CLAUSULAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE CASTILLA Y LEON.

1.- CLAUSULA GENERAL ANTIDISCRIMINATORIA

C.C. para las actividades de limpieza, abrillantado y pulimento de locales y edificios de Salamanca y provincia.

Art. 32: Igualdad de Oportunidades.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la NO discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurrieran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

C.C. convenio colectivo para el personal laboral de la administración general de la comunidad de castilla y león y organismos autónomos dependientes de ésta.

Art. 6: Comisión para la Igualdad de Oportunidades.

En los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las representaciones de la administración y de los trabajadores que participen en las consultas correspondientes.

2.- EMPLEO: ACCESO Y CONTRATACIÓN.

C.C. para las actividades de limpieza, abrillantado y pulimento de locales y edificios de Salamanca y provincia.

Art. 32: Igualdad de Acceso y mantenimiento del puesto de trabajo.

1.- El ingreso de las y los trabajadores se ajustará a las normas generales sobre la colocación y a las especiales para quienes estén entre los colectivos de mayores de 45 años, jóvenes, discapacitados, mujeres, etc.

2.- En igualdad de méritos, aptitudes y condiciones, tendrán derecho preferente para el ingreso, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, parcial, de aprendizaje y en prácticas.

3.- Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción,

de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

C.C.: Industria Siderometalúrgica de Burgos.

Art. 61.- *Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo.*

Las organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes: - Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo. - Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo¹, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo. - Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres. Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

C.C. provincial de Hostelería de Valladolid

artículo 29: *contratación .*

a) contrato para la formación.

... para la categoría profesional de camarera de pisos y departamentos de lencería y limpieza la duración máxima de este tipo de contrato se fija en un año, percibiendo durante el mismo el 80% del salario base fijado en el anexo IV del convenio para el nivel VI.

C.C. provincial de Hostelería de Valladolid

ANEXO I. COLECTIVIDADES.

Contratación: La contratación del personal tendrá lugar con carácter de fijos de plantilla de la empresa o fijos con carácter discontinuo, de acuerdo con lo que se especifica a continuación :

a) sólo se podrá contratar a trabajadores fijos con carácter discontinuo para prestar servicios en aquellos centros de trabajo en los cuales el tiempo de prestación sea igual o inferior a diez meses al año. Si el tiempo de prestaciones es superior a seis meses al año, estos trabajadores deberán obligatoriamente ser readmitidos en la empresa a la reanudación del servicio en la siguiente temporada .

b) en caso de creación de puestos de trabajo fijos en empresa, tendrán preferencia para ocupar los trabajadores fijos con carácter discontinuo, tanto si están en activo como período de discontinuidad, por orden de antigüedad y sin sujeción a periodo de prueba. La empresa ofrecerá

¹ En la cláusula original del convenio aparece redactado así, pero lo apropiado sería utilizar “ igual salario por trabajo de igual valor” atendiendo a la modificación del artículo 28 del E.T.

los puestos de trabajo a cubrir a dichos empleados eventuales y sólo en caso de renuncia escrito de éstos, procederá a seleccionar candidatos procedentes del exterior.

C.C. de Comercio en General de Salamanca.

artículo 16: *del fomento y mantenimiento del empleo.*

... se establece una indemnización de diez días de salario por año de servicio en la empresa a la finalización de todos los contratos temporales que no la tengan establecida .

C.C. de Peluquerías de Señoras e Institutos de Belleza, Gimnasios y Similares para Valladolid y Provincia.

artículo 8: *contratación de trabajadores y trabajadoras :*

Las empresas no podrán condicionar el empleo de los trabajadores /as, por cuestiones relativas a ideología, religión, raza, sexo y afiliación política o sindical .

CONTRATO DE INTERINIDAD.

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad tendrán la misma categoría, jornada y salario que aquel trabajador/a al que sustituya.

C.C. de la UTE TRANSMERSA S.A.- ASEO URBANO MEDIO AMBIENTE S.L.- ITUSA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES S.A.

Art. 13 *Contratos de trabajo.*

Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa pasarán automáticamente a ser fijos.

3.- FORMACIÓN Y PROMOCIÓN.

C.C. provincial de Hostelería de Valladolid

artículo 28: *formación profesional .*

Se acuerda que los trabajadores afectados por el presente convenio se les facilitara una formación continuada para el desarrollo de su Formación Profesional. Se les facilitara la asistencia a cursos de Formación Profesional, referidas al perfeccionamiento de la actividad a la que pertenecen, y las empresas facilitarán la asistencia en horas de trabajo, no pudiendo sobrepasar de diez el número de horas totales en un año.

