

Igualdad en la Negociación Colectiva Madrileña



Unión Europea
Fondo Social Europeo
"El FSE invierte en tu futuro"



**Comunidad
de Madrid**



Esta versión forma parte de la Biblioteca Virtual de la **Comunidad de Madrid** y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.



www.madrid.org/publicamadrid

Haz clic en el índice para ir al punto de interés



Para regresar al índice haz clic en el símbolo



Para regresar a la cubierta haz clic en el símbolo



CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA

Dirección General de la Mujer

Coordina: Subdirección General de Promoción de la
Igualdad y Prevención de la Violencia de
Género

Equipo de Redacción: Confederación Empresarial de
Madrid-CEOE

Edita: Dirección General de la Mujer

Edición: 1/2017

Edición digital en PDF

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
Estructura del estudio.....	4
1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN.....	5
2. POLITICA DE IGUALDAD.....	12
2.1. Declaraciones Genéricas.....	12
2.2 Contratación y Promoción.....	14
3.PLANES DE IGUALDAD.....	17
3.1. Empresas.....	17
3.2. Sectores.....	19
4. FLEXIBILIDAD Y CONCILIACIÓN.....	21
4.1. Flexibilidad.....	23
4.2. Permisos.....	23
4.3. Paternidad.....	24
5. CLIMA LABORAL QUE FOMENTE LA IGUALDAD.....	26
5.1. Participación de los trabajadores.....	26
5.2. Medidas contra el acoso (protocolo y sanciones).....	27
6. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y RIESGO DEL EMBARAZO EN EL PUESTO DE TRABAJO...	32
7. TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER.....	34
8. LA IGUALDAD EN SECTORES CON SUBREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	38
9. BUENAS PRÁCTICAS Y CONCLUSIONES.....	45
10. BIBLIOGRAFÍA.....	49
Anexo. Convenios analizados.....	51

INTRODUCCIÓN.

El presente Estudio analiza la negociación colectiva en Madrid, realizando un seguimiento de las políticas de igualdad en los convenios, los planes de igualdad en las empresas, las medidas de flexibilidad y conciliación, las propuestas para mejorar el clima laboral, la protección de la maternidad y el riesgo por embarazo y, finalmente, las políticas de responsabilidad social sobre los casos de violencia de género.

Para CEIM la empresa es promotora de la igualdad de género en la sociedad. Es evidente que el sistema de la libre iniciativa privada en el marco de la economía de mercado es clave, porque la empresa privada es núcleo básico de creación de riqueza y de prestación de servicios a la sociedad. Esta filosofía es totalmente coherente con un fuerte compromiso empresarial en beneficio del interés general y del desarrollo y bienestar de la Comunidad de Madrid.

En CEIM creemos que vertebrar la sociedad es importante, en un cauce de libertad asociativa que canaliza las legítimas aspiraciones de los empresarios, entre las que está generar un clima laboral satisfactorio y un entorno social comprometido con la persona, como núcleo de la empresa y de la sociedad. De ahí que el diálogo social sea clave para conjugar la competitividad empresarial y las medidas de conciliación¹.

Precisamente por ello, tuvimos el privilegio de ser distinguidos en 2016 con el Premio Alares como Agente Social comprometido en la conciliación. Además, en dicho año firmamos con el Gobierno regional y los Sindicatos la Estrategia Madrid por el Empleo, en el que son constantes las medidas específicas en relación con la conciliación, la responsabilidad social y, principalmente, la atención a colectivos más vulnerables.

En este sentido, tanto nuestra participación institucional en el ámbito social (Consejo de la Mujer, Observatorio de la Violencia de Género), como la realización de proyectos, talleres y jornadas sobre igualdad y conciliación entre la vida personal y laboral son constantes y crecientes. Además, queremos destacar, que en el mismo mes en que se cerró la elaboración de este Estudio, el Congreso de los Diputados aprobó la creación de un Pacto de Estado contra la Violencia de Género. En este ámbito se realiza esta publicación, cuyo avance se presentó con motivo del X aniversario de la aprobación de la Ley de Igualdad, el 22 de marzo de 2017 en CEIM, con presencia de la Ilma. Sra. D^a Dolores Moreno, Directora General de la Mujer de la Comunidad de Madrid.

¹ En este sentido, el Congreso aprobó el 9 de febrero de 2017 una Proposición no de Ley para instar al Gobierno a “abordar con los interlocutores sociales una nueva regulación del trabajo a tiempo parcial (...) que recupere su vocación de elemento flexibilizador y ordenador del tiempo de trabajo, compatible con la responsabilidades familiares y laborales”, así como “promover en la negociación colectiva (...) contenidos y medidas relacionadas con la racionalización de los tiempos y las jornadas laborales, así como el establecimiento de fórmulas de disponibilidad horaria que permitan a los trabajadores y trabajadoras acumular créditos de horas para la atención de responsabilidades personales y de cuidado”

Estructura del estudio.

El presente trabajo analiza los convenios colectivos publicados en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid desde junio de 2016, tanto sectoriales como de empresa, en un marco temporal de doce meses, si bien también contiene referencias sectoriales hasta la fecha de maquetación del trabajo.

Partiendo de un diagnóstico de la situación de la mujer en el ámbito laboral, a continuación realizaremos una clasificación de las principales materias que inciden en la consecución de una igualdad real en el campo profesional.

Partiremos de una puesta en valor de las declaraciones genéricas de igualdad en los convenios, así como de las políticas de acceso y promoción en el trabajo sin discriminación.

A continuación se mencionarán los planes de igualdad; las políticas de flexibilidad horaria y conciliación; las medidas para fomentar la participación de las trabajadoras y los anti acoso; las medidas de protección de la maternidad y de la situación de riesgo durante el embarazo; una mención a los convenios que prestan especial atención a las trabajadoras víctimas de violencia de género; y un análisis específico de las cláusulas de igualdad en sectores con subrepresentación femenina.

Finalmente a modo de conclusión, subrayaremos algunas buenas prácticas en la negociación colectiva que pueden servir de base para otras mesas, ya que en opinión de CEIM son instrumentos valiosos para fortalecer la igualdad en el trabajo y, en definitiva, una sociedad más justa.

1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN.

Al abordar la situación de la mujer en relación con el mundo del trabajo, es necesario diferenciar una serie de hechos constatados de la gran cantidad de lugares comunes y debates ideológicos que suscita este asunto.

Un primer hecho relevante es la enorme transformación social y laboral que ha supuesto la masiva incorporación de la mujer al trabajo.

Esta situación sin duda es síntoma de un nuevo tiempo en el que el rol familiar de las mujeres es diferente y en ningún caso subordinado al del hombre².

Es un hecho biológico que el embarazo y la lactancia se viven por razones físicas de forma diferente en una pareja, así como la posibilidad cada vez más frecuente de vivir dichas situaciones sin pareja.

En cuanto al mundo laboral, también es un hecho que existe un estereotipo social que ubica a las mujeres en determinados empleos, lo que explicará en parte que las estadísticas reflejen un menor salario. En particular, hemos de referirnos al Servicio Doméstico, sector cuyas condiciones objetivas son muy diferentes al resto del trabajo por cuenta ajena, con unos salarios por debajo de la media. Los hechos muestran que nos hallamos ante un sector claramente feminizado (95%).

Desde el punto de vista de nuestra Organización Empresarial, llama la atención la sobrerrepresentación de la mujer en la educación superior, si bien se decanta hacia estudios relativos a tareas asistenciales. Ello consolida la desigualdad en las ocupaciones. Por otro lado, solamente el 29% de los empresarios son mujeres en el ámbito europeo.

En la Memoria del Consejo Económico y Social de España se contiene una comparativa sobre la tasa de actividad y de paro entre varones y mujeres que arroja datos muy preocupantes, ya que la tasa de actividad de los primeros alcanza el 65'1 por el 53'6 de las segundas, mientras que el paro afecta al 21'4% de las mujeres y al 18'1% de los hombres. Realmente aquí está la brecha de empleo y, por tanto, de recursos que es preciso abordar a nivel social.

Si desagregamos la tasa de actividad por edad, vemos que la maternidad explica gran parte de los casos en los que la mujer abandona el mercado laboral, puesto que mientras que hasta los 24 años la diferencia entre un sexo es de tres puntos, alcanza

² Para valorar la evolución social, recordemos que el Fuero del Trabajo, de 9 de marzo de 1938, contenía una legislación prohibitiva sobre el trabajo de la mujer enmarcado en un principio de retorno al hogar, indicando expresamente que el Estado “libertará a la mujer casada del taller y de la fábrica”, artículo II. I. Véase Bou Vidal, Martín, “Sobre la igualdad de derechos de la mujer”, *Cuadernos de Política Social*, 1961, nº 50, páginas 75 y 76.

4'4 puntos en la horquilla 25-29 años y se dispara hasta 9'1 puntos en la siguiente etapa, de 30 a 34 años³.

Nos preocupa que se traslade a la sociedad la imagen de un empresario que retribuye de forma diferente idéntica prestación laboral (horario, jornada, objetivos) en función del sexo del trabajador. Obviamente, consideramos que este tipo de comportamientos es reprobable, contrario desde 1951 al Convenio nº 100 de la OIT, que estableció el principio de igual salario para trabajo igual, sin distinción de sexo, y por tanto una infracción administrativa⁴.

Los datos muestran, afortunadamente, que no es una práctica generalizada: El Programa Territorial de la Inspección de Trabajo de Madrid para 2017 prevé únicamente un 0'2% de sus actuaciones encaminadas a detectar estas posibles situaciones (pluses, dietas abonadas a hombres y no a mujeres en idéntico puesto y con el mismo horario), sin que hasta ahora nos hayan hecho llegar ninguna información sobre resultados preocupantes.

También ha de tener su peso en las estadísticas sobre salarios el hecho de que las mujeres opten más por los trabajos a tiempo parcial que los hombres. Es importante, pues, que las estadísticas se refieran a ingresos por hora de trabajo, no a ingresos por contrato, puesto que así estaríamos sesgando los resultados.

Dentro del trabajo a tiempo parcial, también puede ubicarse a efectos estadísticos la utilización de la reducción de jornada para cuidado de hijos menores.

Por razones claramente sociales, la utilización del contrato a tiempo parcial y, aún más, de la reducción de jornada, es más frecuente entre las mujeres. Estamos por tanto, ante un reto social, que ha de conducirnos a la igualdad de responsabilidades familiares.

Incluso el permiso de paternidad se utiliza menos que el de maternidad, concretamente un 11%. Así, con datos de abril de 2017, en la Comunidad de Madrid, 3.600 madres solicitaron dicho permiso, frente a 3.205 padres.

³ Fuente: Memoria 2016 del Consejo Económico y Social de España, Madrid, 2017, página 294.

⁴ Así lo señala Sofía Olarte Encabo, "Se constata que la brecha salarial existente se sustenta, tanto sobre las diferencias derivadas de la percepción de complementos salariales, como también en las diferencias en los salarios bases entre actividades masculinizadas y feminizadas. La diferente valoración del salario por unidad de tiempo (salario base) entre trabajos que no requieren alta cualificación, reside en la superior consideración del esfuerzo físico o la especial penosidad, por lo que cualquier cambio retributivo de los salarios base pasaría por revalorizar otros aspectos no predominantemente masculinos de los trabajos no cualificados (carga de estrés, carga de atención continuada, precisión...). Y en este sentido, se habría de avanzar hacia un concepto más general e intersectorial de <trabajo de igual valor>". "Discriminación Retributiva", en *El Principio de Igualdad en la Negociación Colectiva*, Dir.: Carmen Sánchez-Trigueros. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2016 pág. 188.

De hecho, la extraordinaria prolongación de la reducción de jornada hasta que los hijos cumplan 12 años, ocasiona perjuicios de gestión para la empresa y, como se ve en las estadísticas, lastra la carrera profesional de muchas mujeres.

Quizá convendría no hacer recaer sobre la empresa y las mujeres la protección de la maternidad y la familia y articular medidas sociales más contundentes en aras de fomentar la conciliación (incentivos públicos al mantenimiento del trabajo a tiempo completo, guarderías, incentivos al teletrabajo)⁵.

En este sentido, para CEIM el permiso de paternidad se ha configurado extrañamente como prestación de la Seguridad Social (si bien dos días los paga la empresa), cuando lo correcto es que, desde la perspectiva que mantenemos en CEIM, saliese del marco de las cotizaciones para ubicarse en un subsidio pagado con impuestos.

Debe ser el Estado el que asuma el coste y no las empresas y los trabajadores a través de la Seguridad Social. De otra forma, no es coherente el mensaje con querer solucionar un problema de amplio espectro, cual es la igualdad.

Por otro lado, es preciso romper el conocido como “techo de cristal” por el que solamente el 29% de los directivos o gerentes de empresa son mujeres (254.000 mujeres frente a 600.000 hombres).

De nuevo nos encontramos con una dificultad de promoción social que afecta a las mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado, y que se irá corrigiendo paulatinamente, si bien quizá la velocidad no está siendo la adecuada⁶.

