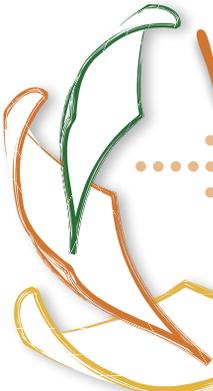




CARL
CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES



VI Acuerdo de Concertación Social

Comisión de Igualdad



Recomendaciones de la Comisión
de Igualdad del Consejo Andaluz de
Relaciones Laborales en el marco del VI
Acuerdo de Concertación Social
en materia de No Discriminación e
Igualdad de Trato y Oportunidades



CARL
CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

VI Acuerdo de Concertación Social Comisión de Igualdad



Recomendaciones para la
Negociación Colectiva en materia
de No Discriminación e Igualdad
de Trato y Oportunidades

El VI Acuerdo de Concertación Social, firmado el 25 de enero de 2005, por la Junta de Andalucía, la Confederación de Empresarios de Andalucía y las Organizaciones Sindicales, Unión General de Trabajadores de Andalucía y Comisiones Obreras de Andalucía, estableció, dentro del objetivo común de Perfeccionar y desarrollar los contenidos de la negociación colectiva, el de Potenciar cláusulas convencionales contra todo tipo de discriminación, en especial las relativas al género, promoviendo la inclusión en los convenios colectivos de las recomendaciones y orientaciones en orden a preservar la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Con la finalidad de desarrollar este objetivo se determinaba la constitución, en el seno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, del "Grupo de Trabajo de Igualdad", destinado a favorecer instrumentos que eliminen todo tipo de discriminación.

Constituido este Grupo de Trabajo como Comisión de Igualdad, integrada por las organizaciones sindicales y empresariales anteriormente citadas, así como por representantes de la Administración Laboral Andaluza, aprobó llevar a cabo la iniciativa de consensuar un texto de Recomendaciones a los Poderes Públicos y a la Unidades Negociadoras de Convenios Colectivos. Fruto de esta iniciativa, el 1 de octubre de 2008 se aprobaron por el Pleno del CARL las presentes Recomendaciones en materia de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades, conscientes de la importancia que los Convenios Colectivos tienen en una correcta articulación de las relaciones laborales.

Mercedes Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer

*Presidenta del Consejo Andaluz
de Relaciones Laborales*

índice



RECOMENDACIONES EN MATERIA DE NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES	7
RECOMENDACIONES A LOS PODERES PÚBLICOS	10
RECOMENDACIONES A LOS NEGOCIADORES	11
PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS	17
1. Concepto del plan de igualdad en las empresas	18
2. Sujetos implicados	19
3. Procedimiento para su elaboración	19
ANEXO I. LAS LLAMADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL TEXTO DE LA LEY DE IGUALDAD	25
ANEXO II. EL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	29
ANEXO III. LA NORMATIVA AUTONÓMICA	51

Recomendaciones en materia de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades



RECOMENDACIONES EN MATERIA DE NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

En la actualidad, tanto a nivel mundial como europeo y español la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres se ha elevado a la categoría de un principio básico de los requerimientos propios de un Estado democrático y de una sociedad moderna y equilibrada, que no puede serlo si deja en un papel subordinado a la mitad de la población. La igualdad, en efecto, es llevada a la condición de valor superior del Estado social y democrático de derecho ya desde el art. 1 de la Constitución, y la igualdad y no discriminación por razón de sexo es proclamada sin ambages por el art. 14 CE, que, en su art. 9.2, compromete a los Poderes Públicos en remover los obstáculos que impidan la igualdad efectiva de los individuos, promoviendo su logro como un objetivo esencial.

Es decir, en palabras del Tribunal Constitucional, STC 29 enero 2008, FJ 4, “el art. 9.2 CE expresa la voluntad del constituyente de alcanzar no sólo la igualdad formal, sino también la igualdad sustantiva, al ser consciente de que únicamente desde esa igualdad sustantiva es posible la realización efectiva del libre desarrollo de la personalidad; por ello el constituyente completa la vertiente negativa de la proscripción de acciones discriminatorias con la positiva del favorecimiento de esa igualdad material”.

En este marco, no es de extrañar que el legislador ordinario se haya hecho eco reiteradamente de la necesidad de llevar las consecuencias de estos mandatos constitucionales a todos los ámbitos, también al laboral, desde muchos puntos de vista. Desde luego, garantizando la igualdad en la retribución y en la determinación de las condiciones para la clasificación profesional y la promoción en la empresa, así como prohibiendo la discriminación por razón de sexo en todos los planos de acción en la empresa (arts. 24, 28 ó 17 del Estatuto de los Trabajadores).

Pero también profundizando en los motivos que conducen a la desigualdad por razones culturales, y promoviendo la igualdad de género a través de la progresiva regulación de los derechos asociados al nacimiento y cuidado de los hijos y a la asunción de las responsabilidades familiares (Leyes 3/89 y 39/99). Y atendiendo a las necesidades específicas de la mujer trabajadora como colectivo de riesgo desde la perspectiva de prevención de riesgos laborales (Ley 31/95) y desde la perspectiva del derecho de la protección social, generando prestaciones específicas a favor de las mujeres en estado de gestación o en periodo de lactancia.

Por su parte, la negociación colectiva ha realizado grandes esfuerzos de adaptación a estos objetivos, corrigiendo en lo posible discriminaciones existentes en sus textos, a veces provenientes de normas muy antiguas como las Ordenanzas Laborales o aún las Bases de Trabajo. Pero no se ha detenido ahí la intervención negociada: a partir sobre todo de los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva, se promueve entre los negociadores una profundización progresiva en el ámbito de la igualdad, de modo que, sin abandonar la fundamental tarea de corrección de las discriminaciones presentes, se promuevan las condiciones que permitan a la mujer incorporarse al mercado de trabajo, y progresar en su carrera profesional, cambiando la óptica meramente protectora por otra normalizadora de la presencia y participación igual en la empresa de trabajadores y trabajadoras y de prevención y corrección de los motivos que han conducido a la existencia misma de la discriminación.

En este marco de desarrollo progresivo, la ley 3/2007 menciona como uno de sus principios rectores el de transversalidad, lo que supone implicar a todos los Poderes Públicos en la erradicación de la discriminación y la promoción de la igualdad de trato. En la misma línea se pronuncia el art. 10.2 del Estatuto de Autonomía para Andalucía. Transversalidad, significa, como pusiera de relieve en su momento la Comisión Europea (COM (96) 67 final) tomar sistemáticamente en cuenta las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres en el conjunto de las políticas y acciones públicas, promoviendo su presencia en todos los ámbitos sociales de acción y de decisión. Por ello la Ley 3/2007 encomienda su puesta en práctica y desarrollo a muy distintas instancias: las Comunidades Autónomas y el Estado, la potestad reglamentaria de la Administración, las facultades administrativas de gestión y, en el marco laboral, muy especialmente la negociación colectiva. En nuestra Comunidad Autónoma La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía dedica también atención a la dimensión laboral de estos derechos, destacando que, partiendo del pleno respeto al principio constitucional de la autonomía en la negociación colectiva, la Administración de la Junta de Andalucía fomentará la inclusión de cláusulas destinadas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género en la negociación colectiva en Andalucía. Promoviéndose la elaboración de recomendaciones o cláusulas tipo en esta materia, y en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

RECOMENDACIONES A LOS PODERES PÚBLICOS

Con este punto de partida, es claro que las recomendaciones en materia de igualdad no pueden agotarse en relación con la negociación colectiva. Los poderes públicos tienen fijados importantes papeles de regulación, promoción y control que es imprescindible subrayar para obtener una clara visión de conjunto.

En aplicación de este principio, podrían sugerirse las siguientes líneas públicas de acción en el ámbito estrictamente laboral:

- Fomentar el consenso y el diálogo con los interlocutores sociales acerca de planes y políticas laborales de lucha contra la discriminación, siguiendo las pautas marcadas por el Estatuto de Autonomía de Andalucía y los antecedentes de concertación que han caracterizado el modelo andaluz de relaciones laborales.
- Promover campañas de sensibilización dirigidas a la sociedad andaluza, con el objetivo de fomentar la igualdad y hacer efectivo el derecho a la no discriminación en todos los ámbitos, incluido el laboral, difundiendo una cultura respetuosa de la igualdad en la sociedad.
- Fomentar, en el ámbito andaluz, la constitución en los centros de trabajo de guarderías laborales que permitan conciliar la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.
- Fomentar el teletrabajo para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, posibilitando que las personas trabajadoras con responsabilidades familiares o al cuidado de personas dependientes realicen su trabajo, utilizando las tecnologías de la información, fuera de los locales de la empresa, tanto a tiempo completo como parcial.
- Incentivar y asesorar a las PYMES para la elaboración de planes de igualdad cuando por obligación legal o por convenio colectivo aplicable tengan que elaborarlo.
- Incentivar y asesorar a las PYMES y microempresas para el diseño y aplicación de medidas y planes que garanticen el principio de igualdad.
- Incentivar y asesorar la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas públicas de la Junta de Andalucía, así como la fijación de compromisos de evaluación periódica de estos Planes.

