con el Distintivo de Igualdad- Ministerio de Igualdad de España. Año 2010



Igualdad desde la administración

- Nos llama la atención, que la administración no valore el esfuerzo que hacemos en materia de igualdad.
- Nuestra empresa no se ha visto recompensada de ninguna manera en: licitaciones, concursos, etc., por poseer el distintivo de igualdad, así pensamos que no es atractivo invertir o dedicar mas esfuerzos en materia de igualdad. (Como anécdota, en una ocasión tuvimos una incidencia para cobrar un servicio realizado sobre igualdad...).

Conclusiones

- Gracias a la implicación y compromiso de todo el equipo humano de Grupo Placentina, hoy, esta entidad está siendo capaz de afrontar estos tiempos difíciles.
- Esta forma de trabajar, nos ayuda a ser más visibles, en una maraña empresarial que además hoy, se gestiona a nivel globalizado, y donde las pymes o micro-pymes a penas somos visibles.

Sugerencias

- Invertir en igualdad, es rentable.

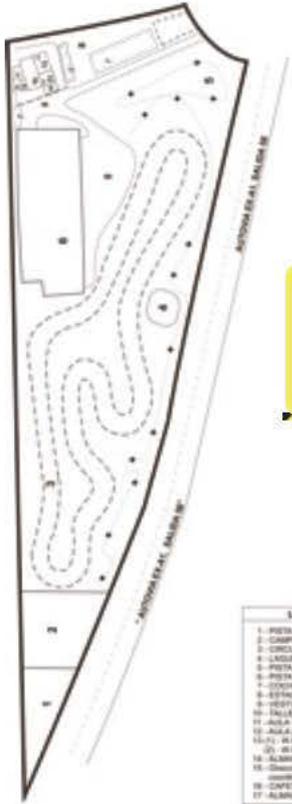
¡Anímense!

- Egoístamente nos interesa a todos.

Sea también egoísta

Pero ojo, pensamos que ésta, como otras estrategias, solo funcionan cuando se cree en ellas y se abordan por voluntad propia. Una mera transposición a otra empresa no tiene por qué dar el mismo resultado, pudiendo incluso, volverse en contra.

Nuestro Centro de Formación en Seguridad Industrial, es un referente a nivel nacional



| LEYENDA | MEDIDAS |
|--|--|
| 1- PISTA-BAGUNA DE OBRAS | 1- 2.000 m ² |
| 2- CAMPO DE FÚTBOL | 2- 5.000 m ² |
| 3- CIRCUITO DE TERRENO | 3- 400 m x 120 m |
| 4- LAGUNA | 4- 20.00 x 20 m |
| 5- PISTA A-18 | 5- 15.000 m ² |
| 6- PISTA INDEPENDIENTE | 6- 3.000 m ² |
| 7- ESTACIONAMIENTO | 7- 400 m ² |
| 8- ESTACIONAMIENTO CO | 8- 3.700 m ² x 2.000 m ² |
| 9- RESTAURANTE / MOCHILAS | 9- 30.00 m ² |
| 10- SALA DE ALMACÉN/ALMACÉN: SALA TALLER | 10- 100.00 m ² |
| 11- JUEGA 1 | 11- 80.00 m ² |
| 12- JUEGA 2 | 12- 80.00 m ² |
| 13- PZ. RC | 13- 70.00 m ² |
| 14- WC - Dependientes | 14- 20.00 m ² |
| 15- ALMACÉN: EQUIPOS Y MEDIC. Dependientes | 15- 12.00 m ² |
| 16- Dirección, Secretaría y Sala de Dependientes | 16- 80.00 m ² |
| 17- CAFETERIA Y SALA DE OCIO | 17- 80.00 m ² |
| 18- ALMACÉN DE LOMBA | 18- 80.00 m ² |



148

Premios y Distinciones



RESUMEN Y CONCLUSIONES

Este documento ha sido elaborado y coordinado por Amaia Otaegui (Fundación 1º de Mayo) y Susi Brunel (Equipo Secretaría Confederal Mujer e Igualdad) a partir de las aportaciones de las relatoras de las respectivas Ponencias y Mesas Redondas: Alba García, Secretaria de la Dona CCOO Catalunya; Delia Lizana, Secretaria de la Mujer CCOO Aragón; Tedo Castro, Secretaria de la Mujer CCOO Extremadura; Aurora Martínez, Secretaria Mujer Federación estatal Agroalimentaria (FEAGRA) y Ana Martínez, Secretaria de la Mujer Federación Estatal Pensionistas CCOO.