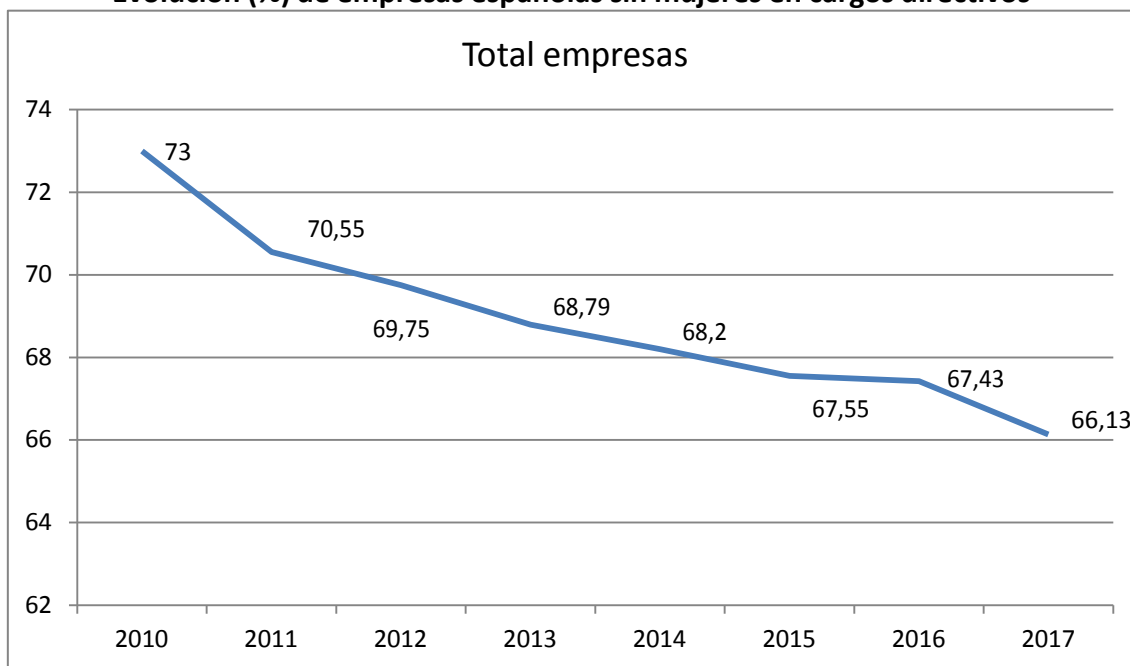
En palabras del Informe sobre *Presencia de las mujeres en la empresa española*, “el aumento de la presencia femenina en los puestos de dirección de las empresas es lento y parece inferior al que se da en otros sectores de la sociedad (sanidad, sector judicial)”⁷.

⁵ Acertadamente CEOE indica que “las políticas puestas en práctica, que se han basado en la reducción obligatoria de la jornada, reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, no han aportado más que una rigidez a la organización por un periodo tan prolongado como doce años. La flexibilidad real en la distribución de la jornada, el teletrabajo, y otros tipos de acuerdos entre empresa y trabajador, han de ser desarrolladas mediante la negociación colectiva”, *Perspectiva empresarial sobre la conciliación de la vida laboral y familiar*, Madrid, 2017, página 8.

Por otro lado, el Congreso aprobó el 9 de febrero de 2017 una Proposición no de Ley para instar al Gobierno a elaborar “incentivos tendentes a promover una innovación organizativa que mejore el equilibrio entre la vida profesional y personal de sus empleados, con especial atención al teletrabajo”.

⁶ CEOE, a través del Proyecto *Promociona*, está impulsando la consolidación de mujeres en puestos relevantes de liderazgo empresarial.

⁷ Informa D&B, Madrid, marzo 2017, página 12.

Evolución (%) de empresas españolas sin mujeres en cargos directivos

Fuente: *Presencia de las mujeres en la empresa española*, Informa D&B, Madrid, marzo 2017, página 15.

Por ello, es de saludar tanto las iniciativas de responsabilidad social empresarial en esta materia, como las normas que afectan a las empresas cotizadas en el IBEX (Ley 31/2014), que tienen como objetivo un mayor porcentaje de representación en los Consejos de Administración de las empresas.

En todo caso, la negociación colectiva es un ámbito especialmente idóneo para adaptar la realidad de la empresa a las exigencias sociales y así comprobamos cómo las cláusulas de igualdad se van introduciendo en los convenios:

Cláusulas de aspectos relacionados con la conciliación.

Tipos de cláusulas	% convenios	% trabajadores
Adaptación de jornada	29'53	31'87
Reducción de jornada	30'11	35'21
Ampliación permisos retribuidos por circunstancias personales	52'19	48'76
Nuevos permisos	46'07	45'95
Medidas en materia de excedencia por cuidado de familiares	20'93	36
Acumulación de lactancia en jornadas completas	48'3	67'25
Acciones positivas para la adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	7'28	10'16

Fuente: Estadística de convenios colectivos, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Diciembre 2016, citado por CEOE: *Perspectiva empresarial sobre la conciliación de la vida laboral y familiar*, página 16.

En el ámbito estatal, la igualdad es objeto de numerosas estrategias y planes, entre los que debemos enumerar los siguientes:

- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-16).
- Plan especial para la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y contra la discriminación salarial (2015-17).
- Segundo Plan para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la sociedad de la información (2014-17).
- Estrategia nacional para la erradicación de la violencia contra la mujer (2013-16).
- Plan para la promoción de las mujeres en el medio rural (2015-18).
- Plan integral de apoyo a la familia (2015-17).

¿Qué vamos a hacer en CEIM sobre este asunto?

El Plan 400.000 Empleos, elaborado en 2015 por CEIM, contiene diversas medidas propuestas por los empresarios para el crecimiento económico y social inteligente, integrador y sostenible y es el eje estratégico de nuestra Confederación para los próximos años.

Contiene medidas en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral, destacadamente:

- Agilidad para la aplicación de medidas de flexibilidad de jornada y movilidad funcional.
- Promoción de la utilización del teletrabajo en los casos en que la prestación sea posible y con el adecuado control por objetivos.
- Necesidad una Ley de Protección Integral de la Maternidad, cuyas medidas contemplen una financiación pública, facilitando con apoyo de las Administraciones la conciliación, evitando que recaigan sobre la gestión de la empresa las medidas que se están aprobando en los últimos tiempos.

CEIM no es ajeno a esta situación social y afrontamos el problema desde los hechos, no desde lugares comunes.

En primer lugar, somos conscientes de que la verdadera brecha, que es el desempleo, está afectando más a las mujeres que a los hombres. Los datos muestran que la recuperación de puestos de trabajo está beneficiando más a los segundos que a las primeras y debemos saber por qué. En todo caso, hemos firmado en la Estrategia Madrid por el Empleo dotar de incentivos relevantes a la contratación femenina.

Además, a través de CEOE vamos a estar muy pendientes de las iniciativas de igualdad en el ámbito laboral.

Asimismo, hemos colaborado activamente con CEPYME en el desarrollo de un proyecto para estudiar realmente las características de la denominada “brecha salarial”.

Con este trabajo CEIM se alinea perfectamente con el Compromiso Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2016-2019 de la Comisión Europea. Como bien se indica en su introducción, la igualdad entre mujeres y hombres sigue siendo una asignatura pendiente y estamos muy lejos de alcanzarla, especialmente en ámbitos como la participación en el mercado laboral, la independencia económica, las pensiones o la presencia en puestos de toma de decisiones.

Como señala el Compromiso Estratégico citado, “si no se adoptan nuevas medidas, es probable que las mujeres sigan sufriendo una desventaja económica derivada de la maternidad durante su vida profesional y en el momento de la jubilación, debido sobre todo a una distribución desigual de las responsabilidades de cuidado de los hijos y domésticas”.

Finalmente, es oportuno ofrecer unos breves datos estadísticos generales de la negociación colectiva, comparando la variación salarial y la jornada entre la Comunidad de Madrid y el conjunto de España.

Según los últimos datos proporcionados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a 31 de mayo de 2017, hay 2.129 convenios colectivos con efectos económicos vigentes para el año en curso. Todos estos convenios afectan a 644.334 empresas y 4.447.446 trabajadores.

Este dato pone de manifiesto un incremento de convenios registrados, si se compara con las cifras de los cinco primeros meses de 2016, período en el que había 1.910 convenios registrados, con efectos económicos en dicho año, aplicables a 546.100 empresas y 4.813.700 trabajadores.

En los 2.129 convenios colectivos mencionados se incluyen 247 firmados en 2017, aplicables a 538.376 trabajadores, y 1.852 firmados en años anteriores, que pactan una variación salarial para este año y que afectan a 3.909.070 trabajadores.

Convenios colectivos con efectos económicos en 2017. Datos a 31/5/17

	ESPAÑA	MADRID
Convenios	2.129	114
Empresas	644.334	27.272
Trabajadores	4.447.446	328.816
Variación salarial	1'27%	1'42%
Jornada media	1.762'33	1.760'59

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

El incremento salarial medio ponderado en los convenios con efectos económicos en 2017 ha sido del 1'27%, 0'13 puntos más que en 2016.

En la Comunidad de Madrid, el incremento salarial medio ponderado de los convenios vigentes es el 1'42% y afecta a 328.816 trabajadores y 27.272 empresas

El mayor porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios con variación salarial pactada para 2017, en concreto el 52'85%, tiene pactado en sus convenios incrementos salariales que oscilan entre el 1 y el 1'5%, seguido del 24'59% con incrementos entre el 1'51 y el 2%.

En cuanto a las inaplicaciones de convenio, en los cinco primeros meses de 2017 se han depositado 542, que afectan a 10.957 trabajadores, inferior por tanto a las 725 del mismo periodo del año anterior, que se aplicaron a un mayor número de trabajadores (14.274), lo que constituye un indicio de la mejora de la situación económica y laboral.

A continuación se desglosan los datos en relación con la tipología de convenio, de sector o de empresa, de donde se saca como conclusión principal que la variación salarial y la jornada en los convenios de empresa son inferiores con respecto a los sectoriales. No existen diferencias significativas entre la Comunidad de Madrid y el resto de España, salvo en cuanto a la jornada en los convenios de empresa, como puede verse:

Convenios colectivos según tipología con efectos económicos en 2017

	ESPAÑA	MADRID
Convenios sectoriales	516	20
Convenios de empresa	1.613	94
Trabajadores sector	4.161.551	316.087
Trabajadores empresa	285.895	12.729
Variación salarial sector	1'28%	1'43%
Variación salar. empresa	1'10%	1'04%
Jornada media sector	1.765'09	1.766'14
Jornada media empresa	1.722'11	1.622'83

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

2. POLITICA DE IGUALDAD.

2.1. Declaraciones Genéricas.

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Por ello, muchos convenios se comprometen a desarrollar o establecer medidas para conseguir esta igualdad con la finalidad de contribuir al desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

En este sentido, el Congreso de los Diputados aprobó el 17 de octubre del presente año, una resolución que insta al Gobierno a adaptar la legislación laboral y social para fortalecer la igualdad retributiva de mujeres y hombres.

Así encontramos los siguientes convenios que realizan esta declaración genérica de incorporación de políticas de igualdad en la gestión:

- **Sector Alquiler de Vehículos con y sin conductor** (BOCM 24.VI.2017), art. 27.
- Electrolux España, Sociedad Anónima Unipersonal (BOCM 9.XI.2016), art. 24.
- Cespa Gestión de Residuos Sociedad Anónima (Cespa, GR, Sociedad Anónima) (Centro de la planta de transferencia del aeropuerto de Madrid-Barajas Adolfo Suárez) (BOCM 8.12.2016), art. 32.
- Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima. Cespa Sociedad Anónima, recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza pública viaria de Arajuez (BOCM 8.XII.2016), Disposición Adicional Primera.
- Servicios Entregas y Manipulados, Sociedad Limitada Unipersonal (BOCM 3.XII.2016), art. 44.
- Acciona Servicios Concesionales, Personal Laboral no Sanitario del Hospital Infanta Sofía (BOCM 3.XII.2016), art. 54.
- Ayuntamiento de Arroyomolinos (BOCM 26.XI.2016), Disposición Transitoria Sexta.
- Cespa Gestión de Residuos Sociedad Anónima (gestión integral de residuos del Hospital Universitario de La Paz) (BOCM 7.1.2017), Disposición adicional primera.
- Casinos Comar Madrid, Sociedad Anónima Unipersonal (centro de Gran Vía, número 42) (BOCM 14.I.2017), art. 32.
- Loginle Sociedad Limitada (BOCM 14.I.2017), art. 20.
- Vigón Oeste, Sociedad Anónima (Centro de Plataforma de Barajas del Centro de Carga Aérea) (BOCM 21.I.2017), art. 10.
- Plataforma Comercial de Retail, Sociedad Anónima Unipersonal (centros de MOSA-Madrid y Mosa-Las Tablas, calles Sebastián Elcano, número 13 y Puerto de

Somport, número 8 y sus sucursales) (BOCM 11.III.2017), Disposición Final Segunda.

