



MUJERES Y RELACIONES LABORALES EN La Rioja

Igualdad y negociación colectiva en La Rioja

Gobierno  de La Rioja



Fundación Sagardoy

Plan **CR**
PLAN CONCILIA RIOJA

MUJERES Y RELACIONES LABORALES EN La Rioja

Igualdad y negociación colectiva en La Rioja

Pilar Núñez-Cortes Contreras

Macarena Castro Conte

MUJERES Y RELACIONES LABORALES EN La Rioja

Igualdad y negociación colectiva en La Rioja



2011

Título del libro y subtítulo

Mujeres y relaciones laborales en La Rioja

Igualdad y negociación colectiva en La Rioja

Pilar Núñez-Cortes Contreras. Macarena Castro Conte.

D.L. LR-87-2011

Primera edición: Marzo de 2011.

© Pilar Núñez-Cortes Contreras.

© Macarena Castro Conte.

© Gobierno de La Rioja. Consejería de Industria, Innovación y Empleo

C/Portales, 1 – 1º

26071 Logroño – La Rioja

T 941 291 100

F 941 291 184

publicaciones@larioja.org

Diseño de cubierta Voxcom

Maquetación Voxcom

Ninguna parte de esta publicación, incluyendo el diseño general y el de la cubierta, puede ser copiado, reproducido, almacenado o transmitido de ninguna manera ni por ningún medio, tanto si es eléctrico, como químico, mecánico, óptico, de grabación, de fotocopia, o por otros métodos, sin la autorización previa por escrito de los titulares del copyright.

MUJERES Y RELACIONES LABORALES EN La Rioja

Igualdad y negociación colectiva en La Rioja

Estudio realizado por la Fundación Sagardoy



AUTORAS

Pilar Núñez-Cortés Contreras
ETEA. Universidad de Córdoba.

Macarena Castro Conte
Universidad Rey Juan Carlos.

Curriculum Vitae de las autoras

Pilar Núñez-Cortés Contreras

Cátedra UNESCO de Promoción Socio laboral de la Fundación Sagardoy.
Profesora Titular Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. ETEA.
Universidad de Córdoba.
Dra. en Derecho Universidad Pontificia Comillas Madrid.
Diversas Publicaciones en materia de igualdad en el empleo:
La licencia por maternidad de la trabajadora, Dykinson, Madrid, 2002
Igualdad y conciliación en la empresa y administraciones públicas,
Dykinson, Madrid, 2008
Nociones básicas de Igualdad en las relaciones laborales, Tecnos, Madrid, 2009.
Premio Nacional de conciliación vida laboral y familiar Fundación Alares 2009 en la categoría
de profesores e investigadores.
Premio Igualdad 2009 de la Diputación de Córdoba.

Macarena Castro Conte

Profesora Titular (i) Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Rey Juan Carlos, Madrid.
Dra. Universidad Complutense Madrid.
Diversas publicaciones en materia de igualdad en las relaciones laborales:
Las desigualdades salariales en la actual negociación colectiva,
Aranzadi Social nº 16, 2006.
“La discriminación salarial por razón de sexo” en El sistema normativo del salario:
Ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y poder del empresario,
Dykinson, Madrid, 2007.
Artículos 26, 29,30 a 35 de la LOI en AAVV
Comentarios a la LO 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
Thomson Aranzadi Editorial, Navarra 2008
Aplicación del principio de igualdad entre trabajadores fijos y temporales,
Revista Aranzadi Social, nº 16, 2008
Desarrollo legal y situación de la mujer en el deporte, Aranzadi Social nº2/26, 2009.

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| 01 INTRODUCCIÓN | 1 |
| 02 EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y SUS DIVERSAS MANIFESTACIONES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS | 4 |
| 03 DESARROLLO DE MATERIAS RELACIONADAS CON LA IGUALDAD | 6 |
| 3.1 Acceso al empleo. | |
| 3.2 Formación y promoción profesional. | |
| 3.3 Retribución del trabajo. | |
| 3.4 Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y paternidad. | |
| 3.5 El tiempo de trabajo : la jornada, descansos, permisos y licencias. | |
| 3.5.1 Jornadas de Trabajo. | |
| 3.6 Excedencias por cuidados familiares. | |
| 3.7 Violencia de género y discriminación. | |
| 3.8 Protección de la salud durante el embarazo y la lactancia. | |
| 3.9 Acoso moral, sexual y por razón de sexo. | |
| 3.10 Mejoras o beneficios sociales por causas familiares. | |
| 04 PREVISIONES EN GARANTÍA DE IGUALDAD | 26 |
| 4.1 Lenguaje no sexista. | |
| 4.2 Órganos de control del principio de igualdad. | |
| 05 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 31 |
| 06 REFERENCIAS | 35 |

01 INTRODUCCIÓN



La incorporación de la mujer al mercado de trabajo en la Comunidad de La Rioja, sigue aumentando cada año. En la última década se ha manifestado un protagonismo destacado de la mujer en el mercado de trabajo de esta Comunidad, 25,3 puntos por encima de la media nacional tal y como reflejan los datos de población activa que publica el Instituto Nacional de Estadística¹.

Del análisis de la situación de la mujer en el mercado laboral en La Rioja², se desprende, con carácter general, una evolución ascendente de las mujeres en dicho mercado, al que las incorporaciones se van produciendo de una forma firme, aunque lenta. Se mantienen todavía numerosos estereotipos, por cuanto las mujeres continúan trabajando básicamente en el sector servicios, siendo minoritarias en la industria y casi inexistentes en el sector primario. Por ramas de actividad, las mujeres se concentran de forma más acusada en servicios como educación, sanidad, cultura, comercio y hostelería, y participan en menor medida en actividades como instituciones financieras, seguros y servicios prestados a las empresas. Participan algo más en el sector industrial de textil, confección, alimentación, manipulación de servicios agrarios y casi no hay mujeres en sectores como energía, extracción de minerales, construcción, transporte y comunicaciones.

Reforzada la igualdad en el plano legal con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante LOI), el reto sigue siendo hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres³, y eliminar cualquier forma de discriminación por razón de sexo, directa o indirecta, en todos los ámbitos, especialmente la derivada de la maternidad y las obligaciones familiares. A este respecto la importancia de los convenios colectivos es de primer orden. La configuración constitucional y legal del convenio colectivo se traduce en la eficacia normativa del mismo con un papel decisivo en la determinación de las condiciones de trabajo y, en general, en la configuración del desarrollo de las relaciones laborales; empresariado y representación del personal regulan a través de los convenios colectivos las condiciones de trabajo y de productividad. El carácter dinámico de los convenios colectivos y su capacidad para adaptarse a la realidad empresarial los configura como pieza fundamental para la eliminación de las discriminaciones por razón de sexo en el ámbito laboral.

Transcurrido un período de tiempo suficientemente amplio desde la aprobación de la LOI, y teniendo en cuenta las previsiones del Plan Concilia Rioja 2010, se ha estimado por el Gobierno de La Rioja la importancia de conocer la evolución y los avances realizados en materia de igualdad en la negociación colectiva en su territorio a raíz de la aprobación de dicha Ley Orgánica, con la finalidad de conocer la situación en este ámbito y realizar las oportunas recomendaciones a los negociadores de cara al futuro. A tal fin, la Dirección General de Trabajo, Industria y Comercio de La Rioja ha encargado a la Fundación Sagardoy la realización del estudio de la negociación colectiva en La Rioja desde una perspectiva de género. Se trata de un estudio nuevo, sin precedentes en esta Comunidad, cuya oportunidad y utilidad futura resulta incuestionable al haber transcurrido ya cuatro años de la aprobación de la LOI.

El presente estudio comprende el análisis de los convenios colectivos cuyo ámbito geográfico de aplicación se refiere a la Comunidad de La Rioja en los años que van desde 2006 a 2010.

¹ Boletín de Estadística Gobierno de La Rioja, 2010.

² Instituto de Estadística de La Rioja, Mujeres y Hombres en La Rioja. Estadísticas de Género 2010.

³ BOE 22-3-2007.

En dicho periodo de tiempo, se ha promulgado la LOI que viene a reforzar el papel de la negociación colectiva en materia de igualdad.

La LOI ha puesto a disposición de la negociación colectiva diversas técnicas para paliar las desigualdades entre mujeres y hombres.

Entre estas, técnicas se encuentran⁴:

1. El deber de negociar;
2. el establecimiento de 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;
3. la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres;
4. la implantación a través de un “plan de igualdad” de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres;
5. la instauración de medidas que promuevan “condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo” y arbitren “procedimientos específicos para su prevención” dando cauce a las “denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.

Antes de proceder al estudio anunciado, conviene tener claras ciertas reglas sobre el ámbito de actuación de la negociación colectiva en materia de igualdad.

La posibilidad de negociar en materia de igualdad en el trabajo encuentra dos limitaciones legales fundamentales: la primera, contenida en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) que, al enumerar las fuentes del Derecho del Trabajo, sitúa al convenio colectivo tras las normas legales y reglamentarias del Estado, al tiempo que señala que el convenio colectivo habrá de respetar en todo caso “los mínimos de derecho necesario” (Art. 3.3 ET). Con tal previsión, se pone de manifiesto “la primacía y superioridad jerárquica de la norma estatal sobre el convenio colectivo, y, por consiguiente, la subordinación de éste a aquélla”. El respeto de las normas convencionales a los mínimos de derecho necesario e indisponible fijados en las normas legales y reglamentarias a que se refiere el artículo 3.3 ET, pone de manifiesto la relación de subordinación desde un punto de vista jerárquico del convenio colectivo frente a la Ley, lo que implica que el convenio colectivo debe limitarse a cumplir una función de mejora del contenido de las normas estatales. Esta función del convenio colectivo de especificar, completar y desarrollar lo dispuesto por la Ley, debe ser completada con las relaciones de complementariedad y supletoriedad que la norma estatal y convencional mantienen. En virtud de la primera, la Ley encomienda directamente a la negociación colectiva para que ésta complete su regulación. Por su parte, la relación de supletoriedad supone la derogabilidad de la norma estatal “en cualesquiera sentidos, tanto *in melius* como *in peius*, por los convenios colectivos”⁵.

La segunda de las limitaciones se refiere a la obligación de cumplir con el contenido mínimo que exige el legislador en el artículo 85 del ET reformado por la LOI, y que se traduce en el deber general de negociar en todos los convenios colectivos medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, y el deber específico de negociar planes de igualdad en los convenios colectivos de empresa. La LOI también incide en el ámbito de la negociación colectiva mediante el establecimiento de deberes a las partes negociadoras de los convenios colectivos, y también de los acuerdos de empresa. En concreto el actual artículo 85 del ET establece la obligación ineludible para los negociadores del convenio colectivo del deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o planes de igualdad en su caso. Se incorpora por tanto un nuevo contenido al deber de negociación de los convenios colectivos.

Así pues, en el terreno de la igualdad, la LOI ha rescatado a la negociación colectiva de la “zona periférica en la que se había instalado, en parte por decisión legal, y en parte también por voluntad de los protagonistas de la misma, habiendo procedido a su reubicación en una posición que aunque no ha llegado a

⁴ Arts. 45,46, 47 y 48 de la LOI.

⁵ Sobre las relaciones de ambas normas, vid. García-Perrote Escartín, I.: La Ley y la autonomía colectiva; estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987. Más recientemente, sobre el tema de fuentes, vid. Escribano Gutiérrez, J.: Autonomía individual y colectiva en el sistema de fuentes de Derecho del Trabajo, Consejo Económico y Social, Madrid, 2000.

ser de máxima centralidad, está dotada de una innegable visibilidad. A tal efecto tanto la LOI como el ET por ella reformado estimulan un activismo negocial cuya intensidad objetiva y extensión funcional queda remitida a la voluntad de los interlocutores sociales⁶.