C.C. de Peluquerías de Señoras e Institutos de Belleza, Gimnasios y Similares para Valladolid y Provincia.

artículo 34: *formación profesional.*

1. Las partes firmantes declaran que están totalmente de acuerdo en la conveniencia de que se organicen y impartan acciones formativas para los trabajadores/as del sector que tengan posibilidades de trabajar en el mismo, cursos que deberían tener un carácter eminentemente práctico.

2. Conforme se dice en el punto anterior, dada la conveniencia de reciclaje y formar al personal y el sector de peluquería y siguientes de bellezas, establece en el presente convenio:

-el reciclaje de todo el personal, incluido los trabajadores/as que se encuentren en situación de reducción de jornada temporal (artículo 37.5 del estatuto de los trabajadores) o excedencia conforme a lo establecido en el artículo 46.3 del estatuto de los trabajadores.

-que el tiempo destinado a la formación-reciclaje de su personal, por parte de las empresas de peluquería institutos de belleza, será necesario para el desarrollo de los planes de formación interesado por la empresa, siendo la totalidad de las horas que el personal emplee en los mismos a cargo exclusivo de aquélla.

C.C. para la empresa SEDA SOLUBLES S.L.

Art. 8: *formación.*

Todas las acciones formativas que se realicen se programarán dentro del horario laboral cuando la organización de la empresa así lo permita. En caso de no ser así se compensarán económicamente (hora normal) las horas destinadas a la formación fuera del horario de trabajo.

4.- RETRIBUCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

C.C. provincial de Hostelería de Valladolid

Artículo 18: *plus de intensidad de trabajo.*

Se establece un plus consistente en treinta y ocho mil doscientas siete pesetas, prorrateables en doce mensualidades, para la categoría profesional de camarera de pisos, cualquiera que sea la categoría del establecimiento.

5.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

C.C. de limpieza de edificios y locales de la provincia de Zamora.

Artículo 20: *vacaciones :*

... no comenzará el cómputo de vacaciones si en el momento de iniciar las mismas el trabajador/a se encontraba en situación de incapacidad temporal, y/o maternidad, disfrutándolas posteriormente de mutuo acuerdo entre las partes. Si se produjera el alta dentro del periodo establecido de vacaciones se disfrutarán los días que restan de dicho período.

C.C. de limpieza de edificios y locales de la provincia de Zamora.

Artículo 21: *licencias:*

los permisos relacionados en el presente artículo del convenio se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la administración, o en su defecto administrativo por no existir el mismo, el certificado de convivencia.

C.C. de Limpieza de edificios y locales de Zamora.

Artículo 30: *excedencias.*

Los trabajadores con un año de antigüedad empresa puedan solicitar la excedencia por un plazo igual o superior a seis meses e inferior a cinco años las solicitudes deberán ser resueltas, dentro de los quince días siguientes a su presentación .

Todos los trabajadores que disfrutan de una situación de excedencia por cualquiera de las causas legalmente establecidas, tendrán la garantía de la incorporación inmediata a su puesto de trabajo al finalizar la misma, siempre que la solicitud se efectúe al menos, con un mes de antelación .

C.C. de Peluquerías de Señoras e Institutos de Belleza, Gimnasios y Similares para Valladolid y Provincia.

artículo 18: *excedencias.*

18.2 por cuidado de familiares :

... también tendrán derecho los trabajadores/as a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

el disfrute de la excedencia por el cuidado de un hijo menor, minusválidos o familiar se establece como derecho individual de los trabajadores/as en idénticos términos de los descritos para el ejercicio del derecho a la reducción de jornada por motivos familiares..... Durante los tres años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

5.1.- PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

C.C. provincial de Hostelería de Valladolid

Art. 7. Permisos y Licencias.

Licencia por maternidad: las trabajadoras en esta situación podrán tener un mes de licencia por maternidad antes de la fecha prevista para el parto, a petición de la propia trabajadora. La trabajadora podrá acumular las vacaciones anuales al resto de la licencia.

C.C. de Trabajo perteneciente a la Asociación Aspanias.

CAPITULO II

Art. 9. Permisos y licencias.

Cuando las vacaciones coincidan total o parcialmente con el período de baja médica por maternidad, o permiso de maternidad, éstas se disfrutarán hasta completar el mes, a continuación del alta médica o fin del permiso de maternidad, o cuando acuerden las partes.