- Arc Retail Ibérica, Sociedad Limitada (BOCM 1.IV.2017), Título I.
- Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, Sociedad Anónima (INTEMAC), centro de Torrejón de Ardoz (BOCM 1.IV.2017), art. 31.
- Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, Sociedad Anónima (INTEMAC), centro de Torrejón de Ardoz (BOCM 1.IV.2017), art. 31.
- Ayuntamiento de El Boalo y de todos sus Organismos Autónomos y Patronatos (Personal Laboral) (BOCM 24.IV.2017), Anexo V.
- Servicios Comerciales Jocal (BOCM 13.IV.2017), art. 7.
- Ayuntamiento de Torrejón de Velasco (Personal Laboral) (BOCM 8.IV.2017), Disposición Adicional Tercera.
- Eisman, Sociedad Anónima (Centro de Madrid) (BOCM 6.V.2017), art. 36.
- Europa Press Delegaciones, Sociedad Anónima (BOCM 15.V.2017), Disposición Adicional Segunda.
- Dos Princesa, Sociedad Limitada (BOCM 24.VI.2017), Disposición Final Tercera.
- Centro San Juan de Dios de Ciempozuelos (BOCM 24.VI.2017), art. 62.

A modo de ejemplo concreto, destacamos el convenio de Tapón Spain, Sociedad Limitada Unipersonal (BOCM 15.X.2016), Disposición Adicional 3: *“Se recogerá en los documentos internos de Tapón Spain la prohibición explícita de cualquier discriminación por sexo, respetándose el principio de igualdad en el trabajo. Cualquier cuestión relativa a discriminación por razón de sexo será analizada, a petición de cualquiera de las partes, por la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo. La comisión paritaria desarrollará durante la vigencia del presente Convenio Colectivo un protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual en el trabajo”*.

En nuestro análisis también hemos encontrados convenios que no establecen expresamente una política de igualdad, lo que puede deberse a que ya lo establece el convenio de ámbito superior o a que la regulación legal es suficiente para cubrir esta materia en su ámbito de aplicación⁸:

- Servicios Auxiliares Sanitarios de Urgencias, Sociedad Limitada (BOCM 19.XI.2016).
- Colegio de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas e Ingenieros Civiles (BOCM 21.I.2017)
- Culmina Project, Sociedad Limitada (BOCM 1.IX.2016).
- Faurecia Asientos para Automóvil, Sociedad Anónima (BOCM 28.I.2017).

⁸ Hay convenios que sin tratar los temas de igualdad, sí hacen referencia a los principios constitucionales en esta materia, es el caso del convenio del Consejo General del Poder Judicial (personal laboral) (BOCM 10.IX.2016), art. 10, en el que dice que en casos de promoción interna se garantizará el estricto cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad.

- Spanish Intoplane Services, Sociedad Limitada Unipersonal (BOCM 10.IX.2016).
- S. A. Sulquisa (BOCM 29.X.2016).
- Gate Gourmet Spain, Sociedad Limitada (Centro La Muñoza) (BOCM 4.VI.2016).
- Equipo Iterar-T, Sociedad Limitada Unipersonal (BOCM 18.VI.2016).
- Unión Sindical de Madrid Región y sus Federaciones de Rama de CC.OO. (BOCM 23.VII.2016).
- Consejo General del Poder Judicial (personal laboral) (BOCM 10.IX.2016).
- Arga-Pal Sociedad Limitada (BOCM 17.IX.2016).
- Asociación Dual (29.X.2016)
- Lycon Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada (BOCM 22.X.2016)
- Cargotec Iberia, Sociedad Anónima (BOCM 8.X.2016)
- Empresa Municipal de Transportes de Fuenlabrada, Sociedad Anónima (BOCM 11.II.2017).
- Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima, Sección de Recogida de Basura y Limpieza Viaria de Collado-Villalba (BOCM 18.III.2017).
- Stuntman Show Entertainment, Sociedad Limitada Unipersonal (BOCM 13.V.2017).

2.2 Contratación y Promoción.

Hemos analizado también las políticas de igualdad tanto de empresas como de sectores desde dos perspectivas: la contratación y la promoción.

Ambas materias forman parte ineludible de la explicación de la denominada “brecha salarial”.

De hecho, el Ministerio de Política Social e Igualdad constituyó una red de empresas comprometidas con la eliminación de la brecha de género, que van implantando las siguientes buenas prácticas:

Medidas para prevenir y eliminar la brecha salarial

Detección, análisis y evaluación de la brecha salarial de género	Análisis de la brecha salarial de género
	Evaluación periódica de la brecha salarial de género
Puestos de trabajo	Descripción y clasificación de los puestos de trabajo
	Valoración de los puestos de trabajo
	Evaluación del desempeño
	Bandas salariales según grupos profesionales
Retribuciones propiamente dichas	Conceptos retributivos (retribución fija y variable siguiendo criterios y objetivos)
	Conocimiento y publicidad de los conceptos retributivos
Promoción profesional	Procedimientos transparentes de promoción
	Acciones positivas para la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad

Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, *Medidas que aplican las empresas de la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" para eliminar la brecha salarial de género, Madrid, 2015, página 11.*

Comenzamos las referencias con un convenio sectorial, del **Comercio de Muebles (BOCM 26.XI.2016)**, anexo I, ya que desarrolla su Plan de Igualdad y dentro de los objetivos del mismo establece *“promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad. Establecer programas específicos para la selección de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas. Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación”*.

En esta línea, el convenio de Loginle Sociedad Limitada (BOCM 14.I.2017), en su art. 6, establece que: *“todos los puestos de trabajo, grupos profesionales y categorías que se relacionan en el presente convenio colectivo de empresa serán desempeñados por hombres y mujeres sin distinción de sexo”*.

Así mismo, el convenio de Repsol Exploración, Sociedad Anónima (BOCM 3.IX.2016), art. 23: *“en materia de contratación se promoverá que a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo profesional del que se trate”*.

Conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa, es también, lo que recoge el art. 12 del convenio de Esfera Bus, Sociedad Limitada Unipersonal (BCOM 25.VI.2016).

En el convenio de Servicios Auxiliares de Enviaia World, Sociedad Limitada (BOCM 17.IX.2016), art. 57, la empresa se compromete a defender y promover en la contratación y en las condiciones de trabajo el principio de igualdad de trato y lucha contra discriminaciones entre ellas la discriminación por sexo. Al igual que el convenio de Servicios Auxiliares de Enviaia World Sociedad Limitada (BOCM 17.IX.2016), art. 57.

Encontramos el convenio del **Sector de Estacionamiento Regulado de Superficie** (BOCM 18.VIII.2016), art. 36, en el que dice que las empresas no podrán condicionar la promoción por cuestiones de sexo, entre otras, igualmente deben respetar la igualdad de acceso a cualquier puesto de trabajo por parte del hombre y la mujer, sin ninguna discriminación.

Muy específico es el convenio Agfa Graphics NV Sucursal de España (BOCM 8.X.2016), art. 45: *“los salarios establecidos y condiciones de toda la plantilla no establecen diferencia alguna por razón de sexo y respetan la igualdad entre mujeres y hombres”*.

El convenio de la Fundación ONCE del Perro Guía (BOCM 22.IV.2017) , en su Anexo 4, 2 a), en cuanto a contratación y promoción dice *“si fuera preciso, a igualdad de méritos y de capacidad podrán tener preferencia las mujeres para acceder a un puesto de trabajo en el que estén subrepresentadas”* y continúa *“en los trabajos con contrato a tiempo parcial se fomentará el acceso al empleo por parte de las mujeres”*. *“Se fomentará la realización de tareas tradicionalmente asignadas a uno y otro sexo para que sean realizadas en igualdad por mujeres y hombres”*.

El art. 31 del convenio Fiat Chrysler Automobiles Spain, Sociedad Anónima (BOCM 15.XI.2016), indica que *“el responsable de cada departamento deberá garantizar que, en todos los aspectos del contrato de trabajo como en la contratación, la formación, la retribución, los ascensos, los traslados y la resolución del propio contrato, los empleados reciban un trato conforme a su capacidad de cumplir con los requisitos que exija su puesto, evitando cualquier forma de discriminación, sobre todo la que pueda derivar de su raza, sexo, edad, nacionalidad, religión o creencias personales”*.

3. PLANES DE IGUALDAD.

Diferenciaremos en este capítulo los Planes de Igualdad de empresas y los de sectores que aparecen en los convenios colectivos, encontrándonos con los que ya tienen implantado un Plan de Igualdad y los que por otra parte se comprometen a desarrollarlo e implantarlo en la empresa.

3.1. Empresas.

Los siguientes convenios de empresa tienen un Plan de Igualdad desarrollado e implementado en la empresa:

- Recolte Servicios y Medioambiente, Sociedad Anónima Unipersonal (Recogida de RSU y Limpieza Viaria de San Lorenzo de El Escorial) (BOCM 19.XI.2016), art. 40.
- Compañía Española de Petróleos, Sociedad Anónima Unipersonal (CEPSA) (BOCM 26.XII.2016), capítulo XII.
- Cementos Portland Valderrivas, Sociedad Anónima (BOCM 21.I.2017), Disposición Segunda.
- Repsol Exploración, Sociedad Anónima (BOCM 3.IX.2016), art. 22.
- Cooperativa Farmacéutica Española (COFARES) Centros de Santa Engracia, Fuencarral y Móstoles (BOCM 13.VIII.2016), art. 33.
- Servimil, Sociedad Anónima (Servicios Auxiliares) (BOCM 18.II.2017)
- Hotel Príncipe Pío, Sociedad Anónima (BOCM 11.III.2017), art. 26.
- Metro de Madrid, Sociedad Anónima (BOCM 18.III.2017), Capítulo III, cláusula 29.
- Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. (Comisión Ejecutiva Federal) (BOCM 25.III.2017), Anexo 3.
- Las Tablas Food Services, Sociedad Limitada Unipersonal (BOCM 22.IV.2017), art. 45.
- Fundación Once del Perro Guía (BOCM 22.IV.2017), Anexo 4.
- Cepsa Química, Sociedad Anónima (BOCM 13.IV.2017), Capítulo V.
- Recolte Servicios Medioambientales, Sociedad Anónima Unipersonal (limpieza viaria, recogida y transporte de RSU y envases ligeros de Griñón (BOCM 13.IV.2017), art. 24.
- Hispanagua, Sociedad Anónima Unipersonal (BOCM 8.IV.2017), Anexo IV.
- Abetal Restauración, Sociedad Limitada Unipersonal (BOCM 29.IV.2017), art. 45.
- Urbaser Sociedad Anónima (Planta de Clasificación de Envases y Residuos de Envases de Comenar Viejo) (BOCM 2.V.2017), art. 47.

- Casino de Juego Gran Madrid, Sociedad Anónima (centros de Torrelozanes y Paseo de Recoletos, número 37-41 de Madrid) (BOCM 2.V.2017), art. 40
- Urbaser Sociedad Anónima (centro de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de Boadilla del Monte) (BOCM 20.V.2017) Disposición Adicional Primera.
- Urbaser, Sociedad Anónima (centro del LPV del barrio de Zarzaquemada, Zona Norte, de Leganés) (BOCM 27.V.2017), Disposición Adicional Segunda.
- Sherco al Detalle, Sociedad Limitada (BOCM 20.V.2017), Anexo III.

Muy interesante es el Convenio de BSC Electrodomésticos España, Sociedad Anónima-Servicio BSH al Cliente (BOCM 17.XII.2016). En su Anexo V desarrolla un amplio Plan de Igualdad del que destacamos aquí sus cinco objetivos *“1º. No concentración de género en Direcciones o áreas. Objetivo: representación de entre un 10 y un 20% anual de cada sexo en cada Dirección/área. 2º. No concentración de género en Grupos Profesionales. Objetivo: Representación de entre un 10 y un 20% anual de cada sexo en cada uno de ellos. 3º. No diferencias formativas por razón de género entre trabajadores que desarrollan las mismas funciones. Objetivo: que las horas de formación totales de cada ejercicio impartidas por sexo sea en proporción a la composición de la plantilla y en caso de diferencia que este no sea más del 20% de las horas. 4º. No diferencias salariales por razón de género entre trabajadores que desarrollan las mismas funciones y puestos (se excluye las diferencias por complemento personal. Que se derivan de lo expuesto en los convenios colectivos). 5º. No concentración de uso de medidas de conciliación de tiempo de trabajo y personal y ventajas sociales en un único género. Un mínimo de entre un 10 y un 20% anual de beneficiarios de cada sexo”*.

Encontramos en algunos convenios el concepto de “Principio de Igualdad”, en aquellos casos en los que sin existir un Plan de Igualdad en la empresa sí se reconoce la obligación de la misma a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, reiterando lo que establece la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Es el caso del convenio de Servicios Entregas y Manipulados, Sociedad Limitada Unipersonal (BOCM 3.XII.2016), art. 44.; Intyven Ibérica, Sociedad Limitada (BOCM 6.I.2017), art. 46; y Confort Bus, Sociedad Anónima (BOCM 10.IX.2016), art. 20.

