Area de Políticas Públicas, Sociales y Estado del Bienestar

INFORMES DE LA FUNDACIÓN

2009
OCTUBRE
14

Igualdad de género y negociación colectiva

Sistemas de clasificación profesional

Fernando Bajo
Elvira S. Llopis
Laura Arroyo

Fundación 1º de Mayo | Centro Sindical de Estudios
C/ Arenal, 11. 28013 Madrid. Tel.: 913640601. Fax: 913640838
www.1mayo.ccoo.es | 1mayo@1mayo.ccoo.es

Informes de la Fundación. ISSN 1989-4473

INDICE

PRESENTACIÓN 2

EL CONTEXTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA..... 4

EL M ODELO PRODUCTIVO 11

ANALISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ÁMBITO SECTORIAL ESTATAL (2008) 12
Negociación Colectiva e igualdad de género. 13
1. Deber de negociar y deber de acordar. 13
2. El acceso al empleo. 16
3. Sistemas de selección de personal. 17
4. Contratación. 19
5. Clasificación profesional y retribuciones. 20
6. Formación y promoción. 30
7. El lenguaje y la ubicación de materias. 31
8. Comisiones de Igualdad 32
9. Nuevas competencias de la representación legal de trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad: derecho de información, labor de vigilancia, obligación de colaborar. 33

CONCLUSIONES 35
En relación al modelo productivo 36
Sobre el ámbito de la negociación 36

ANEXO 1. FICHAS CONVENIOS. 40

ANEXO 2. RELACIÓN DE CONVENIOS. 80

PRESENTACIÓN

Sabemos de la importancia de la Negociación Colectiva en nuestro país en la regulación de las condiciones de trabajo. Esta es la herramienta por excelencia para su determinación y por tanto, el lugar adecuado y natural para la eliminación de las discriminaciones en el empleo y las condiciones de trabajo, que aún persisten por razón de género.

A nivel comunitario, varias directivas, conscientes de esta realidad, han encomendado a la negociación colectiva la concertación de avances en materia de igualdad. Un papel fundamental que ya recogía la propia Constitución Española y que ha sido reiterado por la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), que incorpora en su Título IV, sobre el derecho al trabajo en igualdad, el ámbito de la negociación colectiva como el marco idóneo para incorporar "***medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo de mujeres y hombres"*** (Art. 43).

También ha sido reiterado este papel de la negociación en la eliminación de discriminaciones en el empleo y corrección de desigualdades, por los agentes sociales en diferentes Acuerdos para la Negociación Colectiva. Así, sucesivamente se ha reiterado el valor de los convenios colectivos como instrumento para garantizar el derecho fundamental a la igualdad.

Partiendo del reconocimiento a la labor negociadora y del conocimiento de las distintas dificultades que se plantean en el marco negociador para la incorporación de cuestiones relativas a la igualdad de género, consideramos imprescindible, para avanzar en la consecución del objetivo de igualdad mediante la negociación colectiva, detectar y eliminar las muchas discriminaciones que aún contienen los propios convenios colectivos.

Este informe parte del trabajo realizado en colaboración con la organización de mujeres juristas Themis. Para su realización tomamos para su estudio y análisis un total de

veintiséis convenios colectivos, todos de ámbito sectorial estatal[1], publicados en el año 2008. Esta elección responde a diferentes cuestiones, que detallamos a continuación.

En primer lugar, la entrada en vigor de la LOIEMH nos sitúa ante un nuevo escenario que debe ser contemplado y reflejado en distintos aspectos de la negociación colectiva. Por un lado, han de integrarse los nuevos derechos y obligaciones generados por la Ley en los convenios y acuerdos firmados. La relevancia de abordar esta cuestión, precisamente, tras la negociación posterior a la entrada en vigor de la ley se hace patente, por un lado, dada la tendencia a incrementar la duración temporal de los mismos, lo que implica una mayor permanencia de contenidos que pueden ser fundamentales para avanzar hacia la igualdad entre hombres y mujeres; y, de otro, de la necesidad de concretar aquellos derechos que para su efectividad requieren de la concertación social (a modo de ejemplo, la acumulación del permiso de lactancia), a fin de garantizar su aplicación y, en su caso, mejorarlos.

En segundo lugar, la LOIEMH incorpora la obligación de negociar medidas y planes de igualdad en todos los convenios colectivos denunciados desde su entrada en vigor, y por tanto, la negociación relativa al año 2008 debía ver reflejada dicha obligación, exceptuando aquellos convenios denunciados antes de la entrada en vigor de la Ley. Y, cobraba mayor importancia esta obligación en la negociación de ámbito sectorial estatal, ya que lo establecido en ellos de cara a la promoción de la igualdad (medidas concretas, obligación de negociar planes de igualdad, etc.,), es de aplicación a todas las empresas de su ámbito, independientemente del tamaño de la misma, sorteando así lo establecido en la ley en cuanto al número de trabajadores y trabajadoras necesarios para abordar la negociación de un plan de igualdad.

El informe que ahora presentamos responde a un contexto bien diferente al que se presentaba en el año 2008. La actual situación económica, que en nuestro país se caracteriza por una fuerte destrucción de empleo, complejiza el contexto de la negociación colectiva. Pero en todo caso, este nuevo contexto no tiene por qué constituir un obstáculo para la incorporación de medidas que avancen en la eliminación de mecanismos de discriminación en el ámbito laboral y en la interposición de medidas que garanticen la efectiva igualdad. En todo caso, puede suponer la necesidad de definir estrategias diferentes.

[1] Ver relación de convenios colectivos. Anexo 2.

En este estudio presentamos, en primer lugar, un diagnóstico del mercado de trabajo y del modelo productivo en España, con el fin de situar el contexto de la negociación colectiva. A continuación se presentan algunos de los resultados obtenidos del análisis de los convenios colectivos sectoriales estatales del año 2008, centrándonos en lo relativo a los sistemas de clasificación profesional, y algunas consideraciones sobre el camino a seguir. Por último, se incorporan, tomando como referencia la realidad de nuestro mercado de trabajo, algunas reflexiones en relación al necesario cambio de modelo productivo.

EL CONTEXTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA[2]

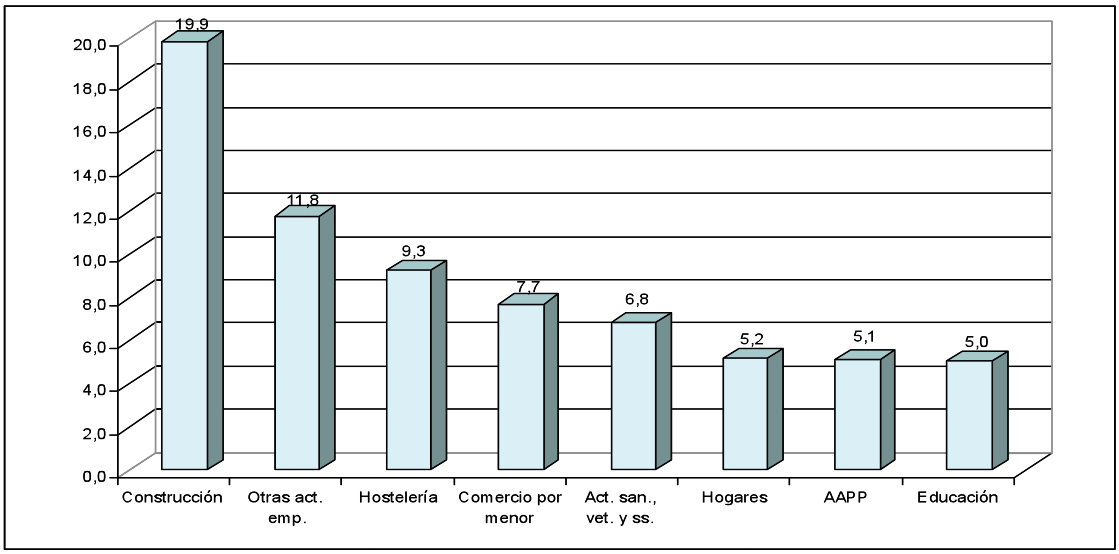
El impacto de la crisis en España no es atribuible únicamente a factores de índole internacional, sino que deben ser buscados en los desequilibrios propios de nuestro modelo productivo que le hacen vulnerable ante el cambio de ciclo y están potenciando sus efectos más negativos, especialmente en lo relativo a la destrucción de empleo.

Uno de los rasgos distintivos de la etapa de crecimiento económico vivida en nuestro país desde mediados de los años 90 es el elevado ritmo de creación de empleo. Así, entre los años 1996 y 2007 se han creado en España 7,6 millones de puestos de trabajo, registrándose una tasa de crecimiento del 59% muy superior a la de la UE-15 (18%)[3], crecimiento que ha aumentado de forma muy importante el volumen de ocupación (20 millones de personas en 2007) y un aumento significativo de la tasa de empleo en España, del 40% al 54% al final del período.

Ahora bien, ésta dinámica del empleo ha estado caracterizada en este período por una importante concentración sectorial. Así, el 71% del total del empleo (54 millones de puestos de trabajo) creado se ha localizado en ocho subsectores: Construcción; Otras actividades empresariales; Hostelería; Comercio al por menor; Actividades sanitarias, veterinarias y de servicios sociales; Hogares que emplean personal doméstico; Administración Pública, defensa y seguridad social obligatoria; y Educación (gráfico 1).

[2] Ver: Reflexiones y propuestas para el cambio de modelo productivo en España. Fundación 1º de Mayo
[3] Datos de Eurostat (segundos trimestres).

Gráfico 1. Subsectores (2 dígitos CNAE 93) con mayor contribución a la creación de empleo (% s/total de empleo creado entre 1996 y 2007)



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (segundos trimestres). Extraído de "Reflexiones y propuestas para el cambio de modelo productivo en España". Fundación 1º de Mayo.

Puede notarse el importante dinamismo registrado en el sector de la construcción, configurándose éste como uno de los principales motores del crecimiento económico, tanto de forma directa como indirectamente, en nuestro país en los últimos diez años.

Asimismo es necesario destacar la fuerte creación de empleo en actividades de servicios "tradicionales", como la Hostelería y el Comercio. En ambas actividades, la demanda ha sido especialmente favorecida en el período de expansión económica y generación de empleo.

El desarrollo de los servicios a empresas suele considerarse como un factor estratégico para la modernización de la estructura productiva, debido al contenido tecnológico e innovador de muchas de sus actividades. Sin embargo, si desagregamos la evolución de la ocupación, podemos destacar que se ha producido cierta polarización entre las ramas de actividad con mayor contribución a la creación de empleo en este período.

Por un lado, encontramos algunas actividades caracterizadas por un dinamismo relacionado con la demanda creciente de servicios avanzados -gestión económico-financiera, de personal, de diseños y proyectos técnicos y de gestión de mercados- que han fomentado una mayor innovación y generación de valor añadido. Pero, por otro lado, también se ha producido un importante crecimiento del empleo en actividades de servicios de distinto tipo -fundamentalmente, de limpieza y seguridad- debido en gran

medida a la externalización de servicios por las empresas, y que presentan un bajo potencial de crecimiento de la productividad.

Algo particularmente positivo en la etapa de crecimiento ha sido la expansión del empleo en algunas ramas de actividad con incidencia en la mejora de los niveles de bienestar de la ciudadanía, cómo son las relacionadas con la provisión de servicios colectivos, como las actividades sanitarias y sociales.

También la Administración pública se ha constituido como un importante generador de empleo directo en la última década, debido a la propia modernización de la Administración, la extensión de los servicios públicos, o la consolidación y desarrollo de las Administraciones territoriales (autonómicas y locales). Asimismo, se ha registrado un crecimiento significativo del empleo en los diferentes niveles de la Educación.

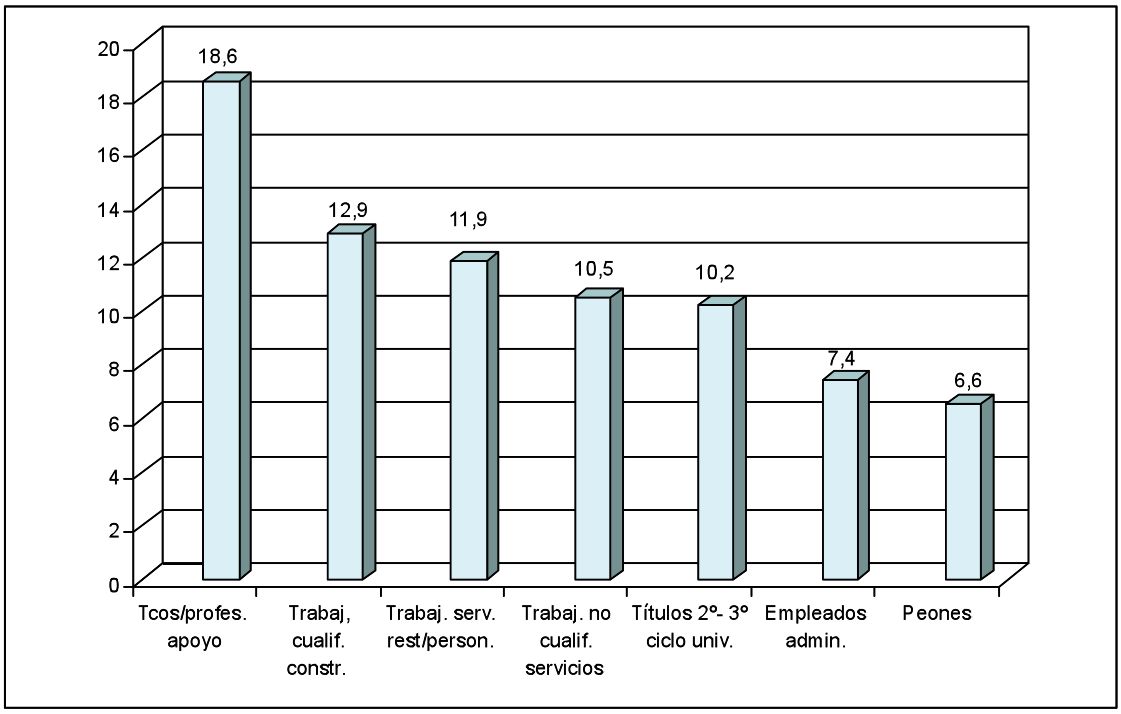
Por último, destacar el importante crecimiento del empleo registrado por los servicios de personal doméstico. La demanda de estos servicios ha aumentado notablemente desde los años 90. Distintos cambios demográficos y sociales (incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, envejecimiento de la población, etc.,) han determinado un incremento de la demanda de empleo y en cuyo desarrollo ha sido clave la incorporación de la mano de obra inmigrante.

Gran parte del empleo generado se concentra en sectores tradicionalmente feminizados, con lo que podemos afirmar que este periodo expansivo ha supuesto mayores oportunidades para la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo o, en el caso de algunos, como son los servicios de personal doméstico y cuidado de personas mayores, al menos a la actividad económica aunque haya sido con un alto grado de informalidad.

De este modo, constatamos que se manifiesta una importante polarización en la estructura ocupacional del empleo generado. Esta tendencia a la polarización en las cualificaciones se había iniciado en etapas anteriores y en relación con las características de aquellos subsectores que se han mostrado más dinámicos. Entre 1996 y 2007 se ha producido un crecimiento de 4,3 millones de personas en las ocupaciones de mayor cualificación, representando el 57 % del empleo generado. Por su parte, en las ocupaciones de más baja cualificación se ha registrado un incremento de 3,2 millones de personas, que suponen el 43% de los nuevos empleos.

El 78% del total del empleo creado (casi 6 millones de puestos de trabajo) se ha concentrado en siete ocupaciones (2 dígitos CNO-94),: (a) Técnicos y profesionales de apoyo; (b) Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de maquinaria; (c) Trabajadores de servicios de restauración y personales; (d) Trabajadores no cualificados de servicios (excepto transportes); (e) Profesiones asociadas a titulación de segundo y tercer ciclo universitario y afines; (f) Empleados de tipo administrativo; y (g) Peones de agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes (gráfico 4).

Gráfico 2. Ocupaciones (2 dígitos CNO 94) con mayor contribución a la creación de empleo (% s/total de empleo creado entre 1996 y 2007)



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (segundos trimestres). Extraído de "Reflexiones y propuestas para el cambio de modelo productivo en España". Fundación 1º de Mayo.

En los distintos sectores productivos, los cambios ocupacionales han seguido pautas diferentes. Si centramos el análisis en los ocho subsectores mencionados, pueden distinguirse tres pautas claramente diferenciadas. Por un lado, cuatro subsectores se han caracterizado por una importante polarización, con notable crecimiento del empleo en ocupaciones de alta y baja cualificación: Construcción, Otras actividades empresariales, Actividades veterinarias, sanitarias y de servicios sociales, y Administración Pública, defensa y seguridad social obligatoria. Por otro, tres subsectores presentan una elevada creación de empleo en ocupaciones de baja

cualificación: Hostelería, Hogares que emplean personal doméstico, y Comercio al por menor. Y, finalmente, una tendencia a la creación de empleo en ocupaciones de alta cualificación, que se ha registrado únicamente en el subsector de Educación.

Podemos concluir que, en líneas generales la evolución de la estructura ocupacional del empleo en la última década continúa el proceso de polarización desarrollado en períodos anteriores. Sin embargo, un análisis más detallado nos permite diferenciar algunas pautas, entre otras algunos de estos subsectores con mayor contribución a la creación de empleo han basado su crecimiento en el uso intensivo de puestos de trabajo poco cualificados, que presentan peores condiciones laborales y una mayor vulnerabilidad ante el cambio del ciclo económico.

Por otro lado, uno de los principales problemas de nuestro mercado de trabajo lo constituye la existencia de un alto nivel de temporalidad del empleo, especialmente si comparamos la situación en España con la de nuestro entorno europeo.