Ponencia Marco

Negociación colectiva y buenas prácticas frente a las brechas de género.

Ponente: Rita Moreno. *Coordinadora Secretaría confederal Acción Sindical CCOO.*

Modera: Alba García. *Secretaria de la Dona CCOO Catalunya.*

La acción sindical es el instrumento fundamental para avanzar en la igualdad y hacer frente a las discriminaciones de género.

→ Prioridades de la acción sindical:

- Aumentar la participación de las mujeres de las secciones sindicales en el debate de la política de la negociación colectiva.
- Establecer objetivos y criterios sindicales en la negociación colectiva, en los acuerdos interprofesionales.
- Negociar Planes de Igualdad, acciones positivas y cláusulas de igualdad en los convenios colectivos.
- Diálogo social tripartito.
- Realizar informes sindicales generales y específicos incorporando la perspectiva de género.
- Realizar investigaciones desde El Observatorio de la Negociación Colectiva de CCOO.
- Asesoramiento sindical y jurídico en conflictos individuales y colectivos respecto a la discriminación laboral.
- Hacer propuestas sindicales para la actuación de la Inspección de Trabajo.
- Llevar a cabo formación sindical específica y transversal.

→ Criterios útiles para la negociación colectiva:

- Plantear acciones positivas para el acceso al empleo de mujeres en todas las profesiones y puestos de trabajo.
- Eliminar las diferencias retributivas discriminatorias.
- Garantizar la ausencia de discriminación en la definición y aplicación de los sistemas de clasificación y promoción profesional.
- Ordenar de manera flexible y acordada los tiempos de trabajo y descanso.
- Garantizar la participación de las mujeres en las mesas de negociación de los convenios y acuerdos colectivos y en las mesas de negociación.
- En los planes de igualdad participar activamente en todas sus fases y registrarlos.

→ Buenas Prácticas en la negociación de Planes de Igualdad:

- Intervención sindical en la elaboración del diagnóstico.
- Establecer periodo vigencia, procedimiento, registro oficial, evaluación y balances.
- Incluir análisis de la brecha salarial.
- Información y participación a trabajadoras y trabajadores.
- Integración en la regulación del convenio colectivo.

Destaca el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva 2015-2017 y los criterios y recomendaciones para la igualdad de género que recoge.

Mesa de Debate 1

La participación y representación de las mujeres en CCOO clave para combatir las brechas de género

El mapa de género.

Ana Herranz. Secretaria Confederal de Mujer e Igualdad CCOO.

Avances en la representación sindical de las mujeres.

Encarna Chacón. Secretaria de Organización CCOO Extremadura.

Las mujeres en las mesas de negociación de convenios y planes de igualdad.

M^a Cruz Vicente, Secretaria de Acción Sindical CCOO Euskadi.

Modera: Aurora Martínez. Secretaria Mujer Federación Agroalimentaria (FEAGRA).

El mapa de género:

- La ratio afiliativa de mujeres se ha incrementado en el periodo de crisis frente a la ratio de hombres que refleja el impacto sectorial de la crisis en sectores masculinizados.
- Se advierte que en los ámbitos donde las políticas de igualdad son más activas, el ratio entre delegadas y afiliadas es mejor.
- Se ha producido un incremento de la presencia de mujeres en las comisiones ejecutivas en terminos absolutos, sin embargo los datos muestran que aún sigue persistiendo una fuerte segregación de las secretarías, visibilizando la necesidad de incorporar a mujeres a espacios donde están subrepresentadas.
- El Plan de Acción para incorporar a más delegadas se pretende hacer en una Escuela de Género para trabajar en red con mujeres que se identifiquen como posibles responsables y aumentar la presencia de mujeres en las mesas de negociación, así como incidir en las listas de las elecciones sindicales.