En esta línea encontramos el convenio de Acciona Servicios Concesionales, Personal Laboral no Sanitario del Hospital Infanta Sofía (BOCM 3.XII.2016), art. 54, en el que la empresa se compromete a negociar y desarrollar un Plan de Igualdad, y especifica lo siguiente: *“entendiendo por Plan de Igualdad, un conjunto ordenado de medidas temporales adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a asegurar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a impedir la discriminación por razón de sexo”*.

Del mismo modo, el convenio del Ayuntamiento de Arroyomolinos (BOCM 26.XI.2016), Disposición Transitoria Sexta, se compromete a impulsar las políticas de igualdad y a negociar y desarrollar un Plan de Igualdad. Y también los siguientes:

- Taurodelta Sociedad Anónima (BOCM 27.VIII.2016), art. 52.
- Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima Recogida de Residuos Sólidos Urbanos, Limpieza Viaria y Recogida de Restos Vegetales (poda) de Villalbilla (BOCM 16.VII.2016), Disposición Adicional Segunda.
- Alliance Outsourcing, Sociedad Limitada para su centro de trabajo de avenida Doctor Severo Ochoa, Alcobendas (Madrid) (BOCM 23.VII.2016), art. 59.
- Corumba Tourism Sociedad Limitada (BOCM 20.VIII.2016), art. 7.

3.2. Sectores.

En el análisis llevado a cabo de los convenios de sector, encontramos algunos que ya tienen desarrollado e implementado un Plan de Igualdad, y otros que instan a las empresas a negociarlo y, en el caso de que no fuera obligatorio por la dimensión de la misma, a tomar las medidas necesarias para promover tal fin, así encontramos:

- **Sector de Distribución de Prensa y Revistas** (BOCM 26.XI.2016), Disposición Adicional Cuarta.
- **Sector de Mercados Municipales y Galerías de Alimentación de la Comunidad de Madrid** (BOCM 15.VIII.2016), Disposición Adicional Primera.
- **Sector de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de Mercancías** (BOCM 11.VI.2016), art. 10.
- **Sector de Protésicos Dentales** (BOCM 20.VIII.2016), art. 47.
- **Sector de Empresas de Servicios de Educación Ambiental de la Comunidad de Madrid** (BOCM 2.VI.2017), art. 13.

El convenio del **Sector del Comercio de Muebles** (BOCM 26.XI.2016), Anexo I, desarrolla un Plan de Igualdad en el que llama a las empresas a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres y tal y como marca la Ley obliga a las empresas con más de 250 trabajadores a elaborar y aplicar el Plan.

El convenio del **Sector de Industria de la Madera** (BOCM 19.I.2017), en su art. 51 recoge las directrices, reglas, objetivos, diagnósticos de situación, etc., en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas

del sector de más de 250 trabajadores con la finalidad de elaborar su Plan de Igualdad. Y en esta misma línea encontramos:

- **Sector de Construcción y Obras Públicas** (BOCM 25.VII.2016), art. 57.
- **Sector de Tintorerías y Lavanderías** (BOCM 30.VII.2016), art. 46.
- **Sector de Comercio de Mayoristas y Minoristas de Juguetes, Deportes, Armerías Deportivas, Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalo** (BOCM 27.VIII.2016), Anexo I.
- **Sector de Oficinas de Importación y Exportación** (BOCM 2.VII.2016), art. 42.
- **Sector de Almacenistas de Patatas** (BOCM 15.VIII.2016), Anexo III.
- **Sector de Estacionamiento Regulado de Superficie** (BOCM 18.VIII.2016), art. 77.
- **Sector de Empresas Comercializadoras de Juegos Colectivos de Dinero y Azar** (BOCM 12.X.2016).

El convenio del **Sector de Exhibición Cinematográfica** (BOCM 15.IV.2017), Disposición Adicional Quinta, establece el principio de igualdad de trato por el que deben regirse todas las empresas y a las que insta a aplicar la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

4. FLEXIBILIDAD Y CONCILIACIÓN.

Veremos en este punto los convenios que establecen un margen de flexibilidad para facilitar la conciliación con la vida familiar, analizando las cláusulas sobre horario flexible, permisos especiales (retribuidos o no) y de paternidad.

Como indica la publicación del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad sobre la Red de Igualdad en las Empresas, “las medidas de conciliación de la vida laboral y personal se encuadran (...) dentro de lo que se conoce como salario emocional, que se puede definir como la retribución no monetaria que ofrece la empresa al personal empleado. Entre los conceptos que incluye el salario emocional están las oportunidades de desarrollo, el bienestar psicológico y el balance de la vida”⁹.

Ello se traduce en que las empresas, principalmente las grandes, articulan alguna de las siguientes medidas:

Políticas de conciliación y corresponsabilidad que aplican las empresas de la Red de Igualdad en la Empresa

Grupo de medidas	Medidas concretas
Organización del tiempo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Horario flexible de entrada y/o salida Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, período de adaptación de los horarios escolares, etc.) Jornada intensiva en los meses de verano Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado día o período concreto y así acumular horas de libre disposición Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea) Posibilidad de elegir o cambiar turnos Posibilidad de reducir el tiempo de comida y adelantar la hora de salida Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral Vacaciones flexibles Posibilidad de coger días libres en momentos puntuales: cumpleaños, acompañamiento al colegio, asuntos propios, Nochebuena y Nochevieja Permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo)
Flexibilidad espacial	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo a distancia Videoconferencias Formación <i>on line</i> Movilidad geográfica
Mejoras y beneficios sociales	<ul style="list-style-type: none"> Ayudas económicas por nacimiento de hijos y escolaridad o <i>ticket</i> guardería Ticket o servicio de restaurante subvencionado Servicio de autocar o ayudas al transporte Seguro médico Seguro de vida/accidentes

⁹ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, *Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa”*. Análisis sectorial y por tamaño de empresa, Madrid, 2017, página 6.

Grupo de medidas	Medidas concretas
Mejoras de los permisos legales	Plan de pensiones Condiciones bancarias ventajosas, préstamos o anticipos Descuentos en compras de productos o servicios: productos de empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc. Ampliación del permiso de paternidad Ampliación del permiso de lactancia Ampliación del permiso de maternidad Permisos retribuidos por cuidados (para reuniones escolares, enfermedades de hijos, acompañamiento al médico de personas dependientes, etc.) Permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo) Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes

Fuente.: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, *Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa". Análisis sectorial y por tamaño de empresa*, Madrid, 2017, páginas 10 y 11.

La negociación colectiva es una herramienta más, pero probablemente no la principal, para implantar la corresponsabilidad, siendo mucho más necesario facilitar el cuidado de niños y personas dependientes a través de eficaces y eficientes servicios públicos y privados, incluyendo incentivos más extensos para las empresas que financien estos servicios para sus empleados¹⁰.

Como se indica en la Memoria 2016 del Consejo Económico y Social de España, es necesario "un conjunto coherente de políticas educativas, de empleo y de impulso a la conciliación. Pero la negociación colectiva debe tener un papel protagonista en materia salarial, clasificación y promoción profesional, desde donde puede contribuir para subsanar diferencias retributivas, en línea con los criterios recogidos en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (III AENC)".

"Los convenios colectivos deberían seguir avanzando en el establecimiento de medidas de conciliación que compatibilicen las necesidades de los trabajadores y de las empresas, también en línea con los criterios recogidos en el III AENC. En paralelo, cabría estudiar la conveniencia de abordar políticas más generales que impulsen la articulación de los diversos tiempos sociales".

"Más en general, los convenios colectivos y otros instrumentos diferentes, como los planes de igualdad, ostentan un papel cualificado para establecer, de conformidad a los criterios que se recogen en los Acuerdos Interconfederales, medidas concretas destinadas a favorecer la participación laboral de las mujeres. Estos instrumentos de la autonomía colectiva, dada su proximidad a la realidad empresarial, deben constituirse

¹⁰ Así, Business Europe: *Position paper on Work-Life Balance for Working Parents and Carers*, 22 de junio de 2017, páginas 1 y 7.

en un mecanismo eficaz en la remoción de algunos de los obstáculos que impiden la efectiva participación de aquellas en el mercado de trabajo”¹¹.

4.1. Flexibilidad.

Ya en 2014 CEOE y la Asociación para Racionalizar los Horarios Españoles (ARHOE) indicaron su acuerdo para analizar los horarios de trabajo, de forma que sean capaces de conciliar la vida personal, familiar y laboral, siempre con respeto en el desarrollo de esta idea, con la autonomía de la negociación que ejercen los sectores y empresas en el marco de sus respectivos convenios.

Es evidente que los avances de la sociedad exigen horarios de trabajo en busca de la eficacia y que potencien el bienestar de los trabajadores, sin menoscabo de las necesidades productivas o de servicios de la empresa.

En este sentido, recordemos que el Convenio de la OIT que regula el tiempo de trabajo data de 1935 y que la regulación actualmente en España es muy flexible, dado que desde la reforma de 2012 existen diversos mecanismos para adaptar el horario y la distribución de jornada a las necesidades de la empresa y el trabajador.

Toda reducción del tiempo de trabajo ha de ponderarse por sectores y empresas, siendo la negociación colectiva un elemento idóneo al respecto, dado que no es momento de mermar la productividad, sino de incrementarla a la par que la satisfacción de los empleados en cuanto a la conciliación, lo que redundará en autoestima y buen clima laboral.

Por ejemplo, el comercio tradicional compite ahora con el electrónico, abierto siempre, por lo que la reducción del horario presencial plantea especial complejidad.

Son las políticas públicas las llamadas a apoyar al trabajador para que pueda conciliar su vida personal y laboral, en particular en lo que afecta al cuidado de personas dependientes.

Pasando ya al análisis concreto de los convenios colectivos, destaca en este aspecto el de la Compañía Española de Petróleos, Sociedad Anónima Unipersonal (CEPSA) (BOCM 26.XII.2016), capítulo XII.4.1, puesto que en cada centro de trabajo se establecen unos criterios sobre flexibilidad horaria que resulten acordes con una racional organización del trabajo una mejor conciliación entre la vida personal, laboral y familiar.

4.2. Permisos.

En la medida en que sea compatible con el mantenimiento de la actividad y con la consiguiente recuperación del tiempo no trabajado, es claro que habilitar cierta

¹¹ Memoria del Consejo Económico y Social de España, Madrid, 2017, página 294.

flexibilidad a la hora de conceder permiso más allá de lo previsto por la norma y siempre con una justificación relacionada con la conciliación, podría favorecer la corresponsabilidad entre hombres y mujeres y, por tanto, la igualdad.

El convenio del **Sector Distribución de Prensa y Revistas (BOCM 28.XI.2016)**, art. 35.5 establece un permiso especial no retribuido por maternidad: *“aquellas trabajadoras y trabajadores que lo soliciten, podrán acogerse a un permiso especial no retribuido de hasta dos meses una vez finalizada su situación de suspensión con reserva del puesto de trabajo, y en su caso, la situación de permiso retribuido sustitutivo por lactancia”*. Y este mismo convenio en el art. 35.6 establece que *“durante los dos primeros años a partir del inicio de cada situación de excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, teniendo derecho durante el periodo restante a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente”*.

El convenio del Ayuntamiento de Arroyomolinos (BOCM 26.XI.2016), art. 15.17.b), concede al padre el derecho a disfrutar de permiso retribuido para acompañar a la madre a la realización de los exámenes prenatales y las técnicas de preparación al parto.

El ya referido convenio Compañía Española de Petróleos, Sociedad Anónima Unipersonal (CEPSA) (BOCM 26.XII.2016), capítulo XII.4.2, establece unas regulaciones referidas con la conciliación relativa a la jornada de trabajo permitiendo el disfrute de una bolsa de horas de licencias para asuntos propios y descansos compensatorios y la posibilidad de disfrute de licencias no retribuidas.

4.3. Paternidad.

A continuación se recogen cláusulas convencionales que están ya superadas desde que el 1 de enero de 2017 se prolongó a un mes la duración del permiso de paternidad. En todo caso, queda constancia de la iniciativa anterior de estas empresas.

El Convenio de Recolte Servicios y Medioambiente, Sociedad Anónima Unipersonal (Recogida de RSU y Limpieza Viaria de San Lorenzo de El Escorial) (BOCM 19.XI.2016), art. 33.3, dice: *“se concederán 13 días por permiso de paternidad, con la opción por parte del trabajador de aumentarlos a 26 pero de jornada parcial, se podrán coger cuando acabe el permiso maternal”*.

El convenio del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz (personal laboral) (BOCM 16.VII.2016), art.22.14 establece la duración del permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo en cuatro semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor. En el mismo sentido:

- **Sector de Empresas de Servicios de Educación Ambiental de la Comunidad de Madrid** (BOCM 3.VI.2017), art. 28.

- **Sector de Exhibición Cinematográfica** (BOCM 15.IV.2017), art. 27
- **Dos Princesa, Sociedad Limitada** (BOCM 24.VI.2017), art. 39.

Encontramos el convenio del **Sector de Exhibición Cinematográfica** (BOCM 15.IV.2017), que dedica todo el artículo 27 a la suspensión del contrato por paternidad en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

El convenio de Repsol Exploración, Sociedad Anónima (BOCM 3.IX.2016), art. 24.4., complementa la prestación por el permiso de paternidad hasta el 100 por 100 del salario real.