C.C. de Comercio en General de Salamanca.

artículo 4: licencias retribuidas.

... Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. (sujeta a normativa legal)

Pacto Colectivo Grupo Antolín – R y A.

Art. 10: Derechos.

a) Nacimiento de Hijos:

.... Si el nacimiento coincide con el último día del fin de semana completo (ej. Domingo) o de dos días festivos, se dispondrá, adicionalmente de dos días laborables retribuidos.

Si el nacimiento coincidiera con dos días festivos o cualquier otra circunstancia se dispondrá adicionalmente de un día laborable retribuido para cumplir con los requisitos legales.

f) Accidente, enfermedad grave u Hospitalización:

Cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos, hijos políticos, nietos y suegros, dos días naturales retribuidos que pueden extenderse a cuatro días naturales retribuidos en caso de desplazamiento.

El permiso de los días podrá ser alterno durante el período de hospitalización siempre y cuando continúe hospitalizado el paciente.

Pacto Colectivo Grupo Antolín – R y A.

Art. 10: Derechos.

i) Lactancia:

Una hora diaria remunerada independientemente de que se disfrute al principio, en mitad o al final de la jornada de trabajo, o la posibilidad de acumular dicho permiso y disfrutarlo en días laborables remunerados seguidos al período de baja por maternidad.

No se hará distinción entre o madre trabajadoras, siempre que se justifique que el otro cónyuge no disfruta del mismo.

Según el artículo 37, apartado 4, el período de lactancia dura desde el nacimiento del hijo hasta el día que cumple nueve meses.

5.2.-LACTANCIA.

C.C. de Peluquerías de Señoras e Institutos de Belleza, Gimnasios y Similares para Valladolid y Provincia.

i) Los permisos para alimentación de un menor podrán ser disfrutados optativamente por el padre o la madre, siendo de una hora de disminución de la jornada diaria que podrá aplicarse al inicio o al final de la misma, durante un periodo de nueve meses de la vida del hijo, los beneficios de esta reducción se multiplican en caso de parto múltiple. (La concreción horaria y la determinación del período de disfrute corresponderá al trabajador/trabajadora).

6.- OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO.

CAPITULO IV: CONCEPTOS EXTRASALARIALES.

Art. 14: Ropa de trabajo:

.... Las empresas vendrán obligadas respecto a las trabajadoras embarazadas a proporcionarles un uniforme adecuado a su estado.

7.- ACOSO

C.C. provincial de Hostelería de Valladolid

capítulo VIII: régimen disciplinario laboral.

artículo 6: *faltas muy graves :*

serán faltas muy graves:

... 12 todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atenta al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

C.C. de Comercio en General de Salamanca.

artículo 24: *régimen disciplinario .*

Se consideran faltas muy graves :

... 10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atenta gravemente el respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la citada conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella. Denuncias se canalizan a través de los representantes de los trabajadores.

C.C. de Peluquerías de Señoras e Institutos de Belleza, Gimnasios y Similares para Valladolid y Provincia.

artículo 33: *acoso sexual .*

Todos los trabajadores /as tienen derecho a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el ámbito laboral, asistiéndoles el hecho de presentar denuncias. Se consideran constitutiva de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones a requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resultan indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de sus representantes o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrentes, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de diez días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

En general, este trabajo resulta de importancia porque muestra a las personas negociadoras, que sí pueden recogerse aspectos positivos en los Convenio Colectivos en lo que respecta a Igualdad de Oportunidades.

Estas cláusulas de Igualdad de Oportunidades de los Convenios de Castilla y León son el resultado de la revisión de 17 convenios, de sector y empresa, de las diferentes provincias de la Comunidad con la colaboración de las Secretarías de la Mujer de Salamanca, Zamora, León, Federación de servicios Privados, Enseñanza.

No se trata de una revisión exhaustiva sino más bien de un búsqueda de aquellas cláusulas o artículos que pudieran contemplar aspectos a destacar en Igualdad de Oportunidades.

Las cláusulas aparecen recogidas tal y cual figuran en los convenios, por lo que el aspecto del lenguaje, que a veces es sexista, permanece sin corregir.

Hay cláusulas que recogen simplemente normativa legal, pero que nos parece relevante destacar en los convenios por la importancia que tienen su cumplimiento en la casuística del tema que nos ocupa; hay otras, sin embargo, que superan dicha normativa.