La representación sindical como oportunidad de género:

- Se evidencia la necesidad de incorporar acciones positivas para aumentar la presencia de las mujeres en los órganos de decisión y en todos los niveles de representación.
- CCOO Extremadura estrategia ejemplificadora de una acción positiva para impulsar el incremento de delegadas, que consiste en una bonificación en la distribución de los ingresos en función del aumento del número de delegados y también en función del aumento de delegadas.

La presencia de mujeres en las mesas de negociación de convenios y planes de igualdad:

- Es esencial la presencia de mujeres en las mesas de negociación como paso importante para hacernos visibles y con ello nuestras reivindicaciones.
- La presencia global de mujeres en mesas de negociación sigue siendo escasa, mejor presencia en los sectoriales estatales menor en los sectoriales provinciales, por lo que hay que establecer estrategias para incrementar su presencia, prestando especial atención a las unidades de negociación de ámbito de empresa.
- Es fundamental volcar esfuerzos en la formación sindical con perspectiva de género, analizar y evaluar sus resultados.

Conclusión final:

Es fundamental la formación sindical con perspectiva de género, no solo con módulos de igualdad específicos, sino que la formación en Igualdad atraviese y esté presente en todo el proceso curricular de la formación de delegadas y delegados.

Mesa de Debate 2

Romper la brecha salarial en los convenios y planes de igualdad. Avances y resultados.

Ana Sánchez. Secretaria Mujer Federación estatal Servicios Ciudadanía (FSC CCOO).

Manuel F. Sánchez. Secretario Acción Sindical Federación estatal Servicios CCOO.

Isabel Fernández. Secretaria de la Mujer Federación Servicios CCOO Galicia.

Modera: Delia Lizana. Secretaria de la Mujer CCOO Aragón.

- En el ámbito público se han negociado planes de igualdad empresas estatales y en la Admón General del Estado (AGE), CCAA, Diputaciones y Ayuntamientos.
- La evaluación del I Plan de Igualdad de AGE de 2011 mostró algunos avances pero desequilibrios en la presencia paritaria de mujeres y hombres en altos cargos. En relación a retribuciones hay diferencias en lo relativo a complementos tanto del Personal funcionario como del laboral. Hay más hombres que mujeres que reciben complementos variables.
- Propuestas para el II Plan AGE (2014) analizar la brecha salarial de género con especial atención a complementos, productividades, gratificaciones, etc.

- CCOO Servicios "la negociación colectiva tiene que ser relejo de todos y también de todas, trabajadores y trabajadoras, porque las mujeres tienen que verse representadas en la acción sindical que realizamos en las empresas".
- Incorporar medidas de acción positiva en los acuerdos y convenios colectivos.
- Creación de comisiones de igualdad para el seguimiento y evaluación de las medias y planes de igualdad vinculados al convenio.
- Empoderar a las trabajadoras en el ámbito laboral a través de los convenios y planes de igualdad fomentando su promoción, acceso a la formación y clasificación profesional.
- Incluir códigos de buenas prácticas o declaraciones de principios y protocolos de acoso sexual y por razón de sexo.

Plan de Igualdad de FROIZ (grupo dedicado al comercio de alimentación).

- Las diferencias, tanto en concepto de salario base como en los complementos salariales, apuntan a que existe una discriminación INDIRECTA afectando a desigualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- La comisión de seguimiento del Plan de Igualdad revela que solamente el 44% de las medidas se han cumplido.

Conclusiones del debate:

- Necesidad de mayor coordinación entre las Secretarías de Acción Sindical y las Secretarías de Mujer.
- No considerar Planes de Igualdad los que no son fruto de la negociación colectiva.
- Necesidad de registrar los Planes de Igualdad para visibilizarlos.
- Elaborar un Manual de valoración de los puestos de trabajo desde una perspectiva de Género.
- Dificultad para la negociación de los planes de Igualdad en el ámbito del empleo público, A.G.E, Ayuntamientos, y en la empresa privada, aún con la obligatoriedad de la negociación.
- Los complementos personales en la mayoría de los casos son "graciables" y es un mal endémico.

- Dificultad en el seguimiento y evaluación de las medidas de los planes de igualdad. Establecerlo como una oportunidad de intervención en las empresas.

Ponencia. Mesa local

Análisis de la brecha salarial de género en Extremadura.

Tedo Castro. Secretaria de la Mujer CCOO Extremadura.