5. CLIMA LABORAL QUE FOMENTE LA IGUALDAD.

Analizamos en este apartado el clima de laboral desde dos ámbitos, el primero la participación de los trabajadores para contribuir, conseguir y mantener una mejora del clima laboral particularmente favorable a la igualdad y el segundo, analizaremos las cláusulas de medidas contra el acoso que aparecen en los convenios, por un lado analizando si existen protocolos a seguir y, por otro, las sanciones que contempla la negociación colectiva para esta situación.

Es preciso indicar un clima laboral negativo aumentará exponencialmente el absentismo. No solamente nos referimos a ausencias del trabajo debidas a bajas médicas recurrentes (dolores de espalda, ansiedad), sino también a prácticas de presentismo (ausencias breves pero repetitivas), que tanto daño hacen en la convivencia necesaria en un centro de trabajo¹².

5.1. Participación de los trabajadores.

Algunos convenios establecen como competencia del Comité de Seguridad y Salud la implantación del Protocolo de Prevención y Erradicación del Acoso, es el caso del convenio del Ayuntamiento de Arroyomolinos (BOCM 26.XI.2016), art.48.7.

En su Disposición Adicional Segunda, el convenio de Mig Advertising España, Sociedad Anónima (BOCM 7.I.2017), atribuye la competencia en materia de Igualdad y Conciliación para su aplicación, desarrollo, seguimiento y vigilancia de los planes y medidas de igualdad en las empresas a la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia. Así como también el convenio de Corumba Tourism, Sociedad Limitada (BOCM 20.VIII.2016), art. 8.

En esta línea encontramos el convenio de Casinos Comar Madrid, Sociedad Anónima Unipersonal (centro de Gran Vía, número 42) (BOCM 14.I.2017), art. 53: *“el Comité de Empresa velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o accionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo”*.

El convenio de Loginle Sociedad Limitada (BOCM 14.I.2017), en su art. 20, establece que *“los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos”*.

¹² Guada Prada, J. y Sánchez-Robles, B.: “Marco estadístico”, en ADECCO: VI Informe sobre absentismo, Madrid, 2017, página 62.

El convenio Saargummi Ibérica, Sociedad Anónima (BOCM 25.VII.2017), art. 13 establece la creación de un Comité de Igualdad, encargado de gestionar las acciones en temas de política de igualdad dotándole de cuatro ejes de actuación: *“1º Cultura y comunicación. 2º Selección. 3º Formación y desarrollo profesional. 4º. Prevención el acoso”*.

El convenio de la Fundación ONCE del Perro Guía (BOCM 22.IV.2017), en el Anexo 4 ,4) establece la creación de una Comisión de Seguimiento constituida por representantes de los trabajadores y de la empresa, dotándola de diferente cometidos relacionados con este asunto.

Son varios los convenios que nos encontramos que fijan la creación de una Comisión de Igualdad de carácter paritario, cuyas competencias son impulsar, desarrollar y negociar medidas y planes de igualdad en la empresa, así como evitar cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres en lo relativo al empleo, promoción, formación, en materia retributiva, etc., son los siguientes:

- Teka Industria, Sociedad Anónima, Centro de Alcalá de Henares (BOCM 25.VI.2016), art. 42.
- Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz (personal laboral) (BOCM 16.VII.2016), art. 8.
- John Bean Technologies Spain, Sociedad Limitada fábrica de Alcalá de Henares (BOCM 12.X.2016), art. 30.
- Metro de Madrid, Sociedad Anónima (BOCM 18.III.2017), Capítulo III, cláusula 29.
- Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. (Comisión Ejecutiva Federal) (BOCM 25.III.2017), Anexo 3.
- Hispanagua, Sociedad Anónima Unipersonal (BOCM 8.IV.2017), Anexo IV, punto 7.
- Centro San Juan de Dios de Ciempozuelos (BOCM 24.VI.2017), art. 63.

El convenio del **Sector de Estacionamiento Regulado de Superficie** (BOCM 18.VIII.2016), art. 78, crea una Comisión Paritaria de Igualdad y Violencia de Género, que entre otras, se encargará de desarrollar los planes de igualdad.

5.2. Medidas contra el acoso (protocolo y sanciones).

Existen ya varios convenios que establecen un protocolo de actuación frente a la discriminación y acoso en cualquiera de sus modalidades, en los que la empresa asume

que dichas actitudes suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores, responsabilizándose a garantizar un entorno en el que el acoso sea inaceptable.

Nos centraremos en este estudio principalmente en el acoso sexual en el ámbito laboral, definiendo como tal, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Por lo tanto, considerando constitutivas de acoso sexual, las conductas no deseadas que afectan a la dignidad de la persona, llevadas a cabo por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo con o sin relación laboral, incluyendo también las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad.

Así encontramos los siguientes convenios que establecen medidas antiacoso:

- **Sector de Tintorerías y Lavanderías** (BOCM 30.VII.2017), art. 47.
- **Sector de Oficinas de Importación y Exportación** (BOCM 2.VII.2016), art. 43.
- **Sector de Protésicos Dentales** (BOCM 20.VIII.2016), art. 48.
- Electrolux España, Sociedad Anónima Unipersonal (BOCM 9.XI.2016), art. 44.
- Intyven Ibérica, Sociedad Limitada (BOCM 6.I.2017), art. 40.
- Repsol Exploración, Sociedad Anónima (BOCM 3.IX.2016), art. 26.
- Corumba Tourism, Sociedad Limitada (BOCM 20.VIII.2016), art. 48.
- RCI Banque, Sociedad Anónima (BOCM 15.VIII.2016), Anexo I.
- Pantorres, Sociedad Anónima (BOCM 25.III.2017), art. 51.
- Arc Retail Ibérica, Sociedad Limitada (BOCM 1.IV.2017), Anexo V.
- Eulen, Sociedad Anónima (Servicios Auxiliares) (BOCM 15.IV.2017), Anexo I.
- Hispanagua, Sociedad Anónima Unipersonal (BOCM 8.IV.2017), Anexo IV, pto. 5.
- Eisman, Sociedad Anónima (Centro de Madrid) (BOCM 6.V.2017), art. 37.
- Sherco al Detalle, Sociedad Limitada (BOCM 20.V.2017), Anexo II.

Otros convenios se comprometen a crear y elaborar un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo: convenio de Vigón Oeste, Sociedad Anónima (Centro de Plataforma de Barajas del Centro de Carga Aérea) (BOCM 21.I.2017), art. 10.

El convenio de Cespa Gestión de Residuos Sociedad Anónima (gestión integral de residuos del Hospital Universitario de La Paz) (BOCM 7.1.2017), art. 21, dice *“la empresa promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrará procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”*.

El convenio Teka Industria, Sociedad Anónima, Centro de Alcalá de Henares (BOCM 25.VI.2016), art. 43, establece que se desarrollarán *“iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este convenio”*.

El convenio de Alliance Outsourcing, Sociedad Limitada para su centro de trabajo de avenida Doctor Severo Ochoa, Alcobendas (Madrid) (BOCM 23.VII.2016), art. 57, establece que *“la empresa será especialmente beligerante en actitudes de esta índole, aplicando las sanciones máximas a que pudiera ser merecedora la persona que cometiera este tipo de actuaciones. En los supuestos en que exista este tipo de acoso, al margen de la sanción máxima para la persona que lo haya ejercido, se protegerá la continuidad en el puesto de trabajo de la persona que lo ha sufrido”*.

Especial atención merece el convenio del **Sector de Empresas de Servicios de Educación Ambiental de la Comunidad de Madrid** (BOCM 3.VI.2017), que en el art.38 indica que *“la dirección de la empresa debe definir y hacer pública una política empresarial, que contenga una declaración de rechazo de los siguientes comportamientos: acoso, hostigamiento o abuso sexual en cualquier de sus expresiones o formas: acoso verbal, acoso físico, intimidación, hostilidad, solicitud de favores o conductas sexuales condicionadas a empleo, evaluaciones del desempeño y/o ascensos”*.

También hemos visto convenios que consideran como falta este tipo de conducta, y como tal se sanciona:

- **Sector de Comercio de Mayoristas y Minoristas de Juguetes, Deportes, Armerías Deportivas, Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalo** (BOCM 27.VIII.2016), art. 56.
- **Sector de Oficinas de Importación y Exportación** (BOCM 2.VII.2016), art 39.
- **Sector de Estacionamiento Regulado de Superficie** (BOCM 18.VIII.2016), art. 58.
- **Sector del Comercio de la Piel en General** (BOCM 19.VIII.2016), art. 47.
- **Sector de Exhibición Cinematográfica** (BOCM 15.IV.2017), art. 47.

- **Sector de Empresas de Servicios de Educación Ambiental de la Comunidad de Madrid** (BOCM 3.VI.2017), art. 38.
- **Sector Alquiler de Vehículos con y sin conductor** (BOCM 24.VI.2017), art. 27.
- Ayuntamiento de Arroyomolinos (BOCM 26.XI.2016), art. 52.
- Acciona Servicios Concesionales, Personal Laboral no Sanitario del Hospital Infanta Sofía (BOCM 3.XII.2016), art. 38.
- Servicios Entregas y Manipulados, Sociedad Limitada Unipersonal (BOCM 3.XII.2016), art. 32.
- Rials Extrusión Técnica, Sociedad Limitada (BOCM 17.XII.2016), art. 41
- Compañía Española de Petróleos, Sociedad Anónima Unipersonal (CEPSA) (BOCM 26.XII.2016), capítulo X.
- Mig Advertising España, Sociedad Anónima (BOCM 7.I.2017), art. 52.
- Intyven Ibérica, Sociedad Limitada (BOCM 6.I.2017), art. 42.
- Culmina Project, Sociedad Limitada (BOCM 1.IX.2016), art. 34
- Teka Industrial, Sociedad Anónima, Centro de Alcalá de Henares (BOCM 25.VI.2016).
- Taurodelta Sociedad Anónima (BOCM 27.VIII.2016), art. 56.
- Servicios Auxiliares de Envialia World, Sociedad Limitada (BOCM 17.IX.2016), art. 47.
- Equipo Iterar-T, Sociedad Limitada Unipersonal (BOCM 18.VI.2016).
- Esfera Bus, Sociedad Limitada Unipersonal (BCOM 25.VI.2016), art. 41.
- Alliance Outsourcing, Sociedad Limitada para su centro de trabajo de avenida Doctor Severo Ochoa, Alcobendas (Madrid) (BOCM 23.VII.2016), art. 46.
- Corumba Tourism, Sociedad Limitada (BOCM 20.VIII.2016), art. 31.
- RCI Banque, Sociedad Anónima (BOCM 15.VIII.2016), art. 41.
- Arga-Pal Sociedad Limitada (BOCM 17.IX.2016).
- Servicios Auxiliares de Envialia World Sociedad Limitada (BOCM 17.IX.2016), art. 47.
- Fiat Chrysler Automobiles Spain, Sociedad Anónima (BOCM 15.XI.2016), art. 18.

- Arc Retail Ibérica, Sociedad Limitada (BOCM 1.IV.2017), art. 16.
- Las Tablas Food Services, Sociedad Limitada Unipersonal (BOCM 22.IV.2017), art. 64.13.
- Fundación Once del Perro Guía (BOCM 22.IV.2017), art. 48.
- Ayuntamiento de El Boalo y de todos sus Organismos Autónomos y Patronatos (Personal Laboral) (BOCM 24.IV.2017), art. 44.
- Servicios Comerciales Jocalpal (BOCM 13.IV.2017), art. 21.
- Eulen, Sociedad Anónima (Servicios Auxiliares) (BOCM 15.IV.2017), art. 24.
- Hispanagua, Sociedad Anónima Unipersonal (BOCM 8.IV.2017), art. 55.
- Abetal Restauración, Sociedad Limitada Unipersonal (BOCM 29.IV.2017), art. 63.
- Tolsa Sociedad Anónima (centros de carretera de Madrid a Rivas Jarama, número 35; calle Campezo, número 1 (parque empresarial “Las Mercedes” y carretera de Vicálvaro a Coslada sin número), (BOCM 29.IV.2017), art. 42.
- Casino de Juego Gran Madrid, Sociedad Anónima (centros de Torreldones y Paseo de Recoletos, número 37-41 de Madrid) (BOCM 2.V.2017), art. 24.
- Sherco al Detalle, Sociedad Limitada (BOCM 20.V.2017), art. 32.
- Aqualim Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada (BOCM 10.VI.2017), art. 45.

6. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y RIESGO DEL EMBARAZO EN EL PUESTO DE TRABAJO.

En nuestro análisis detectamos que siguen siendo pocos los convenios que abordan detalladamente la situación de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, y en estos casos suelen repetir en parecidos términos las previsiones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En este sentido, Carmen Grau Pineda indica que *“en las evaluaciones de riesgos debe utilizarse una metodología adecuada que incorpore el análisis de género, no utilizado hasta el momento, superando el enfoque neutral clásico. El cómo habrá que inventarlo, es decir, pensar y establecer indicadores, indicadores de género que consigan detectar el riesgo derivado de los tipos de trabajo que las mujeres realizan (índice de absentismo, incidencia del estrés, situaciones de sobrecarga, dificultades de conciliación, bajas por IT, etc.)”*¹³.