El presente estudio incluye un componente importante de trabajo de campo, que pasa por el análisis crítico de los contenidos convencionales. A tal efecto, se han examinado 96 convenios colectivos publicados entre el 1 de enero de 2006 y el 31 diciembre de 2010 en el Boletín Oficial de la Comunidad de La Rioja (el listado se recoge en el Anexo I). Se trata de un análisis necesariamente destinado a confrontarse con la negociación colectiva de años sucesivos. En efecto, la perspectiva de este estudio está llamada a ser evolutiva realizando las oportunas recomendaciones a partir de las conclusiones extraídas del análisis realizado.

⁶Valdés Dal-Ré, F.: "Igualdad de género y negociación colectiva: el marco general", Relaciones Laborales, nº 14, 2010, Pág. 1.



02 EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y SUS DIVERSAS MANIFESTACIONES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS



El principio de la igualdad de trato significa la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta, en relación con la situación familiar o matrimonial⁷.

De los 96 convenios colectivos analizados, 28 de ellos, es decir, más de la cuarta parte hacen referencia al principio de igualdad entre mujeres y hombres⁸. Dichos convenios trasladan a su específico ámbito de negociación el propósito de aplicar el principio de igualdad, mediante cláusulas de carácter programático. Este tipo de cláusulas se limitan a expresar formalmente, utilizando fórmulas diversas, su interés por la igualdad de trato y la prohibición de discriminación, o bien especifican su compromiso de aplicar el principio de igualdad por razón de sexo en las relaciones laborales⁹, sin abordar otras medidas para garantizar su efectividad. Sirva de ejemplo de este tipo de previsiones, por todos, el Convenio Colectivo de trabajo de la Cámara de Comercio e Industria de La Rioja (2009-2012): “las partes afectadas por este convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, etc., este compromiso conlleva, igualmente remover los obstáculos que pudieran incidir en el cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación”. Dichas cláusulas son poco eficaces, al no precisar resultados que permitan valorar su cumplimiento. Se trata de declaraciones generales de reconocimiento del derecho a la igualdad y de prohibición de discriminación similares a las contenidas en la LOI, en algunas ocasiones dichas cláusulas generales se limitan a la reproducción de la citada norma o, incluso, a la mera remisión a ésta y a la normativa de aplicación de ámbito estatal con carácter general¹⁰.

⁷ Definición extraída de la Directiva 2006/54/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). DOL 204 de 26.7.2006.

⁸ Entre otros, CC de trabajo de aplicación en el centro de trabajo que la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. tiene en Calahorra (La Rioja) para los años 2005-2008; CC de trabajo de aplicación en la empresa Lear Corporation Spain, S.L. de Arrubal (La Rioja) para los años 2005 y 2006; CC de trabajo para la actividad Agropecuaria de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2006 y 2007; CC de trabajo de Aplicación en el centro de trabajo que la empresa International Automotive Componets Group, S.L. tiene en Agoncillo (La Rioja) para los años 2008-2010; CC de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Quel (La Rioja) para los años 2008 y 2009; CC de trabajo para la actividad de Residencias Privadas de Personas Mayores de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008-2010; CC de trabajo de aplicación en la Fundación Rioja Salud para los años 2008-2011; CC de trabajo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2009-2011; CC de trabajo de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de La Rioja para los años 2009-2012; Plan Igualdad para su incorporación al convenio colectivo de trabajo de aplicación al centro de trabajo que a la empresa International Automotive Componets Group, S.L. tiene en Agoncillo para los años 2008-2010; CC de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Cervera de Río Alhama (La Rioja) para los años 2008 y 2011; CC de trabajo de aplicación en la empresa Urbaser, S.A.; CC de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Quel (La Rioja) para los años 2010 y 2011; CC centros de trabajo de recogida de R.S.U. de La Rioja Alta, recogida de R.S.U. de La Rioja Media, recogida de envases de La Rioja y servicios complementarios del Ecoparque de La Rioja para los años 2009-2011; CC de trabajo de la empresa Crown Bevcan España, S.L. de Agoncillo para los años 2010-2012.

⁹ CC de trabajo de aplicación en la empresa Lear Corporation Spain, S.L. de Arrubal (La Rioja) para los años 2005 y 2006; CC de trabajo de aplicación en el centro de trabajo que la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. tiene en Calahorra (La Rioja) para los años 2005-2008; CC de trabajo de aplicación en la empresa Policlínico Riojano Ntra. Sra. de Valvanera, S.A. de Logroño (La Rioja) para los años 2006 y 2007; CC de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Quel (La Rioja) para los años 2008 y 2009; CC de trabajo para la actividad de agropecuaria de la comunidad autónoma de La Rioja para los años 2008 y 2009; CC de trabajo de la empresa Rioja, S.A. de Bobadilla y Castañares de (La Rioja) para 2007 y 2008.

¹⁰ CC de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Nájera (La Rioja) para los años 2008-2011; CC de trabajo para la actividad de industrias de panadería de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2007-2010; CC de trabajo de Aplicación en el centro

Tal remisión se lleva a cabo a través de fórmulas genéricas como las que recoge el Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento Cenicero (La Rioja) para los años 2008-2010 *“Los trabajadores tendrán derecho a los beneficios de la Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y la ley 39/1999 de 5 de noviembre de conciliación de la vida familiar y laboral...”*

La inclusión de este tipo de declaraciones en los convenios colectivos no es una cuestión del todo ineficaz, pues la negociación colectiva no sólo cumple una función normativa, sino que también es un elemento de formación, información y sensibilización al empresariado y a la representación del personal.

El tipo de cláusulas como las más arriba descritas contribuyen a la creación de una conciencia general en torno a la existencia de una necesidad, y por ello su inclusión está entre las recomendaciones del Acuerdo de Negociación Colectiva del 2007 prorrogado a 2008, en concreto se establece que UGT, CCOO, CEOE y CEPIME consideran adecuado “contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres”.

de trabajo que la empresa Internacional Automotive Componets Group, S.L. tiene en Agoncillo (La Rioja) para los años 2008-2010; CC de trabajo para la actividad de Residencias Privadas de Personas Mayores de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008-2010; CC de trabajo de la empresa Personal Laboral al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008-2011; CC de trabajo de aplicación en el centro de trabajo que la empresa Sufi, S.A. tiene en Haro (La Rioja) para los años 2008-2011; CC de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento Cenicero para los (La Rioja) para los años 2008-2010; CC de trabajo de aplicación en la empresa Urbaser, S.A., centros de trabajo de recogida de R.S.U. de La Rioja Alta, recogida de R.S.U. de La Rioja Media, recogida de envases de La Rioja y servicios complementarios del Ecoparque de La Rioja para los años 2009-2011; CC de trabajo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2009-2011; CC de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Cervera de Río Alhama (La Rioja) para los años 2008-2011; CC de trabajo de la empresa Lear Corporation Spain, S.L. de Arrúbal (La Rioja) para los años 2009-2011.

¹¹ CC de trabajo de para el personal laboral del Ayuntamiento de Cenicero para los años 2008-2010.

¹² BOE 24-2-2007.



03 DESARROLLOS RELACIONADOS CON LAS MATERIAS DE IGUALDAD



En este apartado vamos a referirnos a todas aquellas materias laborales que aparecen en los convenios colectivos de la Comunidad de La Rioja y que están directamente relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres:

3.1 Acceso al empleo.

Reviste dificultad la tarea de desgajar las pautas de la negociación colectiva de la Comunidad Autónoma de La Rioja en materia de acceso al empleo por tratarse de un estadio previo a la propia contratación, etapa caracterizada por una mayor indefensión de la trabajadora ante eventuales discriminaciones¹³.

De la revisión realizada de los convenios de La Rioja se desprende que el acceso al empleo es una de las cuestiones tenidas en cuenta con carácter general en la negociación colectiva de la Comunidad Autónoma, en un intento de lograr la igualdad y la no discriminación en la empresa¹⁴.

Si bien hay que señalar para empezar que las referencias encontradas en esta materia en los convenios de La Rioja son en bastantes casos genéricas. Se trata de previsiones de variado contenido, del tipo siguiente, “atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo las partes... se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y contratación de trabajadoras...”¹⁵; “...las partes firmantes...convienen en adoptar medidas para hacer efectivo el principio de igualdad ...singularmente en la contratación...”¹⁶.

Estas declaraciones de carácter programático son insuficientes, los negociadores de La Rioja han de tener en cuenta y responder al llamamiento hecho por la LOI para establecer “medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo”¹⁷, siendo a tal efecto el plan de igualdad un instrumento muy adecuado.

¹³ Vid, en extenso, Lousada Arochena, J.F (Coor.): El principio de igualdad en la negociación colectiva, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008.

¹⁴ CC de trabajo de aplicación en la empresa de Consejo Regulador de la Denominación de la denominación de Origen Calificada Rioja de Logroño (La Rioja) para los años 2006-2009; CC de trabajo de aplicación en la empresa U.T.E. Logroño Limpio de Logroño (La Rioja) para los años 2006- 2008; texto regulador de las condiciones de empleo de la Función Pública Municipal del Ayuntamiento de Logroño (La Rioja) para el año 2008; CC de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Quel (La Rioja) para los años 2008 y 2009; CC de trabajo de la empresa Personal Laboral al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008- 2011; CC de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Entrena (La Rioja) para 2009; Plan Igualdad para su incorporación al CC de trabajo de aplicación al centro de trabajo que a la empresa International Automotive Components Group, S.L. tiene en Agoncillo para los años 2008-2010; CC de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Quel (La Rioja) para los años 2010 y 2011; CC de trabajo de la empresa Crown Bevcan España, S.L. de Agoncillo para los años 2010-2012.

¹⁵ CC de trabajo para la actividad agropecuaria de la Comunidad de La Rioja para 2008 y 2009.

¹⁶ CC de aplicación en el centro de trabajo que la Empresa Internacional Automotive Components Group S.L. tiene en Agoncillo 2008-2010.

¹⁷ Art. 43 de la LOI.

Los convenios estatales han dibujado unas líneas de negociación para favorecer la igualdad en el acceso al empleo: medidas sobre los procesos de selección y determinación del contenido de las pruebas de acceso, medidas sobre la presencia de la representación del personal en las pruebas de acceso, medidas sobre la contratación de colectivos especialmente integrados por mujeres, etc. A continuación analizaremos el reflejo que cada una de estas medidas ha tenido en los convenios de La Rioja:

1) Medidas sobre procesos de selección y determinación del contenido de las pruebas de acceso.

En algunas ocasiones las medidas de este tipo revisten carácter genérico, entre ellas, “cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo, se hará abstracción total de la condición de sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida”¹⁸, “las empresas elegirán, contratarán... a los trabajadores/as únicamente en función de sus cualificaciones y capacidades profesionales con independencia de su...género”¹⁹.

No obstante, algunos convenios incorporan previsiones más específicas al respecto, entre ellos:

- El convenio colectivo de la Fundación Hospital Calahorra: “los procesos de selección constarán de tres fases...la fase de selección externa deberá ir precedida, necesariamente, de las fases de movilidad y promoción interna”²⁰.
- El convenio colectivo del Ayuntamiento de Quel: “Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación de los puestos de trabajo que se vayan a desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas”²¹. “Las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras, y, en su caso en la superación de pruebas físicas”²².
- El convenio colectivo del Ayuntamiento de Cenicero (La Rioja) refleja que los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades; en los órganos de selección se tenderá a la composición paritaria²³.
- El Plan Igualdad de la empresa International Automotive Components Group, S.L. contiene compromisos específicos, sobre procesos de selección basados en criterios objetivos y en las competencias requeridas; la elaboración de un procedimiento para la contratación; utilización de lenguaje neutro en las convocatorias, en las ofertas de empleo y documentos; no inclusión de preguntas sexistas en las convocatorias, formación en igualdad de oportunidades de los responsables del proceso de selección.