- Promover y apoyar el derecho a la empleabilidad y a la promoción profesional de las mujeres mediante su incorporación a los procesos de formación profesional, incluso, si fuera necesario, a través de cursos no presenciales. En especial, diseñar cursos y programas de formación que faciliten a las mujeres la actualización de sus conocimientos profesionales y la reincorporación al trabajo cuando han concluido las interrupciones de su carrera profesional por causas familiares.
- Implementar líneas específicas de fomento del empleo y del autoempleo de las mujeres, en especial de las mujeres con responsabilidades familiares.
- Establecimiento de planes de apoyo y asesoramiento de la actividad emprendedora acometida por las mujeres.
- Elaborar estudios de impacto de género de las medidas adoptadas por la Administración autonómica con especial atención a la materia de empleo de las mujeres en el ámbito concreto a que la medida se refiera.
- Reforzar el control de legalidad de los Convenios Colectivos en materia de igualdad con la adecuada atención y profundidad.
- Proponer a la Inspección de Trabajo la realización de actuaciones en materia de igualdad, desarrollando una función de asesoramiento a las empresas para la mayor efectividad del principio de igualdad.

RECOMENDACIONES A LOS NEGOCIADORES

La ley, como puede observarse en el Anexo I de estas Recomendaciones, al objeto de prevenir la discriminación en la empresa, otorga un papel sumamente importante a la negociación colectiva (dada su cercanía y su idoneidad para abordar los problemas de igualdad en los sectores y empresas), en cuyas manos queda la posibilidad de adoptar numerosas medidas posibles en materia de igualdad y conciliación, mejorando los mínimos legales, pero especialmente para diseñar y manejar una herramienta básica que la ley trae a nuestro ordenamiento: los Planes de Igualdad.

En su día, el Pleno del CARL en sesión celebrada el 27 de junio de 2003 adoptó una serie de Recomendaciones a los negociadores en materia de igualdad y no discriminación. Se trató de un esfuerzo pionero que conserva muy buena parte de su significado, y que tuvo una importante recepción

en la negociación colectiva especialmente en el ámbito sectorial, por ello dichas conclusiones han sido tenidas en cuenta a la hora de elaborar el presente documento.

En este sentido la ley de igualdad prevé la posibilidad de adopción de medidas de acción positiva con la finalidad de acelerar el paso hacia la igualdad de trato en la empresa. Ese es el sentido del art. 11 de la ley, que las define y reconoce su licitud en todos los ámbitos, y con alcance laboral, del art. 43, que autoriza a las empresas a implantarlas unilateralmente y también por acuerdo alcanzado a través de la negociación colectiva. Por último, la DA 11 reforma el art. 17 ET nuevamente con la finalidad de legitimar la adopción de estas medidas. Las medidas de acción positiva suponen reconocerles a las mujeres ciertas preferencias en el uso o disfrute de derechos en ámbitos en que se encuentran desfavorecidas, para compensar los efectos de la discriminación, que sólo estarán justificadas en casos en que esa diferenciación o trato desfavorable exista y mientras exista. Pueden ser de dos clases: absolutas, fijando cuotas de disfrute de estas medidas a un número dado de mujeres; o progresivas, metas, que señalan una finalidad a alcanzar, pero de forma gradual y no concretada numéricamente de forma inmediata y exacta. Ambas posibilidades están abiertas a la negociación colectiva, mediante Convenio o Acuerdo, en cualquiera de los ámbitos potenciales que se han expuesto con anterioridad. También pueden ser adoptadas en los Planes de Igualdad.

a) Recomendaciones generales

- Promover que las mesas de negociación tengan, en la medida de lo posible, una representación equilibrada atendiendo a la realidad de cada sector productivo.
- Los interlocutores sociales en todos los niveles procurarán agotar las posibilidades que la ley les concede en orden a alcanzar un nivel efectivo de igualdad de trato y de oportunidades.
- La negociación colectiva, a nivel sectorial, estructurará de forma articulada los contenidos convencionales en materia de igualdad, proponiendo niveles de negociación y señalando las materias más adecuadas a negociar en dichos niveles.
- Los Convenios colectivos, de todos los niveles, deben manifestar su voluntad de hacer efectivo el derecho a la no discriminación y de promover la igualdad de trato.

- Los Convenios procurarán respetar la utilización de un lenguaje no sexista así como la correcta adecuación de sus contenidos a la normativa vigente en esta materia.
- Los representantes legales de los trabajadores desarrollarán sus funciones observando los principios de igualdad y no discriminación en todos los ámbitos de su actuación.

b) Acceso al empleo

- Los Convenios colectivos determinarán para la selección de personal criterios neutros, es decir, no sexualmente caracterizados, como el esfuerzo físico, la penosidad, la peligrosidad o la disponibilidad, excepto cuando la naturaleza de la actividad a desarrollar así lo exija.
- Promocionarán medidas que fortalezcan la estabilidad en el empleo femenino. Para ello podrán promover y difundir los programas e incentivos que otorga en la materia la vigente legislación de empleo.
- Se difundirá y propagará la existencia de medidas de fomento del empleo femenino, para su utilización y conocimiento por las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.
- Se impulsará la contratación de mujeres en aquellas profesiones y sectores en que las mujeres se encuentren infrarrepresentadas.

c) Promoción

- Los Convenios tenderán a establecer normas de promoción profesional que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, contribuyendo a evitar la segregación y eliminar las denominaciones sexistas de las categorías profesionales.
- Se evitará que la delimitación de grupos, categorías y niveles se asocie a situaciones que puedan provocar discriminaciones por razón de sexo.
- Se promoverá el análisis de las causas que originan la segregación y feminización de determinadas categorías profesionales.
- Se favorecerá la promoción profesional de la mujer, tanto en el seno de las categorías feminizadas como, en especial, en aquellas que no lo son. Para ello se facilitará la continuación de la carrera laboral en los casos de cargas familiares y la reanudación de la misma cuando se ha interrumpido por estas causas.

d) Formación

- Los Convenios colectivos regularán la formación profesional orientada a incrementar la empleabilidad de la mujer, y la continuación de su carrera laboral y su promoción en el trabajo.
- Se tenderá a tomar en consideración especial la formación dirigida a mujeres que ocupen puestos con menor tasa de presencia femenina.
- Podrán establecerse cursos específicos para mujeres, o reservarles una parte de las plazas de cursos de formación generales.
- Se promoverá que las acciones formativas contribuyan a la conciliación de la la vida familiar y personal, para lo cual junto a la formación presencial se promoverá la formación on line que posibilite el seguimiento no presencial.

e) Seguridad y Salud en el trabajo

- Los Convenios desarrollarán las funciones que les encomienda la ley de Prevención de Riesgos Laborales en orden a determinar los puestos con especial riesgo para mujeres embarazadas y en periodo de lactancia así como los puestos alternativos que puedan encomendárseles, sin merma de sus derechos profesionales.
- Se Promoverá que la evaluación de riesgos de las empresas se efectúe con un enfoque de género.
- Se promoverá la prevención específica de riesgos que afecten a colectivos en situaciones de riesgo especial, básicamente mujeres embarazadas o en periodo de lactancia. Igualmente se deberá tender a promocionar cláusulas que aborden cuestiones sobre la evaluación de riesgos relativa al género.

f) Condiciones de trabajo

- Los Convenios Colectivos integrarán el principio de igualdad de manera transversal en la regulación del conjunto de las condiciones de trabajo.
- Se podrán establecer criterios de evaluación de puestos de trabajo para determinar, si existen, diferencias salariales no justificadas.
- Se prestará especial atención a la forma de cálculo y de generación de derechos en otros ámbitos retributivos y profesionales no estrictamente salariales.

g) Conciliación de la vida laboral y familiar

- Los Convenios Colectivos facilitarán el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar indistintamente a trabajadoras y trabajadores, promocionando especialmente la utilización de estas medidas por los hombres.
- Se regularán las formas en que la trabajadora o el trabajador puedan ajustar su horario para adaptarlo a sus necesidades familiares.
- Se regulará el procedimiento para la reducción de horario de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Se podrán acometer el tratamiento de las siguientes materias:
 - + reglas para acumular en jornada completa el disfrute del tiempo de lactancia;
 - + reglas para el disfrute de vacaciones por la trabajadora que haya sido madre cuando el parto ha coincidido con fechas de vacaciones;
 - + determinar la duración del periodo de excedencia por cuidado de familiares en cuantía superior al mínimo legal.

h) Acoso sexual y por razón de sexo

- Los Convenios colectivos promoverán acciones de sensibilización y formación contra el acoso sexual y por razón de sexo, así como sus respectivas definiciones.
- Difundirán buenas prácticas en materia de lucha del acoso sexual y por razón de género estableciendo mecanismos para que la representación legal de los trabajadores informen de los derechos en este ámbito.
- Incorporarán cláusulas con procedimientos y protocolos de actuación de recurso ágil y rápido ante estas conductas, garantizando la confidencialidad de los mismos.
- Abordarán que en los planes de prevención de riesgos laborales se incorporen en medidas preventivas frente al acoso sexual y por razón de sexo.



CARL
CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

Planes de Igualdad en las empresas



PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Al margen de las medidas que las empresas tomen para evitar la discriminación en su ámbito, la Ley de Igualdad expresa una clara preferencia por las soluciones negociadas, y en especial, por las negociaciones desenvueltas en el seno de Planes de Igualdad. A efectos de contribuir el desarrollo de estos Planes, se ha considerado conveniente incluir en estas Recomendaciones algunas orientaciones en relación con los Planes de Igualdad y la negociación colectiva.