El 29,4% del total de empleo asalariado generado en España, entre 1996 y 2007, fueron empleos con contratos de duración determinada, un total de 2,1 millones de empleos. Si atendemos a la tasa de temporalidad en el período considerado, vemos como su evolución ha pasado por diferentes etapas.

Los primeros años de la presente década caracterizada por un ligero retroceso de la temporalidad del empleo, a la que siguió un repunte de la misma a partir de 2004. Varias razones explican este crecimiento, entre ellas, el comportamiento de algunas actividades del sector privado (Hostelería, Comercia y reparación e Industrias manufactureras) que ya concentraban un importante volumen de asalariados con contratos de duración determinada y que han incrementado su tasa de temporalidad en los últimos años, y la evolución de la Administración pública, donde la temporalidad del empleo ha registrado un continuo ascenso en la última década.

Posteriormente, la temporalidad ha experimentado una nueva inflexión, disminuyendo hasta una tasa del 31,8% en 2007. Un descenso que se explica por el impacto de las medidas de fomento de la estabilidad del empleo incluidas en el *Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo*, suscrito en mayo de 2006 por el gobierno y los agentes sociales más representativos en el ámbito estatal.

El fenómeno de la temporalidad presenta también una significativa concentración ocupacional, afectando en mayor medida a las ocupaciones con menores niveles de cualificación.

Si consideramos el final del período hemos de destacar como especialmente positivo, el retroceso de la tasa de temporalidad, que supone un importante cambio de tendencia en relación con años anteriores. Sin embargo, aún encontramos un valor elevado de esta tasa de temporalidad que nos indica que aún persiste un problema estructural en el mercado de trabajo español.

El empleo de las mujeres.

El empleo femenino en España ha registrado un importante avance en la última década, con un ritmo de crecimiento muy superior al de los varones. Así, entre 1996 y 2007, el 52% del empleo creado ha sido ocupado por mujeres lo que supone un crecimiento de 3,9 millones de mujeres ocupadas. La tasa de crecimiento del empleo femenino (89%) ha duplicado, en el período, la registrado por el empleo masculino, lo que significa un aumento importante de la tasa de empleo femenina, que ya en 2007 se situó en el 43,7%, si bien aún muy por debajo de la que registró la masculina (65,1%).

Es necesario señalar, que la evolución del empleo femenino presenta una elevada concentración sectorial. El 90% de los empleos ocupados por las mujeres se localizan en el sector servicios, concretamente en siete subsectores: Otras actividades empresariales, Hostelería, Comercio al por menor, Actividades sanitarias, veterinarias y de servicios sociales, Hogares que emplean personal doméstico, Educación, y Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria.

Tres elementos caracterizan la composición sectorial del empleo femenino: a) el peso de actividades relacionadas con la prestación de servicios públicos; (b) el protagonismo de algunos servicios de mercado -como la Hostelería, Comercio y Hogares que emplean personal doméstico- que han experimentado una fuerte expansión en este período; y (c) el dinamismo de un subsector como Otras actividades empresariales, particularmente en relación a algunos servicios de bajo valor añadido, como las actividades industriales de limpieza.

Una cuestión particularmente relevante del empleo femenino está relacionada con la estructura ocupacional. En el período considerado, se ha incrementado la proporción

de mujeres empleadas en la mayoría de las ocupaciones. Este dato es especialmente positivo ya que apunta a una cierta diversificación del empleo femenino y a una mayor presencia en algunas ocupaciones de mayor cualificación, especialmente en actividades de alto valor añadido y contenido tecnológico.

Encontramos dos rasgos diferenciales en la evolución del empleo femenino y el masculino en el período considerado. Por un lado, una distribución ocupacional significativamente diferenciada para mujeres y hombres y, por otro, se constata que -a pesar del proceso de diversificación apuntado- el peso de las ocupaciones de más baja cualificación sigue siendo significativamente superior en el empleo de las mujeres al final de este período, en comparación con el de los varones. Es decir, persiste una importante segregación ocupacional en el mercado de trabajo en España. Este hecho es una de las principales fuentes de discriminación de género, ya que el empleo de las mujeres se concentra en mayor proporción en ocupaciones de más baja cualificación (que suelen llevar asociadas peores condiciones laborales, en términos de ingresos, estabilidad, responsabilidad, etc.).

En relación a la temporalidad, el empleo femenino ha tenido una evolución similar a la apuntada anteriormente, registrando, al final del periodo, una tasa de temporalidad femenina del 33,3%, superior a la media.

En la última década, el empleo femenino ha experimentado un notable avance, en consonancia con la tendencia iniciada en los años 80. Sin embargo, y aunque el proceso debe valorarse como positivo, existen aún cuestiones que no deben olvidarse como la brecha en las tasas de empleo de ambos sexos y la fuerte segregación y segmentación laboral que contribuye a mantener las desigualdades de género en nuestro mercado de trabajo.

A lo anterior debe sumarse el hecho de que la conciliación de la vida laboral y familiar se sigue considerando que concierne principalmente a las mujeres, lo que acarrea diferentes desigualdades en el ámbito laboral (por supuesto en el personal). Las mujeres continúan asumiendo, casi en exclusiva, la responsabilidad del trabajo doméstico y el de cuidado de personas (menores, en situación de dependencia, etc.).

Esta situación plantea la necesidad de reforzar diferentes tipos de medidas que permitan avanzar en la eliminación de las distintas manifestaciones de discriminación

por razón de sexo, avanzando así en la promoción de la igualdad real entre mujeres y hombres.

EL MODELO PRODUCTIVO[4]

Un cambio en el modelo productivo no supone únicamente, una sustancial modificación de los productos y servicios que ofrecen las empresas, sino la modernización de las formas de producción: en términos de ahorro de materiales, de eficiencia energética, de organización del trabajo, por tanto, también de los perfiles ocupacionales necesarios, y de la participación de trabajadores y trabajadoras, junto con la empresa, en la planificación de la actividad productiva.

Lograr incrementar el valor añadido de las empresas y sectores, mediante un reparto más equitativo entre beneficios y salarios, poniendo en el centro el valor del trabajo. Este es el objetivo último del cambio de modelo productivo.

Partiendo de que la regulación del mercado laboral es determinante en el modelo de crecimiento, es necesario avanzar en la generación de un mercado laboral que se base en la estabilidad del empleo. En un mercado laboral como el actual, caracterizado por una gran temporalidad injustificada, se perpetúan la especialización productiva en sectores de bajo valor añadido, y por tanto la vulnerabilidad en relación al empleo en tiempos de crisis.

Es, precisamente, la temporalidad injustificada, la que genera una fuerte segmentación del mercado laboral y una gran precariedad laboral, y las soluciones pasan por la estabilidad, la formación, etc., y no por la generalización de la precariedad.

De manera que las medidas para el cambio que se han de impulsar han de tener como objetivo la eliminación de la temporalidad injustificada y que han de ser simultáneas con las medidas que se introduzcan para favorecer el cambio del modelo productivo.

Se hace urgente en nuestro sistema de relaciones laborales modificar el principio dominante en la gestión de la mano de obra, anclado en el abuso de reglas de flexibilidad externa (contratación temporal y despido con escaso control), y transitar hacia fórmulas, negociadas y participadas sindicalmente, de flexibilidad interna.

[4] Ver: "Reflexiones y propuestas para el cambio de modelo productivo en España".

La temporalidad injustificada y la rotación en el empleo, elementos claves de la flexibilidad externa, son parte de un modelo injusto socialmente, además de erróneo y fracasado laboralmente, mientras que la flexibilidad interna (en la empresa), es parte de un modelo, que rompe con la segmentación del mercado laboral, uno de los mecanismos básicos sobre los que se asientan las prácticas discriminatorias hacia las mujeres, y favorece mayores niveles de productividad y por tanto también de competencia de la empresa.

Y es ahí donde la actividad contractual colectiva debe colaborar de manera eficiente y equitativa. Por lo demás, la adecuada contribución de la negociación colectiva a estas tareas precisa de la adaptación de su estructura, que ha de racionalizarse a través de unas técnicas de vertebración y articulación dotadas de seguridad y certidumbre jurídica, atributos estos que son los que, precisamente, hoy no ofrece el marco legal.

Estos cambios, en definitiva, son los que se orientan hacia la búsqueda de mayores niveles de productividad del trabajo, que no en la disminución en los niveles salariales o en la generalización de la precariedad laboral.

ANALISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ÁMBITO SECTORIAL ESTATAL (2008)

No obstante, las circunstancias especialmente adversas en que se contextualiza la negociación colectiva, no deben mermar ni sus contendidos ni su extensión.

Antes al contrario, la Negociación Colectiva puede y debe verse interpretada como un factor que complemente el avance hacia otro modelo productivo, que no podrá verificarse sin una más intensa participación de las trabajadoras y trabajadores en la definición de las condiciones de trabajo, porque, efectivamente, hablar de nuevo modelo productivo no significa, ni sólo ni fundamentalmente, producir cosas nuevas sino producir de modo diferente.

Desde esa perspectiva, incorporar nuevos elementos en la negociación colectiva vinculados a los modos de producir no sólo ayudará, como decimos, a sentar las bases de un nuevo modelo productivo, sino a que además éste se asiente sobre parámetros y criterios no discriminatorios entre otras cosas.

Negociación Colectiva e igualdad de género.

1. Deber de negociar y deber de acordar.

Antes de abordar los distintos contenidos, se considera de suma utilidad precisar con mayor detalle el mandato de la LOIHM en esta materia.

Una primera reflexión, pero que conviene tener presente es que el deber de negociar no es equivalente al deber de acordar, ni es consecuencia única y necesaria del primero, dado que, el desacuerdo también es posible.

Como es sabido, el Artículo 45 de la Ley Orgánica, no establece el mismo grado de obligatoriedad en la gestación de los Planes de Igualdad al condicionar los mismos, básicamente, al tamaño de la empresa, a la existencia o no de convenio colectivo propio y siendo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

La legislación laboral a la que se refiere el Artículo 45 es la operada por la Disposición Adicional décimo primera, números 17 y 18 que añaden respectivamente un nuevo párrafo al Artículo 85.1 y otro, al Artículo 85.2 y que reproducimos respectivamente:

> ***"Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres".***
>
> ***"Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:***
>
> ***a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.***
>
> ***b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se***

desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad".

Nuestra interpretación nos lleva a concluir que estarán obligadas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad:

1. Las empresas cuyo titular haya sido sancionado por infracción muy grave del principio de igualdad o por violencia de género en el trabajo, en los supuestos en los que las sanciones accesorias, hayan sido sustituidas por dicha obligación.

2. Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de un Convenio Sectorial cuando éste así lo establezca.

3. Las restantes empresas están obligadas a eliminar las situaciones de discriminación puestas de manifiesto en el diagnóstico, evaluar y prevenir adecuada y eficazmente la violencia de género. También están obligadas a negociar medidas de acción positiva. En este último supuesto, no están obligadas a llegar a acuerdos, pero si así lo hicieran, estas medidas deben configurar un Plan de Igualdad en todas aquellas empresas con una plantilla de más de 250 trabajadores.

Dicho de otra manera, para las empresas minoritarias en la realidad productiva, esto es, las empresas con una plantilla superior a 250 trabajadores, en función de si cuentan con convenio propio o no existen dos posibilidades:

A) Con Convenio propio

El plan deberá negociarse en el mismo, sin embargo, no habrá obligación de acordar nada.

B) Empresas sin Convenio propio

Si la entidad no tiene convenio propio sino que se encuentra incluida en uno de ámbito sectorial en el que se obligue a las empresas incluidas en su ámbito a adoptar planes de igualdad, las empresas deberán acordar, no solo negociar, un plan de igualdad.

Por lo que se refiere a las entidades de una dimensión inferior a 250 trabajadores, tendrán la obligación de negociar medidas de acción positiva, no tendrán la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad en sus propios convenios. Sin embargo, esta obligación surgirá desde el momento en que así se disponga en el convenio sectorial de aplicación.

Teniendo en cuenta la casuística indicada, parece que, el protagonista es sin lugar a dudas el Convenio Sectorial.

Para garantizar una cobertura plena, es imprescindible que los convenios sectoriales establezcan la obligatoriedad de acordar planes de igualdad en todas las empresas de su ámbito de aplicación.

Esta garantía impide además, que una entidad incluida en el ámbito de aplicación del convenio sectorial que establezca la obligación de implantar planes de igualdad, pueda sortear o justificar el incumplimiento de esta obligación por la inexistencia de representantes legales con quienes negociar.

Pero es más, es preciso prestar mayor atención a los modos de articulación y racionalización del sistema español de negociación colectiva, mejorando su propia estructura. La atomización y fragmentación de determinados ámbitos funcionales, los vacíos de regulación colectiva que afectan a colectivos significativos de trabajadores/as, aminoran, sin duda, la eficacia del convenio colectivo y dificultan la introducción de materias específicas. Naturalmente que sólo una vertebración racional y apropiada de las diferentes unidades de negociación –sectoriales y de empresa- facilitarán un tratamiento completivo de los diversos contenidos laborales. De entre ellos, las materias de carácter social y las que afectan a colectivos específicos de asalariados, de forma especial el de las mujeres, lo conveniente es que fueran de directa aplicación, reguladas a nivel sectorial, sin perjuicio de que aspectos concretos de la materia en cuestión -los que requieran de desarrollo ulterior- sean objeto de ordenación en los niveles inferiores de contratación[5].

[5] Amparo Merino: "LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA". Observatorio de Género 2008 Fundación Sindical de Estudios. www.fundacionsindicaldeestudios.org

2. El acceso al empleo.

Tanto la garantía de igualdad entre hombres y mujeres, como el derecho de las mujeres a no ser discriminadas, para constituir derechos efectivos, deben partir de la eliminación de cualquier mecanismo de discriminación, sea éste directo o indirecto y, en caso de que se detecte la existencia anterior de dichos mecanismos de discriminación, sus efectos deben ser compensados a través de la interposición de medidas de acción positiva.

La existencia o no de mecanismos de discriminación directa o indirecta, así como la pervivencia de los efectos de mecanismos de discriminación preexistentes requieren, para su eliminación, de un diagnóstico, tal y como se contempla en la LOEIMH.

Además, es preciso recordar que la discriminaciones indirecta es ***"la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados***" (LOEIMH, art. 6.2).

Esa apariencia de neutralidad exige que, para realizar un buen diagnóstico, haya que acudir a métodos indirectos que revelen indicios de la existencia de un mecanismo indirecto de discriminación, o bien de la existencia en un momento anterior de un mecanismo, bien directo o bien indirecto de discriminación cuyos efectos perduran.

La LOEIMH, en su Disposición adicional primera, establece que ***"A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento***".

La composición porcentual de la plantilla en función del sexo, así como el porcentaje de mujeres en las nuevas incorporaciones, o, incluso, la ausencia de candidatas para cubrir vacantes, pueden ser indicativos de la existencia de mecanismos de discriminación.

Además, no debemos olvidar que, si bien los mecanismos de discriminación existentes deben ser eliminados, los efectos de mecanismos de discriminación preexistentes deben

ser compensados a través de medidas de acción positiva, único método para que la igualdad sea efectiva.

La LOEIMH, en su artículo 43, cuyo objetivo es la promoción de la igualdad en la negociación colectiva establece que "***De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres***".

Consecuentemente, las cláusulas declarativas que, generalmente tienen la naturaleza de obligacionales, deberían convertirse en normativas para adecuarlas al mandato de la LOIEHM. Asimismo, también deberían contemplar la regulación de medidas de acción positiva destinadas a corregir los efectos de mecanismos de discriminación existentes y a favorecer la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el acceso al empleo.

Las ofertas de empleo deben ser el fiel reflejo del contenido de la monografía del puesto vacante y, prestando una especial atención que se ajustan a los requerimientos de la LOIEHM.

3. Sistemas de selección de personal.

En lo que se refiere a los sistemas de selección de personal, se deben tener en consideración varios aspectos:

- El carácter de la convocatoria (o mecanismos de reclutamiento) en lo relativo a su grado de formalidad o informalidad, si es externa o interna, y si se lleva a cabo o no a través de los Servicios Públicos de Empleo.

- El contenido de la convocatoria en lo relativo al perfil derivado de la monografía del puesto y su adecuación a las necesidades derivadas del desempeño del puesto de trabajo a cubrir, así como la ausencia de mecanismos de discriminación indirecta, y a la utilización efectivamente neutra del lenguaje utilizado en la convocatoria o, incluso, a la mención expresa de que la vacante puede ser cubierta por hombres o mujeres indistintamente.

- El establecimiento de un mecanismo objetivo y transparente que permita establecer el grado de idoneidad de quienes aspiran a cubrir el puesto de trabajo.

- La existencia de medidas de acción positiva

- La participación de la Representación Legal de los Trabajadores

Los sistemas de selección de personal de las empresas que han venido utilizándose en épocas anteriores, son los responsables de la segregación sectorial y ocupacional en función del sexo que actualmente continúa poniéndose de manifiesto en el empleo en nuestro país.

Por otra parte, es un hecho constatado que allí donde se han utilizado tradicionalmente pruebas objetivas de mérito y capacidad, acompañadas de una convocatoria pública y abierta, para acceder al empleo como ha sido el caso, significativamente, del empleo público, esta segregación es mucho menor, cuando no ha favorecido abiertamente la incorporación de las mujeres.

Hay que recordar que la LOIEMH, en su disposición adicional decimoséptima modifica el artículo 22 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, en los siguientes términos:

"***1. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación sin fines lucrativos, en la gestión de la intermediación laboral deberán velar específicamente para evitar la discriminación en el acceso al empleo. Los gestores de la intermediación laboral cuando, en las ofertas de colocación, apreciasen carácter discriminatorio, lo comunicarán a quienes hubiesen formulado la oferta.***
2. En particular, se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar. En todo caso se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico".