2) Medidas sobre presencia de la representación del personal en los procesos de acceso al empleo.

- En el convenio del Ayuntamiento de Quel (La Rioja) “para la elaboración de la Oferta Pública de Empleo, así como de las bases de las convocatoria, se consultará a los delegados de personal”²⁴. “Los órganos de selección se nombrarán paritariamente entre la administración y la parte social”.
- En el convenio colectivo Fundación Hospital Calahorra²⁵: “la selección del personal se efectuará... con la participación de la representación legal de los trabajadores”.
- En el convenio colectivo de la Fundación Rioja Salud se establece: “con la finalidad de facilitar la labor de seguimiento, vigilancia y control de las contrataciones temporales, se entregará al Comité de Empresa correspondiente la relación de puestos de trabajo cubiertos y las vacantes existentes, así como el listado identificativo de la plantilla de la Fundación Rioja Salud...así como la representación gráfica de la estructura organizativa”²⁶.

¹⁸ CC de trabajo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas de la Comunidad autónoma de La Rioja para los años 2009-2011.

¹⁹ CC de trabajo para las actividades de industria de panadería de la Comunidad autónoma de La Rioja para 2007, 2008, 2009 y 2010.

²⁰ CC Fundación Hospital Calahorra (2008-2011).

²¹ CC personal laboral Ayuntamiento de Quel (La Rioja) para los años 2008 y 2009.

²² CC personal laboral Ayuntamiento de Quel (La Rioja) para los años 2008 y 2009.

²³ En el mismo sentido, el CC del personal laboral Ayuntamiento de Quel (La Rioja) para los años 2008 y 2009.

²⁴ CC del Ayuntamiento de Quel (Rioja) para los años 2008 y 2009.

²⁵ CC Fundación Hospital Calahorra (2008-2011).

²⁶ CC Fundación Rioja Salud para los años 2008-2011.

3) Medidas favorecedoras de la contratación de colectivos integrados especialmente de mujeres.

- El convenio de Residencias privadas de personas mayores²⁷ señala que “con los objetivos de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que elimine las desigualdades que se hayan podido o se pretendan establecer en el acceso al empleo con respecto a las mujeres...y para quienes tienen trabajo temporal”²⁸ establece medidas para la conversión de contratos temporales en indefinidos hasta completar un porcentaje acordado, medida claramente favorecedora de las mujeres que mayoritariamente son contratadas bajo estas modalidades más precarias. Asimismo, el convenio de la Clínica Los Manzanos señala que “tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado funciones en la empresa con carácter eventual, interino o contratado por tiempo determinado”²⁹. Y también el convenio colectivo de la Empresa Logroño Limpio³⁰ estableció que “los trabajadores que durante más de dos años consecutivos y sin interrupción hayan estado vinculados a la empresa mediante contrato temporal pasarán a ser trabajadores fijos en la contrata de Logroño”.
- En el convenio de la Fundación Rioja Salud se incluyen medidas de fomento a la contratación de las víctimas de violencia de género. En los procesos de selección, en igualdad de condiciones entre dos candidatos, se dará prioridad para la contratación a las mujeres que hayan sido víctimas de violencia de género³¹.

4) En particular, medidas de acción positiva para favorecer el acceso de mujeres al empleo.

Las medidas de acción positiva hallan en los mecanismos de acceso al empleo un destacado ámbito de actuación³². Mas aún, tras el mandato a los negociadores recogido en el artículo 43 de la LOI, a cuyo tenor, “de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de la mujeres al empleo”. Incluso el artículo 17.4 ET, tras la reforma operada por la LOI, señala que “la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto se podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría de que se trate”.

Algún convenio de La Rioja, reproduce la dicción del artículo 17.4 ET pero no establece en sentido estricto medidas de acción positiva para mejorar el acceso de la mujer a todas las profesiones, de cara a un equilibrio profesional para ir eliminando la segregación ocupacional, no obstante con tal finalidad arbitra instrumentos como son los informes estadísticos sobre la plantilla y recoge el compromiso expreso de elaborar medidas de acción positiva; es el caso del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Río Oja, S.A. de Bobadilla y Castañares de (La Rioja) para 2007 y 2008: “A fin de mejorar el acceso de la mujer a todas las profesiones y de cara a un equilibrio profesional e ir eliminando la segregación ocupacional, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos: a) Se utilizarán los informes estadísticos sobre la plantilla como instrumento para detectar situaciones de discriminación. b) Se elaborará un programa de acciones positivas y mejoras respecto a la legislación ajustado a la situación laboral de cada empresa”.

Al igual que en la negociación estatal, en la Comunidad de La Rioja la regulación convencional sobre las fases de ingreso al trabajo resulta particularmente escasa, no solamente por el número de cláusulas dedicadas al respecto sino también por su escasa o nula aplicación práctica³³. Por ello, las medidas de acción positiva en la materia adquieren la condición de verdaderas excepciones. No obstante, el Convenio del personal laboral del Ayuntamiento de Cenicero sí contiene una medida de acción positiva en el acceso al empleo al establecer que “en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría de que se trate. Esta medida será aplicable igualmente a los hombres siempre y cuando su aplicación no tuviera un efecto de discriminación o de incremento de la misma para las mujeres”³⁴.

²⁷ CC Residencias privadas de personas mayores de la Comunidad Autónoma de La Rioja para 2008, 2009 y 2010.

²⁸ Mayoritariamente mujeres.

²⁹ Art. 13 del CC Clínica Los Manzanos, S.L. (2009-2012).

³⁰ Art. 46. Contratación. CC de trabajo de aplicación en la empresa UTE Logroño Limpio de Logroño (La Rioja) para 2006-2008).

³¹ CC de trabajo de aplicación en la Fundación Rioja Salud para los años 2008-2011.

³² En este sentido: Quintanilla Navarro, B.: “Acceso al empleo y condiciones de trabajo en general”, en AAVV (Coor.: Pérez del Río, T, La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva, MTAS (1999).

³³ Lousada Arochena, J.F.: El principio de igualdad...cit.

³⁴ CC para el personal laboral del Ayuntamiento de Cenicero (2008 a 2010).

5) Tratamiento del acceso al empleo en los planes de igualdad.

Mas arriba se ha señalado que el Plan Igualdad de la empresa International Automotive Components Group, S.L. en Agoncillo para los años 2008, 2009 y 2010 contiene una previsión sobre igualdad en el acceso al empleo con algunos compromisos específicos: B) Igualdad en el acceso al empleo y la contratación: "Para asegurar la ausencia de discriminación en los procesos de selección y contratación de personal se establecen los siguientes:

OBJETIVOS

- 1) Garantizar la equidad como un principio básico y respetado en las pruebas de selección y asegurando que éstas se realizan atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, garantizando que todos los candidatos sea cual sea su género reciben el mismo trato durante todo el proceso.
- 2) Garantizar que los procesos de reclutamiento y selección cumplan el principio de universalidad, reclutando sin exclusiones de cualquier índole que limiten la eficacia de la selección. Incluir a todos los profesionales que se ajusten al perfil de competencias requerido, manteniendo el principio de reclutamiento universal. Para ello se adoptarán las siguientes:

Medidas

- A) Utilización de un lenguaje neutro en las convocatorias, ofertas y documentos empleados en los procesos de selección.
- B) Utilización de procedimientos de selección que permitan identificar y evaluar a los candidatos exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridos, para los diferentes puestos de trabajo.
- C) No incluir en los impresos de solicitud ni en las entrevistas de selección cualquier pregunta de contenido sexista ni discriminatorio.

Acciones

- Se elaborará un procedimiento para la contratación.
- Análisis y revisión del impreso de solicitud de empleo.
- Formación específica en Igualdad de Oportunidades a los responsables de la selección de personal, que se incluirá en el Plan de Formación³⁵.

Para concluir, señalar, que en este estadio previo a la relación laboral resulta más difícil detectar e impedir situaciones de discriminación; de ahí que tanto el legislador como los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva vengán aconsejando la adopción de cláusulas de acción positiva que fomenten el acceso de las mujeres en igualdad de condiciones a sectores y ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas (Ver Anexo II).

3.2 Formación y promoción profesional.

La formación y promoción profesional como se deduce de su regulación conjunta en el artículo 23 del ET conforman un instrumento esencial para la promoción en el empleo. La formación y promoción pueden así considerarse interdependientes o facetas de un mismo derecho de carácter complejo.

Con carácter general señalar que las referencias a la formación y promoción profesional en los convenios de La Rioja son escasas, siendo ésta la tónica general de la negociación colectiva (estatal autonómica, provincial y de empresa)³⁶. En La Rioja el grupo más numerosos de convenios analizados es el que carece de medida alguna al respecto, algunos convenios se muestran más sensibles a la temática, incluyendo

³⁵ Plan Igualdad para su incorporación al convenio colectivo de trabajo de aplicación al centro de trabajo que a la empresa International Automotive Components Group, S.L. tiene en Agoncillo para los años 2008-2010. En el mismo sentido, Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Quel (La Rioja) para los años 2010 y 2011; CC de trabajo de la empresa Crown Bevcán España, S.L. de Agoncillo para los años 2010-2012.

³⁶ Lousada Arochena, J.F. : El principio de igualdad..., cit., pág. 115 y ss.

cláusulas referidas a la misma pero en muchos casos de carácter meramente enunciativo. Por un lado, se encuentran meras declaraciones programáticas de traslación del principio de igualdad al ámbito de la formación y la promoción, del tipo siguiente, “las partes firmantes convienen en adoptar medidas que tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombre y mujer en todos los aspectos...ascensos”³⁷, “la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación...así como para ocupar puestos cualificados...”³⁸; “en todos los ámbitos...desde la promoción, pasando por la formación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”³⁹; “se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para hombre como para mujer, sin discriminación alguna...se hará abstracción total de la condición del sexo, atendiendo solamente a la capacidad exigida”⁴⁰.

Otros convenios, si bien contienen cláusulas genéricas, avanzan un poco más, como el de la empresa Rio Oja, S.A, “las empresas ascenderán de categoría profesional a los trabajadores/as únicamente en función de sus cualificaciones y capacidades profesionales...con independencia de...su género”⁴¹; o el del Ayuntamiento de Cenicero, “se establecerá como mínimo una campaña anual de sensibilización tendente a...la mayor participación de las mujeres en los puestos de decisión y dirección”⁴².

La inclusión de criterios como la objetividad en los métodos de valoración, la exigencia de la titulación requerida para el puesto, la transparencia en los procesos de formación y promoción, la información acerca de las vacantes a los representantes de los trabajadores, el favorecer el acceso a la formación y a la promoción durante el disfrute de los derechos de conciliación, el acceso a la formación y promoción de personas trabajadoras pertenecientes a determinados colectivos, contribuyen a eliminar las discriminaciones de carácter sexista en la formación y promoción profesional. Analizaremos en que medida se produce la incorporación de estos criterios en los convenios examinados de La Rioja.

Los convenios de la Fundación Rioja Salud (FRS) y el de la Fundación Hospital de Calahorra (FHC) realizan una prolija e idéntica regulación de los procesos de promoción profesional en el artículo 14 de ambos convenios, en él se introducen algunas previsiones relacionadas con la igualdad, que analizaremos a continuación. Ambos contienen una previsión con la finalidad de evitar discriminaciones directas (todo trato desfavorable a la mujer relacionado con el embarazo o maternidad) señalando que el personal en situación de: “suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia o en situación de excedencia por cuidado de hijos o familiares o para las víctimas de violencia de género, podrá tomar parte en el proceso (de promoción interna definitiva) en las mismas condiciones que el personal en situación de alta”⁴³.