Beatriz Blanco, Delegada comarcal CCOO de Zafra.

- El estudio de CCOO sobre brecha salarial de género en Extremadura pretende ser un acercamiento a las desigualdades que sufren las mujeres extremeñas en el ámbito laboral.
- La brecha salarial de género en Extremadura en 2012 fue del 19,38%, una de las regiones con los salarios más bajos de toda España.
- En Extremadura la brecha salarial desde 2008 a 2012 ha seguido una tendencia ascendente, pero destaca el incremento del último año, que pasa del 15,28% al 19,38%. Ascendió hasta un 41,56% en los salarios más bajos (percentil 10) y se redujo hasta el 16,78% en el tramo salarial más alto (percentil 90).
- Debemos implementar políticas activas de empleo con dimensión de género que garanticen el acceso un empleo de calidad.
- Comprometer la Administración regional para la puesta en marcha de Planes especiales para combatir la brecha salarial de género negociados con los agentes sociales y económicos.
- Hacer cumplir la obligatoriedad de negociar planes y medidas de igualdad en las empresas.
- Promover la formación en igualdad de género para las personas que integran las mesas negociadoras de los convenios colectivos.
- Incluir, desde la negociación colectiva, cláusulas de acción positiva para corregir las desigualdades en las empresas en cuanto a la promoción y formación y los complementos salariales de las mujeres.

Mesa de Debate 3

Mesa 'Experiencias de negociación colectiva y planes de igualdad en las empresas. Buenas prácticas'.

La negociación colectiva en el sector privado.

Isi Carrasco. Secretaria Mujer de la Federación de Construcción y Servicios Extremadura.

Plan de Igualdad de GPEX.

Sonia García Baños. Secretaria Sección Sindical CCOO.

Buena Práctica de empresa.

Antonio Macedo Rodríguez. Director Grupo Autoescuela Placentina.

Modera: Tedo Castro. Secretaria de la Mujer CCOO Extremadura.

La Mesa se configuró en torno a la intervención de tres personas que aportaron experiencias de negociación colectiva en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde la perspectiva sindical y empresarial.

Conclusiones

- La Negociación Colectiva es esencial para la mejora de las condiciones laborales y para el avance en Igualdad en las empresas. La participación de las mujeres es fundamental pues aportamos una visión menos androcéntrica de la realidad de la empresa.
- De gran importancia es contar con una mayor presencia de delegadas del sindicato en los procesos de negociación colectiva, pero también una mayor presencia de compañeros implicados en la negociación de planes y medidas de igualdad.
- En ambos casos, es necesaria una mayor formación en igualdad de las personas responsables en negociación colectiva y acción sindical de nuestro sindicato.

- Existen dificultades para recabar información sobre los convenios colectivos susceptibles de negociarse cada año, lo cual es un obstáculo para el análisis e implementación de medidas concretas de ámbito sectorial o de empresa, así como la ausencia de datos desagregados por sexo respecto a la cobertura de los convenios colectivos de sector y de empresa.
- La existencia de un tejido productivo en la región compuesto por pequeñas y medianas empresa, significa que caben pocos planes de igualdad "obligatorios" en la región.
- En las empresas susceptibles de negociarse un Plan de Igualdad, destaca la importancia de negociarlo al mismo tiempo que el Convenio Colectivo. Esto permitirá incorporar al articulado del convenio, medidas acordadas en el Plan de Igualdad dándole así más relevancia.
- Es importante valorar algunas experiencias positivas de negociación de planes de igualdad en algunas empresas importantes.
- Se comenta el Plan de Igualdad de la empresa pública GPEX. que tras un difícil comienzo está consiguiendo mejoras importantes, sobre las que hay que estar vigilante para el mantenimiento de las mismas.
- Hay que destacar algunas iniciativas positivas como el Plan de Igualdad del el Grupo Auto-Escuela Placentina.
- La situación empresarial tampoco favorece la inclusión de medidas de igualdad en los convenios colectivos debido, por una parte, a la fragmentación de la representatividad empresarial y, por otra, a una persistente resistencia a hablar de igualdad de género.
- La situación empresarial descrita requiere nuevas y mejoras estrategias de interrelación con el empresariado y una mayor presencia sindical en las pymes.