1. Concepto del plan de igualdad en las empresas:

Los planes de igualdad de las empresas son “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” (artículo 46 de la LO 3/2007).

Tal y como indica el artículo 46 de la LO 3/2007, los planes de igualdad han de fijar:

- Los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, para cuya consecución los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.
- El establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por tanto, la finalidad que la ley persigue a la hora de regular los Planes de Igualdad es doble: Primero promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa y segundo, eliminar las situaciones discriminatorias que no se justifiquen por razones legales.

2. Sujetos implicados

La ley ha configurado un procedimiento de negociación entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores para el establecimiento de los Planes de Igualdad, determinando que los sujetos implicados en su negociación, y para los acuerdos que en su caso se puedan adoptar, sean aquellos que ostenten la capacidad negociadora de acuerdo con la legislación laboral.

Sin perjuicio de lo anterior, sería recomendable que en la mesa negociadora se integraran personas con formación especial en materia de igualdad y que, en la medida de lo posible, ambas partes conformaran su representación con presencia de mujeres y hombres.

En su virtud, se tendrá previsto en el artículo 45, apartados 2, 3, 4 y 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

3. Procedimiento para su elaboración

3.1. El diagnóstico

La elaboración del Plan de Igualdad debe producirse tras la realización por la empresa del diagnóstico de situación, ya sea con medios propios o mediante recursos externos. En dicha elaboración se recabará información o consulta a los representantes legales de los trabajadores con el fin de poner de manifiesto la situación real de la empresa en lo que respecta a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad se basarán en este diagnóstico como establece el art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

De modo orientativo se pueden considerar los siguientes aspectos en el estudio del diagnóstico:

- Características de la empresas desde la perspectiva de gestión de recursos humanos (tamaño, número de centros de trabajo, pertenencia a grupos, etc).
- La composición de la plantilla, en lo cuantitativo (número de mujeres y de hombres) y en lo cualitativo (distribución de ambos sexos en el organigrama de la empresa, tratando de detectar la feminización de categorías y la presencia proporcional de mujeres en puestos de mando, por ejemplo).

- Las modalidades de contratación presentes en la empresa.
- La edad y los niveles de formación del personal de la empresa, examinando los posibles déficits de formación que puedan afectar a las mujeres.
- Los criterios para determinar el acceso a los cursos de formación que la empresa organice o promueva, y los niveles de participación de las mujeres en ellos.
- Los criterios de determinación de las categorías profesionales, atendiendo a su carácter objetivo.
- Los criterios de evaluación de los puestos de trabajo, a efectos de detectar eventuales discriminaciones salariales, etc.
- La información disponible en materia de cargas familiares y las consecuencias de las mismas en el desarrollo de las relaciones de trabajo (excedencias, suspensiones, permisos, etc).

3.2. Fases a considerar en el Plan de Igualdad

Los resultados del diagnóstico determinarán los contenidos temáticos que deberá abordar el Plan de Igualdad, que podrá estructurarse de manera orientativa en las siguientes fases:

- a) Adopción de medidas en un doble sentido:
 - 1) Impulso de la igualdad de oportunidades.
 - 2) Corrección de las situaciones discriminatorias no justificadas.
- b) Ejecución y puesta en práctica de las medidas establecidas.
- c) Seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos.

a) Adopción de medidas

Adopción de las medidas adecuadas para fomentar el derecho a la igualdad de trabajadores y trabajadoras, y para corregir las posibles discriminaciones no justificadas, detectadas en el seno de la empresa.

La variedad de medidas antidiscriminatorias puede ser muy grande. Entre ellas pueden citarse, por su finalidad:

a. En relación con el ingreso en la empresa y la carrera profesional:

- establecer procedimientos de selección no discriminatorios para la contratación de personal en función de la situación real de la empresa;
- en relación con la promoción en la empresa, establecer mecanismos de promoción de igualdad de condiciones de trato, de manera que se eliminen criterios o factores que prioricen un sexo respecto del otro;
- establecer cursos de formación y capacitación que aumenten la empleabilidad de las mujeres, potencien la permanencia en el puesto de trabajo después de interrupciones en la carrera profesional por cargas familiares, y posibiliten su presencia en todos los grupos profesionales;
- incentivar a las mujeres a participar en pruebas y concursos para acceder a puestos de responsabilidad;
- propiciar la conversión de contratos temporales en indefinidos a favor de mujeres.

b. En relación con las condiciones de trabajo:

- revisar las políticas de prevención de riesgos en la empresa, en la prevención y en la evaluación de los mismos de modo que atiendan adecuadamente a las específicas características de las mujeres trabajadoras, muy especialmente en relación con las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia;
- subsanar las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor. -adoptar medidas para evitar la segregación profesional.

c. En relación con las cargas familiares:

- Adoptar medidas de conciliación de la vida laboral y familiar:
facilitando la adaptación del tiempo de trabajo de modo que se posibilite la conciliación de la vida laboral y familiar;
incentivando la implicación de los trabajadores varones en la utilización de los permisos o suspensiones relacionados con el cuidado de hijos o familiares;
garantizando que el acogimiento a estos permisos o suspensiones no causen consecuencias negativas en la carrera profesional promocio-

nando guarderías en las empresas y/o estableciendo ayudas para la utilización por su personal de estos centros.

d. En relación con el ambiente de trabajo:

- Adoptar las medidas necesarias para erradicar en la empresa el acoso sexual y por razón de sexo, tanto por lo que hace a la prevención de estas conductas como a su eliminación:
 - mediante declaraciones conjuntas de la empresa los trabajadores en el sentido de que estos comportamientos no serán tolerados;
 - generando buenas prácticas mediante la creación de órganos y procedimientos internos en la empresa que conozcan de las denuncias en este sentido con el mayor grado de sigilo y profesionalidad, dándole la máxima difusión entre el personal a su existencia y su utilidad;
 - tipificando estas conductas en el régimen disciplinario de los convenios colectivos.

b) Ejecución y puesta en práctica de las medidas establecidas

Una vez adoptadas las medidas necesarias para corregir las discriminaciones o situaciones contrarias a la Ley de Igualdad, la empresa procederá a la puesta en marcha de las mismas.

El Plan tendrá la duración que las partes le hayan atribuido, teniendo en cuenta que la ley no impone plazos mínimos ni máximos. La duración del Plan será, por tanto, la que requiera su adecuado cumplimiento en orden a la efectividad de las medidas que se ha acordado aplicar en la empresa. A este fin, resulta imprescindible elaborar un cronograma consensuado, de cumplimiento realista, que permita su realización en el tiempo adecuado y, de paso, la efectividad misma del Plan.

La dirección del proceso de aplicación del Plan y su cumplimiento en sentido estricto corresponde a la empresa, que deberá garantizar a los representantes del personal acceder a la información necesaria para el cumplimiento de los objetivos del Plan.

c) Seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos

Finalizada la ejecución de las medidas previstas en el Plan de Igualdad, se llevará a cabo la evaluación de los efectos de dicha ejecución, y la consecución de los objetivos previstos, garantizando a los representantes legales de los trabajadores acceder a dicha información.

A tal fin es aconsejable la fijación de indicadores consensuados que permitan comprobar de forma objetiva y cierta el grado de cumplimiento y la propia efectividad de las medidas contenidas en el Plan.





CARL
CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

Anexo I



Las Llamadas a la Negociación
Colectiva en el Texto de
la Ley de Igualdad

ANEXO 1. LAS LLAMADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL TEXTO DE LA LEY DE IGUALDAD

A la vista de todo lo anterior, es necesario en este momento establecer una síntesis de las llamadas a la negociación que realiza la Ley de Igualdad, que será de suma utilidad a la hora de evaluar resultados y recomendar contenidos a los agentes sociales en esta materia.

- En primer lugar, se remite a “la negociación colectiva” la posibilidad de incorporar medidas de acción positiva a favor de las mujeres (art. 43). La Disposición Adicional 11 reitera esa posibilidad modificando al efecto el párrafo 5 del art. 17 ET (apartado 2 DF 11).
- Se atribuye a la negociación colectiva a nivel de empresa, prioritariamente, la elaboración de Planes de Igualdad (art. 45).
- A la negociación colectiva de sector se le atribuye la posibilidad de hacer obligatoria la negociación de Planes de Igualdad en el sector al que se refieren para empresas, en principio, no contempladas por la ley (art. 45.3).
- La negociación colectiva a nivel de empresa o de sector puede establecer sistemas de seguimiento de la aplicación de los Planes, además de las posibles competencias al respecto de las Comisiones Paritarias (art. 47).
- Se atribuye a la negociación colectiva, en principio de empresa, la negociación de medidas para erradicar el acoso por razón de sexo y el acoso moral por razón de sexo, así como procedimientos para dar cauce a las reclamaciones sobre esta materia (art. 48).
- El art. 50.4 de la Ley enuncia, entre los elementos a valorar para conceder el distintivo empresarial en materia de igualdad la elaboración de Planes de Igualdad.
- A los acuerdos de empresa se les menciona como sede posible para establecer medidas de igualdad asociadas a la responsabilidad social de las empresas (art. 73).
- “La negociación colectiva” podrá establecer las formas de disfrute del derecho del trabajador a adaptar su horario y su jornada de trabajo por razones de conciliación de la vida laboral y familiar (Disposición Adicional 11, apartado 3).
- La negociación colectiva, de empresa o sector, podrá establecer las condiciones para que la mujer trabajadora pueda acumular en un permiso continuado el tiempo de lactancia (DA 11.5, de reforma del art. 37.4 ET).