Consecuentemente, en principio, debería suponer una garantía la cobertura de vacantes a través de los servicios públicos de empleo y demás gestores de intermediación laboral,

en la medida en que tienen encomendado legalmente, velar para evitar la discriminación.

Con todo, en la formulación de los requisitos para acceder al empleo debería incorporarse expresamente que la vacante podrá ser cubierta indistintamente por hombres o mujeres.

La existencia de una buena descripción funcional de los puestos de trabajo en el Convenio es un elemento imprescindible a la hora de determinar qué requisitos deben cumplir las personas que aspiran a cubrir un determinado puesto de trabajo, sin temer que en el perfil propuesto se incorporen factores de discriminación**.**

Correlativamente, esos requisitos, incorporados a una prueba objetiva como criterio básico de selección, constituyen un factor determinante en la eliminación de discriminaciones tanto directas como indirectas en el acceso al empleo.

Las pruebas objetivas como criterio básico de selección permiten incorporar medidas de acción positiva en el sentido de que, a igual mérito y capacidad, se incorpore la persona que pertenezca al sexo menos representado en el puesto o categoría de que se trate.

Al respecto los observatorios sectoriales de empleo que aparecen en algunos convenios deberían incorporar, entre sus funciones, la de identificar aquellos puestos y categorías donde existe segregación ocupacional y, desde luego, dónde ésta es más acusada.

4. Contratación.

Se deberían incorporar cláusulas relativas al establecimiento de un porcentaje mínimo de contratación indefinida, ya que favorecen indirectamente a las mujeres, toda vez que suelen ser las más afectadas por la contratación eventual.

La conversión de contratos temporales en indefinidos o de jornada parcial a jornada completa, debería contemplar como criterio la de avanzar hacia la paridad en la estabilidad de la plantilla, y por lo tanto, incorporar la variable sexo como un elemento a considerar en el establecimiento de prioridades, sobre todo en aquellos casos en que la contratación a tiempo parcial se ha debido a circunstancias familiares.

5. Clasificación profesional y retribuciones.

Los sistemas de clasificación profesional son una pieza clave para la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, siempre que se cumplan determinados requisitos que son objeto de este trabajo, toda vez que a ella están asociados otros factores importantes, como son, de manera significativa, la retribución, pero también lo están la formación, la promoción e incluso, en algunas ocasiones, la estabilidad en el empleo y los derechos que se derivan de ésta.

Efectivamente, la clasificación profesional, que es determinante para la racionalidad en la gestión de los recursos humanos, es el único elemento que nos permite identificar la discriminación salarial, puesto que es únicamente a partir de determinados sistemas de clasificación profesional que es posible identificar trabajos de igual valor.

Para ser más precisos y seguir la doctrina más autorizada en la materia, diremos que el Análisis y Descripción de Puestos y la Planificación de los rr.hh. son los dos procesos básicos de gestión eficaz de RR.HH, porque son el sostén fundamental que permite establecer con garantías los restantes procesos típicos de RR.HH.:



Sólo la información obtenida mediante el Análisis y Descripción de los puestos permite y sirve para:

- La Clasificación Profesional y encuadramiento
- Reclutamiento, Selección
- Planificación de Carreras profesionales y promociones.
- La Valoración de Puestos de Trabajo
- Evaluación de resultados y desempeño
- Formación y adiestramiento
- Seguridad y Prevención.

- Salud Laboral
- Estructura y diseño organizacional

En los convenios que se han analizado hemos hallado dos pautas básicas diferentes en cuanto a los sistemas de clasificación profesional y las categorías laborales por ellos establecidas.

Una primera pauta, de carácter más tradicional, se centra en la definición de categorías profesionales en función de las tareas que se imputan a un determinado puesto de trabajo y, que responden a los métodos globales, caracterizados por diferenciar los puestos de trabajo mediante descripciones de las funciones y/o actividades muy generales y aproximativas.

En este tipo de convenios es más fácil que puedan existir formas de discriminación encubierta hacia las mujeres, toda vez que las tareas desempeñadas por hombres y mujeres, debido a la segregación ocupacional que todavía pervive en la mayor parte de las empresas y sectores, suelen ser diferentes, pero no por ello tienen, necesariamente, diferente valor.

La segunda pauta, que encontramos se basa en la definición de los puestos de trabajo, que permite, con mucho más acierto, identificar los puestos de trabajo de valor semejante, siempre que se proceda a la ponderación de los factores pactados.

El objetivo de este método o pauta es obtener una información más detallada y sistemática que permita una comparación de las funciones y/o actividades, además de incorporar factores de ponderación para la Valoración de Puestos que son más propios de los métodos analíticos.

Lo que hacen los convenios en ambas pautas, es remitir su aplicación a las entidades afectadas por su ámbito, si bien, en algunos casos, la remisión es además de desarrollo de los sistemas pactados, mediante la ponderación de factores que no es otra cosa que proceder a la Valoración de los Puestos. Nos remitimos a los dos ejemplos que figuran en el punto siguiente.

Gran parte de los convenios señalados utilizan la siguiente fórmula cuya redacción corresponde al artículo 11 del Convenio de Seguros y Mutuas:

"Artículo 11. Aspectos básicos para la clasificación.

1. Grupo profesional.– A los efectos del presente Convenio y de acuerdo con el artículo 22.2 del TRET se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. Elementos que definen los grupos profesionales.

2.1 La aptitud profesional es el resultado de la ponderación global de los siguientes factores:

a) Conocimientos: Factor en cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos técnicos, experiencias y habilidades requeridas para un normal desempeño del puesto, con independencia de su forma de adquisición.

b) Iniciativa/autonomía: Este factor puede desarrollarse en dos ámbitos diferenciados:

El requerido para afrontar conceptualmente la identificación, definición y búsqueda de soluciones a los problemas que, habitualmente, debe abordar y resolver el puesto.

El requerido para adoptar decisiones que conciernen al puesto y asumir sus consecuencias.

c) Complejidad: Factor en cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dificultad de los problemas que, debido a la intensidad, esfuerzo y creatividad para su resolución, debe, habitualmente, abordar y resolver el puesto, en su ámbito de actuación.

d) Responsabilidad: Factor referido a la capacidad de asumir las decisiones y acciones emprendidas, así como de sus consecuencias, a través de la contribución e incidencia del puesto en su específico ámbito de proceso o en los resultados de la organización.

Puede manifestarse con una doble dimensión:

En puestos de gestión: En función de la dimensión económica afectada y grado de influencia que el puesto ejerce sobre ella.

En puestos técnico/operativos: Según el grado de criticidad del puesto, es decir en relación con la solvencia técnica requerida en la ejecución del proceso y la capacidad de la organización para su supervisión.

e) Capacidad de dirección: Factor en cuya valoración deben concurrir dos tipos de capacidades:

Las de integración y armonización de funciones, recursos y objetivos diferentes, incidiendo de forma directa en los resultados del equipo.

Las de consecución de resultados a través de otras personas, a las que se debe orientar, motivar, desarrollar, influir y supervisar.

En su caso, se ponderará también la capacidad de trabajo en equipo, entendida como factor relacionado con la capacidad de colaborar en tareas o responsabilidades de un grupo, interactuando para conseguir un objetivo

común, con compañeros pertenecientes al propio departamento o a otros, y asumiendo como propias las decisiones tomadas.

2.2 Titulaciones.

2.3 El contenido general de la prestación hace referencia a las actividades profesionales que se desarrollan por los trabajadores en las empresas afectadas por el presente Convenio y se agrupan a efectos operativos en dos áreas profesionales:

A. Seguros. Actividades de gestión técnica especializada y actividades de gestión en servicios de carácter general.

B. Sanitaria.

3. El grado en que se desarrollen los factores más arriba enunciados, la concurrencia de las titulaciones, en su caso, requeridas y el contenido general de la prestación, determinará el nivel retributivo, según lo regulado en el Capítulo VI.

4. Sistema de clasificación profesional.

4.1 La inclusión del trabajador dentro de cada grupo profesional será el resultado de la pertenencia a una de las Áreas citadas, de las titulaciones, en su caso, requeridas y de la ponderación global de los factores antes mencionados".

El Convenio Colectivo de Contact Center va más allá, al reactivar, en su artículo 40, una Comisión preexistente de clasificación profesional en los siguientes términos: "Las partes firmantes de este Convenio consideran necesaria la reactivación y desarrollo de esta Comisión durante la vigencia del Convenio, comprometiéndose a contratar los servicios de una empresa consultora externa para el estudio, desarrollo y establecimiento de una clasificación y sistema de promoción profesional del sector".

En cuanto a la retribución, dos Convenios hacen mención expresa a la igualdad retributiva.

El convenio de Industria Textil y de la Confección manifiesta en su artículo 69 que "La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, salarial o extrasalarial ya sea directa o indirecta, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de sus elementos o condiciones".

Sin embargo, lamentablemente, del texto analizado no podemos deducir si el sistema de clasificación profesional permite la identificación de trabajos de igual valor.

Esto sólo es posible si en las empresas afectadas aplican y materializan los sistemas de clasificación definidos en los convenios sectoriales mediante el análisis y descripción de los puestos y su posterior ponderación de los factores pactados.

Sin embargo, ningún convenio de los analizados establece el proceso concreto a seguir por las partes legitimadas en los ámbitos inferiores, ni el sistema de valoración, ni la puntuación máxima-mínima de los diferentes grupos, niveles retributivos o categorías que los integran.

En todo caso, es importante señalar que numerosos Convenios tienen, entre sus conceptos retributivos, complementos personales, que incorporan siempre un grado de opacidad al sistema de retribuciones.

En resumen, en los convenios se observan dos modelos, uno heredero de las estructuras profesionales establecidas en la Ordenanzas Laborales y por lo tanto, con una escasa atención a las definiciones funcionales y, otros, más analíticos y siguiendo la regulación contenida en el vigente art. 22 del ETT. Ambos modelos, adolecen de la orientación concreta para su aplicación práctica donde están las trabajadoras que es en las empresas y es donde se pueden diagnosticar y corregir las desigualdades.

Algunas consideraciones para avanzar en esta materia.

Antes de nada, es conveniente precisar algunos conceptos que pueden contribuir a una mejor comprensión de este apartado.

La clasificación profesional es la articulación jurídica que enlaza al trabajador con el conjunto normativo establecido que regula su contenido contractual: delimita la prestación exigible, establece el tratamiento retributivo específico, e incide en el tiempo de prestación del trabajo, en la duración del período de prueba, en la cotización y prestaciones del sistema de Seguridad Social…

La clasificación profesional constituye un mecanismo jurídico que se articula en dos momentos o en dos planos lógicos diferenciados. En primer lugar, la determinación de un sistema de clasificación profesional (art. 22.1 a 4 ET), y, en segundo lugar, la inserción particular y concreta de cada trabajador dentro del sistema de clasificación diseñado y pactado, esto es, el acto de clasificación profesional (art. 22.5 ET).

El sistema de clasificación profesional es el conjunto ordenado y sistematizado de funciones o tareas, así como de las aptitudes necesarias para desarrollarlas, y

agrupadas objetivamente en categorías, grupos profesionales, profesionales o niveles retributivos.

La característica singular del contrato del trabajo reside precisamente en la forma en la que se materializa la determinación de su objeto: por referencia a un conjunto de tareas agrupadas en el sistema de clasificación profesional. Así, el sistema de clasificación profesional constituye el marco de referencia previo para el acto de clasificación profesional del trabajador, que no es otra cosa que la inserción concreta del trabajador en uno de los grupos profesionales, categorías profesionales o niveles retributivos.

Dado que, la clasificación profesional se realiza mediante la utilización de **criterios**, esto es, a través de las reglas que determinan la división y agrupación de la misión, funciones y/o tareas y actividades en distintas categorías, grupos profesionales o niveles retributivos, son precisamente dichos criterios los que debemos contrastar en primer lugar para comprobar la existencia o no de discriminación.

Y ello, en virtud de la prohibición de discriminación en los criterios de definición de la clasificación profesional conforme a lo establecido en el art.22.4 ETT. Que establece: ***Los criterios de definición de las categorías y grupos profesionales se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo***.

El fundamento inicial del citado precepto se encuentra en la Directiva 2006/54/CE, del Consejo, de 5 de julio de 2006 sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación cuyo art. 4 establece que ***cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, dicho sistema deberá hacerse sobre criterios comunes para los trabajadores masculinos y femeninos. Sin embargo, se ha de precisar que, por supuesto, tampoco cabe discriminación por otros motivos, tal y como se deduce de lo dispuesto en el art. 17.1 ET***.

La prohibición comprende las discriminaciones indirectas establecidas en las definiciones de las categorías y grupos, de modo que en base a los criterios utilizados se pueda deducir que se integrarán solamente trabajadores de uno u otro género.

No cabría adoptar, por tanto, como criterio prevalente de valoración a efectos de unir una superior remuneración, los rasgos medios del trabajo de uno de los géneros -por ejemplo, el esfuerzo físico-, desconociendo otras características más comunes en cuanto al impacto en los dos sexos (STC 145/1991).

Una primera conclusión, efecto de poner frente a frente los criterios utilizados por las normas convencionales y el precepto citado, es que formalmente no se incurre en discriminación ya que, se utilizan los mismos criterios para ambos sexos y, aunque el lenguaje utilizado es el masculino o el término personal, integra a los dos.

Dado que, a cada grupo y/o categoría profesional convencional le corresponde una retribución, a identidad del contenido técnico funcional - la prestación laboral – le corresponde una misma categoría o grupo profesional e igual retribución y con independencia del sexo del trabajador.

Como el acto fáctico del encuadramiento (Art. 22.5 ETT), se produce en el puesto de trabajo concreto ocupado por la trabajadora, es en este segundo plano en el que sin duda se produce la discriminación salarial de la mujer.

Para diagnosticar y resolver la ecuación: A igual prestación o trabajo – Igual Retribución, es preciso tomar como referencia la definición formal de los convenios sectoriales y aplicar el contenido técnico-funcional real en cada una de las empresas afectadas por el convenio correspondiente.

El papel de los convenios de sector

La ley muestra su preferencia por los convenios colectivos de sector, respecto de la regulación de materias básicas en las relaciones de trabajo, y que además están reservadas de forma exclusiva y excluyente a este ámbito de negociación como es entre otras, la estructura profesional.

Pues bien, la primera línea de actuación de los convenios sectoriales sería la actualización de las estructuras profesionales que regulaban las Ordenanzas Laborales y que todavía persiste en la negociación colectiva.

Debe rehuirse de declaraciones exhaustivas, de términos pretendidamente técnicos y de expresiones vacías de auténticos contenidos funcionales y sobre todo, debe procurarse que las descripciones reflejen la realidad técnico-funcional actual ya que en algunos casos son decimonónicas.

Ciertamente nos encontramos con una palmaria divergencia entre la estructura profesional contemplado por muchos convenios en relación con los nuevos perfiles y requerimientos funcionales reales de los puestos de trabajo actuales.

Una segunda línea de actuación consiste en los parámetros técnicos-funcionales utilizables para avanzar. El art. 22 del ETT. Posibilita a la negociación colectiva un amplio margen en la elección del modelo (global o analítico) del sistema – por grupos, categorías y niveles retributivos – clasificatorio. Pero, el encuadramiento no debería seguir sustentándose tanto sobre la categoría, al menos tal y como se viene conceptualizándose por la negociación colectiva, sino conformando nuevos institutos que armonicen las exigencias de flexibilidad funcional en la gestión del factor trabajo y de valoración de la profesionalidad.

En tercer lugar, una acción de naturaleza técnica, ya que juega un papel esencial la traducción formal de los contenidos funcionales en los convenios colectivos.

Estos cuerpos normativos descuidan esta cuestión, cuando en realidad el mayor o menor alcance de la prestación o trabajo exigible es un ejercicio estrechamente vinculado y dependiente a la manera como estén formulados los contenidos en el convenio.

Resulta fundamental que las descripciones de los perfiles profesionales contemplen los aspectos subjetivos y los estrictamente objetivos de la prestación: funciones y cualificación. Respecto a este último, debe establecerse el grado de formación y/o titulaciones académicas así como los conocimientos específicos exigidos en cada caso.

El objetivo es perseguir que la trabajadora tenga una visión funcional nítida de sus contenidos, lo que requiere unas descripciones de fácil comprensión y valoración, ponderándose los diferentes factores para facilitar la comparación entre los distintos grupos o categorías profesionales.

Es necesario evitar la confusión de funciones en puestos de trabajo afines para eliminar interferencias y conflictos de competencia funcional y jerárquica, evitando de esta manera agravios comparativos.

La cuarta consideración para avanzar, es que los convenios sectoriales deben institucionalizar organismos descentralizados responsables de materializar las previsiones de la norma convencional en las empresas.

Nos referimos a las Comisiones Técnicas Paritarias responsables de la aplicación, coordinación y gestión del encuadramiento establecido en el convenio sectorial en cada una de las empresas sujetas a su ámbito funcional y territorial.

Las funciones y responsabilidades de estos organismos serían:

Misión Preventiva

Al pactar y regular una obligación permanente de información, consulta y ejecución entre las partes legitimadas como realizar la reclasificación, políticas formativas, introducción de nuevas tecnologías, implantación de nuevos métodos y estructura organizativa…

Misión de gobierno

Interviniendo directamente en los procesos de valoración de puestos en aquellos sistemas de clasificación en los que es necesario ponderar los factores establecidos en el convenio para el encuadramiento profesional.

Controlando e interviniendo en la aplicación de cuantas políticas de trabajo implemente la empresa, en este sentido estas Comisiones adquieren una singular significación en cuatro materias: tutelar y garantizar el principio de igualdad, la movilidad funcional, la adecuación profesional y la actualización del sistema de clasificación.

Misión Extrajudicial

Teniendo en cuenta que, tanto la implantación de nuevos sistemas de clasificación, como la aplicación de los existentes o su revisión, generan numerosos conflictos entre los trabajadores afectados, estas Comisiones pueden evitar o al menos limitar el recurso a los órganos jurisdiccionales.