Así, el convenio del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz (personal laboral) (BOCM 16.VII.2016), en su art. 22.21, establece un permiso retribuido para las trabajadoras a partir del primer día de la semana 37 de embarazo y hasta la fecha del parto. En caso de embarazo múltiple, adelanta este permiso a la semana 35.

Son cada vez más frecuentes las cláusulas que prevén la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos para las embarazadas:

- **Sector de Oficinas de importación y exportación (BOCM 2.VII.2016)**, art. 28.7.
- **Sector de Comercio de la Piel en General (BOCM 19.VIII.2016)**, art. 23.
- **Sector del Estacionamiento Regulado de Superficie (BOCM 18.VIII.2016)**, art. 68.
- **Sector de Almacenistas de Patatas (BOCM 15.VIII.2016)**, art. 26.
- **Sector de Empresas de Servicios de Educación Ambiental de la Comunidad de Madrid (BOCM 3.VI.2017)**, art. 54.
- **Deóleo, Sociedad Anónima (Centro de Rivas-Vaciamadrid) (BOCM 9.XI.2015)**, art. 22.
- **Proyectos Integrales de Limpieza, Sociedad Anónima (PILSA)**, art. 28.

¹³ Artículo: “Sobre la Imperiosa Necesidad de Incorporar el Sesgo de Género en la Gestión de los Riesgos Psicosociales”, D^a Carmen Grau Pineda, Revista CEF-Trabajo y Seguridad Social, nº 408, Marzo 2007, página 23-58.

- Valoriza Servicios Medioambientales, Sociedad Anónima (personal adscrito a los servicios de RSU y LPV de la urbanización “Miramadrid”, de Paracuellos de Jarama) (BOCM 5.XI.2016), art. 31.
- Recolte Servicios y Medioambiente, Sociedad Anónima Unipersonal (Recogida de RSU y Limpieza Viaria de San Lorenzo de El Escorial) (BOCM 19.XI.2016), art. 33.5.
- Ayuntamiento de Arroyomolinos (BOCM 26.XI.2016), art. 15.16.
- Compañía Española de Petróleos, Sociedad Anónima Unipersonal (CEPSA) (BOCM 26.XII.2016), capítulo IX, art. 2.28.
- Eulen, Sociedad Anónima (Servicios Auxiliares) (BOCM 15.IV.2017), art. 44.
- Casino de Juego Gran Madrid, Sociedad Anónima (centros de Torreloz y Paseo de Recoletos, número 37-41 de Madrid) (BOCM 2.V.2017), art. 37.
- Urbaser, Sociedad Anónima (centro del LPV del barrio de Zarzauemada, Zona Norte, de Leganés) (BOCM 27.V.2017), art. 36.
- Aqualim Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada (BOCM 10.VI.2017), art. 33.

A continuación se relatan otras cláusulas de interés sobre esta materia:

En el convenio de Teka Industrial, Sociedad Anónima, Centro de Alcalá de Henares (BOCM 25.VI.2016), art. 45, se contempla plaza de aparcamiento para la trabajadora a partir del inicio del periodo de gestación.

Novedoso nos resulta también el convenio de Repsol Exploración, Sociedad Anónima (BOCM 3.IX.2016), art. 39.4: *“la Comisión de Seguridad y Salud Laboral del Grupo Repsol, en coordinación con las áreas técnicas y/o grupos de trabajo que pudieran constituirse, creará un grupo de trabajo dentro de la misma Comisión, que será el encargado de analizar las prácticas y procedimientos existentes en las distintas empresas respecto a la protección de la maternidad”*.

El convenio del Ayuntamiento de Arroyomolinos (BOCM 26.XI.2016), art. 21 a) establece una mejora a la prestación de la maternidad reconocida por la Seguridad Social: *“la empresa abonará durante el permiso reconocido en este artículo las diferencias que correspondan hasta alcanzar el importe de las retribuciones por conceptos básicos y complementarios que tuviera asignado el empleado público a la fecha de inicio del descanso por maternidad”*.

Finalmente, el convenio del Club de Campo Villa de Madrid, Sociedad Anónima (BOCM 15.V.2017), art. 25 establece los Premios Natalidad, por el que el trabajador o trabajadora percibe en concepto de natalidad una cantidad económica.

7. TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER.

Las empresas no están al margen de situaciones sociales especialmente preocupantes, como es la violencia sobre las mujeres.

Por ello, en el marco de la voluntaria responsabilidad social empresarial, a nivel nacional se ha configurado una Red de empresas por una sociedad libre de violencia de género, que bajo el amparo del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, ayuda a sensibilizar sobre este problema y, lo que es más importante, implantar políticas concretas para que las víctimas rehagan sus vidas a través del empleo.

Algunas de las empresas que son partícipes de esta iniciativa y que están en CEIM son El Corte Inglés, Mercadona, Iberia, NH Hoteles y Adams.

La iniciativa presentada surgió en 2012 y une a 88 grandes empresas para sensibilizar a la sociedad para denunciar los casos de violencia de género (a través de logos, carreras, voluntariado, publicidad, exposiciones) y favorecer la inserción laboral de víctimas de violencia sobre las mujeres.

Para ello, el Ministerio cuenta también con la Fundación Integra y la Cruz Roja, como intermediarios que favorecen la empleabilidad de las víctimas.

De hecho, CEIM organizó el 25 de noviembre de 2015 la jornada “La empresa ante los retos sociales” para difundir dicha iniciativa, para lo que contamos con D^a Begoña Suárez Suárez, Subdirectora General para el Emprendimiento y la Promoción Profesional de las Mujeres, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad; D^a Silvia Lázaro Hernández, Directora de Comunicación Interna, Compromiso y Diversidad de Ferrovial; y D^a Miriam Herrero González del Castillo, Trabajadora social de puntos de encuentro de la Dirección General de la Mujeres. Presidió el acto D^a Eva Serrano Clavero, Vicepresidenta de CEIM y Presidenta de ASEME.

Durante el encuentro de CEIM se detallaron los distintos tipos de violencia que pueden experimentar las mujeres por parte de sus parejas, así como las consecuencias psicológicas y físicas que acarrearán dificultades a la hora de conseguir un empleo.

Pues bien, destacaremos los convenios que establecen cláusulas de protección de la mujer trabajadora en supuestos de violencia de género, que son los siguientes:

- **Sector Industria de la Madera** (BOCM 19.I.2017), art. 36
- **Sector de Estacionamiento Regulado de Superficie** (BOCM 18.VIII.2016), art. 33.

- **Sector de Estacionamiento Regulado de Superficie** (BOCM 18.VIII.2016), art. 69.
- **Sector del Comercio de la Piel en General** (BOCM 19.VIII.2016), art. 33.
- **Sector de Empresas de Servicios de Educación Ambiental de la Comunidad de Madrid** (BOCM 3.VI.2017), art. 39.
- Ayuntamiento de Arroyomolinos (BOCM 26.XI.2016), art. 21.f).
- Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima. Cespa Sociedad Anónima, y sus trabajadores, adscritos al servicio de limpieza pública viaria y recogida de residuos sólidos urbanos del municipio de Daganzo (Madrid) (BOCM 6.XII.2016), art. 31.
- Rials Extrusión Técnica, Sociedad Limitada (BOCM 17.XII.2016), art. 31 y 32.
- Compañía Española de Petróleos, Sociedad Anónima Unipersonal (CEPSA) (BOCM 26.XII.2016), capítulo XII.2.
- Cespa Gestión de Residuos Sociedad Anónima (gestión integral de residuos del Hospital Universitario de La Paz) (BOCM 7.1.2017), art. 22.
- Intyven Ibérica, Sociedad Limitada (BOCM 6.I.2017), art. 41
- Teka Industria, Sociedad Anónima, Centro de Alcalá de Henares (BOCM 25.VI.2016), art. 44.
- Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz (personal laboral) (BOCM 16.VII.2016), art. 22.15.
- Alliance Outsourcing, Sociedad Limitada para su centro de trabajo de avenida Doctor Severo Ochoa, Alcobendas (Madrid) (BOCM 23.VII.2016), art. 58.
- Consejo General del Poder Judicial (personal laboral) (BOCM 10.IX.2016), art. 22.5.
- Valoriza Servicios Medioambientales Sociedad Anónima, servicio de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de Paracuellos del Jarama (BOCM 1.X.2016), art. 38.
- Valoriza Servicios Medioambientales Sociedad Anónima, en su centro de RSU recogida vaciado y limpieza de todo tipo de contenedores de Mejorada del Campo (BOCM 1.X.2016), art. 28.

- Valoriza Servicios Medioambientales Sociedad Anónima (personal adscrito a los servicios de RSU y LPV de la Urbanización Miramadrid de Paracuellos de Jarama (BOCM 5.XI.2016), art. 28.
- Pantorres, Sociedad Anónima (BOCM 25.III.2017), art. 52.
- Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. (Comisión Ejecutiva Federal) (BOCM 25.III.2017), Anexo 3.
- Arc Retail Ibérica, Sociedad Limitada (BOCM 1.IV.2017), Título III.10.
- Fundación ONCE del Perro Guía (BOCM 22.IV.2017), art. 22.
- Ayuntamiento de El Boalo y de todos sus Organismos Autónomos y Patronatos (Personal Laboral) (BOCM 24.IV.2017), art. 17.
- Cepsa Química, Sociedad Anónima (BOCM 13.IV.207), capítulo V, 3.
- Ayuntamiento de Torrejón de Velasco (Personal Laboral) (BOCM 8.IV.2017), art. 14.
- Hispanagua, Sociedad Anónima Unipersonal (BOCM 8.IV.2017), Anexo IV pto. 3.
- Eisman, Sociedad Anónima (Centro de Madrid) (BOCM 6.V.2017), art. 35.
- Dos Princesa, Sociedad Limitada (BOCM 24.VI.2017), art. 59.

En particular, llamamos la atención sobre el convenio de Repsol Exploración, Sociedad Anónima (BOCM 3.IX.2016), art. 25, que va más allá y establece protección a las víctimas de la violencia ejercida en el entorno familiar y extiende la prestación de los servicios de apoyo tanto a la empleada de Repsol como a sus hijos que convivan con él.

Los servicios de apoyo que ofrece son: *“Apoyo psicológico: Asistencia, información y atención a la víctima, así como orientación familiar. Apoyo médico: Asistencias recomendadas, entre las que se encuentra la Psiquiátrica. Apoyo jurídico: Asistencia jurídica especializada para tramitar actuaciones encaminadas a la protección de las víctimas, tales como la orden de alejamiento, la atribución de la vivienda familiar, la custodia de hijos, la pensión de alimentos, la obtención de prestaciones o medidas de asistencia social, etcétera. Apoyo laboral ofreciendo la mayor flexibilidad en materia de horarios y jornada, disfrute de vacaciones, licencias y permisos retribuidos, suspensión o extinción de la relación laboral, excedencia o preferencia para ocupar vacantes que supongan movilidad geográfica, en las mismas condiciones que para el traslado por decisión de la Dirección de la Empresa, según se solicite y mientras sean precisos para su reincorporación normal al trabajo. Ayuda económica para los gastos ocasionados por la necesidad de alquiler o compra de vivienda habitual”*.

Nos resulta también interesante el convenio del **Sector Distribución de Prensa y Revistas** (BOCM 26.XI.2016), art. 37.8: *“en lo relativo a nuevas contrataciones que se vayan produciendo en las empresas, a igualdad de méritos profesionales de formación e idoneidad tendrán prioridad las trabajadoras víctimas de violencia de género”*.

8. LA IGUALDAD EN SECTORES CON SUBREPRESENTACIÓN FEMENINA.

La igualdad en el empleo también se relaciona con las diferentes ocupaciones. Por razones culturales y también por necesidades físicas de algunos trabajos, ciertamente aún persisten importantes diferencias sectoriales en la cifra de ocupados, según el sexo del trabajador.

Así, en la tabla siguiente, comprobamos que las mujeres están claramente subrepresentadas en Madrid en el sector de la Construcción (14% de afiliadas), Agricultura, Ganadería y Silvicultura (23%), Transporte y Almacenamiento (24%) e Industria Manufacturera (28%).

Sin embargo, llama la atención que en el Sector de Actividades de los Hogares, sin convenio colectivo aunque recientemente se plantean iniciativas desde Asociaciones de Atención a la Persona, el 86% de los afiliados sean mujeres. Ello explica en buena medida la brecha salarial general que existe entre ambos sexos.

También, por razones culturales, se refleja en el cuadro siguiente que el 77% de los afiliados en el Sector Sanitario y de Servicios Sociales son mujeres.

Afiliados al Sistema de la Seguridad Social por actividad económica y sexo. Comunidad de Madrid. Abril de 2017.