- La negociación colectiva de empresa o sector puede establecer una duración de la excedencia por cuidado de hijos o familiares discapacitados superior a la establecida en la ley (DA 11.9, de reforma del art. 46.3 ET).
- La negociación colectiva de sector o de empresa podrá establecer el preaviso con que el trabajador deberá notificar al empresario el inicio del disfrute del permiso por paternidad (DF A.11, que incorpora un nuevo art. 48 bis al ET).
- Se genera un específico deber de negociar medidas a favor de las mujeres o acciones positivas (DA 11.15, que reforma el art. 85 ET).
- La norma regula las formas en que ha de articularse el deber de negociar Acuerdos , a nivel de empresa (DA 11.18 a) y de sector (DA 11.18 b).
- En la Disposición Adicional 11 5ª se remite al ET y a la ley de igualdad la regulación de los Planes de Igualdad por la negociación colectiva.
- El nuevo apartado 13 del art. 7 de la LISOS prevé ahora como infracción “no cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad se establecen en el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación” (DA 14.1 LISOS).
- DA11.19, exhorta a la Autoridad Laboral a velar específicamente por el respeto por la ley de igualdad de los Convenios Colectivos.
- La ley prevé la sanción específica en el caso de que, sustituidas las sanciones accesorias por la elaboración de un Plan de Igualdad, no se elaborase o no se cumpliera (Disposición Adicional 14, nuevo apartado 17 del art. 8 de la LISOS).
- La ley califica como infracción muy grave la no elaboración o la no aplicación de un Plan de Igualdad (Disposición Adicional 14,2, apartado 17 del art. 13 de la LISOS).
- En la Disposición Transitoria 4ª se establece el plazo para entrar en vigor del deber de negociar Planes de Igualdad.



CARL
CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

Anexo II



El Diálogo Social
y la Negociación Colectiva
en Materia de Igualdad
entre Mujeres y Hombres

ANEXO II. EL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El VI Acuerdo de Concertación Social en Andalucía se fija como objetivo fomentar el empleo de la mujer, dejando constancia de la trascendencia de las políticas orientadas a aumentar su empleabilidad, y destacando como la plena integración de la mujer en el mercado laboral depende en gran medida del propio desarrollo de la sociedad andaluza. Para la asunción de tal objetivo se establecen distintas líneas de actuación que van desde incrementar la participación de la mujer en el desarrollo de los programas de políticas activas de empleo; establecimiento de un plan de incentivos para la contratación estable de la mujer, especialmente en sectores en que se encuentre subrepresentada, hasta fomentar el autoempleo a través de las correspondientes ayudas a favor del colectivo de las mujeres.

Por su parte, en el apartado relativo a relaciones laborales, y bajo el epígrafe de “Perfeccionar y Desarrollar los Contenidos de la Negociación Colectiva” se efectúa una referencia a “potenciar cláusulas convencionales contra todo tipo de discriminación, en especial las relativas al género, promoviendo la inclusión en los Convenios Colectivos de recomendaciones y orientaciones para la negociación colectiva en orden a preservar la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, suscrita en el seno del CARL por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Andalucía”. Con la finalidad de desarrollar este objetivo se constituye una Comisión en el seno del citado CARL “de Igualdad” destinada a favorecer instrumentos que eliminen todo tipo de discriminación por razón de género y otras causas de discriminación.

En la negociación colectiva andaluza abundan las cláusulas relacionadas con los contenidos de la Ley de Igualdad, si bien en unos aspectos más que en otros y desde una perspectiva ciertamente clásica, lo que parece indicar que será precisa una importante renovación de contenidos para la íntegra recepción de una Ley, como la de Igualdad, que se querido apoyar tanto en la negociación colectiva. Para evaluar el contenido de la negociación colectiva se tendrán en cuenta, porque se refieren a un ejercicio cerrado, los datos correspondientes al año 2007.

Para comenzar, ha de destacarse que, del total de convenios vigentes (887), 810 convenios contemplan algún aspecto relativo a la Igualdad de Género (166 de sector y 721 de empresa), lo que va a afectar a un total de

1.489.559 trabajadores y 233.920 en toda Andalucía, destacando desde el punto de vista territorial Cádiz con 149 convenios, Sevilla con 140 y Málaga con 123 convenios.

Tabla 1. CLÁUSULAS DE GÉNERO
Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	80	93,02	6.855	96,41	95.960	93,96
Cádiz	149	89,22	19.475	99,77	157.648	99,48
Córdoba	90	91,84	37.996	99,92	193.150	99,74
Granada	64	90,14	20.065	99,95	137.856	99,53
Huelva	67	94,37	6.973	99,74	132.486	99,61
Jaén	57	93,44	49.205	99,82	186.228	99,61
Málaga	123	89,78	46.855	98,01	247.085	97,63
Sevilla	140	90,32	42.586	99,93	291.219	99,41
Interpr.	40	97,56	3.910	99,97	47.927	98,93
Total	810	91,32	233.920	99,39	1.489.559	98,83

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

Resulta importante, desde la perspectiva de la interiorización de la igualdad de género en la negociación colectiva, el dato de la participación de la mujer en las comisiones negociadoras. Si bien inicialmente esta era una práctica casi inexistente, podemos decir que la situación está cambiando.

Del total de convenios vigentes (887) en 388 ha existido participación femenina en el proceso de negociación. El incremento experimentado en los últimos meses se ha producido especialmente en los convenios de empresa y ello a pesar de que en ocasiones resulte difícil extraer este dato, ya que sólo pueden computarse los convenios en los cuales los negociadores son designados nominativamente en el texto que se publica, lo que no siempre ocurre.

Desde el punto de vista geográfico destacan, principalmente provincias como Sevilla, Cádiz, Córdoba y Málaga con más de 40 convenios en los que han participado las mujeres.

Tabla 2. PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN NEGOCIACIÓN
Afectación por Ámbito Geográfico de Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	46	53,49	4.197	59,03	46.191	45,23
Cádiz	70	41,92	15.636	80,10	85.392	53,88
Córdoba	50	51,02	37.125	97,63	187.132	96,64
Granada	33	46,48	12.788	63,70	111.424	80,44
Huelva	26	36,62	4.214	60,28	85.931	64,61
Jaén	29	47,54	11.824	23,99	71.517	38,25
Málaga	41	29,93	9.459	19,79	162.723	64,30
Sevilla	71	45,81	18.905	44,36	122.414	41,79
Interp.	22	53,66	71	1,82	34.611	71,45
Total	388	43,74	114.219	48,53	907.335	60,20

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

Si se comparan estos datos con los proporcionados en los dos años anteriores resulta que se ha incrementado la participación femenina en el proceso negociador, aunque sigue produciéndose en los sectores más feminizados. Esto puede comprobarse si comparamos los 263 convenios del año 2004 en los cuales la mujer intervino en el proceso negociador frente a los 289 del año 2005 y los 323 del año 2006. Nos encontramos, por tanto, con un aspecto donde la Igualdad de Género defendida por los sindicatos y por todas las instituciones públicas comienza a tener un mayor reflejo, ya que en sólo dos años se ha producido una mayor conciencia sobre este aspecto puntual, no sólo por las mujeres sino por todos los integrantes de las mesas negociadoras.

De la misma manera, la participación de la mujer en las Comisiones de aplicación del Convenio resultan de especial interés. Es el caso de la llamada Comisión de Género encargada de solucionar todas aquellas dudas o conflictos surgidos en aspectos relacionados con la igualdad por razón de sexo. Son actualmente 9 los convenios que la prevén frente a los 2 que se registraron a mediados del año 2007, concretamente en el sector del cemento, la limpieza y el comercio. A la vista de estos resultados parece que las Comisiones de Género no se consideran un instrumento útil para resolver las dudas y los conflictos que surjan en esta materia. De cualquier forma debemos reconocer el avance aunque sea mínimo.

Tabla 3. COMISIÓN GÉNERO
Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Cádiz	1	0,60	1	0,01	40	0,03
Córdoba	1	1,02	90	0,24	785	0,41
Granada	3	4,23	134	0,67	1.427	1,03
Huelva	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Jaén	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Málaga	2	1,46	2	0,00	94	0,04
Sevilla	1	0,65	500	1,17	10.000	3,41
Interpr.	1	2,44	3.500	89,49	4.000	8,26
Total	9	1,01	4.227	1,80	16.346	1,08

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

Al margen de este tipo de comisiones, el artículo 85.3 ET establece que como contenido mínimo de un convenio se debe regular, entre otros aspectos, la composición de la Comisión Paritaria para conocer de cuantas cuestiones le sean atribuidas y determinar además, el procedimiento para solventar las discrepancias surgidas en el seno de la misma. A pesar de su interés no es habitual encontrar presencia femenina en la composición de estas comisiones, aunque tengan atribuidas de forma expresa y fundamental velar por la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. De hecho no contamos con datos oficiales al respecto.