En quinto lugar, es imprescindible que el legislador convencional establezca los criterios generales que sirvan de orientación para la aplicación práctica en las empresas de la estructura profesional pactada.

Y especialmente en aquellos convenios sectoriales que reenvían a las empresas de forma directa la Valoración de los Puestos de trabajo como instrumento necesario para aplicar sus mandatos complementado y desarrollando el sistema clasificatorio.

Determinando el organismo responsable del proceso, sistema o método de valoración de los puestos, el modelo de recogida de la información necesaria de cada puesto, el establecimiento de la puntuación máxima y mínima de cada categoría o grupo profesional y dentro de cada uno, de éstos últimos la puntuación gradual de los distintos Niveles retributivos si existen, política de información del proceso y tutela efectiva de las reclamaciones de las afectadas o afectados.

Se debe recordar que la discriminación retributiva hacia las mujeres no siempre se manifiesta en el salario base, sino en distintos complementos, y, especialmente, en aquellos que no obedecen sino a la discrecionalidad empresarial, como son señaladamente, los complementos personales, premios, etcétera, que deben ser erradicados.

Diagnóstico sobre la retribución derivada de la correcta clasificación.

Una primera reflexión nos debería conducir a concluir que todos los trabajadores clasificados en el mismo Grupo y/o Categoría profesional tienen la misma retribución bruta anual excluyendo los ligados a la antigüedad cualquiera que sea el sistema pactado, mas la realidad nos muestra que la mujer trabajadora percibe una retribución significativamente menor.

Si nuestro diagnóstico ha detectado que los conceptos retributivos ligados a su Grupo, Categoría o Nivel retributivo y sus cuantías no se corresponden con los establecidos en convenio o determinados trabajadores que ocupen el mismo puesto de trabajo tienen algún otro concepto retributivo no regulado convencionalmente, casi con toda certeza estamos ante una discriminación.

Precisamente por esto, el proceso para verificar que una mujer y hombre trabajadores que tienen el mismo Grupo, Categoría o Nivel retributivo tienen el mismo salario, es necesario comparar no el Salario Base y Complementos convencionales, sino el Salario Bruto Anual percibido. (Salario base, Complementos salariales del convenio e incentivos de cualquier naturaleza)

Si hemos detectado la existencia de diferencias salariales entre los titulares de un mismo puesto de trabajo (Puesto tipo), el sistema retributivo adolece de equidad. Puede ocurrir que la diferencia salarial sea consecuencia de un sistema de incentivación basado en la subjetividad y liberalidad del empresario, método muy extendido y calificable de arbitrario y discriminatorio.

Para que un sistema de retribución variable goce de legitimación social y jurídica requiere tres características esenciales: Universalidad, Pactado y Conocido.

6. Formación y promoción.

La LOEIMH, modificando el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores en su artículo 17, establece en su disposición adicional décimo primera que "***la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas (de acción positiva) en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate***".

Se trata de medidas que pueden y deben ser arbitradas independientemente de la existencia de un sistema objetivo de promoción, pero también como criterio a ponderar cuando dichos sistemas existen.

De idéntico modo, la formación expresamente dirigida hacia las mujeres orientada a la adquisición de competencias básicas para el desempeño de puestos de trabajo donde éstas están subrepresentadas y su consiguiente repercusión en los sistemas de promoción, es un factor importante a la hora de romper los mecanismos preexistentes que determinan la segregación e impiden la promoción de las mujeres a determinados puestos de trabajo.

Para poder avanzar en este terreno de forma práctica y objetiva existe un método sencillo. Basta comprobar que la Titulación/Formación básica requerida por el puesto que ocupa la trabajadora es la que ostenta la titular del puesto.

De igual manera es necesario comprobar que las aptitudes profesionales, es decir, la cualificación o competencia del trabajador son las requeridas para desempeñar las

distintas funciones del puesto que ocupa. De esta manera detectaremos las acciones formativas necesarias.

Ahora bien, los requerimientos formales del puesto deben corresponder a las definiciones efectuadas por la clasificación profesional y la aplicación práctica de la misma en las empresas.

La fuente de información ineludible es la obtenida por la herramienta del Análisis y Descripción del puesto, es decir, la monografía. Nos remitimos a las utilidades enumeradas con anterioridad.

La experiencia previa o la antigüedad en la empresa como elementos de ponderación en los sistemas de promoción suelen afectar negativamente a las mujeres, por lo que deben ser al menos compensados con otros factores de ponderación, como, de manera significativa, la formación o bien las pruebas de desempeño.

7. El lenguaje y la ubicación de materias.

Social y culturalmente se generan los elementos lingüísticos que necesitamos para la comunicación, y como hasta ahora el mundo laboral había estado reservado a los varones, se reservaba la designación de oficios y profesiones al género masculino. Con una excepción, la de las ocupaciones relacionadas con labores tradicionalmente asignadas a las mujeres (limpiadora, costurera, etc.)

Ya en 1995, el Ministerio de Educación y Ciencia advirtió de la necesaria adecuación de las titulaciones académicas al sexo de la persona que los obtenga (Orden Ministerial de 22 de marzo de 1995) y los Acuerdos de Negociación Colectiva, desde el año 2003, vienen incluyendo la necesidad de eliminar las denominaciones sexistas en la clasificación profesional.

Es necesario y aconsejable que se revisen los textos de los Convenios Colectivos con el fin de identificar la utilización sexista del lenguaje en los textos, así como conceptos empleados que puedan estar generando discriminaciones en relación al uso y disfrute de los derechos establecidos en el convenio.

En relación al lenguaje empleado, es importante avanzar al empleo de fórmulas no sexistas que reflejen de manera igualitaria a varones y mujeres en los convenios colectivos. Por un lado, evitando el empleo del masculino como genérico al referirnos

tanto a mujeres como a varones mediante el empleo de sustantivos genéricos (personal, personal, etc.), de sustantivos abstractos (profesorado, etc.), de referencias al cargo, actividad o profesión, utilizando oraciones de relativo (por ejemplo, "quienes trabajan en el almacén") o si es necesario empleando la forma masculina y femenina o cambiando la redacción. Esto no significa que aquellos derechos que sean exclusivos de uno u otro sexo, no deban redactarse exclusivamente en femenino o masculino.

Por último, como salvaguarda y con un fin pedagógico, se recomienda incluir en el articulado de los convenios colectivos, cláusulas específicas de utilización de lenguaje no sexista.

En relación a la ubicación de las materias de igualdad, consideramos que la fórmula más adecuada para garantizar la igualdad de trato y oportunidades, también en los convenios colectivos, es la transversalidad, es decir, la consideración de las cuestiones de género en todas y cada una de las materias que comprende el convenio colectivo (acceso al empleo, clasificación profesional, retribuciones, formación, etc.). Esta estrategia puede, incluso debe, ir acompañada de capítulos específicos relativos a la igualdad de género donde se desarrolle la obligación empresarial de poner en marcha medidas y planes de igualdad, se definan los contenidos, el calendario, la participación de la representación legal de trabajadores, etc.

8. Comisiones de Igualdad

Considerando que la LOIEMH, en lo referente a planes y medidas de igualdad, aún siendo extensa en su definición y contenidos, deja a la negociación colectiva una gran tarea de concreción para hacer realidad éstas en el seno de las empresas, es recomendable que se creen Comisiones Específicas de Igualdad y se definan algunas cuestiones (composición, frecuencia de reunión, tiempo y crédito horario, etc.) y se intenten establecer algunas mejoras a los derechos de información de la RLT.

Proponemos algunas mejoras en relación a lo establecido en la LOIEMH que pueden hacerse efectivas en los convenios colectivos. Así, en relación a las medidas de igualdad, es recomendable que además de incorporarse al texto la obligación de las empresas de establecer medidas de igualdad, se incluyan en el convenio medidas y acciones positivas concretas que puedan afectar al conjunto del sector en relación al acceso al empleo, a las retribuciones, a la promoción, etc.…

En cuanto a los Planes de Igualdad, se recomienda la elaboración de planes sectoriales de igualdad con el fin de que lo establecido en estos sea de aplicación a todas las empresas del sector, independientemente de cual sea su tamaño, así como reducir el número de trabajadores y trabajadoras que obligan a las empresas a negociar sus propios planes. Como ya hemos comentado, es importante avanzar en la mejora de los derechos de participación e información de la RLT: garantizando su participación en el diagnóstico y estableciendo los datos de interés para el mismo, fijando mecanismos para el seguimiento de los planes, etc.

9. Nuevas competencias de la representación legal de trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad: derecho de información, labor de vigilancia, obligación de colaborar.

En correspondencia con la obligación empresarial de respetar el principio de igualdad en las empresas y poner en marcha medidas o planes de igualdad para evitar discriminaciones por razón de sexo, la LOIEMH en su disposición adicional undécima, añade a los derechos de información de la representación legal de trabajadores y trabajadoras (art. 64 del Estatuto de los Trabajadores) el de "***recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo***".

Este nuevo derecho de información de la representación de trabajadores y trabajadoras se refiere por un lado a los datos sobre la composición de la plantilla según sexo y categorías profesionales, aunque no incluye otros datos importantes para la valoración de la aplicación del derecho de igualdad en la empresa (salarios, jornada, contratación…), y por otro lado, en el caso de las medidas y planes de igualdad, no se trata únicamente de un derecho de información, sino además de consulta y negociación. Las medidas y planes de igualdad adoptados en la empresa deben ser negociados, y en su caso acordados, con la representación de trabajadores y trabajadoras. Pero además, se debe proporcionar, al menos anualmente, a los

representantes de trabajadores y trabajadoras, información sobre los resultados de las medidas y planes de igualdad puestos en marcha.

Además, la misma LOIEMH añade dos apartados al artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores para ampliar las competencias de la representación de trabajadores y trabajadoras. Por un lado, otorga a ésta una labor de "*vigilancia del respeto y aplicación del principio de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres"* y por otro la obligación de colaborar con la empresa en la puesta en marcha de medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Por último, la LOIEMH incorpora una última obligación para la representación de trabajadores y trabajadoras. Esta es la obligación de "*colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación*" (art. 64.13 del ET).

Ampliar los derechos de información y participación de la RLT es fundamental para garantizar la eficacia de las medidas y planes de igualdad puestos en marcha en las empresas y el seguimiento de las mismas.

En cualquier caso, pueden establecerse mejoras a los derechos de información y ampliar los derechos de participación. Así, debe fijarse la composición de las Comisiones de Igualdad garantizando la igualdad de representación en las mismas y es importante promover, además, la participación de mujeres en dichas comisiones. Y, pueden ampliarse las materias entre la información que será entregada a la RLT e introducir información que permita el seguimiento de las medidas y planes de igualdad, reducir la periodicidad con la que ésta será entregada, etc.

Además, una cuestión que se debe tener en cuenta es el hecho de que la LOIEMH incorpora, en su Título VII algunos artículos que conciernen a la igualdad en la Responsabilidad Social de las Empresas.

En concreto se enuncia: ***"Artículo 73. Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad. Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social. La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las***

trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad. Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos. A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral".

Dejando de lado el debate, muy amplio y de hondo calado, acerca de la RSE, hay que situar aquí que en ningún caso las medidas de RSE pueden suplantar los contenidos en materia de igualdad que son propios de la Negociación Colectiva y, recordemos que los contenidos que son propios de la Negociación Colectiva son todos los que la Ley determina más aquellos que se acuerden en el propio marco negocial.

Esto es importante, porque la definición de en qué marco se acuerden determinadas medidas (Responsabilidad Social o Negociación Colectiva), además de suponer un diferente protagonismo de la Representación Legal de los Trabajadores que a nadie se le debe escapar, adolece de un problema de principio, toda vez que la Responsabilidad Social no cuenta con ningún tipo de exigibilidad jurídica, con lo que, en definitiva, queda al libre arbitrio de la empresa cumplir o no lo acordado. Esta posibilidad queda cerrada en el caso de la Negociación Colectiva

CONCLUSIONES

En relación al modelo productivo

Consideramos que deben producirse cambios en el ámbito interno de las empresas. Una decidida apuesta por un nuevo modelo de gestión orientado a impulsar la participación de trabajadores y trabajadoras en la organización del trabajo y la planificación empresarial. Esto es un elemento relevante para el desarrollo de la innovación y el aumento de la productividad.

Es además necesario no ver, exclusivamente, la participación de trabajadores y trabajadoras desde la óptica del reparto de la riqueza generada. En sí misma, la participación es un elemento determinante en la generación de riqueza. Así, ha sido reconocido por la parte empresarial, debido a que, en muchas ocasiones, las dificultades de innovación en las empresas están determinadas por la existencia de estructuras rígidas de organización, sintetizadas en el modelo de producción fordista (producción en masa, cadena de mando unidireccional, tareas monótonas y repetitivas,

etc.), conscientes de que la innovación se sustenta en modelo organizativos basados en la polivalencia de tareas, la rotación de puestos, la comunicación horizontal,…

Se trata de recuperar, basándose en la utilización de las nuevas tecnologías, parte de la autonomía con la que contaban los trabajadores en la producción artesanal. Ahora bien, considerando la actual complejidad de la organización empresarial, con producciones infinitamente mayores, lo que se ha denominado "neoartesanado industrial".

Por último, es necesario reforzar la formación de trabajadores y trabajadoras. Este es el elemento que da coherencia a la relación positiva, en términos productivos, entre Innovación y Participación de los trabajadores, y la base sobre la que se sustenta el incremento del valor añadido generado en la empresa. Una formación prioritariamente destinada a sectores emergentes, con mayor capacidad de generación de empleo, así como de sectores básicos y transversales, de gran volumen de empleo.

Es necesario retomar la senda del crecimiento económico generador de empleo desde bases diferentes, basadas en las anteriores reflexiones, apostando por la eliminación de la tempòralidad injustificada, lo que esta relacionado con una mayor cualificación de los trabajadores y una mayor participación de estos en las decisiones de planificación de la empresa, y por la sostenibilidad medioambiental (ahorro de materias primas y energías, reducción de emisiones contaminantes,…).

Sobre el ámbito de la negociación

El tejido empresarial en nuestro país está caracterizado por una gran presencia de pequeñas y medianas empresas. Éstas representan más del 90% del tejido empresarial y en ellas se concentran las peores condiciones laborales, además de encontrarse mayores dificultades para la negociación. La LOIEMH estableció la obligación, para todas las empresas independientemente de su tamaño, de poner en marcha medidas de igualdad, sin embargo puso límite a la obligación de negociar planes de igualdad en las empresas. Una obligación, establecida en función del número de trabajadores y trabajadoras, que afecta a un reducido número de empresas.

Por lo anterior, encontramos en los convenios sectoriales una herramienta especialmente adecuada, que no la única, para abordar la negociación de medidas y planes de igualdad, ya que lo establecido en estos será de aplicación a todas las

empresas que se encuentren en su ámbito, y por tanto, será mayor el efecto en la eliminación de desigualdades en las relaciones laborales allí donde más agravadas se ven, que es especialmente en las empresas de menor tamaño. Además, y dado que éstas pequeñas y medianas empresas pueden tener mayores dificultades (capacidad económica y personal, menor presencia sindical,...) para abordar la puesta en marcha de un plan de igualdad, sería interesante pactar a nivel sectorial una introducción progresiva de las medidas y planes de igualdad, distinguiendo tiempos y medidas concretas a ejecutar, en función de la mayor o menor complejidad o tamaño de la empresa.

Además, se presenta como fundamental la incorporación, de manera transversal, de medidas de igualdad en los convenios de ámbito sectorial estatal ya que existen, delimitadas por ley, materias propias y exclusivas de éste ámbito negocial, que de ninguna manera serán consideradas en ámbitos inferiores de negociación, y que se caracterizan por ser especialmente discriminatorias (clasificación profesional, modalidades de contratación,...).

Por último, la ley otorga a los sindicatos representativos capacidad en exclusiva para la negociación de convenios colectivos de éste ámbito, de manera que la incorporación a la negociación de todas las materias relativas a la igualdad de género en el ámbito laboral, garantiza la participación sindical en el análisis y diseño de estas medidas, cuestión que se esta viendo amenazada por la inclusión de estos aspectos en las acciones de responsabilidad social empresarial, caracterizadas por la unilateralidad y la voluntariedad.

No obstante, la incorporación de medidas y políticas de igualdad, a través de la negociación colectiva, debe ir focalizada, en primer lugar, hacia una mejora del contenido de los convenios colectivos. Para ello, y como paso previo, se hace necesario impulsar formulas que hagan más eficaces los procesos de negociación, reforzando los mecanismos de diálogo y participación, al objeto de dotar de mayores garantías el cumplimiento de lo pactado, y mejorando la formación en igualdad de trato y oportunidades de quienes negocian.

Pero es más, es preciso prestar mayor atención a los modos de articulación y racionalización del sistema español de negociación colectiva, mejorando su propia estructura. La atomización y fragmentación de determinados ámbitos funcionales, los vacíos de regulación colectiva que afectan a colectivos significativos de trabajadores/as,

aminoran, sin duda, la eficacia del convenio colectivo y dificultan la introducción de materias específicas. Naturalmente que sólo una vertebración racional y apropiada de las diferentes unidades de negociación –sectoriales y de empresa- facilitarán un tratamiento completivo de los diversos contenidos laborales.

Sobre los contenidos de los convenios colectivos

En primer lugar, la consideración de las cuestiones de género es necesaria en todas y cada una de las cuestiones tratadas durante la negociación. Todos los ámbitos de las relaciones laborales, y por tanto todas las materias consideradas en un convenio colectivo, tienen diferente impacto de género y es absolutamente necesario que, en su valoración y diseño sea incorporada ésta visión. No basta con tener en cuenta la presencia de trabajadoras en los centros de trabajo e incorporar medidas de igualdad (a veces bien alejadas de este objetivo), únicamente en relación a algunas materias como es aún frecuente: conciliación de la vida personal y profesional, salud laboral (en lo referente a protección de la maternidad y lactancia), permisos de maternidad,... es necesario que sean incorporadas medidas de igualdad en cuestiones donde aún se encuentran poco presentes y donde las discriminaciones por razón de género (segregación profesional, discriminación salarial, temporalidad, etc.,) son realmente evidentes: sistemas de selección de personal, contratación, promoción, prevención de riesgos laborales, sistemas retributivos, etc.