ACTIVIDAD ECONÓMICA	Varones	Mujeres	%Var.	%Muj.
Información y comunicaciones	128.768	76.109	63'16	36'84
Actividad de los hogares	17.787	110.456	13'87	86'13
Educación	66.654	122.712	35'20	64'80
Hostelería	104.870	102.194	50'65	49'35
Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas	139.675	133.434	51'14	48'86
Actividades sanitarias y de servicios sociales	51.844	176.685	22'69	77'31
Actividades Financieras y de Seguros	56.361	57.200	49'63	50'37
Comercio y reparación de vehículos	262.434	221.496	54'23	45'77
Transporte y almacenamiento	123.609	38.592	76'21	23'79
Administración Pública	77.459	65.900	54'03	45'97
Actividades administrativas y servicios auxiliares	151.076	161.989	48'26	51'74
Agricultura, Ganadería y Silvicultura	5.109	1.561	76'60	23'40
Industria Manufacturera	128.830	50.473	71'85	28'15
Construcción	140.612	23.776	85'54	14'46
TOTAL SISTEMA	1.554.184	1.437.087	51'96	48'04

Fuente: Dirección Provincial de Madrid de la Tesorería General de la Seguridad Social. Elaboración propia.

Una buena medida para favorecer la igualdad en los distintos sectores es innovar en los complementos salariales, como indica C. Sánchez Trigueros, reduciendo el peso específico de algunos e introduciendo otros nuevos: “Pero ello exige un cambio de valoración social del trabajo de las mujeres que debe comenzar con el estudio de los factores diferenciales del trabajo feminizado para reivindicar su valoración y poder llegar a introducirlo en los convenios colectivos”¹⁴.

Analizamos en este punto, aunque ya han sido tratadas en algunos de los apartados de este Estudio, las cláusulas que sobre igualdad encontramos en los convenios de estos sectores con subrepresentación femenina.

Así el convenio del **Sector de la Industria de la Madera** (BOCM 19.I.2017), en su art. 51, establece la forma de adaptación del sector a la Ley de Igualdad y dice: *“el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.*

A. Concepto de los planes de igualdad

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

B. Diagnóstico de situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

¹⁴ *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2016, página 46.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo éstos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.*
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.*
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.*
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.*
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.*
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.*
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.*
- h) Excedencias último año y los motivos.*
- i) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.*
- j) Horas de Formación último año y tipo de acciones formativas.*

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

C. Objetivos de los planes de igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están sub-representadas.

d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

D. Competencias de las Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones (de más de 250 trabajadores) deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse, dependerán siempre del diagnóstico previo.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo estos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente Convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad”.

En cuanto al sector del Transporte, el convenio del **Transporte de Viajeros por Carretera de los Servicios de Transporte Regular Permanente de Uso General, Urbano e Interurbanos de la Comunidad de Madrid con Vehículos de Tracción Mecánica de más de nueve Plazas, incluido/a el Conductor/a** (BOCM 16.IV.2017), en su art. 12 dice: “Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se respetará en las empresas los principios de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo, adoptando, en su caso, y a tal fin, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Todo ello en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 y en especial de su artículo 45”.

En cuanto al convenio del **Sector de Construcción y Obras Públicas** (BOCM 25.VII.2016), en su art. 57 indica: “1. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.

b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

2. Según lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en el caso de empresas de más de 250 trabajadores las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

3. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

4. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

5. Para la consecución de estos objetivos fijados, los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

6. Los Planes de Igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo”.

Finalmente, en cuanto al sector metalúrgico, el convenio de **Industria, Servicios e Instalaciones del Metal** (BOCM 2.I.2016) establece, en su Capítulo VIII, políticas de conciliación e igualdad, desarrollando tres artículos, el 50 en el que establece la acumulación de lactancia, el 51 donde establece la política de igualdad y el 52 establece el compromiso de establecer actuaciones y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual en el trabajo. Además en la Disposición Transitoria Segunda, establece la creación de una Comisión Técnica para el estudio de las políticas de igualdad.

Por tanto, los convenios colectivos de sectores con subrepresentación femenina son muy sensibles a esta situación y recogen cláusulas concretas sobre la promoción de la igualdad.

9. BUENAS PRÁCTICAS Y CONCLUSIONES.

Analizaremos en este último capítulo las mejores prácticas que encontramos en los convenios estudiados y que facilitan y adaptan lo previsto en las normas, siempre teniendo presente que, como señala CEOE, es extremadamente complejo diseñar una única fórmula de implantación de medidas de igualdad o conciliación para todas las empresas con carácter general, “debiéndose por tanto remitir la adaptación de las mismas al ámbito de la negociación colectiva y/o a cada empresa, para poder determinar qué¹⁵ medidas son más eficaces y, en cualquier caso, cuáles podrían ser implantadas en cada supuesto concreto”.

Comenzamos subrayando un convenio que determina los capítulos que debe contener el plan de igualdad. Se trata del convenio del Ayuntamiento de Arroyomolinos (BOCM 26.XI.2016), que en su Disposición Transitoria Sexta, establece la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad y fija como objetivo del mismo, *“que se contemplen, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones y ordenación del tiempo de trabajo, para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”*.

Como filosofía general de la empresa, destacamos el convenio Aqualim Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada (BOCM 10.VI.2017), Capítulo XII, art. 53: *“Las partes firmantes del presente convenio colectivo adoptan los siguientes principios generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todos los/las trabajadores/trabajadoras. Estos principios generales son:*

- 1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores.*
- 2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.*
- 3. A la fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.*

¹⁵ Continúa CEOE poniendo como ejemplo “la extrema dificultad de implantar la figura del teletrabajo en determinados servicios, como pudieran ser el comercio tradicional, la hostelería o el sector de la construcción, la complicación de modificar el horario de trabajo en pequeñas empresas o en servicios de atención al público u otros sectores en los que la fijación del horario se encuentra ineludiblemente ligada al desarrollo de la actividad o la imposibilidad de conceder la misma medida de conciliación a un elevado número de trabajadores dentro de la misma empresa”, *Perspectiva empresarial sobre la conciliación de la vida laboral y familiar*, Madrid, 2017, página 9.

4. Al estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.

5. Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.

6. A recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados plusos (permanencia, asistencia, etcétera) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etcétera), para el caso de que existiesen”.

También contiene una declaración general el convenio de Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima. Cespa Sociedad Anónima, y sus trabajadores, adscritos al servicio de limpieza pública viaria y recogida de residuos sólidos urbanos del municipio de Daganzo (Madrid) (BOCM 6.XII.2016), que en su Disposición Adicional Primera acuerda “favorecer una gestión óptima de recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere a acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional”.

Es muy exhaustivo el convenio de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (Comisión Ejecutiva Federal) (BOCM 25.III.2017), Anexo 3.VI, que establece unos objetivos y medidas en materia de conciliación y corresponsabilidad: “Objetivo 1: Fomentar y garantizar que las diferentes medidas de conciliación puedan ser disfrutadas por ambos sexos sin que aquellas sean asumidas exclusivamente por mujeres.

Medida 1.1: Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.

Medida 1.2: Informar sobre los diferentes permisos, excedencias y licencias existentes en la normativa laboral y difundir a toda la plantilla las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral pactadas en el Acuerdo de la FSC.

Medida 1.3: Informar a los hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales.

Medida 1.4: Establecer registros segregados por sexo de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes en la empresa, para obtener porcentajes desagregados y verificar la tendencia futura de reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres”.

En cuanto a la promoción, conviene resaltar el convenio de Cespa Gestión de Residuos Sociedad Anónima (Cespa, GR, Sociedad Anónima) (Centro de la planta de transferencia del aeropuerto de Madrid-Barajas Adolfo Suárez) (BOCM 8.XII.2016), que en su art. 32 dice: *“los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades. Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno y otro género”*.

Igualmente, el convenio de Cespa Gestión de Residuos Sociedad Anónima (gestión integral de residuos del Hospital Universitario de La Paz) (BOCM 7.I.2017), en su Disposición Adicional Primera, establece que *“la política de empleo de la empresa afectada por el presente convenio tendrá como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el seno de la misma y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres”*.

Más interesante aún es poner en valor los convenios sectoriales que fomentan la igualdad, puesto que son de aplicación a todas las empresas cubiertas por dichos instrumentos.

Así, en el cumplimiento de la ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, el convenio del **Sector de Tintorerías y Lavanderías** (BOCM 30.VII.2017), en su Disposición Adicional Primera, se compromete a *“poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, categorías profesionales”*.

Y en esta misma línea, encontramos el convenio de Plataforma Comercial de Retail, Sociedad Anónima Unipersonal (centros de MOSA-Madrid y Mosa-Las Tablas, calles Sebastián Elcano, número 13 y Puerto de Somport, número 8 y sus sucursales) (BOCM 11.III.2017), Disposición Final Cuarta, que dice *“se podrán adoptar medidas de acción positiva a favor de la evolución profesional de las trabajadoras en aquellos departamentos, puestos y/o funciones donde la presencia femenina se encuentre en situación patente de desigualdad”*.

El convenio del **Sector de Comercio de Mayoristas y Minoristas de Juguetes, Deportes, Armerías Deportivas, Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalo** (BOCM 27.VIII.2016), en su art. 7, establece la obligación del empresario a pagar el mismo salario tanto por salario base como por los complementos salariales, por la prestación de un trabajo igual, sin discriminación alguna por razón de sexo.

El convenio del **Sector de Oficinas de Importación y Exportación** (BOCM 2.VII.2016), art. 35, dice: *“en los procesos de selección de personal se velará no solo por el cumplimiento de la normativa vigente o paccionada, sino también por la observancia de los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo”*.

El convenio de la empresa Agfa Graphics, NV Sucursal en España (BOCM 13.VIII.2016), art. 45, dice que *“los salarios establecidos y condiciones de toda la plantilla no establecen diferencia alguna por razón de sexo y respetan la igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo la empresa como uno de los principios rectores en el ámbito laboral promoverá especialmente la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres”*.

Otra forma de señalar lo mismo se contiene en el convenio del **Sector del Comercio de la Piel en General** (BOCM 19.VIII.2016), art.29: *“serán nulas las órdenes discriminatorias y las órdenes del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del derecho de igualdad de trato y no discriminación”*.

Finalmente, como anecdótico, puede reflejarse lo dispuesto en el convenio de Eisman, Sociedad Anónima (Centro de Madrid) (BOCM 6.V.2017), Capítulo IX, Disposición Adicional, donde se hace referencia a la polémica “Cláusula de género neutro” y dice: *“En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado completa”*. Así, también el convenio de Taller de Editores, Sociedad Anónima (BOCM 25.III.2017), Disposición Adicional Primera.

Sirvan estas buenas prácticas como ejemplo de conclusiones del trabajo, confiando en que sea de referencia para los negociadores. Como se ha podido leer, las ideas y textos extraídos de todos los convenios publicados en la Comunidad de Madrid en un periodo de doce meses, ilustran la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva de forma conveniente, por lo que llega el momento de recapitular finalmente que, en opinión de CEIM, la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva madrileña ha llegado para quedarse y, en nuestra opinión, no había sido hasta ahora estudiada de forma tan exhaustiva y sistematizada.

Ello indica que es necesario dar continuidad al estudio para dotar a los negociadores de convenios de nuevas herramientas, a modo de ejemplos concretos, para poder adaptarlas a su realidad sectorial y empresarial, de forma que la igualdad se promueva en las empresas y en la sociedad de forma real y satisfactoria.

10. BIBLIOGRAFÍA.

Acuerdo Interconfederal para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017, Madrid, 2015.

Bou Vidal, Martín: "Sobre la igualdad de derechos de la mujer", *Cuadernos de Política Social*, 1961, nº 50.

Business Europe: *Position paper on Work-Life Balance for Working Parents and Carers*, 22 de junio de 2017.

CEOE: *Perspectiva empresarial sobre la conciliación de la vida laboral y familiar*, Madrid, 2017.

CEOE: *La igualdad como factor de competitividad*, Madrid, 2016.

Compromiso estrategia para la igualdad 2016-19 de la Unión Europea.

Consejo Económico y Social: *Participación de la Mujer en el trabajo*, Madrid, 2017.

Consejo Económico y Social: *Memoria 2016 del Consejo Económico y Social de España*, Madrid, 2017.

Estrategia contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid, Madrid, 2016.

Grau Pineda, Carmen: "Sobre la imperiosa necesidad de incorporar el sesgo de género en la gestión de los riesgos psicosociales", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 408, marzo de 2017, páginas 23 a 58.

Guada Prada, J. y Sánchez-Robles, B.: "Marco estadístico", en ADECCO: *VI Informe sobre absentismo*, Madrid, 2017, páginas 21 a 72.

Informa D&B: *Presencia de las mujeres en la empresa española*, Madrid, marzo 2017.

Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Dirección Territorial de Madrid: *Programa territorial de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social de Madrid*, Madrid, 2017.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, *Medidas que aplican las empresas de la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" para eliminar la brecha salarial de género*, Madrid, 2015.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, *Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa". Análisis sectorial y por tamaño de empresa*, Madrid, 2017.

Olarte Encabo, Sofía: “Discriminación Retributiva”, en *El Principio de Igualdad en la Negociación Colectiva*, Dir.: Carmen Sánchez-Trigueros. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2016.