Por lo que hace a cláusulas concretas de regulación de la relación de trabajo y su desarrollo desde una perspectiva de género, ya es perceptible la proclamación de este principio en relación con el inicio de la relación laboral, aunque no se trate de un fenómeno especialmente. Así, existen cláusulas que obligan al empresario a asumir un compromiso de objetividad en el momento de seleccionar al personal de su empresa. Del total de convenios vigentes (887) 24 convenios lo contemplan, encontrándose distribuidos por todas las provincias, con un claro predominio de Granada y en los sectores donde existe actualmente mayor presencia femenina como es el caso del comercio y el saneamiento y curiosamente la madera y el cemento.

Tabla 4. EMPLEO
Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	2	2,33	2	0,03	89	0,09
Cádiz	3	1,80	1.901	9,74	7.851	4,95
Córdoba	3	3,06	787	2,07	9.542	4,93
Granada	6	8,45	6	0,03	934	0,67
Huelva	2	2,82	451	6,45	4.552	3,42
Jaén	3	4,92	145	0,29	1.336	0,71
Málaga	4	2,92	4	0,01	165	0,07
Sevilla	1	0,65	1	0,00	29	0,01
Interpr.	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Total	24	2,71	3.297	1,40	24.498	1,63

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

También es interesante la referencia a la igualdad en materia de formación, que refleja la preocupación por la empleabilidad de las mujeres que se ha hecho patente en las Declaraciones y compromisos que se han mencionado en apartados anteriores. En cuanto a la formación de los trabajadores y el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, 10 convenios lo contemplan de un total de 887, especialmente en los sectores de la limpieza, el comercio y por supuesto de la administración, lo que se entiende si recordamos que en las empresas de todos estos sectores, a excepción del primero, la presencia femenina es importante.

Tabla 5. FORMACIÓN
Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	1	1,16	1	0,01	91	0,09
Cádiz	3	1,80	802	4,11	5.482	3,46
Córdoba	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Granada	1	1,41	1	0,00	442	0,32
Huelva	2	2,82	2	0,03	59	0,04
Jaén	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Málaga	3	2,19	3	0,01	444	0,18
Sevilla	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Interpr.	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Total	10	1,13	809	0,34	6.518	0,43

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

Frente al aspecto de la formación, la igualdad salarial resulta ser una materia más mencionada en nuestra negociación, ya que 22 convenios colectivos contemplan actualmente esta materia. Estos convenios del año 2007 se encuentran distribuidos por las provincias de Málaga, Córdoba, Jaén, Almería, Sevilla, y especialmente Cádiz y en sectores como la limpieza, el comercio, el cemento y el sector siderometalúrgico, como se indican en las gráficas siguientes. A la escasez de Convenios que recojan esta importante materia ha de añadirse la dificultad de evaluar hasta qué punto se ha generado realmente la igualdad retributiva, al no ser siempre explícitos los criterios empleados para valorar el trabajo.

Tabla 6. SALARIO
Porcentaje de Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	1	1,16	1	0,01	80	0,08
Cádiz	6	3,59	1.904	9,75	7.948	5,02
Córdoba	2	2,04	3.585	9,43	18.175	9,39
Granada	1	1,41	1	0,00	442	0,32
Huelva	2	2,82	2	0,03	59	0,04
Jaén	2	3,28	643	1,30	1.421	0,76
Málaga	6	4,38	255	0,53	7.544	2,98
Sevilla	2	1,29	501	1,18	10.225	3,49
Interpr.	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Total	22	2,48	6.892	2,93	45.894	3,04

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

En cuanto a la garantía de la igualdad en el momento de promocionar en la empresa, 39 convenios prevén esta cláusula, lo que puede interpretarse como un avance en la materia si lo comparamos con los 15 convenios del año 2002, los 20 del año 2003, los 23 del año 2004, los 26 de 2005 y los 30 de 2006. Estos 39 convenios del año 2007 se encuentran distribuidos por todas las provincias andaluzas, y especialmente en sectores como el saneamiento, la alimentación, la sanidad, y de nuevo destaca la construcción y la madera a pesar de la mayor presencia masculina que suele existir en este sector. La presencia creciente de estas cláusulas en la negociación colectiva es una buena señal, pero en términos absolutos se trata de un rasgo que comparten pocos Convenios andaluces, lo que muestra hasta qué punto queda tarea por hacer.

Tabla 7. PROMOCIÓN
Porcentaje de Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	2	2,33	1.501	21,11	8.518	8,34
Cádiz	9	5,39	808	4,14	6.361	4,01
Córdoba	6	6,12	1.302	3,42	43.352	22,39
Granada	4	5,63	4	0,02	1.091	0,79
Huelva	5	7,04	14	0,20	1.288	0,97
Jaén	2	3,28	2	0,00	1.649	0,88
Málaga	8	5,84	8	0,02	501	0,20
Sevilla	1	0,65	1	0,00	106	0,04
Interpr.	2	4,88	2	0,05	107	0,22
Total	39	4,40	3.642	1,55	62.973	4,18

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

Esta materia junto con las garantías de igualdad en el reintegro de las mujeres en supuestos de ausencia justificada, a pesar de su interés en ser reguladas por la negociación colectiva e incluso más allá de la regulación legal, no podemos decir que siga una línea de mejora ascendente. Lo mismo podemos decir de la garantía de aplicación del principio de igualdad en caso de ser necesario el mantenimiento en un puesto de trabajo ante circunstancias determinadas que afecten a la empresa: sólo 10 convenios, 5 en Cádiz, 3 de Córdoba, 1 de Huelva y 1 Interprovincial lo prevén. Esta postura de los negociadores puede responder, entre otras interpretaciones, a la confianza en el funcionamiento de estas garantías con el simple reconocimiento legal, no siendo necesaria su regulación convencional, pero esto es sólo una posible interpretación que no responde a los postulados tradicionales de cualquier movimiento sindical.

Los dos últimos aspectos que vamos a tratar en este apartado son las llamadas medidas de acción positiva y los grupos profesionales que pueden resultar principalmente femeninos por la denominación que se hace de los mismos.

En relación con las medidas de acción positiva y como puede comprobarse en la tabla siguiente, son 37 los convenios que la prevén, especialmente en el momento de acceso al empleo o para la promoción profesional.

Tabla 8. ACCIÓN POSITIVA
 Porcentaje de Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	1	1,16	1	0,01	18	0,02
Cádiz	4	2,40	4	0,02	378	0,24
Córdoba	8	8,16	204	0,54	5.215	2,69
Granada	2	2,82	2	0,01	594	0,43
Huelva	15	21,13	1.845	26,39	20.644	15,52
Jaén	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Málaga	3	2,19	62	0,13	950	0,38
Sevilla	3	1,94	3	0,01	297	0,10
Interpr.	1	2,44	1	0,03	567	1,17
Total	37	4,17	2.122	0,90	28.663	1,90

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

La otra cara de la moneda la encontramos en la definición de los grupos profesionales de manera que la redacción utilizada en los mismos, y al margen de la neutralidad que en ocasiones se utiliza en el lenguaje, resultan especialmente feminizados. Se recogen 24 convenios en los que esta práctica se produce, especialmente en la hostelería y en el sector siderometalúrgico.

Tabla 9. GRUPO FEMINIZADO
 Porcentaje de Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Cádiz	3	1,80	3	0,02	178	0,11
Córdoba	4	4,08	200	0,53	4.535	2,34
Granada	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Huelva	13	18,31	1.843	26,36	20.558	15,46
Jaén	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Málaga	2	1,46	2	0,00	350	0,14
Sevilla	2	1,29	2	0,00	110	0,04
Interpr.	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Total	24	2,71	2.050	0,87	25.731	1,71

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

Otro relevante aspecto íntimamente conectado con la efectividad del principio de igualdad es la presencia en la negociación colectiva andaluza de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. En este sentido podemos decir que actualmente se refieren de algún modo a ellas 657 de los convenios colectivos computables, esto es, el 73.99% del total. Afectan a una población de 1.150.181 trabajadores y 170.332 empresas en toda Andalucía, especialmente en Sevilla, Cádiz y Málaga, nuevamente en los sectores donde existe mayor presencia femenina como son la administración, la limpieza, la hostelería o la sanidad.

Tabla 10. REGULACIÓN DE MEDIDAS
Afectación por Ámbito Geográfico de Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	65	75,58	6.438	90,55	93.491	91,54
Cádiz	111	66,47	15.957	81,75	118.430	74,73
Córdoba	76	77,55	37.470	98,53	158.294	81,74
Granada	50	70,42	17.485	87,09	120.557	87,04
Huelva	56	78,87	3.622	51,81	58.051	43,65
Jaén	46	75,41	11.317	22,96	76.136	40,72
Málaga	103	75,18	44.175	92,40	232.737	91,96
Sevilla	117	75,48	30.193	70,85	249.659	85,22
Interpr.	33	80,49	3.675	93,97	42.826	88,40
Total	657	74,07	170.332	72,37	1.150.181	76,31

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

Entre los grandes aspectos tratados en la negociación colectiva y relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores, destaca el tiempo de trabajo. Concretamente, dentro del capítulo de tiempo de trabajo varios aspectos sobresalen a nivel legal y convencional como es el caso de los permisos retribuidos previstos en el artículo 37 ET, la excedencia y otras formas de suspensión previstas en los artículos 45 y siguientes de este mismo texto legal, etc..