En ambos convenios, FRS y FHC, el factor antigüedad tiene, como resulta razonable, peso en la promoción interna tratándola no sólo como requisito de partida para promocionar “tendrán derecho a la promoción interna aquellos trabajadores que acrediten una antigüedad...”, sino también como criterio decisivo a la hora de resolver la promoción interna en caso de empate “en caso de empate en la puntuación, se optará por aquella persona con mayor antigüedad (tiempo trabajado) en FRS y FHC. De persistir el empate, se resolverá a favor del trabajador de mayor edad”. Al respecto únicamente llamar la atención de los negociadores acerca de que no es conveniente en el terreno de la igualdad la excesiva valoración de este factor antigüedad, ya que antigüedad media de la mujer en las empresas es menor que la de los hombres.

En los convenios de la FRS y FHC, existe participación de los Comités de Empresa en el seguimiento de la creación de Bolsas de Trabajo destinadas a la cobertura de necesidades temporales de contratación⁴⁴.

En ambos convenios (FRS y FHC), la negativa a la incorporación a las Bolsas Temporales de Trabajo supondrá penalización salvo que el candidato se encuentre disfrutando de un permiso por maternidad o paternidad o de una excedencia por cuidado de hijo o de familiar, o riesgo durante el embarazo o lactancia.

En ambos convenios (FRS y FHC), respecto a la conexión entre formación y promoción se recoge lo siguiente “de los cursos realizados solo serán computados aquellos para cuya realización se haya cursado convocatoria pública de acceso a los mismos en condiciones de igualdad efectiva”⁴⁵.

³⁷ Art. 34 CC de aplicación en el centro que la Empresa Internacional Automotive Components Group, S.L. tiene en Agoncillo (2008-2010).

³⁸ Art. 35 CC para la actividad Agropecuaria de la Comunidad de La Rioja para 2008 y 2009.

³⁹ Art. 10 CC Fundación Rioja Salud para los años (2008-2011).

⁴⁰ Art. 39. CC para la actividad de industrias siderometalúrgicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja (2009-2011).

⁴¹ Art. 8 CC de la Empresa Rio Oja, S.A. de Bobadilla y Castañares de (La Rioja) para 2007 y 2008.

⁴² Art. 56. CC del personal laboral del Ayuntamiento de Cenicero (La Rioja) 2008-2011.

⁴³ Art. 14.1. Promoción interna definitiva.

⁴⁴ Art. 14.2. Promoción interna temporal.

⁴⁵ Art. 14.1. Promoción interna definitiva.

En el convenio de la Empresa Logroño Limpio se establece una cláusula por la que la comisión mixta paritaria (con presencia de la representación del personal) participará en la corrección de las pruebas para la promoción, elevando a definitivos los resultados⁴⁶.

En el convenio de la Clínica Los Manzanos se plasma el compromiso de crear una bolsa de trabajo de promoción interna, en la cual se establecerá un baremo para optar a cualquier cambio de puesto de trabajo o categoría profesional siempre que se esté en posesión de la titulación requerida. La exigencia de la titulación requerida contribuye a objetivar el proceso de promoción interna y evita discriminaciones que pudieran derivarse de la escasa posesión por parte de las mujeres de determinadas titulaciones.

Algún convenio, reproduce la dicción del artículo 17.4 ET pero no establece en sentido estricto medidas de acción positiva para favorecer un equilibrio profesional e ir eliminando la segregación ocupacional, no obstante con tal finalidad arbitra instrumentos como son los informes estadísticos sobre la plantilla y recoge el compromiso expreso de elaborar medidas de acción positiva. Es el caso del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Río Oja, S.A. de Bobadilla y Castañares de (La Rioja) para 2007 y 2008: “de cara a un equilibrio profesional e ir eliminando la segregación ocupacional, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos: a) Se utilizarán los informes estadísticos sobre la plantilla como instrumento para detectar situaciones de discriminación. b) Se elaborará un programa de acciones positivas y mejoras respecto a la legislación ajustado a la situación laboral de cada empresa”.

En el ámbito de la promoción se encuentra también alguna medida de acción positiva (aquellas medidas concretas, dirigidas sólo al colectivo infrarrepresentado con la consiguiente ruptura del principio de igualdad formal cuya finalidad es la corrección del resultado discriminatorio y la consecución de la igualdad material). Así pues, el convenio para el personal laboral del Ayuntamiento de Cenicero establece⁴⁷ que “en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia... las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría de que se trate. No deben ser excluidas de la aplicación de la medida ningún grupo ni categoría profesional”. De esta manera el Convenio pretende favorecer la promoción de las mujeres a grupos y categoría superiores en la empresa, en los que se encuentran menos representadas.

Asimismo, los convenios de la FRS y FHC incluyen una cláusula en la que se facilita “el acceso a la formación a todos los trabajadores que se encuentren en situación de alta o asimilada, en permiso de maternidad o paternidad o excedencia por cuidado de hijos o familiares”⁴⁸.

Algunos convenios incluyen medidas respecto al acceso a la formación y promoción de personas trabajadoras pertenecientes a determinados colectivos, entre otros, trabajadoras y trabajadores con contrato temporal, víctimas de violencia de género⁴⁹. Dichas medidas tratan de incrementar la presencia del colectivo subrepresentado en una categoría determinada o en los puestos de mando.

Para favorecer la igualdad en la formación y promoción profesional deben evitarse cláusulas del tipo siguiente: “Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación por parte de la empresa”⁵⁰.

Deben evitarse también cláusulas que aparecen en alguno de los convenios consultados en las que se establezca que el personal interino no tiene derecho a la promoción o ascensos, teniendo en cuenta sólo la antigüedad⁵¹. Estas cláusulas pueden ser constitutivas de discriminaciones indirectas u ocultas; como se sabe las mujeres son las que más puestos de interinidad y contratos temporales ocupan, siendo las más afectadas por éste tipo de cláusulas. Por último, otro ejemplo de estas cláusulas lo constituyen aquellas que fijan los criterios de clasificación profesional atendiendo sólo a factores o criterios que por regla general sólo cumplen los hombres, como autonomía, mando, responsabilidad, etc.⁵²

⁴⁶ Art. 44. Promoción. CC de trabajo de aplicación en la Empresa UTE Logroño Limpio de Logroño (La Rioja) para 2006-2008.

⁴⁷ Art. 24 Provisión.

⁴⁸ CC de trabajo de aplicación en la Fundación Rioja Salud para los años 2008, 2009, 2020 y 2011; CC de trabajo de la Fundación Hospital Calahorra para los años 2008-2011.

⁴⁹ CC de trabajo de aplicación en la Fundación Rioja Salud para los años 2008, 2009, 2020 y 2011; CC de trabajo de la Fundación Hospital Calahorra para los años 2008-2011; CC de trabajo para el Personal Docente e Investigador de La Universidad de La Rioja para los años 2009-2012.

⁵⁰ Art. 49. Promoción interna. CC de trabajo de aplicación en la empresa Urbaser, S.A., centros de trabajo de recogida de R.S.U. de La Rioja Alta, recogida de R.S.U. de La Rioja Media, recogida de envases de La Rioja y servicios complementarios de Ecoparque de La Rioja para los años 2009-2011.

⁵¹ CC de trabajo de aplicación en la empresa U.T.E. Logroño Limpio de Logroño (La Rioja) para los años 2006-2008.

⁵² CC de trabajo de la Unión Regional de Comisiones Obreras de La Rioja para los años 2009-2012; CC de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Cervera de Río Alhama (La Rioja) para los años 2008-2011.

3.3 Retribución del trabajo.

La brecha en las retribuciones entre mujeres y hombres constituye una manifestación de la preferencia colectiva de las mujeres en el mercado laboral. Estas diferencias retributivas obedecen a causas diversas, entre ellas, las modalidades contractuales bajo las cuales se contratan habitualmente a las mujeres, el sistema de clasificación profesional predeterminado, el método de valoración de puestos de trabajo utilizado, etc. Frente a ellas el ordenamiento jurídico arbitró el principio de igual retribución por trabajo de igual valor, asimismo acogido por la negociación colectiva, que hoy en día se erige como cauce privilegiado para erradicar prácticas discriminatorias en materia salarial⁵³, etc.

Por otra parte, la actual redacción del artículo 28 del ET establece que el empresario está obligado a pagar por la prestación de un “trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo”. En la valoración del trabajo ha de garantizarse y exigirse que los propios criterios de evaluación del trabajo no sean por sí mismos discriminatorios. Debe probarse que se ha recurrido a criterios de evaluación neutros que garanticen la igualdad de condiciones de las personas trabajadoras de ambos sexos, salvo que en circunstancias excepcionales y por razón de la específica naturaleza del trabajo, se requieran criterios diversos para la referida evaluación⁵⁴.

La práctica más habitual en los convenios colectivos analizados consiste en la inclusión de una declaración programática mediante una cláusula tendente a garantizar la igualdad de remuneración por la prestación de un trabajo de igual valor, sin discriminación por razón de sexo, “manteniendo la estricta igualdad en las retribuciones”⁵⁵. Algunos de los convenios colectivos analizados hacen referencia expresa a la necesaria igualdad en las retribuciones entre hombres y mujeres⁵⁶. Asimismo los escasos convenios colectivos que incluyen “Planes de igualdad” aluden también a la igualdad retributiva “para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones”⁵⁷.

Los convenios colectivos de La Rioja regulan en su mayoría estructuras salariales clásicas que si bien recogen la concurrencia de criterios legítimos, premian cualidades de hecho fundamentalmente masculinas, como la antigüedad, plus de vinculación⁵⁸.

Es importante incentivar desde la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal la vinculación de los complementos salariales a factores objetivos relacionados con la competencia o la productividad, evitando cualquier criterio que pueda producir algún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo. En este sentido, nos encontramos con convenios colectivos en La Rioja que establecen percepciones económicas tales como la participación de beneficios⁵⁹, bonus⁶⁰, complemento por actividad extraordinaria⁶¹,

⁵³ Lousada Arochena, J.F.(Coor): El principio de igualdad..., cit..

⁵⁴ STC 145/1991; TC 147/1995; TC 286/1994; TC 250/2000. Informe 2/2003. La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, Madrid, CES, 2003, Pág. 52. Ejemplos de buenas prácticas pueden consultarse en el documento Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva, aprobada por la Comisión de seguimiento del ANC 2003, de 17 de febrero de 2003, Informe 3/2003. Segundo informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral, Madrid, CES, 2003.

⁵⁵ CC de trabajo para la actividad Agropecuaria de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2006 y 2007; CC de trabajo de Aplicación en el centro de trabajo que la empresa International Automotive Componets Group, S.L. tiene en Agoncillo (La Rioja) para los años 2008- 2010.

⁵⁶ CC de trabajo para la actividad Agropecuaria de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2006 y 2007; CC de trabajo de la Fundación Formación y Empleo Aurelio Ruiz Colina de Logroño (La Rioja) para los años 2008 y 2009; CC de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Autol (La Rioja) para los años 2007-2010.

⁵⁷ Plan Igualdad para su incorporación al CC colectivo de trabajo de aplicación al centro de trabajo que a la empresa International Automotive Componets Group, S.L. tiene en Agoncillo (La Rioja) para los años 2008-2010.

⁵⁸ CC de trabajo de la Cámara de Comercio e Industrias de La Rioja; CC de trabajo de la Unión Regional de Comisiones Obreras de La Rioja para los años 2009-2012.