Hemos de insistir en la necesidad de considerar los convenios colectivos en su totalidad, de manera que todo lo dispuesto en los mismos tenga iguales garantías de aplicación y niveles de obligatoriedad. De manera que, en el caso de haber optado por la incorporación de un capítulo específico en materia de igualdad, cuestión por cierto no incompatible con la necesaria transversalidad de género en todos los capítulos y disposiciones, debe garantizarse la obligatoriedad de sus contenidos.

Por último, y en relación a los planes de igualdad. Más allá de su función estratégica para combatir y corregir desigualdades por razón de género en el ámbito de las relaciones laborales, cuestión consideramos indiscutible, tienen un valor fundamental para quienes negocian. Son, en primer lugar, un ámbito de negociación en sí mismos y una garantía de participación sindical en la ordenación de todas las materias incluidas en los mismos. Son, además los planes de igualdad, una base sólida para la negociación de los distintos contenidos de los convenios colectivos, incluso para aquellas cuestiones aún limitadas a la participación sindical y negociación.

Es necesario reiterar la importancia de incorporar, al proceso de negociación del convenio colectivo, la negociación de planes de igualdad e incorporar sus contenidos (obligaciones, responsabilidad, objetivos, medidas, criterios de seguimiento y evaluación, etc.,) al texto del convenio colectivo, con el fin de garantizar su obligatoriedad y la eficacia de las medidas, y la participación de la representación sindical en el diagnóstico y elaboración del plan.

ANEXO 1. FICHAS CONVENIOS.

Convenio colectivo de la Industria Textil, de Fibras de Recuperación y Ramo de Agua de la misma. Anexo, 1 al Convenio General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección	
Acceso al empleo	
a. Sistemas de selección de personal	
I. Criterios de selección	Facultad empresarial
II. Lenguaje e imágenes	Se utiliza el término personal. La Cláusula Adicional Quinta establece que las modificaciones introducidas en el texto en orden a la eliminación del lenguaje sexista que pudiera haber en su anterior redacción no podrá suponer ninguna variación respecto del contenido sustancial…
III. Canales de comunicación	Las establecidas por Ley.
IV. Composición de tribunales	No existen tribunales para la selección.
V. Participación RLT	Ninguna. Meros receptores de información.
b. Incentivos a la contratación	
I. Acciones positivas	No existen.
Contratación	
a. Tipos de contratación: (des)igualdad en derechos.	No se observan. Las modalidades son las establecidas legalmente
b. Tipos de jornada: (des)igualdad en derechos.	No se aprecia ninguna.
c. Normas diferenciadoras: complementos salariales.	No se observa ninguna
d. Medidas de fomento de contratación indefinida, conversión de contratos	Es de aplicación lo establecido en el art. 25 del Convenio General: Para cubrir las necesidades estructurales han de ser atendidas con personal fijo. También se establece que para fomentar la contratación indefinida se podrá acudir a lo establecido por la Ley 12/2001
e. Fomento de contratación a tiempo completo, conversión de contratos.	No se aprecia ninguna

Clasificación Profesional	
a. Trabajos iguales – igual valor: retribuciones	Es de aplicación el art. 69 del Convenio General que garantiza la igualdad de remuneración por razón de sexo.
b. Acciones positivas.	No se observa ninguna
Formación	
a. Plan de formación	Las organizaciones firmantes se adhieren al Subsistema de formación profesional. Art. 102 del Convenio General
b. Relación con clasificación/promoción	No existe
c. Medidas de conciliación	Las establecidas legalmente
d. Acciones positivas	No existen
Promoción	
a. Regulación de procedimiento de promoción (sistema objetivo	
I. Criterios de promoción	No se establecen
II. Composición de tribunales	No se establecen tribunales.
III. Participación RLT	Ninguna
Retribuciones	
a. Relación con clasificación / formación	No existen
b. Claridad conceptos retributivos: percepciones, beneficios, incentivos.	Sí son los clásicos
c. Dobles escalas salariales	No se visualiza de la lectura del convenio.
d. Objetividad, neutralidad y racionalidad del sistema retributivo	Sí parece.

Convenio colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección Género de Punto Calcetería y Medias. Anexo, 1V al Convenio General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección	
Acceso al empleo	
a. Sistemas de selección de personal	
I. Criterios de selección	Facultad empresarial
II. Lenguaje e imágenes	Se utiliza el término personal
III. Canales de comunicación	Las establecidas por la Ley
IV. Composición de tribunales	No existen tribunales para la selección.
V. Participación RLT	Ninguna, son meros receptores de información
b. Incentivos a la contratación	
I. Acciones positivas	No existen.
Contratación	
a. Tipos de contratación: (des)igualdad en derechos.	No se observan. Las modalidades son las establecidas legalmente

b. Tipos de jornada: (des)igualdad en derechos.	No se aprecia ninguna.
c. Normas diferenciadoras: complementos salariales.	No se observa ninguna
d. Medidas de fomento de contratación indefinida, conversión de contratos	Es de aplicación lo establecido en el art. 25 del Convenio General: Para cubrir las necesidades estructurales han de ser atendidas con personal fijo. También se establece que para fomentar la contratación indefinida se podrá acudir a lo establecido por la Ley 12/2001
e. Fomento de contratación a tiempo completo, conversión de contratos.	No se aprecia ninguna
Clasificación Profesional	
a. Trabajos iguales – igual valor: retribuciones	Es de aplicación el art. 69 del Convenio General que garantiza la igualdad de remuneración por razón de sexo.
b. Acciones positivas.	No se observa ninguna
Formación	
a. Plan de formación	Las organizaciones firmantes se adhieren al Subsistema de formación profesional. Art. 102 del Convenio General
b. Relación con clasificación/promoción	No existe
c. Medidas de conciliación	Las establecidas legalmente
d. Acciones positivas	No existen
Promoción	
a. Regulación de procedimiento de promoción (sistema objetivo	
I. Criterios de promoción	No se establecen
II. Composición de tribunales	No se establecen tribunales.
III. Participación RLT	Ninguna
Retribuciones	
a. Relación con clasificación / formación	No existen
b. Claridad conceptos retributivos: percepciones, beneficios, incentivos.	Sí son los clásicos
c. Dobles escalas salariales	No se visualiza de la lectura del convenio.
d. Objetividad, neutralidad y racionalidad del sistema retributivo	Sí parece.

Convenio colectivo para las Industrias Auxiliares de la Textil. Anexo, VI al Convenio General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección	
Acceso al empleo	
a. Sistemas de selección de personal	
I. Criterios de selección	Facultad empresarial
II. Lenguaje e imágenes	Se utiliza el término personal
III. Canales de comunicación	Las establecidas por la Ley
IV. Composición de tribunales	No existen tribunales para la selección.
V. Participación RLT	Ninguna, son meros receptores de información
b. Incentivos a la contratación	
I. Acciones positivas	No existen.
Contratación	
a. Tipos de contratación: (des)igualdad en derechos.	No se observan. Las modalidades son las establecidas legalmente
b. Tipos de jornada: (des)igualdad en derechos.	No se aprecia ninguna.
c. Normas diferenciadoras: complementos salariales.	No se observa ninguna
d. Medidas de fomento de contratación indefinida, conversión de contratos	Es de aplicación lo establecido en el art. 25 del Convenio General: Para cubrir las necesidades estructurales han de ser atendidas con personal fijo. También se establece que para fomentar la contratación indefinida se podrá acudir a lo establecido por la Ley 12/2001
e. Fomento de contratación a tiempo completo, conversión de contratos.	No se aprecia ninguna
Clasificación Profesional	
a. Trabajos iguales – igual valor: retribuciones	Es de aplicación el art. 69 del Convenio General que garantiza la igualdad de remuneración por razón de sexo.
b. Acciones positivas.	No se observa ninguna
Formación	
a. Plan de formación	Las organizaciones firmantes se adhieren al Subsistema de formación profesional. Art. 102 del Convenio General
b. Relación con clasificación/promoción	No existe
c. Medidas de conciliación	Las establecidas legalmente
d. Acciones positivas	No existen
Promoción	

a. Regulación de procedimiento de promoción (sistema objetivo	
I. Criterios de promoción	No se establecen
II. Composición de tribunales	No se establecen tribunales.
III. Participación RLT	Ninguna

Convenio colectivo para la Industria de la Confección. Anexo, IX al Convenio General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección	
Acceso al empleo	
a. Sistemas de selección de personal	
I. Criterios de selección	Facultad empresarial
II. Lenguaje e imágenes	Se utiliza el término personal
III. Canales de comunicación	Las establecidas por la Ley
IV. Composición de tribunales	No existen tribunales para la selección.
V. Participación RLT	Ninguna, son meros receptores de información
b. Incentivos a la contratación	
I. Acciones positivas	No existen.
Contratación	
a. Tipos de contratación: (des)igualdad en derechos.	No se observan. Las modalidades son las establecidas legalmente
b. Tipos de jornada: (des)igualdad en derechos.	No se aprecia ninguna.
c. Normas diferenciadoras: complementos salariales.	No se observa ninguna
d. Medidas de fomento de contratación indefinida, conversión de contratos	Es de aplicación lo establecido en el art. 25 del Convenio General: Para cubrir las necesidades estructurales han de ser atendidas con personal fijo. También se establece que para fomentar la contratación indefinida se podrá acudir a lo establecido por la Ley 12/2001
e. Fomento de contratación a tiempo completo, conversión de contratos.	No se aprecia ninguna
Clasificación Profesional	
a. Trabajos iguales – igual valor: retribuciones	Es de aplicación el art. 69 del Convenio General que garantiza la igualdad de remuneración por razón de sexo.
b. Acciones positivas.	No se observa ninguna
Formación	

a. Plan de formación	Las organizaciones firmantes se adhieren al Subsistema de formación profesional. Art. 102 del Convenio General
b. Relación con clasificación/promoción	No existe
c. Medidas de conciliación	Las establecidas legalmente
d. Acciones positivas	No existen
Promoción	
a. Regulación de procedimiento de promoción (sistema objetivo	
I. Criterios de promoción	No se establecen
II. Composición de tribunales	No se establecen tribunales.
III. Participación RLT	Ninguna
Retribuciones	
a. Relación con clasificación / formación	No existen
b. Claridad conceptos retributivos: percepciones, beneficios, incentivos.	Sí son los clásicos
c. Dobles escalas salariales	No se visualiza de la lectura del convenio.
d. Objetividad, neutralidad y racionalidad del sistema retributivo	Sí parece.

Convenio colectivo para las Industrias de Obtención de Fibras de Algodón y Aprovechamiento de Subproductos. Anexo, 1I, al Convenio General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección	
Acceso al empleo	
a. Sistemas de selección de personal	
I. Criterios de selección	Facultad empresarial
II. Lenguaje e imágenes	Se utiliza el término personal
III. Canales de comunicación	Las establecidas por la Ley
IV. Composición de tribunales	No existen tribunales para la selección.
V. Participación RLT	Ninguna, son meros receptores de información
b. Incentivos a la contratación	
I. Acciones positivas	No existen.
Contratación	
a. Tipos de contratación: (des)igualdad en derechos.	No se observan. Las modalidades son las establecidas legalmente
b. Tipos de jornada: (des)igualdad en derechos.	No se aprecia ninguna.
c. Normas diferenciadoras: complementos salariales.	No se observa ninguna
d. Medidas de fomento de contratación	Es de aplicación lo establecido en el art.

indefinida, conversión de contratos	25 del Convenio General: Para cubrir las necesidades estructurales han de ser atendidas con personal fijo. También se establece que para fomentar la contratación indefinida se podrá acudir a lo establecido por la Ley 12/2001
e. Fomento de contratación a tiempo completo, conversión de contratos.	No se aprecia ninguna
Clasificación Profesional	
a. Trabajos iguales – igual valor: retribuciones	Es de aplicación el art. 69 del Convenio General que garantiza la igualdad de remuneración por razón de sexo.
b. Acciones positivas.	No se observa ninguna
Formación	
a. Plan de formación	Las organizaciones firmantes se adhieren al Subsistema de formación profesional. Art. 102 del Convenio General
b. Relación con clasificación/promoción	No existe
c. Medidas de conciliación	Las establecidas legalmente
d. Acciones positivas	No existen
Promoción	
a. Regulación de procedimiento de promoción (sistema objetivo	
I. Criterios de promoción	No se establecen
II. Composición de tribunales	No se establecen tribunales.
III. Participación RLT	Ninguna
Retribuciones	
a. Relación con clasificación / formación	No existen
b. Claridad conceptos retributivos: percepciones, beneficios, incentivos.	Sí son los clásicos
c. Dobles escalas salariales	No se visualiza de la lectura del convenio.
d. Objetividad, neutralidad y racionalidad del sistema retributivo	Sí parece.

Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares auxiliares 2007-2011	
Acceso al empleo	
a. Sistemas de selección de personal	
I. Criterios de selección	Es facultad de la Empresa que, podrá someter a los aspirantes a pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas. (Art.6.4) Se respetará el principio de igualdad de acceso. En las convocatoria para cubrir

	los puestos de hará abstracción total de la condición sexo. (Art. 6.2)
II. Lenguaje e imágenes	No pueden ser detectados
III. Canales de comunicación	No se establecen
IV. Composición de tribunales	No existen tribunales para la selección.
V. Participación RLT	Las establecidas en la ley.
b. Incentivos a la contratación	
I. Acciones positivas	No existen.
Contratación	
a. Tipos de contratación: (des)igualdad en derechos.	Los típicos de la legislación vigente. No se observan desigualdades.
b. Tipos de jornada: (des)igualdad en derechos.	No se observan desigualdades en esta materia
c. Normas diferenciadoras: complementos salariales.	No se observa ninguna
d. Medidas de fomento de contratación indefinida, conversión de contratos	No existe una política de empleo que establezca esta conversión
e. Fomento de contratación a tiempo completo, conversión de contratos.	No existen.
Clasificación Profesional	
a. Trabajos iguales – igual valor: retribuciones	De conformidad con el Art. 6.1.3. Clasificación según la función, no se detectan discriminaciones.
b. Acciones positivas.	Tampoco se observan medidas positivas en esta materia. Es importante resaltar las funciones atribuidas a la Comisión Mixta del convenio: Art. 4.1, letras b) y h) b) La definición y Valoración de los PT. h) Velar para que no se produzcan situaciones de discriminación e impulsar la realización de medidas directas e indirectas de acciones positiva
Formación	
a. Plan de formación	En el punto 5 del Art. 5.8 se establece como una facultad de la empresa: Promover y respetar la clasificación profesional de los trabajadores,

	facilitándoles su formación y promoción… De forma facultativa las empresas podrán organizar cursillos de formación. Punto 6.4.3.3, el punto 6.4.3.4 establece una cláusula obligacional de las partes para favorecer y propiciar medidas formativas de "Formación continua". No existe un Plan de Formación.
b. Relación con clasificación/promoción	No se vincula clasificación a promoción. El Punto 6.4.4. Ascensos. Sólo se utilizan para cubrir puestos vacantes o ampliaciones de plantilla. Se materializa mediante pruebas de aptitud entre el personal de la misma especialidad o las afines. En caso de igualdad de puntuación se le da primacía a la antigüedad. El tribunal es designado por la empresa y formarán parte del mismo dos trabajadores de nivel superior designados por los Representantes Legales de los trabajadores.
c. Medidas de conciliación	En materia de Jornada ordinaria y su distribución no se establecen medidas de conciliación.
d. Acciones positivas	No existen
Promoción	
a. Regulación de procedimiento de promoción (sistema objetivo	
I. Criterios de promoción	Damos por reproducido lo indicado en el apartado b) de relación clasificación promoción.
II. Composición de tribunales	No establece el nº de sus componentes. Es designado por la Empresa y preside el tribunal. Dos son designados por la R.L.T.
III. Participación RLT	Designan a dos trabajadores
Retribuciones	
a. Relación con clasificación / formación	El salario base tiene una relación directa con la clasificación por imperativo legal. Respecto a la formación no existe una vinculación.
b. Claridad conceptos retributivos: percepciones, beneficios, incentivos.	Formalmente sí.
c. Dobles escalas salariales	No existe aparentemente.
d. Objetividad, neutralidad y racionalidad del sistema retributivo	En la medida en que tiene su génesis en la valoración de los puestos se gana objetividad.