Por lo que se refiere a los permisos retribuidos, un porcentaje muy alto de los convenios vigentes contempla esta materia de forma genérica y, en concreto, sobre los permisos relacionados con la familia son 562 convenios de un total

de 887 los que contienen alguna regulación. Esta intervención convencional se produce bien para reproducir lo dicho en el Estatuto de los trabajadores, bien para mejorar su duración o reconocer incluso un nuevo supuesto de hecho. Destacan desde el punto de vista geográfico los convenios negociados en Sevilla, Cádiz y Málaga y de nuevo en los sectores tradicionalmente femeninos como son la administración o la sanidad, entre otros.

Tabla 11. PERMISOS
Afectación por Ámbito Geográfico y tipo funcional de Convenios Vigentes

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	60	69,77	6.433	90,48	92.791	90,85
Cádiz	95	56,89	14.842	76,03	114.828	72,46
Córdoba	60	61,22	37.258	97,98	152.500	78,75
Granada	46	64,79	16.282	81,10	77.771	56,15
Huelva	36	50,70	1.347	19,27	35.188	26,46
Jaén	42	68,85	11.310	22,94	75.513	40,39
Málaga	86	62,77	42.657	89,23	220.700	87,20
Sevilla	105	67,74	29.682	69,65	238.289	81,34
Interpr.	32	78,05	3.674	93,94	42.701	88,15
Total	562	63,36	163.485	69,46	1.050.281	69,68

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

La tipología de permisos que podemos encontrar en relación con la conciliación de la vida familiar y laboral es amplia. Estrictamente relacionados con la maternidad encontramos el permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

En concreto en la negociación colectiva andaluza del año 2007 este tipo de permisos se han recogido en 284 convenios. Las previsiones que los mismos incluyen se refieren a los supuestos en los cuales sea necesario realizar ese examen prenatal o técnica de preparación al parto en horario de trabajo y sin que exista perjuicio económico para la madre. Su regulación se encuentra extendida en todas las provincias andaluzas como muestra la tabla siguiente, especialmente en Sevilla y Cádiz y en sectores como la administración o la sanidad frente al cemento o la construcción.

Tabla 12. PERMISOS PARA EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO
Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	20	28,57	1.567	26,27	46.455	47,50
Cádiz	55	34,16	8.532	43,77	39.020	25,08
Córdoba	31	32,29	8.413	21,95	35.174	19,82
Granada	29	52,73	1.210	6,53	12.999	9,50
Huelva	16	24,24	55	0,66	2.848	2,21
Jaén	14	25,45	4.341	8,71	27.762	14,71
Málaga	45	38,14	35.414	69,92	76.037	26,97
Sevilla	55	36,42	24.932	58,53	152.710	52,08
Interpr.	19	54,29	162	1,89	35.693	70,17
Total	284	35,19	84.626	34,93	428.698	28,37

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

Otro de los permisos que se regulan en la negociación colectiva de nuestra Comunidad Autónoma es el permiso para los casos de hospitalización del recién nacido o de la madre tras el parto, los cuales empiezan a ser reconocidos en la negociación andaluza de forma progresiva, ya son 50 convenios los que lo prevén, especialmente en Almería y Granada, en sectores como la sanidad, la hostelería o la administración, normalmente local.

Tabla 13. HOSPITALIZACIÓN TRAS PARTO
Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	11	15,71	1.822	30,55	7.722	7,89
Cádiz	5	3,11	5	0,03	502	0,32
Córdoba	4	4,17	4	0,01	1.249	0,70
Granada	10	18,18	861	4,65	6.734	4,92
Huelva	4	6,06	43	0,52	1.866	1,45
Jaén	6	10,91	4.465	8,96	30.786	16,32
Málaga	5	4,24	5	0,01	1.324	0,47
Sevilla	3	1,99	3	0,01	299	0,10
Interpr.	2	5,71	2	0,02	1.367	2,69
Total	50	6,20	7.210	2,98	51.849	3,43

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

El permiso propiamente de maternidad aparece contemplado, sin perjuicio de las previsiones legales, en 356 convenios frente a los 213 del año 2004, los 263 del año 2005 y los 299 de 2006. El incremento se ha producido especialmente en los convenios de empresas. Estos 299 convenios se encuentran repartidos por todas las provincias de Andalucía, destacando Málaga, Sevilla y Cádiz como muestra la gráfica siguiente y especialmente en los sectores de la administración, la sanidad, la hostelería y la limpieza.

Tabla 14. PERMISO DE MATERNIDAD
Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	41	58,57	5.857	98,21	65.328	66,79
Cádiz	72	44,72	13.923	71,43	79.189	50,90
Córdoba	35	36,46	8.623	22,50	38.291	21,58
Granada	24	43,64	1.762	9,51	15.286	11,17
Huelva	26	39,39	26	0,31	2.655	2,06
Jaén	14	25,45	2.605	5,23	25.204	13,36
Málaga	59	50,00	40.054	79,08	128.873	45,72
Sevilla	62	41,06	4.297	10,09	22.858	7,80
Interpr.	23	65,71	166	1,94	35.945	70,66
Total	356	44,11	77.313	31,91	413.629	27,37

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

Frente a esto, el permiso de paternidad aparece regulado de forma muy poco clara en 131 convenios, aunque en cualquier caso constituye un avance respecto a la negociación anterior donde se registraron 70 convenios a finales del año 2004, 72 a finales del 2005 y 92 en 2006. Presenta especiales dudas acerca de si son permisos autónomos e individuales para el varón o sólo apéndices del permiso de la madre como prevé la Ley 39/99. Desde el punto geográfico, se recogen en todas las provincias andaluzas y desde el punto de vista de la actividad en la cual se regula la materia destaca curiosamente la agricultura, la hostelería, la limpieza y la administración.

Tabla 15. PERMISO DE PATERNIDAD
Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	24	34,29	4.981	83,52	59.485	60,82
Cádiz	23	14,29	8.423	43,21	37.551	24,14
Córdoba	11	11,46	1.103	2,88	11.513	6,49
Granada	9	16,36	864	4,66	7.446	5,44
Huelva	13	19,70	13	0,16	1.277	0,99
Jaén	2	3,64	1.431	2,87	15.760	8,35
Málaga	24	20,34	4.991	9,85	60.381	21,42
Sevilla	15	9,93	1.264	2,97	7.728	2,64
Interpr.	10	28,57	153	1,79	6.439	12,66
Total	131	16,23	23.223	9,59	207.580	13,74

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

También ligada a la situación que se inicia tras el parto encontramos la lactancia, disfrutada prácticamente en exclusiva por las mujeres, salvo algunas excepciones previstas legalmente y que no han dejado de plantear problemas en los Tribunales sobre la posibilidad de que esta reducción se disfrute por el padre. En el total de convenios vigentes en el año 2007 (887), 510 convenios la contemplan lo que supone más del 60% de la negociación colectiva vigente. Estos convenios se encuentran distribuidos por toda Andalucía, especialmente en Sevilla, Cádiz y Málaga, y prácticamente en todos los sectores de actividad como puede comprobarse en la segunda gráfica que se presenta a continuación.

Tabla 16. REDUCCIÓN POR LACTANCIA
Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	52	74,29	6.126	102,72	91.590	93,64
Cádiz	85	52,80	14.832	76,09	112.455	72,28
Córdoba	51	53,13	37.249	97,19	152.011	85,66
Granada	39	70,91	16.275	87,83	77.371	56,55
Huelva	33	50,00	895	10,76	29.896	23,23

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Jaén	39	70,91	11.152	22,38	74.472	39,47
Málaga	80	67,80	40.402	79,77	133.168	47,24
Sevilla	101	66,89	9.679	22,72	118.189	40,31
Interpr.	30	85,71	3.672	42,84	42.328	83,21
Total	510	63,20	140.282	57,90	831.480	55,03

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

Una vez producido el nacimiento del hijo también se prevén en nuestra negociación colectiva otras medidas temporales que pretenden hacer posible la conciliación de la vida laboral y familiar. En concreto, la reducción de jornada para el cuidado de menores es una práctica bastante común de cara a los padres con hijos menores de 3 años, especialmente de las mujeres; son actualmente 312 los convenios que lo recogen en todas las provincias y sectores, incluso la madera que hasta fechas muy recientes no lo contemplaba.

Tabla 17. REDUCCIÓN CUIDADO Y GUARDA DE MENORES
Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	36	51,43	6.409	107,46	91.578	93,63
Cádiz	48	29,81	6.323	32,44	71.896	46,21
Córdoba	33	34,38	7.809	20,38	31.206	17,58
Granada	21	38,18	1.834	9,90	14.247	10,41
Huelva	22	33,33	845	10,16	28.478	22,12
Jaén	13	23,64	7.365	14,78	62.937	33,36
Málaga	48	40,68	37.785	74,60	163.974	58,17
Sevilla	65	43,05	6.089	14,29	62.063	21,17
Interpr.	26	74,29	3.668	42,80	41.207	81,01
Total	312	38,66	78.127	32,25	567.586	37,56

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

Menos extendida que la anterior aunque con un número importante de convenios que la contemplan, se encuentra la reducción por cuidado de otros familiares que no sean los menores. Al menos 226 convenios en Andalucía la regulan en todas las provincias. Se comprueba como este sector va todavía a la cola de la regulación y reconocimiento de derechos de este tipo, más allá de las previsiones legales.