⁵⁹ CC de trabajo de aplicación en el centro de trabajo que la empresa CESP, S.A. tiene en Arnedo (La Rioja) para los años 2008-2012; CC de trabajo de aplicación en los centros de trabajo que la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. tiene en Logroño (La Rioja) para los años 2006-2011; CC de trabajo de aplicación en el centro de trabajo que la empresa Cia. Concesionaria de Servicios, S.L. (CISER) tiene en La Rioja para los años 2008-2010; CC de trabajo de aplicación en la Fundación Rioja Salud para los años 2008-2011; CC de trabajo de la Fundación Hospital Calahorra para los años 2008-2011; CC de trabajo para el Personal Docente e Investigador de La Universidad de La Rioja para los años 2009-2012; CC de trabajo de aplicación en el centro de trabajo que la empresa Sufi, S.A. tiene en Haro (La Rioja) para los años 2008-2011; CC de trabajo de la empresa Metalcolor, S.A. de Calahorra (La Rioja) para 2009 y 2010; CC de trabajo de la empresa Nueva Rioja, S.A. de Logroño para los años 2009 y 2010.

⁶⁰ CC de trabajo de aplicación en la empresa Unión Tostadora, S.A. de Logroño (La Rioja) para los años 2007-2011.

incentivos⁶², productividad⁶³ o salario variable⁶⁴, etc. Todas estas percepciones económicas en la medida que responden a criterios objetivos contribuyen a atenuar las diferencias retributivas entre hombres y mujeres.

RECOMENDACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD RETRIBUTIVA.

Es preciso en la negociación colectiva de La Rioja en materia retributiva reforzar la tendencia iniciada de no estancarse en la reproducción literal del axioma de igual retribución por trabajo de igual valor. Sería recomendable revisar las clasificaciones profesionales y estructuras salariales que premian cualidades esencialmente masculinas: antigüedad, experiencia, mando, complejidad, dependencia jerárquica, y obvian, por el contrario, las peculiaridades del trabajo femenino (elevado grado de rotación en el empleo, contratación a tiempo parcial, etc.). Por su parte los complementos salariales negociados deben guardar la debida proporcionalidad, evitando una sobrevaloración del factor antigüedad si bien es razonable compensar la experiencia y la especial disponibilidad horaria. Asimismo debe evitarse en la negociación la transformación de los complementos salariales en meros cauces de incremento del salario base, procurando que respondan en lo posible a la concurrencia de peculiares condiciones de trabajo. Y por último no premiar la desatención de responsabilidades familiares⁶⁵.

3.4 Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y paternidad.

Algunos convenios ignoran la regulación del permiso por maternidad; una buena parte, la incluyen reproduciendo de forma más o menos literal la regulación contenida en el artículo 48.4 del ET⁶⁶, tanto en el caso de la maternidad biológica como en el de la adopción y acogimiento. De igual modo, los convenios de La Rioja que regulan la ampliación del permiso en caso de nacimiento de hijos prematuros también reproducen generalmente de forma casi literal el contenido del artículo 48.4 ET⁶⁷.

El convenio colectivo de la Empresa La Rioja Turismo S.A.U., excepcionalmente, mejora la regulación de la duración del permiso por maternidad, ampliándolo a dieciocho semanas ininterrumpidas y dos más en caso de discapacidad del hijo, y por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple⁶⁸.

También bastantes convenios regulan el permiso por paternidad en términos prácticamente idénticos a lo establecido en el artículo 48 bis ET en la redacción inicial dada por la LOI⁶⁹. No se ha encontrado ningún convenio que haya actualizado la duración del permiso a cuatro semanas⁷⁰, incluyendo la inicial duración de 13 días establecida en la LOI.

⁶¹ CC de trabajo para la actividad de industrias de panadería de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2007-2010; CC de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Nájera (La Rioja) para los años 2008-2011.

⁶² CC de trabajo de Aplicación en el centro de trabajo que la empresa International Automotive Componets Group, S.L. tiene en Agoncillo (La Rioja) para los años 2008-2010; CC de trabajo de aplicación en los centros de trabajo que la empresa Thyssenkrupp Elevadores, S.L. tiene en La Rioja para los años 2009-2011.

⁶³ CC de trabajo para la actividad de industrias siderometalúrgicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2006-2008; CC de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Rincón de Soto (La Rioja) para los años 2007-2010; CC de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Calahorra (La Rioja) para los años 2008-2011; CC de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Santo Domingo de La Calzada (La Rioja) para los años 2007-2010; CC de trabajo de aplicación en la empresa Urbaser, S.A., centros de trabajo de recogida de R.S.U. de La Rioja Alta, recogida de R.S.U. de La Rioja Media, recogida de envases de La Rioja y servicios complementarios del Ecomarque de La Rioja para los años 2009-2011.

⁶⁴ CC de trabajo correspondiente a la actividad de Edificación y Obras Públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2006 y 2007 e incremento salarial para el año 2006.

⁶⁵ Lousada Arochena, J.F. (Coor.): El principio de igualdad, cit... Págs. 213 y 214.

⁶⁶ Por todos, Art. 26 del CC de trabajo de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de La Rioja para 2009-2012 y también el Art. 13.2 del CC para el personal laboral del Ayuntamiento de Cenicero para los años 2008-2010.

⁶⁷ Por todos, el CC de trabajo de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de La Rioja para 2009-2012; Art. 17.4 del CC para el personal laboral del Ayuntamiento de Santo Domingo de la Calzada.

⁶⁸ Art. 24 del CC de la empresa La Rioja Turismo, S.A.U. para los años 2010- 2013.

⁶⁹ Por todos, Art. 26 del CC de trabajo de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de La Rioja para 2009-2012; CC de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Nájera (La Rioja) para los años 2008-2011; CC de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Autol (La Rioja) para los años 2007-2010; Acuerdo sobre condiciones de trabajo del Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Alfaro para los años 2008 y 2009.

⁷⁰ Ley 19/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso por paternidad (BOE 7 de octubre).

Muchos de los convenios analizados reflejan también la previsión ya contenida en el artículo 38.3 del ET a raíz de la LOI para los casos de coincidencia de las vacaciones y el permiso por maternidad y por la cual se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta al finalizar el período de suspensión por maternidad⁷¹.

Algunos convenios mejoran la regulación legal ampliando al caso de la paternidad la posibilidad de disfrute posterior de las vacaciones, en caso de coincidencia con el permiso por paternidad, posibilidad no contemplada en el ET.

3.5

El tiempo de trabajo: la jornada, descansos, permisos y licencias.

Los convenios colectivos de La Rioja introducen extensos y variados contenidos respecto al tiempo de trabajo (jornada, horario), incluyendo cláusulas de indudable interés para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral⁷³. Sin embargo, ello no significa que la negociación colectiva en La Rioja haya tenido demasiado en cuenta la perspectiva de la conciliación de la vida laboral y familiar en su génesis. No obstante, en la medida en que en bastantes convenios se generan ciertas garantías, tales como la reducción del tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria, la distribución regular del tiempo de trabajo, la mayor duración de los descansos, las mejoras en las reducciones de jornada, la adaptación de las vacaciones a las preferencias individuales o familiares, producen consecuencias positivas en relación al equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de las personas⁷⁴.

A continuación analizaremos las principales previsiones convencionales en materia de gestión del tiempo de trabajo en clave de conciliación de la vida laboral y familiar, incluyendo algunas recomendaciones para los negociadores de cara al futuro.

3.5.1 Jornada de trabajo.

a) Flexibilidad horaria

Algunos convenios colectivos incluyen medidas de flexibilidad horaria de diversos tipos, entre ellos:

- El convenio colectivo de la Unión Regional de Comisiones Obreras⁷⁵ recoge medidas de flexibilidad horaria para favorecer la conciliación, en concreto reconoce la flexibilización individualizada del horario laboral de una hora (arriba o abajo), de entrada/salida, por cuestiones personales-familiares que respondan a una situación prolongada en el tiempo y que dificulten gravemente la adecuada incorporación de la persona trabajadora al trabajo. Por ejemplo, acompañar habitualmente a un familiar enfermo al centro de día, o llevar a hijos/as al colegio, asistencia periódica a rehabilitación, etc. Asimismo, se regula la flexibilización individualizada del horario laboral y recuperación de horas en período de adaptación de hijos/as a guarderías, escuelas infantiles o colegios⁷⁶.

⁷¹ CC de trabajo de la empresa ASISCAR Ambulancias, S.L. de Logroño (La Rioja) para 2008-2011; CC de trabajo de la empresa Personal Laboral al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008-2011; CC de trabajo para la actividad de Residencias Privadas de Personas Mayores de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008-2010; CC de trabajo de aplicación en la Fundación Rioja Salud para los años 2008-2011; CC de trabajo de la Fundación Hospital Calahorra para los años 2008-2011; CC de trabajo de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de La Rioja para los años 2009-2012; CC de trabajo de la Unión Regional de Comisiones Obreras de La Rioja para los años 2009-2012; CC de trabajo de la empresa Policlínico Riojano Ntra. Sra. de Valvanera, S.A. de Logroño (La Rioja) para los años 2008 y 2009; CC de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Pradejón (La Rioja) para los años 2008-2011; CC de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Entrena (La Rioja) para 2009; CC de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Calahorra (La Rioja) para los años 2008-2011; CC de trabajo para la actividad de Industrias de la Madera de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008 y 2009; CC de trabajo de aplicación en la empresa Urbaser, S.A., centros de trabajo de recogida de R.S.U. de La Rioja Alta, recogida de R.S.U. de La Rioja Media, recogida de envases de La Rioja y servicios complementarios del Ecoparque de La Rioja para los años 2009-2011; CC de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Cervera de Río Alhama (La Rioja) para los años 2008-2011; CC de trabajo de la empresa Lear Corporation Spain, S.L. de Arrúbal (La Rioja) para los años 2009-2011; CC de trabajo de la empresa Metalcolor, S.A. de Calahorra (La Rioja) para 2009 y 2010; CC de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Quel (La Rioja) para los años 2010 y 2011; CC colectivo de trabajo de la empresa Crown Bevcan España, S.L. de Agoncillo para los años 2010-2012.

⁷² Por todos, el Art. 14 del CC de trabajo de la Unión Regional de Comisiones Obreras de La Rioja para los años 2009-2012 y también el Art. 21 del para el personal Docente e Investigador de la Universidad de La Rioja para los años 2009-2012.

⁷³ Todos los convenios colectivos de la Comunidad de La Rioja en el periodo analizado se refieren a dichas materias.

⁷⁴ En el mismo sentido, Lousada Arochena, J.F.(Coor): El principio de igualdad...,cit. Pág. 248.

⁷⁵ Art. 26 del CC de la Unión Regional de Comisiones Obreras de La Rioja para los años 2009-2012.

⁷⁶ Art. 26.2 del CC de la Unión Regional de Comisiones Obreras de La Rioja para los años 2009-2012. En el mismo sentido de jornada u horario flexible, vid. CC de trabajo de la empresa Personal Laboral al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008-2011; Art. 21. del CC de trabajo de la empresa La Rioja Turismo, S.A.U. para los años 2010-2013; Art. 32.1 y 2 del CC de trabajo de la Fundación Formación y Empleo Aurelio Ruiz Colina de Logroño (La Rioja) para los años 2008 y 2009.