Convenio colectivo General de Ámbito Estatal para el Sector de Regulación del Estacionamiento de Vehículos	
Acceso al empleo	
a. Sistemas de selección de personal	
I. Criterios de selección	Es facultad del empresario y se ajustará a las normas legales.
II. Lenguaje e imágenes	Se utiliza el término personal.
III. Canales de comunicación	Los establecidos legalmente
IV. Composición de tribunales	No existen tribunales para la selección.
V. Participación RLT	Ninguna, son meros receptores de información.
b. Incentivos a la contratación	
I. Acciones positivas	En igualdad de condiciones tienen preferencia las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría. Art 22
Contratación	
a. Tipos de contratación: (des)igualdad en derechos.	Son los establecidos en la legislación laboral vigente. (Art. 24)
b. Tipos de jornada: (des)igualdad en derechos.	No se aprecia ninguna.
c. Normas diferenciadoras: complementos salariales.	No se observa ninguna
d. Medidas de fomento de contratación indefinida, conversión de contratos	El art. 22 establece la presunción de que todos los trabajadores afectados por el convenio están contratados por tiempo indefinido, salvo los sujetos a relación temporal.
e. Fomento de contratación a tiempo completo, conversión de contratos.	No se aprecia ninguna
Clasificación Profesional	
a. Trabajos iguales – igual valor: retribuciones	No es posible diagnosticar esta ecuación.
b. Acciones positivas.	No se observa ninguna
Formación	
a. Plan de formación	Art.65, en esta materia se estará a lo establecido por el RD 395/2007.La Comisión Mixta desarrollará el contenido del mismo pasando a formar parte del contenido normativo.

b. Relación con clasificación/promoción	No se observa ninguna
c. Medidas de conciliación	Las propias de la legislación laboral.
d. Acciones positivas	Habrá que estar al desarrollo que efectúe la Comisión Paritaria.
Promoción	
a. Regulación de procedimiento de promoción (sistema objetivo	
I. Criterios de promoción	El Art.42 establece dos modalidades: a) Libre designación b) Concurso-oposición En igualdad de condiciones tendrán preferencia las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional. El concurso-oposición puede sustituirse por una evaluación objetiva continuada.
II. Composición de tribunales	No se establecen la composición, si bien, se establece la presencia siempre de un delegado o RLT.
III. Participación RLT	Siempre habrá un Representante
Retribuciones	
a. Relación con clasificación / formación	Ninguna, salvo el respeto a lo establecido en el Art. 22 del ETT en esta materia.
b. Claridad conceptos retributivos: percepciones, beneficios, incentivos.	Sí son los clásicos
c. Dobles escalas salariales	No se visualiza de la lectura del convenio.
d. Objetividad, neutralidad y racionalidad del sistema retributivo	Sí parece.

Convenio C. del Sector de Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación	
Acceso al empleo	
a. Sistemas de selección de personal	
I. Criterios de selección	No se establecen.
II. Lenguaje e imágenes	Se utiliza el término persona. .
III. Canales de comunicación	No se establecen
IV. Composición de tribunales	No se establecen
V. Participación RLT	Las establecidas legalmente
b. Incentivos a la contratación	
I. Acciones positivas	No se establecen.
Contratación	
a. Tipos de contratación: (des)igualdad en	Son las modalidades establecidas legalmente.

derechos.	
b. Tipos de jornada: (des)igualdad en derechos.	No se observan desigualdades
c. Normas diferenciadoras: complementos salariales.	So se observan desigualdades.
d. Medidas de fomento de contratación indefinida, conversión de contratos	No se establecen
e. Fomento de contratación a tiempo completo, conversión de contratos.	El art. 47 establece la posibilidad de contratar con carácter indefinido de conformidad con el RD 5/2001
Clasificación Profesional	
a. Trabajos iguales – igual valor: retribuciones	De las definiciones jurídico-contractuales que se hace en el Capítulo, no es posible diagnosticar desigualdades en la retribución.
b. Acciones positivas.	El art.41 define lo que ha de considerarse por tales para lograr la igualdad (Contratación, ocupación, formación etc.) Asimismo las partes se comprometen a impulsar la acción positiva para modificar situaciones de hecho anteriores.
Formación	
a. Plan de formación	En el art. 55, las partes suscriben el contenido del Acuerdo Nacional de Formación Continua. El art. 57 establece una Comisión Paritaria de Formación Sectorial.
b. Relación con clasificación/promoción	No existe una vinculación directa
c. Medidas de conciliación	Las establecidas legalmente
d. Acciones positivas	Ver el art.41
Promoción	
a. Regulación de procedimiento de promoción (sistema objetivo	
I. Criterios de promoción	No se regula esta materia. El art. 36, relativo a los contrato de formación, establece en su penúltimo párrafo que los ayudantes a recepcionistas, con 2 años de antigüedad en la categoría, pasarán automáticamente a la de recepcionista dependiente/a.
II. Composición de tribunales	No se establecen
III. Participación RLT	No se establecen. Los establecidos legalmente.
Retribuciones	
a. Relación con clasificación / formación	La retribución está vinculada a cada una de las Categorías profesionales.
b. Claridad conceptos retributivos:	Así parece, son los clásicos de la

percepciones, beneficios, incentivos.	negociación colectiva
c. Dobles escalas salariales	No se observan
d. Objetividad, neutralidad y racionalidad del sistema retributivo	Formalmente así parece.

Convenio c. interprovincial de las e. minoristas de droguería, herboristería, ortopedias y perfumerías.	
Acceso al empleo	
a. Sistemas de selección de personal	
I. Criterios de selección	Es facultad del empresario
II. Lenguaje e imágenes	Se utiliza el neutro, si bien, el art. 8 garantiza la igualdad y específicamente en el acceso al empleo.
III. Canales de comunicación	Habrá que estar al desarrollo del art. 8
IV. Composición de tribunales	No se establecen
V. Participación RLT	La Comisión Mixta concretará los términos, medidas y planes dirigidos a promover la igualdad
b. Incentivos a la contratación	
I. Acciones positivas	No se establecen. Habrá que estar a la materialización de los planes de igualdad
Contratación	
a. Tipos de contratación: (des)igualdad en derechos.	Los establecidos legalmente. El art. 15 establece el compromiso del empleo estable. En las empresas con una plantilla superior a 10 trabajadores tienen la obligación de tener un 75% de contratos indefinidos.
b. Tipos de jornada: (des)igualdad en derechos.	No se aprecian desigualdades
c. Normas diferenciadoras: complementos salariales.	No se observa ninguna
d. Medidas de fomento de contratación indefinida, conversión de contratos	El art. 14 establece algunos criterios, como la promoción de la contratación indefinida.
e. Fomento de contratación a tiempo completo, conversión de contratos.	La conversión de contratos temporales en indefinidos y evitar el encadenamiento injustificado de los mismos.
Clasificación Profesional	
a. Trabajos iguales – igual valor: retribuciones	Formalmente así es, pero esto no es posible determinarlo sin conocer la aplicación práctica en las distintas empresas afectadas.
b. Acciones positivas.	No se establecen.

Formación	
a. Plan de formación	En la Disposición Final tercera, las partes se adhieren al contenido del IV Acuerdo Sectorial de Formación Continua.
b. Relación con clasificación/promoción	No se regula la promoción
c. Medidas de conciliación	El Capítulo VI, art. 33, 34, 35 y 36, establecen algunas en materia de maternidad, lactancia, reducción de jornada y excedencias.
d. Acciones positivas	Las contenidas en dichos artículos.
Promoción	
a. Regulación de procedimiento de promoción (sistema objetivo	
I. Criterios de promoción	No se establecen
II. Composición de tribunales	No existen
III. Participación RLT	Las establecidas legalmente
Retribuciones	
a. Relación con clasificación / formación	No existe relación directa, salvo las titulaciones exigidas por el art. 22 ET
b. Claridad conceptos retributivos: percepciones, beneficios, incentivos.	Son los clásicos
c. Dobles escalas salariales	No se observan
d. Objetividad, neutralidad y racionalidad del sistema retributivo	Formalmente así parece

Convenio colectivo para la actividad Baloncesto Profesional de la liga femenina Organizada Federación Española de Baloncesto	
Acceso al empleo	
a. Sistemas de selección de personal	
I. Criterios de selección	Esta relación contractual tiene el carácter de especial de conformidad con el RD. 1006/1985. Es facultad de los clubes.
II. Lenguaje e imágenes	Es conveniente retener que es un convenio cuyo ámbito personal es la mujer.
III. Canales de comunicación	Las establecidas por la Ley
IV. Composición de tribunales	No existen tribunales para la selección.
V. Participación RLT	Ninguna, son meros receptores de información.
b. Incentivos a la contratación	
I. Acciones positivas	No existe ninguna.
Contratación	
a. Tipos de contratación: (des)igualdad en	Este tipo de contrato está sometido al RD

derechos.	1006/1985.
b. Tipos de jornada: (des)igualdad en derechos.	No se aprecia ninguna.
c. Normas diferenciadoras: complementos salariales.	No se observa ninguna
d. Medidas de fomento de contratación indefinida, conversión de contratos	No se observa ninguna
e. Fomento de contratación a tiempo completo, conversión de contratos.	No se aprecia ninguna
Clasificación Profesional	
a. Trabajos iguales – igual valor: retribuciones	No dispone de ningún sistema de clasificación
b. Acciones positivas.	No se observa ninguna
Formación	
a. Plan de formación	No se establece ningún Plan de Formación.
b. Relación con clasificación/promoción	No existe
c. Medidas de conciliación	No se observan medidas de esta naturaleza
d. Acciones positivas	No existen
Promoción	
a. Regulación de procedimiento de promoción (sistema objetivo	
I. Criterios de promoción	No se establecen
II. Composición de tribunales	No se establecen tribunales.
III. Participación RLT	Ninguna
Retribuciones	
a. Relación con clasificación / formación	No existen
b. Claridad conceptos retributivos: percepciones, beneficios, incentivos.	Sí son los clásicos
c. Dobles escalas salariales	No se visualiza de la lectura del convenio.
d. Objetividad, neutralidad y racionalidad del sistema retributivo	Sí parece.

Convenio colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección	
Acceso al empleo	
a. Sistemas de selección de personal	
I. Criterios de selección	Es facultad empresarial.
II. Lenguaje e imágenes	Se utiliza el término personal
III. Canales de comunicación	Las establecidas por la Ley

IV. Composición de tribunales	No existen tribunales para la selección.
V. Participación RLT	Ninguna, son meros receptores de información
b. Incentivos a la contratación	
I. Acciones positivas	No existe ninguna. El art.3º recuerda el principio de no discriminación
Contratación	
a. Tipos de contratación: (des)igualdad en derechos.	No se observan. Las modalidades son las establecidas legalmente
b. Tipos de jornada: (des)igualdad en derechos.	No se aprecia ninguna.
c. Normas diferenciadoras: complementos salariales.	No se observa ninguna
d. Medidas de fomento de contratación indefinida, conversión de contratos	El art. 25 establece que para cubrir las necesidades estructurales han de ser atendidas con personal fijo. También se establece que para fomentar la contratación indefinida se podrá se podrá acudir a lo establecido por la Ley 12/2001
e. Fomento de contratación a tiempo completo, conversión de contratos.	No se aprecia ninguna
Clasificación Profesional	
a. Trabajos iguales – igual valor: retribuciones	El art. 69 garantiza la igualdad de remuneración por razón de sexo.
b. Acciones positivas.	No se observa ninguna
Formación	
a. Plan de formación	Las organizaciones firmantes se adhieren al Subsistema de formación profesional. Art. 102
b. Relación con clasificación/promoción	No existe
c. Medidas de conciliación	Las establecidas legalmente
d. Acciones positivas	No existen
Promoción	
a. Regulación de procedimiento de promoción (sistema objetivo	
I. Criterios de promoción	No se establecen
II. Composición de tribunales	No se establecen tribunales.
III. Participación RLT	Ninguna
Retribuciones	
a. Relación con clasificación / formación	No existen
b. Claridad conceptos retributivos: percepciones, beneficios, incentivos.	Sí son los clásicos
c. Dobles escalas salariales	No se visualiza de la lectura del convenio.
d. Objetividad, neutralidad y racionalidad	Sí parece.

del sistema retributivo	

Convenio colectivo estatal de Pastas, papel y cartón	
Acceso al empleo	
a. Sistemas de selección de personal	
I. Criterios de selección	Es facultad empresarial. Art. 6.2
II. Lenguaje e imágenes	Se utiliza el neutro
III. Canales de comunicación	No se establecen
IV. Composición de tribunales	No se establecen
V. Participación RLT	Las propias de la legislación vigente
b. Incentivos a la contratación	
I. Acciones positivas	No se establecen
Contratación	
a. Tipos de contratación: (des)igualdad en derechos.	Los propios de la legislación vigente
b. Tipos de jornada: (des)igualdad en derechos.	No se observan desigualdades
c. Normas diferenciadoras: complementos salariales.	No se observan
d. Medidas de fomento de contratación indefinida, conversión de contratos	Es discrecional de las empresas
e. Fomento de contratación a tiempo completo, conversión de contratos.	No se establecen
Clasificación Profesional	
a. Trabajos iguales – igual valor: retribuciones	No es posible detectar desigualdades
b. Acciones positivas.	Ninguna
Formación	
a. Plan de formación	El art. 17.3 estable el compromiso de las partes de suscribir en todos sus términos el subsistema de formación continua, así como las normas sobre cualificación profesional.
b. Relación con clasificación/promoción	No existe una vinculación directa
c. Medidas de conciliación	No se establecen.
d. Acciones positivas	No se establecen
Promoción	
a. Regulación de procedimiento de promoción (sistema objetivo	

I. Criterios de promoción	Se efectúa mediante concurso-oposición. Están excluidos los grupos 10 a 14.
II. Composición de tribunales	Están formados por 4 vocales, dos nombrados por la empresa y los otros dos por el Comité de Empresa.
III. Participación RLT	Tienen una participación directa
Retribuciones	
a. Relación con clasificación / formación	No se establecen
b. Claridad conceptos retributivos: percepciones, beneficios, incentivos.	Sí son los clásicos
c. Dobles escalas salariales	No se observan
d. Objetividad, neutralidad y racionalidad del sistema retributivo	Formalmente sí

Convenio colectivo estatal del Sector de Contact Center	
Acceso al empleo	
a. Sistemas de selección de personal	
I. Criterios de selección	Es facultad empresarial
II. Lenguaje e imágenes	La Disposición Adicional segunda. Género Neutro, se indica que se utiliza el mismo para englobar ambos, sin que ello suponga ignorancia de las diferencias.
III. Canales de comunicación	No se establecen
IV. Composición de tribunales	No existen
V. Participación RLT	Información sobre la contratación. El art. 82 Información sobre los procesos de selección, establece la obligación de la empresa de poner en conocimiento de la RLT los criterios de selección.
b. Incentivos a la contratación	
I. Acciones positivas	No se establecen
Contratación	
a. Tipos de contratación: (des)igualdad en derechos.	Son las modalidades establecidas legalmente. No se observan desigualdades al no intervenir en el proceso selectivo. Existe el compromiso de poner en marcha medidas positivas. Art.21
b. Tipos de jornada: (des)igualdad en derechos.	No se observan desigualdades
c. Normas diferenciadoras: complementos salariales.	So se observan desigualdades.
d. Medidas de fomento de contratación	El Capítulo V. Contratación. El art. 12

indefinida, conversión de contratos	contiene una cláusula obligacional por la que se pretende la mejora del empleo mediante la reducción de la temporalidad.
e. Fomento de contratación a tiempo completo, conversión de contratos.	No se establece
Clasificación Profesional	
a. Trabajos iguales – igual valor: retribuciones	De las definiciones jurídico-contractuales que se hace en el Capítulo, no es posible diagnosticar desigualdades en la retribución.
b. Acciones positivas.	No se establece ninguna, aunque habrá que estar a la materialización de los planes de igualdad establecidos en el art. 88 y a la materialización de lo establecido en el art.21.
Formación	
a. Plan de formación	El art 74. Formación a nivel de Sector. Se asume el contenido del Acuerdo Nacional de Formación Continua. Se constituye una comisión paritaria. Y las empresas informarán con carácter previo a la RLT sobre su Plan de Formación.
b. Relación con clasificación/promoción	Sólo se establece para el grupo de operaciones.
c. Medidas de conciliación	Las establecidas legalmente
d. Acciones positivas	Las establecidas en el punto anterior.
Promoción	
a. Regulación de procedimiento de promoción (sistema objetivo	
I. Criterios de promoción	Sólo se establecen para el grupo de operaciones
II. Composición de tribunales	No se establecen
III. Participación RLT	Las establecidas legalmente
Retribuciones	
a. Relación con clasificación / formación	La retribución está vinculada a cada una de las Categorías profesionales. No a la formación
b. Claridad conceptos retributivos: percepciones, beneficios, incentivos.	Así parece, son los clásicos de la negociación colectiva
c. Dobles escalas salariales	No se observan
d. Objetividad, neutralidad y racionalidad del sistema retributivo	Formalmente así parece.

Convenio Colectivo Estatal para la fabricación de helados.	
Acceso al empleo	
a. Sistemas de selección de personal	
I. Criterios de selección	No se establecen. Son facultad empresarial
II. Lenguaje e imágenes	Al no existir criterios en la selección, no son perceptibles
III. Canales de comunicación	No se establecen
IV. Composición de tribunales	No existe esta figura
V. Participación RLT	Las propias de la legislación vigente
b. Incentivos a la contratación	
I. Acciones positivas	No se establecen
Contratación	
a. Tipos de contratación: (des)igualdad en derechos.	Los típicos de la legislación vigente. No se observan desigualdades.
b. Tipos de jornada: (des)igualdad en derechos.	No se observan desigualdades en esta materia
c. Normas diferenciadoras: complementos salariales.	No se observa ninguna
d. Medidas de fomento de contratación indefinida, conversión de contratos	La disposición transitoria segunda, se remite a la legislación vigente para la conversión de las distintas modalidades contractuales a indefinidos. También el art. 56. Contratos de duración determinada en su punto 1.5., establece el derecho del trabajador a transformar su contrato en indefinido si se cumple la condición establecida en el mismo.
e. Fomento de contratación a tiempo completo, conversión de contratos.	No se establece
Clasificación Profesional	
a. Trabajos iguales – igual valor: retribuciones	No se observan desigualdades de la regulación técnica contractual establecida. Las posibles desigualdades sólo son detectables en la aplicación concreta.
b. Acciones positivas.	Tampoco se observan medidas positivas en esta materia.
Formación	
a. Plan de formación	No se establece. El Capítulo IV, art. 24, regula la preferencia de acciones formativas de reciclaje profesional y el tiempo destinado a la formación tiene la naturaleza de tiempo de trabajo efectivo.

b. Relación con clasificación/promoción	No se vincula la clasificación a la promoción
c. Medidas de conciliación	En materia de Jornada ordinaria y su distribución no se establecen medidas de conciliación.
d. Acciones positivas	No existen
Promoción	
a. Regulación de procedimiento de promoción (sistema objetivo	
I. Criterios de promoción	Solo se establecen para el personal Administrativo y Obrero El criterio utilizado es una prueba. Art.23
II. Composición de tribunales	No se establecen
III. Participación RLT	El Comité de Empresa designará dos representantes que colaborarán en la realización de las pruebas.
Retribuciones	
a. Relación con clasificación / formación	El salario base tiene una relación directa con la clasificación por imperativo legal. Respecto a la formación no existe una vinculación.
b. Claridad conceptos retributivos: percepciones, beneficios, incentivos.	Formalmente sí.
c. Dobles escalas salariales	No existe aparentemente.
d. Objetividad, neutralidad y racionalidad del sistema retributivo	Son los clásicos.