Tabla 18. REDUCCIÓN POR CUIDADO DE FAMILIAS
Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	31	44,29	5.936	99,53	65.285	66,75
Cádiz	27	16,77	1.075	5,52	36.458	23,43
Córdoba	22	22,92	421	1,10	3.674	2,07
Granada	17	30,91	1.830	9,88	13.764	10,06
Huelva	11	16,67	11	0,13	1.662	1,29
Jaén	10	18,18	7.009	14,07	56.757	30,08
Málaga	33	27,97	2.460	4,86	95.658	33,93
Sevilla	54	35,76	4.829	11,34	57.144	19,49
Interpr.	21	60,00	3.663	42,74	39.472	77,60
Total	226	28,00	27.234	11,24	369.874	24,48

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

Además de los permisos anteriormente estudiados, la suspensión de la relación laboral es tratada también en el ámbito de la negociación colectiva andaluza de forma amplia, 486 convenios del total de los vigentes contemplan este aspecto de la relación laboral, y entre las causas que la motivan se encuentran las relacionadas con las responsabilidades familiares o el embarazo.

Tabla 19. SUSPENSIÓN RL
Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	54	62,79	6.338	89,14	92.306	90,38
Cádiz	90	53,89	15.063	77,17	83.498	52,69
Córdoba	53	54,08	29.453	77,45	128.732	66,48
Granada	36	50,70	8.010	39,90	73.271	52,90
Huelva	46	64,79	2.740	39,19	48.246	36,28
Jaén	19	31,15	4.009	8,13	42.447	22,70
Málaga	79	57,66	41.575	86,96	141.632	55,96
Sevilla	80	51,61	6.259	14,69	65.475	22,35
Interpr.	29	70,73	3.671	93,86	42.431	87,59
Total	486	54,79	117.118	49,76	718.038	47,64

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

Dentro del capítulo de suspensión de la relación laboral y en relación con la maternidad, ha de mencionarse especialmente la situación de Riesgo por embarazo. El reconocimiento legal de esta figura se incorporó en nuestro ordenamiento jurídico con la Ley 39/99, de 5 de noviembre de conciliación de la vida personal y laboral de las personas trabajadoras. En la negociación colectiva andaluza la referencia a esta suspensión es una práctica cada vez más habitual, ya son 111 convenios los que la recogen, frente a los 48 convenios que se registraron en el año 2004, los 68 del año 2005 y los 83 de 2006. Al mismo tiempo, debemos destacar que se está convirtiendo en una práctica extendida por toda Andalucía, aunque todavía destacan principalmente en Almería, Cádiz y Sevilla, y desde el punto de vista sectorial en la sanidad, la limpieza y la hostelería.

Tabla 20. RIESGO EMBARAZO
Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	19	27,14	5.636	94,50	59.846	61,19
Cádiz	24	14,91	7.172	36,79	26.651	17,13
Córdoba	15	15,63	1.487	3,88	12.473	7,03
Granada	15	27,27	902	4,87	9.197	6,72
Huelva	5	7,58	1.403	16,86	14.582	11,33
Jaén	2	3,64	1.431	2,87	16.565	8,78
Málaga	14	11,86	35.042	69,18	65.694	23,30
Sevilla	10	6,62	2.638	6,19	8.426	2,87
Interpr.	7	20,00	56	0,65	25.225	49,59
Total	111	13,75	55.767	23,02	238.659	15,79

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

Por su parte la excedencia voluntaria regulada en el artículo 46 ET y que se encuentra tratada extensamente en la negociación colectiva andaluza, también tiene su reflejo en el ámbito de las responsabilidades familiares. De manera que podemos decir que la excedencia por el cuidado de hijos se encuentra regulada en 347 convenios frente a los 277 con los que cerró el año 2006. Estos 347 convenios se encuentran extendidos por toda Andalucía, aunque vuelven a destacar Sevilla; Málaga y Cádiz, y en todos los sectores de actividad que se recogen en la segunda gráfica que se presenta a continuación.

Tabla 21. EXCEDENCIA HIJOS
Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	34	48,57	6.318	105,94	90.103	92,12
Cádiz	61	37,89	7.489	38,42	36.834	23,68
Córdoba	45	46,88	22.129	57,74	104.821	59,07
Granada	28	50,91	7.950	42,90	72.236	52,80
Huelva	26	39,39	1.322	15,89	32.811	25,49
Jaén	11	20,00	3.962	7,95	41.224	21,85
Málaga	60	50,85	36.957	72,96	89.309	31,68
Sevilla	57	37,75	6.236	14,64	61.645	21,02
Interpr.	25	71,43	3.618	42,21	40.633	79,88
Total	347	43,00	95.981	39,62	569.616	37,70

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

Menos regulada que la anterior aunque con una tendencia creciente se encuentra la excedencia por el cuidado de otros familiares, 221 convenios de los 887 vigentes la regulan en toda Andalucía aunque destaca en menor medida en Jaén donde sólo se recogen 6 convenios. Desde el punto de vista sectorial resulta ser una materia donde se encuentran algunas sorpresas, ya que no destacan sólo en sectores típicamente femeninos como la hostelería y la sanidad, sino que también lo hace en el sector del cemento o la madera.

Tabla 22. EXCEDENCIA FAMILIAR
Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	24	34,29	6.189	103,77	77.315	79,05
Cádiz	39	24,22	414	2,12	11.434	7,35
Córdoba	28	29,17	1.115	2,91	7.141	4,02
Granada	21	38,18	2.965	16,00	57.608	42,10
Huelva	16	24,24	1.003	12,06	9.101	7,07
Jaén	6	10,91	3.957	7,94	40.947	21,70
Málaga	30	25,42	180	0,36	8.895	3,16
Sevilla	36	23,84	5.894	13,84	55.105	18,79
Interpr.	21	60,00	3.614	42,17	37.762	74,24
Total	221	27,39	25.331	10,46	305.308	20,20

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

Resulta también de interés en la caracterización de la negociación colectiva andaluza, la ampliación de los derechos que reconoce a las parejas de hecho.

Del total de convenios vigentes (887) 357 convenios ya lo contemplan frente a los 212 del año 2004, los 245 del año 2005 y los 288 de 2006, lo que supone ampliar la población protegida y obligada a su protección en 591.994 trabajadores y 97.722 empresas respectivamente. De acuerdo con la tabla siguiente, se trata de un comportamiento extendido por toda la Comunidad Autónoma aunque predomina en Cádiz, Sevilla y Málaga, provincias en las cuales la negociación colectiva en general es más abundante. Desde el punto de vista funcional destacan sectores tradicionalmente feminizados como la administración, la limpieza o la sanidad y otros que no lo son tanto. Todo esto debe entenderse como un avance en la protección de las responsabilidades familiares, ya que se da cobertura a los nuevos modelos de familia.

Tabla 23. EQUIPARACIÓN FAMILIA DE HECHO
Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	37	52,86	1.924	32,26	9.581	9,80
Cádiz	68	42,24	15.271	78,34	119.532	76,83
Córdoba	37	38,54	21.754	56,76	130.096	73,31
Granada	18	32,73	876	4,73	7.929	5,80
Huelva	30	45,45	1.952	23,46	19.356	15,04
Jaén	27	49,09	9.849	19,76	68.940	36,54
Málaga	53	44,92	39.803	78,58	121.822	43,21
Sevilla	61	40,40	5.975	14,03	74.250	25,32
Interpr.	26	74,29	318	3,71	40.488	79,60
Total	357	44,24	97.722	40,33	591.994	39,18

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

Otro de los aspectos importantes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral es la protección de la trabajadora durante el embarazo, y más concretamente su salud laboral, y en especial la previsión que pueda existir en la negociación colectiva para que existan exámenes médicos adecuados para determinados grupos de trabajadores expuestos a riesgos especiales como pueden ser estas trabajadoras embarazadas. Todo ello de acuerdo con la normativa comunitaria, en especial la Directiva Marco

89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

En este sentido puede destacarse como 270 convenios de los 887 vigentes prevén alguna particularidad en el capítulo de salud laboral de las trabajadoras embarazadas, especialmente en Málaga, Cádiz y Sevilla y en sectores como el de limpieza, la sanidad o la administración como no podía ser de otra forma dada la composición de dichos sectores.

Tabla 24. EMBARAZO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geográf.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	17	19,77	3.495	49,16	63.752	62,42
Cádiz	42	25,15	7.872	40,33	38.403	24,23
Córdoba	36	36,73	34.127	89,74	140.964	72,79
Granada	23	32,39	12.383	61,68	44.961	32,46
Huelva	22	30,99	1.468	21,00	17.455	13,12
Jaén	15	24,59	1.607	3,26	18.622	9,96
Málaga	44	32,12	41.770	87,37	136.009	53,74
Sevilla	50	32,26	1.328	3,12	16.524	5,64
Interpr.	21	51,22	3.663	93,66	40.564	83,74
Total	270	30,44	107.713	45,77	517.254	34,32

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

La regulación del acoso sexual es una materia que se ha añadido a la negociación colectiva como forma de discriminación. De los 197 convenios, la incidencia de estas cláusulas en las distintas provincias no es homogénea, ya que tiene más repercusión en unas que en otras, este es el caso de Sevilla, Cádiz y Málaga frente a Huelva, Aunque ésta no sea una conducta en la cual las únicas afectadas son las mujeres sí que puede comprobarse como en la mayoría de los casos denunciados son mujeres las víctimas, lo que ha hecho que la materia se regule prioritariamente en sectores donde la presencia femenina es mayor como es el caso de los anteriormente citados.