- El convenio colectivo del Ayuntamiento de Santo Domingo de la Calzada establece el derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad⁷⁷.
- Asimismo el convenio colectivo del Ayuntamiento de Santo Domingo de la Calzada establece la flexibilidad horaria (dos horas) en el supuesto de hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo⁷⁸.
- Algunos convenios, entre ellos el de la Unión Regional de Comisiones obreras de La Rioja establece, sin especificar las concretas situaciones, la flexibilización de horarios de trabajadores y trabajadoras que por situación personal o familiar lo justifiquen convenientemente⁷⁹.

b) Jornada inferior a la legalmente establecida

Se consideran cláusulas favorecedoras de la conciliación de la vida laboral y familiar las que regulan una jornada inferior a la establecida legalmente en el artículo 34 del ET, entre ellas las que fijan una jornada de 35 horas⁸⁰, 36 horas, o 37 horas⁸¹; las que establecen el respeto a las condiciones más beneficiosas en materia de jornada inferior⁸²; las que conceden los días 24 y 31 de diciembre como días de descanso⁸³.

La modalidad contractual a tiempo parcial favorecedora de la conciliación también se encuentra regulada en algunos de los convenios colectivos examinados⁸⁴.

c) Cómputo de la Jornada

Son muchos los convenios colectivos analizados que utilizan la modalidad de cómputo anual de la jornada que permite el artículo 34 del ET⁸⁵. Esta fórmula es muy flexible para la empresa posibilitando la adaptación de la distribución de la jornada a las necesidades del proceso productivo. De cara a favorecer la conciliación interesa más el cómputo semanal, fórmula sin embargo menos utilizada por los convenios de La Rioja⁸⁶, y que permite a las personas trabajadoras organizar mejor su tiempo.

d) Distribución de la jornada

Muchos de los convenios colectivos de La Rioja, un mayor número entre los analizados, establecen una distribución irregular de la jornada, menos adaptable a las necesidades familiares⁸⁷. Una modalidad de

⁷⁷ Art. 22 del CC del personal laboral del Ayuntamiento de Santo Domingo de la Calzada (La Rioja) para los años 2007-2010.

⁷⁸ Art. 22 del CC del personal laboral del Ayuntamiento de Santo Domingo de la Calzada (La Rioja) para los años 2007-2010.

⁷⁹ Art. 26. 3 del CC laboral de trabajo de la Unión Regional de Comisiones Obreras de La Rioja para los años 2009-2012.

⁸⁰ Art. 14. del CC de trabajo de la Unión Regional de Comisiones Obreras de La Rioja para los años 2009-2012; Art. 10 del CC de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento Cenicero (La Rioja) para los años 2008-2010; Art. 10 del CC de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Santo Domingo de la Calzada; Art. 8 del CC del acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Alfaro para 2008 y 2009; Art. 33 del CC de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Pradejón (La Rioja) para los años 2008-2010.

⁸¹ Por todos, el Art. 30 del CC de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Rincón de Soto (La Rioja) para los años 2007-2010.

⁸² Por todos, el CC de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Nájera (La Rioja) para los años 2008-2011.

⁸³ Por todos, el CC de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Entrena (La Rioja) para 2009.

⁸⁴ Art. 22 CC de trabajo para la actividad de comercio textil de la Comunidad Autónoma de La Rioja de los años 2005-2008.

⁸⁵ Todos los convenios colectivos analizados quitando los que regulan el cómputo semanal, - en total veinte-, se decantan por la regulación de una jornada en cómputo anual.

⁸⁶ En este sentido, el CC de trabajo para la actividad de industrias de panadería de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2007-2010.

⁸⁷ Fijación de distribución irregular de la jornada: Art. 22. del CC de trabajo de aplicación en la Fundación Rioja Salud para los años 2008-2011; Art. 22. Jornada. de trabajo de la Fundación Hospital Calahorra para los años 2008-2011; Art. 25. CC de trabajo de la empresa Sufi, S.A. tiene en Haro (La Rioja) para los años 2008-2011; Art. 11. CC de trabajo de aplicación en la empresa Decorex Protección Solar, S.L. de Haro (La Rioja) desde el 18.04.2009 a 17.04.2011; Art. 17. CC de trabajo de la empresa Río Oja, S.A. de Bobadilla y Castañares de (La Rioja) para 2007 y 2008; Art. 19. CC de trabajo de la empresa Policlínico Riojano Ntra. Sra. de Valvanera, S.A. de Logroño (La Rioja) para los años 2008 y 2009; Art. 19 CC de trabajo para la actividad de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para 2009; Art. 10. CC de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Santo Domingo de La Calzada (La Rioja) para los años 2007-2010; Art. 9. CC de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Santo Domingo de La Calzada (La Rioja) para los años 2007-2010; Art. 7. CC de trabajo de la empresa Electra Rioja Gran Casino, S.A. de Logroño (La Rioja) para los años 2009-2011;

distribución irregular de la jornada son las bolsas de horas, solamente se ha encontrado un convenio colectivo que las regula⁸⁸.

En los casos de ampliación de los tiempos de trabajo algunos convenios fijan una compensación en descanso o en dinero⁸⁹. Asimismo, algunos convenios establecen que las adaptaciones o cambios de jornada u horario, se hagan con personal voluntario, o con carácter individual previo acuerdo con las personas, excluyendo a aquellas personas que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia⁹⁰.

Por último, algunos convenios optan por la distribución regular⁹¹ que permite a las personas organizar mejor su tiempo.

e) Jornada continuada y partida

En la Comunidad de La Rioja son más los convenios colectivos que regulan la jornada continuada⁹² que la jornada partida. Los hay también que establecen los dos tipos de jornada: la jornada partida y continuada⁹³.

Algunos convenios colectivos, entre los analizados, al regular la jornada partida, menos favorecedora de la conciliación, establecen compensaciones económicas para paliar sus efectos; es el caso del plus por cambio de jornada continua a partida y el plus de jornada irregular y partida.

Algunos convenios permiten pasar de jornada partida a continua por cuidado de menores de 8 años, y también de turno rotativo a turno fijo o de turno rotativo a jornada normal con el fin de favorecer la conciliación⁹⁴.

f) Jornada intensiva

Algunos convenios colectivos establecen la jornada intensiva⁹⁵, entre ellos los hay que establecen la jornada intensiva todos los viernes del año o sólo en el período estival; otros fijan la jornada intensiva en verano y también en Semana Santa y Navidad.

g) Reducción de jornada por motivos personales y familiares

Un buen número de convenios se limitan a reproducir lo establecido en el artículo 37 del ET con

Art. 25. CC de trabajo de aplicación en la empresa Urbaser, S.A., centros de trabajo de recogida de R.S.U. de La Rioja Alta, recogida de R.S.U. de La Rioja Media, recogida de envases de La Rioja y servicios complementarios del Ecoparque de La Rioja para los años 2009-2011; Art. 19. CC de trabajo de la empresa La Rioja Turismo, S.A.U. para los años 2010-2013; Art. 11. CC de trabajo para la actividad de Industrias siderometalúrgicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2009-2011; Art. 7. CC de trabajo para la actividad de Tintorerías, Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2009 y 2010; Art. 19. CC de trabajo de la empresa Clínica Los Manzanos, S.L. de Logroño (La Rioja) para los años 2009-2012; Art. 14. CC de trabajo de la empresa Lear Corporation Spain, S.L. de Arrúbal (La Rioja) para los años 2009-2011; CC de trabajo de aplicación en los centros de trabajo que la empresa Thyssenkrupp Elevadores, S.L. tiene en La Rioja para los años 2009-2011; Art. 12. CC de trabajo de aplicación en el centro de trabajo que la empresa Fomento de Construcciones y Contratas S.A. tiene en el C.D.M. Las Norias de Logroño (La Rioja) para los años 2008-2011; Art. 8. CC de trabajo para la actividad de Derivados del Cemento de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2007-2010; Art. 17. CC de trabajo de la empresa Crown Bevcan España, S.L. de Agoncillo para los años 2010-2012; Art. 12. CC de trabajo de la empresa Nueva Rioja, S.A. de Logroño para los años 2009 y 2010.

⁸⁸ CC de trabajo de aplicación en los centros de trabajo de Logroño (La Rioja) de la empresa Metzeler Automotive Profile Systems Ibérica, S.A. para los años 2007-2009.

⁸⁹ Art. 22. CC de trabajo de aplicación en el centro de trabajo que la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. tiene en el C.D.M. Las Norias de Logroño (La Rioja) para los años 2008-2011; CC de trabajo de la empresa Crown Bevcan España, S.L. de Agoncillo para los años 2010-2012.

⁹⁰ En este sentido, el CC de trabajo para la actividad de industrias de panadería de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2007-2010.

⁹¹ Por todos, el Acuerdo sobre condiciones de trabajo del Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Alfaro para los años 2008 y 2009; Art. 17. CC de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Cervera de Río Alhama (La Rioja) para los años 2008-2011.

⁹² Por todos, CC de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de San Asensio (La Rioja) para los años 2007-2009; Art. 21. CC de trabajo de aplicación en la empresa Cruz Roja Española-Oficina Autonómica de La Rioja para los años 2006-2008; Art. 21. CC de trabajo de la empresa La Rioja Turismo, S.A.U. para los años 2010-2013.

⁹³ Por todos, Art. 13. CC de trabajo de la Unión Regional de Comisiones Obreras de La Rioja para los años 2009-2012; Art. 9. CC de trabajo para la actividad de Industrias de la Madera de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008 y 2009.

⁹⁴ CC de trabajo para la actividad de industrias siderometalúrgicas de La Rioja 2006-2008; CC de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de San Asensio (La Rioja) para 2007-2009, CC de trabajo Cruz Roja Española-Oficina Autonómica de La Rioja para 2006-2008, CC trabajo la Empresa La Rioja Turismo 2010-2013.

⁹⁵ Por todos los que tienen jornada intensiva, el CC de trabajo de la empresa La Rioja Turismo, S.A.U. para los años 2010-2013.

respecto a la reducción de la jornada por motivos familiares, en las tres modalidades: personas que tengan a su cargo el cuidado directo de menores de 8 años; de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o en caso del nacimiento de hijos prematuros que tengan que permanecer hospitalizados⁹⁶.

g) Reducción de jornada por motivos personales y familiares

Un buen número de convenios se limitan a reproducir lo establecido en el artículo 37 del ET con respecto a la reducción de la jornada por motivos familiares, en las tres modalidades: personas que tengan a su cargo el cuidado directo de menores de 8 años; de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o en caso del nacimiento de hijos prematuros que tengan que permanecer hospitalizados⁹⁶.

Algunos convenios establecen mejoras respecto a la edad del menor a cargo de las personas trabajadoras, ampliándola hasta los diez⁹⁷ o incluso 12 años⁹⁸. Otros convenios amplían los límites legales de la reducción de jornada, entre un tercio y un medio con reducción proporcional de las retribuciones⁹⁹.

El convenio del Personal docente e investigador de la Universidad de La Rioja recoge el derecho a recibir un 80% o 60% de las retribuciones en el supuesto de cuidado de un menor de 10 años o discapacitado psíquico o físico¹⁰⁰.

i) Descanso semanal

En la mayor parte de los convenios analizados, salvo los de aquellas empresas que tienen establecido el régimen de turnos recogen la tendencia a que el descanso semanal coincida con el sábado y domingo, medida favorecedora de la conciliación de la vida familiar.

j) Vacaciones laborales

Son muy pocos los convenios colectivos aquí analizados que incrementan el periodo vacacional¹⁰¹. Lo más destacado en esta materia son las cláusulas de los convenios analizados que establecen que los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a la hora de fijar la fecha de disfrute de sus vacaciones, de tal forma que coincidan con el periodo de descanso en los colegios¹⁰²; o los que establecen la posibilidad de anexionar las vacaciones a la baja por maternidad¹⁰³; o los que permiten planificar las vacaciones simultáneamente a ambos cónyuges¹⁰⁴.