Plan integral de apoyo a la familia 2015-17 del Gobierno de España.

Sánchez Trigueros, Carmen (directora): *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2016.

Anexo. Convenios analizados.

Sectoriales:

Almacenistas de Patatas (BOCM 15.VIII.2016).

Alquiler de Vehículos con y sin Conductor (BOCM 24.VI.2017).

Comercio de Mayoristas y Minoristas de Juguetes, Deportes, Armerías Deportivas, Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalo (BOCM 27.VIII.2016).

Comercio de Muebles (BOCM 26.XI.2016).

Comercio de la Piel en General (BOCM 19.VIII.2016).

Construcción y Obras Públicas (BOCM 25.VII.2016).

Distribución de Prensa y Revistas (BOCM 26.XI.2016).

Empresas Comercializadoras de Juegos Colectivos de Dinero y Azar (BOCM 12.X.2016).

Empresas de Servicios de Educación Ambiental de la Comunidad de Madrid (BOCM 3.VI.2017).

Estacionamiento Regulado de Superficie (BOCM 18.VIII.2016).

Exhibición Cinematográfica (BOCM 15.IV.2017).

Industria de la Madera (BOCM 19.I.2017).

Industria, Servicios e Instalaciones del Metal (BOCM 2.I.2016).

Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de Mercancías (BOCM 11.VI.2016).

Mercados Municipales y Galerías de Alimentación de la Comunidad de Madrid (BOCM 15.VIII.2016).

Oficinas de Importación y Exportación (BOCM 2.VII.2016).

Oficinas y Despachos (BOCM 7.XI.2015).

Protésicos Dentales (BOCM 20.VIII.2016).

Tintorerías y Lavanderías (BOCM 30.VII.2016).

De Empresa:

Abetal Restauración, Sociedad Limitada Unipersonal (BOCM 29.IV.2017).

Acciona Servicios Concesionales, Personal Laboral no Sanitario del Hospital “Infanta Sofía” (BOCM 2.XII.2016).

Agfa Graphics, NV Sucursal en España (BOCM 13.VIII.2016).

Alliance Outsourcing, Sociedad Limitada, para su centro de trabajo de Avenida Doctor Severo Ochoa, Alcobendas (Madrid) (BOCM 23.VII.2016).

Aqualim Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada (BOCM 10.VI.2017).

Arc Retail Ibérica, Sociedad Limitada (BOCM 1.IV.2017).

Arga-Pal, Sociedad Limitada (BOCM 17.IX.2016).

Asociación DUAL (BOCM 29.X.2016).

Ayuntamiento de Arroyomolinos (BOCM 26.XI.2016).

Ayuntamiento de El Bolado y de todos sus Organismo Autónomos y Patronatos (Personal Laboral) (BOCM 24.IV.2017).

Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz (personal laboral) (BOCM 16.VII.2016).

Ayuntamiento de Torrejón de Velasco (Personal Laboral) (BOCM 8.IV.2017).

Bosch Security Systems, Sociedad Anónima Unipersonal (BOCM 19.XI. 2015).

BSH Electrodomésticos España, Sociedad Anónima – Servicio BSH al cliente (BOCM 17.XII.2016).

Cargotec Iberia, Sociedad Anónima (BOCM 8.X.2016).

Casino de Juego Gran Madrid, Sociedad Anónima (centros de Torrelodones y Paseo de Recoletos, números 37-41 de Madrid) (BOCM 2.V.2017).

Cementos Portland Valderrivas, Sociedad Anónima (BOCM 21.I.2017).

Centro San Juan de Dios de Ciempozuelos (BOCM 24.VI.2017).

Cepsa Química, Sociedad Anónima (BOCM 13.IV.2017).

Cespa Gestión de Residuos Sociedad Anónima (Cespa GR Sociedad Anónima) Centro de la Planta de Transferencia del aeropuerto de Madrid-Barajas “Adolfo Suárez” (BOCM 8.XII.2016).

Cespa Gestión de Residuos Sociedad Anónima (gestión integral de residuos del Hospital Universitario de “La Paz”) (BOCM 7.I.2017).

Club de Campo Villa de Madrid, Sociedad Anónima (BOCM 15.V.2017).

- Colegio de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas e Ingenieros Civiles (BOCM 21.I.2017).
- Compañía Española de Petróleos, Sociedad Anónima Unipersonal (CEPSA) (BOCM 26.XII.2016).
- Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima (Cespa Sociedad Anónima y sus trabajadores adscritos al servicio de limpieza pública viaria y recogida de residuos sólidos urbanos del municipio de Daganzo (Madrid) (BOCM 6.XII.2016).
- Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima (Cespa Sociedad Anónima) recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza pública viaria de Aranjuez (BOCM 6.XII.2016).
- Confort Bus, Sociedad Anónima (BOCM 10.IX.2016).
- Consejo General del Poder Judicial (personal laboral) (BOCM 10.IX.2016).
- Cooperativa Farmacéutica Española (COFARES) Centros de Santa Engracia, Fuencarral y Móstoles (BOCM 13.VIII.2016).
- Corumba Tourism, Sociedad Limitada (BOCM 20.VIII.2016).
- Culmina Project, Sociedad Limitada (BOCM 1.IX.2016).
- Deóleo, Sociedad Anónima (Centro de Rivas-Vaciamadrid) (BOCM 9.XI.2015).
- Dos Princesas Sociedad Limitada (BOCM 24.VI.2017).
- Ecoparque de la Mancomunidad del Este, Sociedad Anónima (ECOMESA, para la Planta de Clasificación de Residuos de Envases de Nueva Rendija (BOCM 28.XI.2015).
- Eisman Sociedad Anónima (Centro de Madrid) (BOCM 6.V.2017).
- Electrolux España, Sociedad Anónima Unipersonal (BOCM 9.XI.2016).
- Empresa Municipal de Transportes de Fuenlabrada, Sociedad Anónima (BOCM 11.II.2017).
- Equipo Iterar-T, Sociedad Limitada Unipersonal (BOCM 18.VI.2016).
- Esfera Bus, Sociedad Limitada Unipersonal (BOCM 25.VI.2016).
- Especialidades Médicas Libreros, Sociedad Limitada Unipersonal (BOCM 19.XII.2015).
- Eulen, Sociedad Anónima (Servicios Auxiliares) (BOCM 15.IV.2017).
- Europa Press Delegaciones, Sociedad Anónima (BOCM 15.V.2017).
- Faurecia Asientos para Automóvil, Sociedad Anónima (BOCM 28.I.2017).
- Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. (Comisión Ejecutiva Federal) (BOCM 25.III.2017).

Flex Equipos de Descanso, Sociedad Anónima Unipersonal (Factoría de Getafe) (BOCM 24.XII.2015).

Fiat Chrysler Automobiles Spain, Sociedad Anónima (BOCM 15.X.2016).

Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima, Recogida de Residuos Sólidos Urbanos, Limpieza Viaria y Recogida de Restos Vegetales (poda) de Villabilla (BOCM 16.VII.2016).

Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima, Sección de Recogida de Basura y Limpieza Viaria de Collado-Villalba (BOCM 18.III.2017).

Fomento de Construcciones y Contratas Sociedad Anónima y la UTE Urbaser, Sociedad Anónima-Cespa, Sociedad Anónima UTE Recogida Periferia Madrid, Recogida de Basuras de Madrid-Capital (BOCM 21.XI.2015).

Fundación ONCE del Perro Guía (BOCM 22.IV.2017).

Gate Gourmet Spain, Sociedad Limitada (Centro de La Muñeza) (BOCM 4.VI.2016).

Gestión Integral de Mantenimientos y Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada (BOCM 7.XI.2015).

Hlspanagua, Sociedad Anónima Unipersonal (BOCM 8.IV.2017).

Hotel Príncipe Pío, Sociedad Anónima (BOCM 11.III.2017).

Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, Sociedad Anónima (INTEMAC), centro de Torrejón de Ardoz (BOCM 1.IV.2017).

Inter Pools Piscinas, Sociedad Limitada (BOCM 24.XII.2015).

Intyven Ibérica Sociedad Limitada (BOCM 6.I.2017).

John Bean Technologies Spain, Sociedad Limitada, fábrica de Alcalá de Henares (BOCM 12.X.2016).

Knorr-Bremse España Sociedad Anónima (BOCM 28.XI.2015).

Las Tablas Food Services, Sociedad Limitada Unipersonal (BOCM 22.IV.2017).

Loginle, Sociedad Limitada (BOCM 14.I.2017).

Lorca Project Gestión Integral de Servicios, Sociedad Limitada (BOCM 9.XI.2015).

Lycon Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada (BOCM 22.X.2016).

Metro de Madrid, Sociedad Anónima (BOCM 18.III.2017).

Mig Advertising España Sociedad Anónima (BOCM 7.I.2017).

Parque de Atracciones San Fernando de Henares, Sociedad Limitada (BOCM 12.XII.2015).

Oikos Hotels, Sociedad Limitada (BOCM 18.XII.2015).

Orío Tradición, Sociedad Limitada (BOCM 28.XI.2015).

Pantorres, Sociedad Anónima (BOCM 25.III.2017).

Plataforma Comercial de Retail, Sociedad Anónima Unipersonal (centros de MOSA-Madrid y MOSA-Las Tablas, calles Sebastián Elcano, número 13 y Puerto de Somport, número 8 y sus sucursales) (BOCM 11.III.2017).

RCI Banque, Sociedad Anónima, sucursal en España (BOCM 15.VIII.2016).

Recolte Servicios y Medioambiente, Sociedad Anónima Unipersonal (BOCM 19.XI.2016).

Recolte Servicios Medioambientales, Sociedad Anónima Unipersonal (limpieza viaria, recogida y transporte de RSU y envases ligeros de Griñón) (BOCM 13.IV.2017).

Repsol Exploración, Sociedad Anónima (BOCM 3.IX.2016).

Rials Extrusión Técnica Sociedad Limitada (BOCM 17.XII.2016).

Rotocobrhi, Sociedad Anónima Unipersonal (BOCM 8.XII.2015).

S.A. Sulquisa (BOCM 29.X.2016).

Saargummi Ibérica, Sociedad Anónima (BOCM 25.VII.2016).

Servicios Auxiliares de Envalia World, Sociedad Limitada (BOCM 17.IX.2016).

Servicios Auxiliares Sanitarios de Urgencias, Sociedad Limitada (BOCM 19.XI.2016).

Servicios Entregas y Manipulados, Sociedad Limitada Unipersonal (BOCM 3.XII.2016).

Servicios Comerciales Jocalpal (BOCM 13.IV.2017).

Servimil Sociedad Anónima (Servicios Auxiliares) (BOCM 18.II.2017).

Sherco al Detalle, Sociedad Anónima (BOCM 20.V.2017).

Sistemas Tubulares Al Ándalus, Sociedad Limitada (BOCM 7.XI.2015).

Spanish Intoplane Services, Sociedad Limitada Unipersonal (BOCM 10.IX.2016).

Stuntman Show Entertainment, Sociedad Limitada Unipersonal (BOCM 13.V.2017).

Taller de Editores, Sociedad Anónima (BOCM 25.III.2017).

Tapón Spain, Sociedad Limitada Unipersonal (BOCM 15.X.2016).

Taurodelta, Sociedad Anónima (BOCM 27.VIII.2016).

Teka Industrial, Sociedad Anónima Centro de Alcalá de Henares (BOCM 25.VI.2016).

Tolsa Sociedad Anónima (centros de carretera de Madrid a Rivas Jarama, número 35; calle Campezo, número 1 (parque empresarial “Las Mercedes”) y carretera de Vicálvaro a Coslada, sin número) (BOCM 29.IV.2017).

Urbaser Sociedad Anónima (centro de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de Boadilla del Monte) (BOCM 20.V.2017).

Urbaser Sociedad Anónima (centro del LPV del barrio de Zarzaquemada, Zona Norte de Leganés) (BOCM 27.V.2017).

Urbaser, Sociedad Anónima (Planta de Clasificación de Envases y Residuos de Colmenar Viejo) (BOCM 2.V.2017).

Unión Sindical de Madrid Región y sus Federaciones de Rama de CCOO (BOCM 23.VII.2016).

Valoriza Servicios Medioambientales, Sociedad Anónima, en su centro de RSU, recogida, vaciado y limpieza de todo tipo de contenedores de Mejorada del Campo (BOCM 1.X.2016).

Valoriza Servicios Medioambientales, Sociedad Anónima, servicio de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de Paracuellos de Jarama (BOCM 1.X.2016).

Valoriza Servicios Medioambientales, Sociedad Anónima (personal adscrito a los servicios de RSU y LPV de la urbanización “Miramadrid”, de Paracuellos de Jarama) (BOCM 5.XI.2016).

Vigón Oeste Sociedad Anónima (Centro Plataforma de Barajas del Centro de Carga Aérea) (BOCM 21.I.2017).

Madrid, Octubre 2017

Recoge los convenios que, en nuestra comunidad, son especialmente reseñables por su contribución a una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Exponer estas “buenas prácticas” se hace necesario para que la igualdad se promueva en las empresas y en la sociedad de forma real y satisfactoria.