Tabla 25. ACOSO SEXUAL
Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	19	33,93	4.453	87,88	57.510	84,47
Cádiz	29	35,37	806	5,27	12.636	13,42
Córdoba	26	44,83	803	3,79	9.242	9,36
Granada	13	37,14	2.259	28,91	50.215	77,37
Huelva	9	27,27	458	48,57	5.586	52,22
Jaén	12	46,15	36.534	95,07	105.591	85,32
Málaga	29	39,19	35.486	83,98	67.807	50,74
Sevilla	42	48,28	2.565	17,51	35.254	42,49
Interpr.	18	60,00	261	6,83	37.346	83,90
Total	197	40,96	83.625	55,95	381.187	52,84

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

Por último, el acoso moral se encuentra menos tratado en la negociación colectiva llevada a cabo en Andalucía, aunque el avance también es perceptible. Fueron 86 los convenios registrados sobre este aspecto en 2007 y se encuentran repartidos en todas las provincias andaluzas y especialmente en la hostelería, administración y la madera, como se muestra con las gráficas siguientes.

Tabla 26. ACOSO MORAL
Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	7	12,50	1.520	30,00	5.517	8,10
Cádiz	9	10,98	92	0,60	2.750	2,92
Córdoba	14	24,14	667	3,15	7.375	7,47
Granada	6	17,14	1.205	15,42	42.702	65,79
Huelva	3	9,09	3	0,32	73	0,68
Jaén	4	15,38	107	0,28	1.861	1,50
Málaga	15	20,27	44	0,10	4.026	3,01
Sevilla	16	18,39	16	0,11	4.983	6,01
Interpr.	12	40,00	255	6,67	34.252	76,95
Total	86	17,88	3.909	2,62	103.539	14,35

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)



CARL
CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

Anexo III



La Normativa Autonómica

ANEXO III. LA NORMATIVA AUTONÓMICA

La Comunidad Autónoma de Andalucía se ha hecho eco de las preocupaciones internacionales y estatales y ha abordado el tema de la igualdad, en materia laboral, sobre todo desde la perspectiva de la potenciación de su empleabilidad, reservándole desde hace tiempo una serie de líneas de fomento del empleo y de formación profesional encaminadas a este fin, así como estableciendo un sistema de ayudas financieras a favor de las empresas que realizasen acciones positivas a favor de la igualdad de oportunidades de las mujeres y los hombres. Desde el plano orgánico ha sido también especialmente relevante la creación del Instituto Andaluz de la Mujer y en la actualidad la creación de una Consejería de Igualdad y Bienestar Social.

En el plano legislativo, el Estatuto de Autonomía reformado (LO 2/2007, de 19 de marzo), contiene una visión plural y extensa del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Al efecto, y sin ánimo de agotar las numerosas posibilidades del texto legal, pueden citarse como más relevantes las referencias siguientes:

- reitera como contenido mínimo de los derechos de los ciudadanos andaluces los Tratados internacionales en materia de derechos humanos a que se ha hecho referencia con anterioridad (art. 4);
- proclama como “objetivo básico” de la CAA “la efectiva igualdad del hombre y la mujer andaluces, promoviendo...la plena incorporación de aquella en la vida social, suprimiendo cualquier discriminación laboral...” (art. 5);
- enuncia como “derecho” de todos los andaluces “la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos” (art. 15), con especial referencia protectora a las mujeres víctimas de la violencia de género (art. 16);
- sitúa entre los “principios rectores de las políticas públicas” a “la plena equiparación laboral entre hombres y mujeres, así como la conciliación de la vida laboral y familiar” (art. 37.11);
- proclama la vinculación a los Poderes Públicos y a los particulares “dependiendo de la naturaleza de cada derecho” por la prohibición de discriminación del art. 14 CE (art. 38);
- afirma la competencia exclusiva de la CAA en materia de políticas de género, con especial referencia a la igualdad laboral y a la protección frente a la violencia de género (art. 73);

- establece el principio de representación equilibrada en las instituciones y órganos designados por el Parlamento de Andalucía (art. 107);
- en el capítulo específico dedicado al empleo y las relaciones laborales impone a los Poderes Públicos “el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, en el acceso a la ocupación, la formación y promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluida la retribución, así como que las mujeres no sean discriminadas por causa de embarazo o maternidad” (art. 167). Desde esta misma óptica se prevén políticas de conciliación de la vida laboral y familiar (art. 168), o promover “en el ámbito de la subvención y contratación públicas” “la igualdad de oportunidades de las mujeres” (Art. 174.c).

En cumplimiento de tan intensos mandatos estatutarios se han elaborado las leyes andaluzas para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y la Ley de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. De este modo, la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de Prevención y protección integral contra la Violencia de Género dedica una atención específica a las medidas de inserción socio laboral a favor de las víctimas, en sus arts. 51 y ss, estableciendo programas de inserción laboral y de formación para el empleo (art. 51), fomentando el empleo y el trabajo autónomo (art. 52) y proclamando como obligación de las Administraciones andaluzas la realización de “acciones de sensibilización que eviten que la violencia de género tenga consecuencias negativas para las trabajadoras, en sus condiciones de trabajo, acceso, promoción, retribución o formación” (art. 53). Por su parte, el art. 54 prevé que “las Administraciones públicas de Andalucía, en el marco de sus competencias, impulsarán y apoyarán la inclusión en la negociación colectiva de medidas a favor de las mujeres víctimas de la violencia de género”, así como acciones específicas “de concienciación en el ámbito laboral y medidas de responsabilidad social corporativa, que impulsen el desarrollo de acciones de concienciación y sensibilización en el ámbito empresarial en materia de violencia de género” (art. 55).

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía dedica también atención a la dimensión laboral de estos derechos, destacando que “será un objetivo prioritario de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía la igualdad de oportunidades en el empleo. A tal efecto, se llevarán a cabo políticas de fomento del empleo y actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el

mercado de trabajo con un empleo de calidad, y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal”, entre las cuales la Administración “desarrollará las medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas” (art. 22).

Específicamente dedicada a la “igualdad laboral en el sector privado”, entre otros, la Sección 1ª del Capítulo II de la ley contiene también reglas importantes:

- la proclamación de la transversalidad de género en el diseño y ejecución de las políticas de empleo (art. 23);
- la generación de medidas de impulso y apoyo a la contratación de mujeres en sectores en que se encuentren infrarrepresentadas (art. 24);
- la potenciación de la actividad empresarial de mujeres (art. 25);
- la promoción de un empleo de calidad en todas sus facetas, con especial empeño en incorporar la vigilancia del “cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y del empleo” a “los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”, así como incentivar con la colaboración de los agentes sociales “la calidad en el empleo y la promoción de la igualdad de mujeres y hombres” (art. 26);
- el fomento de la elaboración de planes de igualdad en el seno de las empresas, y proclamando la necesidad de que las empresas y las organizaciones empresariales procuren la presencia equilibrada de mujeres y hombres (art. 27), previéndose al efecto las correspondientes medidas de responsabilidad social y marca de excelencia de igualdad (arts. 34 y 35);
- la negociación colectiva se erige en un eje clave para alcanzar los objetivos de la ley, y así lo reconoce el art. 28 de la Ley:

“1. Partiendo del pleno respeto al principio constitucional de la autonomía en la negociación colectiva, la Administración de la Junta de Andalucía fomentará la inclusión de cláusulas destinadas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género en la negociación colectiva en Andalucía. Se promoverá la elaboración de recomendaciones o cláusulas tipo en esta materia, y en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

2. Se realizarán actividades de sensibilización destinadas a fomentar la participación de las mujeres en la negociación colectiva. En los estudios que se realicen sobre la negociación se incluirá el papel de la mujer en la misma.
3. La Administración de la Junta de Andalucía velará para que los convenios colectivos:
 - a) No contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, ya sea esta discriminación directa o indirecta, y que no establezcan diferencias retributivas por razón de género.
 - b) Hagan un uso no sexista del lenguaje.
4. Las organizaciones sindicales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.
5. La Administración de la Junta de Andalucía promoverá que los convenios colectivos incluyan el correspondiente análisis de impacto de género.”
 - la promoción de la seguridad y salud de las mujeres en el marco de las relaciones laborales y la específica prohibición del acoso sexual y el acoso por razón de sexo cierran el amplio catálogo de normas del proyecto (arts. 29 y 30).

De otra parte, la Conciliación de la vida laboral y familiar es otro de los temas desarrollados en la ley, previéndose en concreto la incentivación por las Administraciones Públicas andaluzas de medidas que la favorezcan en las empresas, como la implantación de servicios sociocomunitarios (art. 38).