Por último, algún convenio colectivo regula la posibilidad de elegir por parte del trabajador una parte de las vacaciones¹⁰⁵.

k) Permisos retribuidos

La razón de ser de los permisos retribuidos regulados en el artículo 37.3 del ET se encuentra en la necesidad de las personas trabajadoras de compaginar su deber de realizar la prestación laboral con otros deberes de carácter familiar. La mujer es en la generalidad de los casos la que solicita a la empresa el permiso para atender a estos deberes familiares¹⁰⁶.

De la revisión realizada de los convenios de La Rioja se desprende que los permisos por razones familiares son una de las cuestiones tenidas en cuenta con carácter general en la negociación colectiva de esta Comunidad Autónoma¹⁰⁷.

⁹⁶ CC de trabajo de aplicación en la empresa Cruz Roja Española-Oficina Autónoma de La Rioja para los años 2006-2008.

⁹⁷ Plan Igualdad para su incorporación al convenio colectivo de trabajo de aplicación al centro de trabajo que a la empresa International Automotive Components Group, S.L. tiene en Agoncillo para los años 2008-2010.

⁹⁸ Por todos, CC el convenio colectivo de trabajo de la empresa Lear Corporation Spain, S.L. de Arrúbal (La Rioja) para los años 2009-2011.

⁹⁹ Por todos, CC de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Santo Domingo de La Calzada (La Rioja) para los años 2007-2010.

¹⁰⁰ CC de trabajo para el Personal Docente e Investigador de La Universidad de La Rioja para los años 2009-2012.

¹⁰¹ CC de trabajo de la empresa Metalcolor, S.A. de Calahorra (La Rioja) para 2009 y 2010.

¹⁰² Art. 16. CC de trabajo de aplicación en el centro de trabajo que la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. tiene en el C.D.M. Las Norias de Logroño (La Rioja) para los años 2008-2011.

¹⁰³ CC de trabajo para el Personal Docente e investigador de La Universidad de La Rioja para los años 2009-2012.

¹⁰⁴ CC de trabajo para el Personal Docente e investigador de La Universidad de La Rioja para los años 2009-2012.

¹⁰⁵ CC de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Cenicero (La Rioja) 2008-2010.

¹⁰⁶ Ministerio de Trabajo e Inmigración. Encuestas oficiales sobre permisos en el ámbito laboral.

Las referencias encontradas en esta materia en los convenios de La Rioja son variadas e incluyen, en muchos casos, previsiones específicas con el objeto de mejorar lo establecido en el ET:

- Algunos convenios colectivos fijan la duración del permiso de nacimiento por hijo en tres días, en lugar de los dos establecidos por el ET. Entre otros, el Plan de la empresa International Automotive Componets Group, S.L. establece que los trabajadores/as tienen derecho a un permiso por nacimiento de hijo de tres días laborables¹⁰⁸.
- El convenio colectivo de la Fundación Rioja Salud incluye el nacimiento de hijos adoptados como causa de permiso retribuido, así establece literalmente en su artículo 46¹⁰⁹: “los trabajadores tienen derecho a: e) tres días naturales por nacimiento o adopción de hijos”.
- Con respecto al permiso por enfermedad o muerte de parientes también se amplía la duración del mismo de tres a cuatro días¹¹⁰, en concreto, en el convenio colectivo de trabajo de la Unión Regional de Comisiones Obreras de La Rioja en su artículo 15: “4 días naturales en caso de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad”. El convenio de la empresa Clínica Los Manzanos, S.L. de Logroño cuyo artículo 23 sobre licencias establece una duración de 5 días naturales (el más beneficioso respecto a la duración entre los analizados) en los casos de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento del cónyuge, y parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad.
- Otros convenios, diferencian entre parientes de primer y segundo grado, otorgando una mayor duración de este permiso a los primeros. Así, el Convenio de la empresa Logroño Deporte, S.A., establece que cuando se trate de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de familiares dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, acogimiento familiar debidamente formalizado o persona que conviva con el empleado como cónyuge de hecho, el trabajador tiene tres días hábiles. Repárese que se equipara a los parientes de primer grado con la persona que conviva como cónyuge de hecho con el empleado. “... Cuando se trate de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles”. Esta distinción entre parientes de primer y segundo grado, dando un trato más beneficioso en cuanto a la duración del permiso, se encuentra también en el convenio para el Personal Docente e Investigador de La Universidad de La Rioja artículo 27: “Fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de familiares a) De un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad: cuatro días hábiles. b) De un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad: tres días hábiles”.
- En algunos supuestos encontramos la ampliación del permiso a otros familiares fuera del segundo grado por consanguinidad o afinidad al que se refiere el artículo 37.3 ET, es el caso del convenio de la empresa CESP, S.A. cuyo artículo 22 establece: “... 1 día por fallecimiento de tíos y sobrinos carnales o políticos”; asimismo, el convenio de la empresa Clínica Los Manzanos, S.L. de Logroño cuyo artículo 23 establece que el trabajador “...en caso fallecimiento de familiar de tercer grado tiene un día de permiso”.
- Cabe destacar el carácter didáctico de la previsión contenida en el convenio del Ayuntamiento Cenicero (2008-2010) en su artículo 13 establece que “...a efectos de concretar el alcance del término familiares, que dan derecho al disfrute de permisos, se matiza lo siguiente:

CONSANGUINIDAD

Primer Grado: Padres e hijos.

Segundo Grado: En línea directa, abuelos y nietos. En línea colateral, hermanos.

¹⁰⁷ Por todos, el CC de trabajo para la actividad de Tintorerías, Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2009 y 2010; CC de trabajo de la empresa Lear Corporation Spain, S.L. de Arrúbal (La Rioja) para los años 2009, 2010 y 2011 el CC de la empresa Metalcolor, S.A. de Calahorra (La Rioja) para 2009 y 2010; CC de trabajo de aplicación en el centro de trabajo que la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. tiene en el C.D.M. Las Norias de Logroño (La Rioja) para los años 2008, 2009, 2009 y 2011; CC de trabajo de la empresa Crown Bevcan España, S.L. de Agoncillo para los años 2010-2012.

¹⁰⁸ Artículo 23.

¹⁰⁹ CC de trabajo de la Fundación Rioja Salud para los años 2008-2011.

¹¹⁰ CC trabajo de la empresa Logroño Deporte, S.A. de Logroño (La Rioja) para los años 2008-2011; CC Trabajo para la actividad de transporte interurbano de viajeros en autobús de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008-2012; CC de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Autol (La Rioja) para los años 2007-2010; CC de trabajo de la empresa Personal Laboral al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008-2001; CC de trabajo de aplicación en la Fundación Rioja Salud para los años 2008-2011; CC de trabajo de la Fundación Hospital Calahorra para los años 2008- 2011; CC de trabajo de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de La Rioja para los años 2009-2012; Plan de la empresa International Automotive Componets Group, S.L.

AFINIDAD

Primer Grado: Cónyuge, Suegros e hijos políticos.

Segundo Grado: En línea directa, abuelos del cónyuge. En línea colateral, hermanos cónyuge". Asimismo, en el artículo 14 del Convenio colectivo de trabajo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja se especifican dichos términos¹¹¹.

- Sobre el permiso por realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, se incluye como mejora en su artículo 29 el permiso para asistencia a técnicas fecundación asistida en el Convenio colectivo Personal Docente e Investigador de La Universidad de La Rioja¹¹².
- Con respecto al permiso por lactancia de hijo, se amplía la edad del menor que origina el permiso entre doce¹¹³ a 15 meses, es el caso del convenio para el Personal Docente e Investigador de La Universidad de La Rioja cuyo artículo 25.2. establece literalmente: "Lactancia de un hijo menor de quince meses. Duración: Una hora diaria de ausencia del trabajo".
- Por último están los permisos por razones familiares no previstos en el ET, entre los que se destacan los siguientes: a) Permiso para asistencia a consultorio médico con un tiempo de duración de 10 horas al año¹¹⁴ a 16 horas al año¹¹⁵; o al especialista de la seguridad social por el tiempo necesario siempre en ambos casos acompañado de justificante¹¹⁶; b) Permiso de acompañamiento de hijo menor o discapacitado, padres o cónyuge a consulta médica hasta un máximo de 20 horas anuales distribuidas en un máximo de 5 días trabajo¹¹⁷, de 16 horas al año¹¹⁸, o incluso por el tiempo indispensable como establece el Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento Cenicero (La Rioja) en su artículo 13.1. k) "El tiempo indispensable para la asistencia a consultas médicas para el trabajador o familiares de primer grado o familiares a su cargo, que reuniendo la condición anterior, exijan su presencia"¹¹⁹. En algún convenio colectivo como el de la empresa Decorex Protección Solar, S.L. de Haro (La Rioja) regula que estos permisos se harán extensivos a todos los trabajadores y trabajadoras que convivan como pareja estable de hecho¹²⁰; c) Permiso por matrimonio de hijo, hermano, y padres tanto naturales como políticos por el tiempo de un día natural¹²¹, con justificante del certificado del Juzgado o invitación siempre que se acredite el parentesco¹²²; d) Un día por funeral de parientes de tercer grado (sobrinos tíos, nietos, bisabuelos)¹²³; e) Por último, el permiso por bautizo o comunión de los hijos¹²⁴.

¹¹¹ Ídem CC de trabajo de aplicación en los centros de trabajo que la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. tiene en Logroño (La Rioja), años 2005-2008, Art. 15. "Permisos retribuidos. C) Por muerte o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, padres o hijos: tres días naturales y cuatro días naturales si es fuera de la provincia. Justificantes: Esquela y/o documentos que justifiquen el parentesco. En caso de enfermedad: certificado médico que acredite la gravedad de la enfermedad o intervención quirúrgica con anestesia total, o, en su caso, documento que acredite el ingreso en un centro hospitalario. Fuera de la provincia habrá de justificarse el desplazamiento. D) Por muerte, enfermedad grave u hospitalización de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge, dos días naturales, y cuatro días naturales si es fuera de la provincia. Justificantes: Esquela y/o documentos que acrediten el parentesco. En caso de enfermedad: certificado médico que acredite la gravedad de la enfermedad o intervención quirúrgica con anestesia total, o, en su caso, documento que acredite el ingreso en un centro hospitalario. Fuera de la provincia habrá de justificarse el desplazamiento".

¹¹² Art. 29. Permisos retribuidos.

¹¹³ CC de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Cervera de Río Alhama (La Rioja) para los años 2008-2011; CC de trabajo de la empresa La Rioja Turismo, S.A.U. para los años 2010-2013.

¹¹⁴ Por todos, el CC de trabajo para la actividad de industrias de panadería de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2007, 2008, 2009 y 2010.

¹¹⁵ Por todos, Plan Igualdad para su incorporación al convenio colectivo de trabajo de aplicación al centro de trabajo que a la empresa International Automotive Components Group, S.L. tiene en Agoncillo para los años 2008-2010.

¹¹⁶ Por todos, Plan Igualdad para su incorporación al convenio colectivo de trabajo de aplicación al centro de trabajo que a la empresa International Automotive Components Group, S.L. tiene en Agoncillo para los años 2008-2010.

¹¹⁷ Por todos, Plan Igualdad para su incorporación al convenio colectivo de trabajo de aplicación al centro de trabajo que a la empresa International Automotive Components Group, S.L. tiene en Agoncillo para los años 2008-2010.

¹¹⁸ CC de trabajo para la actividad de industrias de panadería de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2007-2010.

¹¹⁹ Asimismo el CC de trabajo para el Personal Docente e Investigador de La Universidad de La Rioja en su Art. 29. 2 y 3 regula: "/.../ Acompañamiento a consulta médica a hijos menores de 16 años, ancianos hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que requieran especial dedicación o discapacitados a su cargo, o al especialista de la seguridad social por el tiempo necesario". En e mismo sentido CC 77, 102.