Convenio Colectivo para las Granjas Avícolas y otros animales	
Acceso al empleo	
a. Sistemas de selección de personal	
I. Criterios de selección	Es facultad empresarial
II. Lenguaje e imágenes	Al no establecer los criterios de selección, es difícil su identificación.
III. Canales de comunicación	Los propios de la legislación vigente
IV. Composición de tribunales	No existen
V. Participación RLT	Las establecidas es la legislación
b. Incentivos a la contratación	
I. Acciones positivas	No se establecen
Contratación	
a. Tipos de contratación: (des)igualdad en derechos.	Los típicos de la legislación vigente. No se observan desigualdades.
b. Tipos de jornada: (des)igualdad en derechos.	No se observan desigualdades en esta materia

c. Normas diferenciadoras: complementos salariales.	No se observa ninguna
d. Medidas de fomento de contratación indefinida, conversión de contratos	Limitación de la temporalidad. A 31 de Diciembre de 2010, los contratos temporales no podrán ser superiores al 25% de la plantilla. Art. 25
e. Fomento de contratación a tiempo completo, conversión de contratos.	El Art. 25, Apartado B), letra b), último párrafo, establece una declaración facultativa para la conversión de estas modalidades en indefinidas.
Clasificación Profesional	
a. Trabajos iguales – igual valor: retribuciones	No se observan desigualdades de la regulación técnica contractual establecida. Las posibles desigualdades sólo son detectables en la aplicación concreta.
b. Acciones positivas.	Tampoco se observan medidas positivas en esta materia. Habrá que estar al desarrollo que se realice del CAPITULO XI, art. 40 sobre Igualdad de Oportunidades.
Formación	
a. Plan de formación	El Anexo IV sobre Formación continua, su apartado 2 establece el Acuerdo de un Plan de Formación. Su apartado 3 establece la constitución de una Comisión Paritaria de Formación continua.
b. Relación con clasificación/promoción	No se vincula la clasificación a la promoción
c. Medidas de conciliación	En materia de Jornada ordinaria y su distribución no se establecen medidas de conciliación.
d. Acciones positivas	No existen
Promoción	
a. Regulación de procedimiento de promoción (sistema objetivo	
I. Criterios de promoción	En general las empresas tienen una amplia competencia para designar libremente al personal de confianza. El criterio utilizado para algunas categorías es la antigüedad.
II. Composición de tribunales	El apartado último del art. 27, establece los tribunales para los supuestos de ascenso mediante concurso-oposición.
III. Participación RLT	Dos vocales en representación de los trabajadores
Retribuciones	

a. Relación con clasificación / formación	El salario base tiene una relación directa con la clasificación por imperativo legal. Respecto a la formación no existe una vinculación.
b. Claridad conceptos retributivos: percepciones, beneficios, incentivos.	Formalmente sí.
c. Dobles escalas salariales	No existe aparentemente.
d. Objetividad, neutralidad y racionalidad del sistema retributivo	Son los clásicos.

Convenio general de trabajo para Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios	
Acceso al empleo	
a. Sistemas de selección de personal	
I. Criterios de selección	Es facultad del empresario
II. Lenguaje e imágenes	Se utiliza el neutro, si bien habrá que estar al desarrollo de los art. 47 y 48 sobre igualdad. El art. 49 aclara la utilización del género Neutro
III. Canales de comunicación	No se establecen
IV. Composición de tribunales	No existen
V. Participación RLT	Las propias de la legislación vigente. El art. 35 atribuye a la Comisión Paritaria el desarrollo de la formación mínima exigida para las modalidades de contratos formativos y practicas.
b. Incentivos a la contratación	
I. Acciones positivas	No se establecen
Contratación	
a. Tipos de contratación: (des)igualdad en derechos.	Los establecidos legalmente.
b. Tipos de jornada: (des)igualdad en derechos.	No se observan
c. Normas diferenciadoras: complementos salariales.	No se establecen
d. Medidas de fomento de contratación indefinida, conversión de contratos	No se establecen
e. Fomento de contratación a tiempo completo, conversión de contratos.	No se establecen
Clasificación Profesional	
a. Trabajos iguales – igual valor: retribuciones	Formalmente no son detectables

b. Acciones positivas.	No se establecen
Formación	
a. Plan de formación	Es la Comisión Sectorial para la formación quien fijará las prioridades y la formación se efectuará a través de los planes aprobados por la Comisión sectorial
b. Relación con clasificación/promoción	No se establece ninguna
c. Medidas de conciliación	No establece ninguna
d. Acciones positivas	No las establece
Promoción	
a. Regulación de procedimiento de promoción (sistema objetivo	
I. Criterios de promoción	Los que impliquen mando son de libre disposición. Discrecionalmente se podrá convocar concurso- oposición
II. Composición de tribunales	No se establece su composición, si bien, la RLT tienen derecho a participar.
III. Participación RLT	Sí
Retribuciones	
a. Relación con clasificación / formación	Las exigidas por el art. 22 del ET
b. Claridad conceptos retributivos: percepciones, beneficios, incentivos.	Sí, son los clásicos
c. Dobles escalas salariales	No se observan
d. Objetividad, neutralidad y racionalidad del sistema retributivo	Así parece

Convenio colectivo Empresas Mayoristas e Importadores Productos Químicos Industriales y de Droguerías, Perfumerías y Anexos	
Acceso al empleo	
a. Sistemas de selección de personal	
I. Criterios de selección	Es facultad empresarial y se ajustará a las normas legales. Derecho preferente en igualdad de méritos los trabajadores que hayan desempeñado funciones en la empresa.
II. Lenguaje e imágenes	No pueden ser detectados al no disponer de pacto sobre el proceso selectivo.
III. Canales de comunicación	Comunicación de vacantes a la RLT. Entrega de las copias contractuales
IV. Composición de tribunales	No existen tribunales para la selección.
V. Participación RLT	Ninguna, son meros receptores de comunicación.
b. Incentivos a la contratación	

I. Acciones positivas	No se establecen
Contratación	
a. Tipos de contratación: (des)igualdad en derechos.	Son los establecidos en la legislación laboral vigente. (Art. 23)
b. Tipos de jornada: (des)igualdad en derechos.	No se aprecia ninguna. Se establece una acción positiva respecto a la prolongación de la jornada, consecuencia de la distribución irregular de la misma, por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o periodo de lactancia.
c. Normas diferenciadoras: complementos salariales.	No se observa ninguna
d. Medidas de fomento de contratación indefinida, conversión de contratos	Existe una cláusula declarativa de fomento de la contratación indefinida que, establece "que se podrá utilizar esta modalidad en los supuestos previstos legalmente".
e. Fomento de contratación a tiempo completo, conversión de contratos.	No se aprecia ninguna
Clasificación Profesional	
a. Trabajos iguales – igual valor: retribuciones	No es posible diagnosticar esta ecuación.
b. Acciones positivas.	No se observa ninguna
Formación	
a. Plan de formación	No se establece ningún Plan de Formación. (Art.79)
b. Relación con clasificación/promoción	No se vincula la formación a la clasificación, ni a la promoción. (Art.28)
c. Medidas de conciliación	Las propias de la legislación laboral. La Disposición transitoria primera. Ley de Igualdad. Se acuerda la constitución de una comisión paritaria para adaptar el contenido de la Ley 3/2007 al texto del convenio.
d. Acciones positivas	Habrá que estar al desarrollo de la D.T.1ª
Promoción	
a. Regulación de procedimiento de promoción (sistema objetivo	
I. Criterios de promoción	El Art. 28 establece la reserva de la empresa para la designación de los puestos de confianza. (Apartado 1). El apartado 2 se establece la facultad de las empresas para establecer los ascensos mediante el sistema de concurso oposición.
II. Composición de tribunales	No se establecen tribunales.

III. Participación RLT	Ninguna
Retribuciones	
a. Relación con clasificación / formación	Ninguna, salvo el respeto a lo establecido en el Art. 22 del ETT en esta materia.
b. Claridad conceptos retributivos: percepciones, beneficios, incentivos.	Sí son los clásicos
c. Dobles escalas salariales	No se visualiza de la lectura del convenio.
d. Objetividad, neutralidad y racionalidad del sistema retributivo	Sí parece.

III Convenio Colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales	
Acceso al empleo	
a. Sistemas de selección de personal	
I. Criterios de selección	Es facultad empresarial y se ajustará a las normas legales.
II. Lenguaje e imágenes	No pueden ser detectados al no disponer de pacto sobre el proceso selectivo. Se utiliza el neutro
III. Canales de comunicación	No se establecen
IV. Composición de tribunales	No existen tribunales para la selección.
V. Participación RLT	Ninguna, son meros receptores de información.
b. Incentivos a la contratación	
I. Acciones positivas	El art. 16 establece que la modalidad habitual de contratación será la indefinida
Contratación	
a. Tipos de contratación: (des)igualdad en derechos.	Son los establecidos en la legislación laboral vigente.
b. Tipos de jornada: (des)igualdad en derechos.	No se aprecia ninguna.
c. Normas diferenciadoras: complementos salariales.	No se observa ninguna
d. Medidas de fomento de contratación indefinida, conversión de contratos	Nos remitimos a lo indicado con anterioridad
e. Fomento de contratación a tiempo completo, conversión de contratos.	No se aprecia ninguna
Clasificación Profesional	
a. Trabajos iguales – igual valor: retribuciones	No es posible diagnosticar esta ecuación.

b. Acciones positivas.	No se observa ninguna
Formación	
a. Plan de formación	Establece los principios generales de la formación. (art.13). Los objetivos (art. 14) y el 15 establece el derecho de información de la RLT en las empresas. El art. 16 establece la Comisión Sectorial de Formación.
b. Relación con clasificación/promoción	No regula los ascensos y promociones
c. Medidas de conciliación	El art. 21 establece que las empresas ayudarán a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida laboral y familiar (retrasar la hora de entrada o adelantar la de salida, reducir el tiempo de la comida)
d. Acciones positivas	Habrá que estar al desarrollo del art. 48 sobre Igualdad
Promoción	
a. Regulación de procedimiento de promoción (sistema objetivo	
I. Criterios de promoción	No se regulan.
II. Composición de tribunales	No se establecen tribunales.
III. Participación RLT	Ninguna
Retribuciones	
a. Relación con clasificación / formación	Ninguna, salvo el respeto a lo establecido en el Art. 22 del ETT en esta materia.
b. Claridad conceptos retributivos: percepciones, beneficios, incentivos.	Sí son los clásicos
c. Dobles escalas salariales	No se visualiza de la lectura del convenio.
d. Objetividad, neutralidad y racionalidad del sistema retributivo	Sí parece.

III Convenio Estatal del Sector de Prensa Diaria	
Acceso al empleo	
a. Sistemas de selección de personal	
I. Criterios de selección	Es facultad empresarial. El apartado IV del art. 10 establece un derecho preferente para los trabajadores que hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa. El apartado III del Art. 13 establece el derecho de preferencia el género menos representado.
II. Lenguaje e imágenes	No es posible verificarlos.

III. Canales de comunicación	Sólo información a la RLT.
IV. Composición de tribunales	No existen
V. Participación RLT	Información
b. Incentivos a la contratación	
I. Acciones positivas	No se establece ninguna
Contratación	
a. Tipos de contratación: (des)igualdad en derechos.	Son las modalidades establecidas legalmente. No se observan desigualdades al no intervenir en el proceso selectivo.
b. Tipos de jornada: (des)igualdad en derechos.	No se observan desigualdades
c. Normas diferenciadoras: complementos salariales.	So se observan desigualdades.
d. Medidas de fomento de contratación indefinida, conversión de contratos	La Disposición Transitoria Séptima contiene algunas recomendaciones en esta materia, así en su apartado a) recomienda que para cubrir las vacantes de los puestos de la estructura se efectúe mediante contratos indefinidos.
e. Fomento de contratación a tiempo completo, conversión de contratos.	No se observan
Clasificación Profesional	
a. Trabajos iguales – igual valor: retribuciones	De las definiciones jurídico-contractuales que se hace en el Capítulo V, no es posible diagnosticar desigualdades en la retribución.
b. Acciones positivas.	No se establece ninguna
Formación	
a. Plan de formación	El Art. 9, contiene una cláusula obligacional por la que las partes acuerdan suscribir a futuro Acuerdos de Formación Continua. El apartado III, establece que la facultad de los planes y las acciones formativas serán elaborados y organizados por las Direcciones de las empresas. ¿?
b. Relación con clasificación/promoción	Dependerá de la propia negociación y de la solución de la contradicción establecida en el art. 9.
c. Medidas de conciliación	El apartado IV del art. 9, establece tres supuestos: La letra c) establece la adecuación del horario previo acuerdo de las partes.
d. Acciones positivas	No se observan.

Promoción	
a. Regulación de procedimiento de promoción (sistema objetivo	
I. Criterios de promoción	Los que impliquen mando o confianza serán de libre designación por la empresa. Art. 19. Para los supuestos de promoción interna y los puestos de nueva creación, sólo en los centros con más de 125 trabajadores, las empresas establecerán el sistema de concurso-oposición. Art. 20. El apartado II de éste art. dice que en ningún caso se producirá discriminación en razón de edad. ¿?
II. Composición de tribunales	No se establecen
III. Participación RLT	Mera información
Retribuciones	
a. Relación con clasificación / formación	La retribución está vinculada a cada uno de los Grupos profesionales. No a la formación
b. Claridad conceptos retributivos: percepciones, beneficios, incentivos.	Así parece, son los clásicos de la negociación colectiva
c. Dobles escalas salariales	No se observan
d. Objetividad, neutralidad y racionalidad del sistema retributivo	Formalmente así parece.

Texto Refundido del III Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal del Sector de Hostelería	
Acceso al empleo	
a. Sistemas de selección de personal	
I. Criterios de selección	No se establece ningún criterio
II. Lenguaje e imágenes	No pueden ser detectados al no disponer de regulación en esta materia
III. Canales de comunicación	Los establecidos legalmente
IV. Composición de tribunales	No existen tribunales para la selección.
V. Participación RLT	Ninguna, son meros receptores de información
b. Incentivos a la contratación	
I. Acciones positivas	No se establece ninguna
Contratación	
a. Tipos de contratación: (des)igualdad en derechos.	Son los establecidos en la legislación laboral vigente.
b. Tipos de jornada: (des)igualdad en	No se regula la jornada ordinaria de

derechos.	trabajo ni su distribución.
c. Normas diferenciadoras: complementos salariales.	No se observa ninguna
d. Medidas de fomento de contratación indefinida, conversión de contratos	Existe una obligación del empresario de fomentar la contratación indefinida para los trabajadores/as contratados mediante la modalidad de contrato de trabajo en prácticas. Letra g) del Art. 28
e. Fomento de contratación a tiempo completo, conversión de contratos.	No se aprecia ninguna
Clasificación Profesional	
a. Trabajos iguales – igual valor: retribuciones	No es posible diagnosticar esta ecuación
b. Acciones positivas.	No se establece ninguna
Formación	
a. Plan de formación	Se establece un Plan de Formación Profesional. (Art.30) También se establece un Plan de referencia para la formación profesional en el empleo. Art. 31
b. Relación con clasificación/promoción	No se vincula la formación a la clasificación, ni a la promoción.
c. Medidas de conciliación	No se establecen expresamente.
d. Acciones positivas	No se observa ninguna
Promoción	
a. Regulación de procedimiento de promoción (sistema objetivo	
I. Criterios de promoción	No contiene ningún artículo sobre promoción y ascensos.
II. Composición de tribunales	No se establecen tribunales.
III. Participación RLT	Ninguna
Retribuciones	
a. Relación con clasificación / formación	Dentro de los factores regulados en el art. 13, en el apartado b) se indica que ya se ha tenido en cuenta la formación continua recibida. ¿?
b. Claridad conceptos retributivos: percepciones, beneficios, incentivos.	Este Acuerdo no define los conceptos retributivos.
c. Dobles escalas salariales	Imposible saber si existe.
d. Objetividad, neutralidad y racionalidad del sistema retributivo	No es posible saber si cumple con tales características.

V Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal	
Acceso al empleo	
a. Sistemas de selección de personal	
I. Criterios de selección	No se establecen. Es facultad empresarial
II. Lenguaje e imágenes	No son detectables. No Obstante, en la cláusula final segunda se aclara que se ha utilizado el género neutro para englobar el femenino y masculino.
III. Canales de comunicación	No se establecen
IV. Composición de tribunales	No existen
V. Participación RLT	La propia de la legislación vigente
b. Incentivos a la contratación	
I. Acciones positivas	No se establece ninguna. Habrá que estar al desarrollo que se efectúe del art. 46, Concepto y contenido de los planes de igualdad
Contratación	
a. Tipos de contratación: (des)igualdad en derechos.	Los propios de la legislación laboral
b. Tipos de jornada: (des)igualdad en derechos.	No se observan.
c. Normas diferenciadoras: complementos salariales.	No se observan
d. Medidas de fomento de contratación indefinida, conversión de contratos	El Art. 51 establece el compromiso de las empresas a que el 65% del personal de estructura tenga relación laboral de carácter indefinido.
e. Fomento de contratación a tiempo completo, conversión de contratos.	No se establecen
Clasificación Profesional	
a. Trabajos iguales – igual valor: retribuciones	Formalmente así parece
b. Acciones positivas.	No se establecen
Formación	
a. Plan de formación	No se establece, si bien, las empresas destinarán el 1% de la Masa salarial a la formación de los trabajadores contratados para ser cedidos a las usuarias. Además aportarán el 0,25% para la formación en prevención de riesgos. Capítulo XI, Art. 49.
b. Relación con clasificación/promoción	No se establecen

c. Medidas de conciliación	Los art.38, 39 y 40 incorporan los mandatos de la legislación laboral vigente para determinadas contingencias. Habrá que estar también al desarrollo de la Ley de Igualdad a través de los Planes.
d. Acciones positivas	No se establecen
Promoción	
a. Regulación de procedimiento de promoción (sistema objetivo	
I. Criterios de promoción	No se regula esta materia en el convenio.
II. Composición de tribunales	No se establecen
III. Participación RLT	Las establecidas por la legislación vigente
Retribuciones	
a. Relación con clasificación / formación	No existe una relación directa
b. Claridad conceptos retributivos: percepciones, beneficios, incentivos.	Son los clásicos conceptos retributivos.
c. Dobles escalas salariales	No se observan
d. Objetividad, neutralidad y racionalidad del sistema retributivo	Así parece

V Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal	
Acceso al empleo	
a. Sistemas de selección de personal	
I. Criterios de selección	Contratación indefinida 1. Convocatoria interna. Derecho preferente del personal del mismo centro y en igualdad de condiciones. 2. Convocatoria externa. Sólo en el caso de no ser cubierta la vacante mediante el sistema interno
II. Lenguaje e imágenes	Se utiliza el término personal.
III. Canales de comunicación	Convocatoria de vacantes a la RLT.
IV. Composición de tribunales	No existen tribunales para la selección.
V. Participación RLT	En las convocatorias internas participa un Representante de los Trabajadores. En las externas son informados
b. Incentivos a la contratación	
I. Acciones positivas	El art. 15, establece una declaración de principios y entre otros, se fija el criterio de eliminar las desigualdades en el acceso.
Contratación	

a. Tipos de contratación: (des)igualdad en derechos.	Son los establecidos en la legislación laboral vigente.
b. Tipos de jornada: (des)igualdad en derechos.	No se aprecia ninguna.
c. Normas diferenciadoras: complementos salariales.	No se observa ninguna
d. Medidas de fomento de contratación indefinida, conversión de contratos	El art. 15, establece que con el fin de fomentar la contratación indefinida todas las empresas tendrán un 80% de esta modalidad, salvo las de nueva creación para las que para el 1er. Se fija en el 50%.
e. Fomento de contratación a tiempo completo, conversión de contratos.	Sí el art. 15 establece esta conversión.
Clasificación Profesional	
a. Trabajos iguales – igual valor: retribuciones	No es posible diagnosticar esta ecuación.
b. Acciones positivas.	No se observa ninguna
Formación	
a. Plan de formación	El Capítulo IV, establece los principios generales. (Art.24). Los objetivos de la formación. (Art.25) y el art. 26 el desarrollo de la misma. El art. 27 Establece la Comisión Sectorial de Formación
b. Relación con clasificación/promoción	El art. 25, establece como objetivo ampliar los conocimientos del personal que permita prosperar y promocionar profesionalmente.
c. Medidas de conciliación	Las propias de la legislación laboral.
d. Acciones positivas	Habrá que estar al desarrollo del art. 60 sobre Igualdad.
Promoción	
a. Regulación de procedimiento de promoción (sistema objetivo	
I. Criterios de promoción	No se regula esta materia
II. Composición de tribunales	No se establecen tribunales.
III. Participación RLT	Ninguna
Retribuciones	
a. Relación con clasificación / formación	Ninguna, salvo el respeto a lo establecido en el Art. 22 del ETT en esta materia.
b. Claridad conceptos retributivos: percepciones, beneficios, incentivos.	Sí son los clásicos
c. Dobles escalas salariales	No se visualiza de la lectura del convenio.
d. Objetividad, neutralidad y racionalidad del sistema retributivo	Sí parece.

XIII Convenio Interprovincial de Empresas para el Comercio de Flores y Plantas	
Acceso al empleo	
a. Sistemas de selección de personal	
I. Criterios de selección	Son facultad del empresario.
II. Lenguaje e imágenes	La Disposición Final segunda. Género. Se utiliza el masculino como genérico para englobar ambos.
III. Canales de comunicación	Para los contratos a tiempo parcial, las empresas publicarán en el tablón de anuncios, con 15 días de antelación, la existencia de las vacantes a cubrir a tiempo completo. (Art.11)
IV. Composición de tribunales	No se establecen
V. Participación RLT	Las establecidas por la legislación vigente
b. Incentivos a la contratación	
I. Acciones positivas	No se establecen, si bien, habrá que estar a la materialización de la igualdad entre hombres y mujeres que establece la Disposición Final quinta.
Contratación	
a. Tipos de contratación: (des)igualdad en derechos.	Los regulados por la legislación laboral
b. Tipos de jornada: (des)igualdad en derechos.	No se observan desigualdades
c. Normas diferenciadoras: complementos salariales.	No se observa ninguna
d. Medidas de fomento de contratación indefinida, conversión de contratos	Para los contratos a tiempo parcial se establece un derecho preferente en la contratación a tiempo completo. En los contratos para la formación, las empresas adquieren el compromiso de transformar en indefinidos al 50% y con independencia del compromiso global de empleo fijo.
e. Fomento de contratación a tiempo completo, conversión de contratos.	El apartado 5 del art.11, establece la facultad del empresario de acudir a la contratación indefinida.
Clasificación Profesional	
a. Trabajos iguales – igual valor: retribuciones	Es imposible conocer este dato. Solo es verificable con la aplicación concreta en cada empresa.

b. Acciones positivas.	No se establecen
Formación	
a. Plan de formación	Las partes se adhieren al contenido del A.N.F.C. y para su aplicación se estará al Acuerdo Sectorial
b. Relación con clasificación/promoción	No se establece
c. Medidas de conciliación	Las propias de la legislación vigente
d. Acciones positivas	Habrá que estar al desarrollo de los planes de igualdad
Promoción	
a. Regulación de procedimiento de promoción (sistema objetivo	
I. Criterios de promoción	De libre designación los puestos de mando o confianza. Resto del personal prueba de aptitud.
II. Composición de tribunales	No se establecen
III. Participación RLT	En los centros de más de 50 trabajadores se dará conocimiento al Comité y podrá emitir informe.
Retribuciones	
a. Relación con clasificación / formación	La titulación requerida en cada caso
b. Claridad conceptos retributivos: percepciones, beneficios, incentivos.	Son los clásicos de la negociación
c. Dobles escalas salariales	Formalmente no existen
d. Objetividad, neutralidad y racionalidad del sistema retributivo	Así parece.

XV Convenio Colectivo Nacional de empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos.	
Acceso al empleo	
a. Sistemas de selección de personal	
I. Criterios de selección	Es facultad del empresario conforme se establece en el art. 11.
II. Lenguaje e imágenes	No es posible verificarlos. Se utiliza el género compresivo de ambos. El art. 47 establece la no discriminación en las relaciones laborales.
III. Canales de comunicación	Las establecidas legalmente.
IV. Composición de tribunales	No existen
V. Participación RLT	Información
b. Incentivos a la contratación	
I. Acciones positivas	No se establecen.
Contratación	
a. Tipos de contratación: (des)igualdad en	Son las modalidades establecidas

derechos.	legalmente. No se observan desigualdades al no intervenir en el proceso selectivo.
b. Tipos de jornada: (des)igualdad en derechos.	No se observan desigualdades
c. Normas diferenciadoras: complementos salariales.	So se observan desigualdades.
d. Medidas de fomento de contratación indefinida, conversión de contratos	No se establece ninguna. El art. 18, punto 4, establece la previsión de reducir la temporalidad.
e. Fomento de contratación a tiempo completo, conversión de contratos.	No se observan
Clasificación Profesional	
a. Trabajos iguales – igual valor: retribuciones	De las definiciones jurídico-contractuales que se hace en el Capítulo, no es posible diagnosticar desigualdades en la retribución.
b. Acciones positivas.	No se establece ninguna, aunque el último párrafo del art. 17 especifica que, cualquiera de las categorías podrán ser desempeñadas indistintamente por personal femenino y masculino
Formación	
a. Plan de formación	El art. 48. Formación a nivel de sector, contiene una cláusula por la que las partes asumen el contenido del Acuerdo Nacional de formación continua y se establece una Comisión Paritaria.
b. Relación con clasificación/promoción	El art. 12, establece: La preferencia del personal subalterno para ocupar puestos administrativos. Los Auxiliares Administrativos y los calcadores con 4 años de antigüedad ascenderán a la categoría inmediatamente superior. El apartado 3, valora la asistencia a cursos de formación.
c. Medidas de conciliación	El art. 25 bis) contiene una cláusula obligacional por la que las partes tendrán en cuenta las normas que establezcan las leyes. ¿?
d. Acciones positivas	No se observan.
Promoción	
a. Regulación de procedimiento de promoción (sistema objetivo	
I. Criterios de promoción	Los establecidos en el art. 12 y 13. Respecto al art. 12 ya se han indicado.
II. Composición de tribunales	El Art. 13 establece el mismo.

III. Participación RLT	Designarán un miembro
Retribuciones	
a. Relación con clasificación / formación	La retribución está vinculada a cada uno de los Grupos profesionales. No a la formación
b. Claridad conceptos retributivos: percepciones, beneficios, incentivos.	Así parece, son los clásicos de la negociación colectiva
c. Dobles escalas salariales	No se observan
d. Objetividad, neutralidad y racionalidad del sistema retributivo	Formalmente así parece.

XX Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias.	
Acceso al empleo	
a. Sistemas de selección de personal	
I. Criterios de selección	Es facultad empresarial.
II. Lenguaje e imágenes	No es posible verificarlos. Se utiliza el género compresivo de ambos.
III. Canales de comunicación	La empresa debe comunicar a los trabajadores y a su RL las vacantes a cubrir.
IV. Composición de tribunales	No existe
V. Participación RLT	El último párrafo del art. 14 establece el derecho de la RLT. de emitir informe.
b. Incentivos a la contratación	
I. Acciones positivas	No se establecen.
Contratación	
a. Tipos de contratación: (des)igualdad en derechos.	Son las modalidades establecidas legalmente. No se observan desigualdades al no intervenir en el proceso selectivo.
b. Tipos de jornada: (des)igualdad en derechos.	No se observan desigualdades
c. Normas diferenciadoras: complementos salariales.	So se observan desigualdades.
d. Medidas de fomento de contratación indefinida, conversión de contratos	El art. 16 establece la conversión de trabajo a tiempo parcial a tiempo completo y viceversa. Siempre tendrán el carácter voluntario para el trabajador.
e. Fomento de contratación a tiempo completo, conversión de contratos.	Lo indicado en el punto anterior.
Clasificación Profesional	

a. Trabajos iguales – igual valor: retribuciones	De las definiciones jurídico-contractuales que se hace en el Capítulo, no es posible diagnosticar desigualdades en la retribución.
b. Acciones positivas.	No se establece ninguna, aunque el art. 63 establece la igualdad entre hombres y mujeres en virtud de la LO 3/2007
Formación	
a. Plan de formación	El art 70. Formación recoge la casuística individual del trabajador. El punto 4 del mismo hace referencia a la formación continua a nivel de sector, y las partes asumen el contenido del Acuerdo Nacional de formación continua y se establece un Comité Paritario.
b. Relación con clasificación/promoción	Sí, se tiene en cuenta la formación. (Art.15)
c. Medidas de conciliación	El Capítulo VIII. Conciliación de la vida laboral y familiar establece: La Protección al embarazo (art. 64). Protección a la maternidad/paternidad. (art. 65). Periodo de lactancia (Art. 66). Excedencia maternal y para atención de familiares. (art. 67) Reducción de Jornada por cuidado de menores y atención de familiares. (art. 68)
d. Acciones positivas	Las establecidas en el punto anterior.
Promoción	
a. Regulación de procedimiento de promoción (sistema objetivo	
I. Criterios de promoción	Las vacantes se cubren mediante el sistema de concurso-oposición. Se valora la formación el 15%, la experiencia el 20% y la antigüedad el 15%. (art. 15)
II. Composición de tribunales	Sí con representación de los Sindicatos mayoritarios. No se establece la composición.
III. Participación RLT	Sí
Retribuciones	
a. Relación con clasificación / formación	La retribución está vinculada a cada una de las Categorías profesionales. No a la formación
b. Claridad conceptos retributivos: percepciones, beneficios, incentivos.	Así parece, son los clásicos de la negociación colectiva
c. Dobles escalas salariales	No se observan
d. Objetividad, neutralidad y racionalidad del sistema retributivo	Formalmente así parece.

XXIII Convenio Colectivo Marco para Oficinas de Farmacia	
Acceso al empleo	
a. Sistemas de selección de personal	
I. Criterios de selección	No se establecen, si bien el art.12 establece el objetivo de dotarse de un modelo de relaciones laborales que elimine las desigualdades que se hayan podido o se pretendan establecer en el acceso al empleo…
II. Lenguaje e imágenes	Aunque se utiliza el neutro, el art. 7. No discriminación, acuerdan llevar a cabo una campaña de sensibilización en esta materia.
III. Canales de comunicación	No se establecen
IV. Composición de tribunales	No se establecen
V. Participación RLT	El art. 14 establece el derecho de información a la RLT. Recibir copia básica.
b. Incentivos a la contratación	
I. Acciones positivas	No se establecen.
Contratación	
a. Tipos de contratación: (des)igualdad en derechos.	Son las modalidades establecidas legalmente. No se observan desigualdades al no intervenir en el proceso selectivo.
b. Tipos de jornada: (des)igualdad en derechos.	No se observan desigualdades
c. Normas diferenciadoras: complementos salariales.	No se observan desigualdades.
d. Medidas de fomento de contratación indefinida, conversión de contratos	El art. 13. Estabilidad en el empleo, regula el fomento de la contratación indefinida, de forma que las empresas afectadas deberán tener un nº de contratos indefinidos superior a los temporales. También el art. 18 establece el contrato para el fomento de la contratación indefinida.
e. Fomento de contratación a tiempo completo, conversión de contratos.	Lo indicado en el punto anterior.
Clasificación Profesional	
a. Trabajos iguales – igual valor: retribuciones	De las definiciones jurídico-contractuales que se hace en el Capítulo, no es posible diagnosticar desigualdades en la retribución.
b. Acciones positivas.	No se establece ninguna. Habrá que estar al desarrollo que se realice del art.7. No discriminación

Formación	
a. Plan de formación	El Capítulo VIII. Formación Profesional. Establece una Comisión Paritaria de Formación y Promoción. La formación se efectuará de acuerdo con los planes establecidos por dicha Comisión.
b. Relación con clasificación/promoción	Sí, se tiene en cuenta la formación.
c. Medidas de conciliación	Las establecidas legalmente
d. Acciones positivas	Las establecidas en el punto anterior.
Promoción	
a. Regulación de procedimiento de promoción (sistema objetivo	
I. Criterios de promoción	El Anexo V establece un catálogo de factores con ese objetivo. Al conocimiento se valora con 10 puntos, a la Formación con 6, la experiencia 4, iniciativa/autonomía 6 puntos…
II. Composición de tribunales	No se establecen
III. Participación RLT	No se establecen
Retribuciones	
a. Relación con clasificación / formación	La retribución está vinculada a cada una de las Categorías profesionales y a la formación
b. Claridad conceptos retributivos: percepciones, beneficios, incentivos.	Así parece, son los clásicos de la negociación colectiva
c. Dobles escalas salariales	No se observan
d. Objetividad, neutralidad y racionalidad del sistema retributivo	Formalmente así parece.

ANEXO 2. RELACIÓN DE CONVENIOS.

III Convenio Colectivo Estatal del Sector de Prensa Diaria	BOE de 18/12/2008
Convenio Colectivo para la Industria de Granjas Avícolas y otros Animales	BOE de 16/12/2008
Convenio colectivo general de ámbito estatal para las entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo	BOE de 10/12/2008
Convenio Colectivo general de trabajo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios	BOE de 28/11/2008
Convenio colectivo estatal del Sector de fabricación de calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado y duplicado de llaves	BOE de 21/11/2008
Convenio Marco estatal para las empresas organizadoras del juego del Bingo	BOE de 4/11/2008
Convenio Colectivo para la actividad de futbol profesional	BOE de 4/11/2008
I Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos	BOE de 11/9/2008
Convenio colectivo para las empresas mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos	BOE de 13/08/2008
XX Convenio colectivo de contratas ferroviarias	BOE de 13/08/2008
IV Convenio Colectivo Estatal para el sector de regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos	BOE de 11/08/2008
XIII Convenio Colectivo interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas	BOE de 22/07/2008
XXIII Convenio colectivo marco para oficinas de farmacia	BOE de 10/07/2008
XV Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos	BOE de 29/05/2008
Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados, para el período 2007-2008	BOE de 30/04/2008
III Convenio Colectivo para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales	BOE de 25/04/2008
V Convenio de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal	BOE de 01/04/2008
Convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para las industrias cárnicas	BOE de 18/03/2008
Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares	BOE de 14/03/2008
III Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería	BOE de 25/02/2008
Convenio colectivo interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías	BOE de 21/02/2008
Convenio colectivo estatal del sector de Contact Center	BOE de 20/02/2008
V Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal	BOE de 08/02/2008
Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón	BOE de 30/01/2008
XIX Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito	BOE de 15/01/2008
Convenio Colectivo para la actividad de baloncesto profesional de la Liga Femenina	BOE de 15/01/2008