¹²⁰ Artículo 13.

¹²¹ Por todos, Plan Igualdad para su incorporación al convenio colectivo de trabajo de aplicación al centro de trabajo que a la empresa International Automotive Components Group, S.L. tiene en Agoncillo para los años 2008-2010.

¹²² Art. 23.6. Matrimonio: De hijo, hermano y padres, tanto naturales como políticos por el tiempo de un día natural del Plan Igualdad para su incorporación al convenio colectivo de trabajo de aplicación al centro de trabajo que a la empresa International Automotive Components Group, S.L.

¹²³ Art. 13. K CC de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Cenicero (La Rioja), años 2008-2010.

¹²⁴ Art. 39. c) CC de trabajo vigente para el personal laboral del Ayuntamiento de Aldeanueva de Ebro (La Rioja.).

RECOMENDACIONES RESPECTO AL TIEMPO DE TRABAJO

Los convenios colectivos de La Rioja introducen extensos y variados contenidos respecto al tiempo de trabajo incluyendo un número importante de cláusulas de indudable interés para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Sin embargo, la negociación colectiva de La Rioja de cara al futuro habrá de introducir en su génesis la perspectiva de la conciliación y también de la corresponsabilidad. Ahora bien, en la medida en que en muchos convenios se generan ciertas garantías, tales como la reducción del tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria, la distribución regular del tiempo de trabajo, la mayor duración de los descansos, las mejoras en las reducciones de jornada, la adaptación de las vacaciones a las preferencias individuales o familiares, dichas previsiones producen consecuencias positivas en relación al equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de las personas. La negociación colectiva de cara al futuro habrá de realizar una tarea sistemática de abordar el tiempo de trabajo como la condición que más influye en la atención de las obligaciones personales y familiares. Una negociación colectiva más inclinada a conseguir estos objetivos puede perfeccionar las herramientas utilizadas (flexibilidad horaria, distribución regular de la jornada, jornada continuada, intensiva, ampliación de las reducciones de jornada, aumento de los descansos, etc.) y moldearlas en función del colectivo representado.

Más difícil es todavía la tarea de introducir reglas de corresponsabilización de los varones. Por ello, resulta especialmente importante incorporar reglas de conciliación en sectores con una fuerte presencia masculina y una débil incorporación de la mujer.

Ausencia casi total de medidas que tiendan hacia la corresponsabilidad¹²⁵. Sería importante que las medidas de compatibilización del trabajo y la vida familiar aparecieran en los convenios de empresas con escasa presencia femenina¹²⁶.

3.6 Excedencias por cuidados familiares.

Algunos convenios colectivos analizados realizan una redacción de la excedencia por cuidado de hijos muy similar a la del ET, o bien, sin más, transcriben el artículo 46.3 ET¹²⁷. Respecto a las alusiones a los sujetos titulares, algunos convenios colectivos hacen referencia indistintamente al “padre o la madre”¹²⁸, “hombres y mujeres”¹²⁹ y “los/as trabajadores/as”, frente al ET que habla de “trabajadores”¹³⁰. La duración de la excedencia por cuidado de hijos se amplía de forma considerable en algunos convenios, incluso hasta 9 años¹³¹. En el Convenio de la Fundación Formación y Empleo Aurelio Ruiz Colina de Logroño¹³² en su artículo 23.c) se plasma la posibilidad de disfrute fraccionado de la excedencia para el cuidado de hijos contemplado en la LOI¹³³.

Respecto al reintegro bastantes convenios optan por el un derecho preferente de reintegro como se establece en el ET¹³⁴.

¹²⁵ Se establecerá como mínimo una campaña anual de sensibilización tendente a implicar a los hombres en las materias familiares (Art. 56 convenio Ayuntamiento de Cenicero 2008-2010).

¹²⁶ En el mismo sentido, Lousada Arochena, J.F.(Coor): El principio de igualdad..., cit., Pág. 216 y ss.

¹²⁷ CC aplicable al centro de trabajo que la empresa Electrolux Home Products Operations España, S.L. tiene en Fuenmayor (La Rioja) para el año 2005 al 31 de marzo de 2006; CC de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Nájera (La Rioja) para los años 2008-2011; CC de trabajo de la empresa ASISCAR Ambulancias, S.L. de Logroño (La Rioja) para 2008-2011.

¹²⁸ CC de trabajo de la Fundación Formación y Empleo Aurelio Ruiz Colina de Logroño (La Rioja) para los años 2008 y 2009.

¹²⁹ CC de trabajo de la empresa ASISCAR Ambulancias, S.L. de Logroño (La Rioja) para 2008-2011; CC de trabajo para la actividad de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para 2009.

¹³⁰ CC de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Nájera (La Rioja) para los años 2008-2011; CC de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Autol (La Rioja) para los años 2007, 2008, 2009 y 2010.

¹³¹ CC de trabajo de aplicación en la Fundación Rioja Salud para los años 2008, 2009, 2020 y 2011; CC de trabajo de la Fundación Hospital Calahorra para los años 2008-2011; CC de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Quel (La Rioja) para los años 2010 y 2011; CC de trabajo de la empresa Nueva Rioja, S.A. de Logroño para los años 2009 y 2010.

¹³² Años 2008 y 2009.

¹³³ CC de trabajo de la Fundación Formación y Empleo Aurelio Ruiz Colina de Logroño (La Rioja).

¹³⁴ Entre otros, CC de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Nájera (La Rioja) para los años 2008, 2009, 2010 y 2011; Convenio Colectivo de trabajo de la Fundación Formación y Empleo Aurelio Ruiz Colina de Logroño (La Rioja); CC de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Autol (La Rioja) para los años 2007, 2008, 2009 y 2010; CC de trabajo de aplicación en la Fundación Rioja Salud para los años 2008-2011; CC de trabajo de la Fundación Hospital Calahorra para los años 2008-2011.

En relación a la excedencia por cuidado de familiares, se encuentran en los convenios colectivos cláusulas de mejora respecto a lo establecido en el ET, especialmente, en materia de duración de la misma, equiparando la excedencia para el cuidado de familiares con la de cuidados de hijos, ampliando de dos a tres años¹³⁵, e incluso cuatro años¹³⁶. Asimismo, se encuentran algunas mejoras en los efectos legales sobre la relación laboral de dicho período de excedencia por cuidado de familiares. En este sentido el Convenio para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Quel¹³⁷ (La Rioja) en su artículo 15 establecen que “el tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación”. Asimismo, el Convenio colectivo de la Fundación Rioja Salud¹³⁸ reconoce que los trabajadores que soliciten una excedencia por cuidado de familiares conservan el derecho a participar en cursos de formación, en la movilidad interna de la empresa (Art. 13).

Por último, algún convenio incluye excedencias no reguladas por el ET, es el caso del Convenio el Personal Docente e Investigador de La Universidad de La Rioja cuyo artículo 33 regula las excedencias y literalmente establece lo siguiente: “Excedencia por agrupación familiar: “Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los trabajadores cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo en ella”.

3.7 Violencia de género y discriminación.

En relación a la violencia de género en La Rioja, como nota muy positiva hay que destacar que la Comunidad de La Rioja presenta unos de los índices más bajos de nuestro país en este terreno¹³⁹.

Los convenios colectivos analizados establecen distintos mecanismos para apoyar a las víctimas de violencia de género, entre ellos, la posibilidad de las trabajadoras de cambiar de centro de trabajo o trasladarse a otro lugar¹⁴⁰; la flexibilidad horaria y la ocupación de un puesto de trabajo preferente¹⁴¹; la prórroga de la excedencia en tres meses más hasta un máximo de dieciocho meses¹⁴²; la suspensión del contrato de trabajo conservando todos los derechos (la promoción y desarrollo profesional, antigüedad¹⁴³); la justificación de las faltas de asistencia totales o parciales de las trabajadoras¹⁴⁴. Finalmente, con carácter ejemplar el Convenio vigente del Personal Docente e Investigador de La Universidad de La Rioja establece que la trabajadora tendrá derecho a seguir cobrando sus retribuciones y prestaciones sociales los dos primeros meses de la suspensión del contrato de trabajo por este motivo .

3.8 Protección de la salud durante el embarazo y la lactancia.

La legislación de La Rioja sobre protección de la salud durante el embarazo y la lactancia presenta las características siguientes:

¹³⁵ CC de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Nájera (La Rioja) para los años 2008-2011; CC de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Autol (La Rioja) para los años 2007, 2008, 2009 y 2010.

¹³⁶ CC de trabajo de aplicación en la Fundación Rioja Salud para los años 2008-2011; CC de trabajo de la Fundación Hospital Calahorra para los años 2008-2011.

¹³⁷ Para 2010 y 2011.

¹³⁸ Para los años 2008-2011.

¹³⁹ II Informe anual del Observatorio Estatal de Violencia de género sobre la Mujer, Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, 2009.

¹⁴⁰ CC de Trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Nájera (La Rioja) para los años 2008, 2009, 2010 y 2011; CC de trabajo de aplicación en la Fundación Rioja Salud para los años 2008, 2009, 2020 y 2011; CC de trabajo para el Personal Docente e Investigador de La Universidad de La Rioja para los años 2009-2012.

¹⁴¹ CC de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Nájera (La Rioja) para los años 2008-2011.

¹⁴² CC de trabajo de aplicación en la Fundación Rioja Salud para los años 2008-2011; CC de trabajo para el Personal Docente e Investigador de La Universidad de La Rioja para los años 2009-2012.

¹⁴³ CC de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Nájera (La Rioja) para los años 2008-2011; CC de trabajo de aplicación en la Fundación Rioja Salud para los años 2008-2011; CC de trabajo para el Personal Docente e Investigador de La Universidad de La Rioja para los años 2009-2012; CC de trabajo de la Fundación Hospital Calahorra para los años 2008-2011.

¹⁴⁴ CC de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento Cenicero (La Rioja) para los años 2008-2010.

¹⁴⁵ Art. 33.4. CC de trabajo para el Personal Docente e Investigador de La Universidad de La Rioja.

En su mayor parte se trata de cláusulas que reproducen de forma más o menos literal lo establecido en Ley de Prevención de Riesgos laborales en cuanto a la protección de la salud durante el embarazo y la lactancia, las previsiones sobre esta última situación son menos frecuentes¹⁴⁶. Así por ejemplo, el convenio de la Fundación Rioja Salud y de la Fundación Hospital de Calahorra establece: “1. ...las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o en periodo de lactancia que ocupen puestos de trabajo que puedan repercutir negativamente sobre el embarazo o la lactancia, tendrán derecho a que le sean adaptadas sus condiciones de trabajo para evitar la exposición a los mencionados riesgos. 2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Sistema Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. 3. Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural...”¹⁴⁷. Asimismo el convenio de la Cámara de Comercio e Industria de La Rioja (2009-2012) reproduce la LPRL pero su redacción está desactualizada en cuanto a la cuantía de la prestación al no incorporar el incremento operado por la LOI al 100% de la base reguladora para la incapacidad temporal por contingencias profesionales, ya que establece: “Cuando el cambio no sea posible o no pueda exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato conforme al artículo 45.1 d del ET, con derecho a prestación del 75% de la base reguladora, conforme a los artículos 134 y 135 de la Ley de la SS, mientras dure el riesgo”

En relación a la regulación básica contenida en la LPRL y la LGSS, algunos convenios introducen mejoras de diversos tipos:

- La adaptación de la protección durante el embarazo, y mas excepcionalmente durante la lactancia, a las situaciones que se suscitan en un determinado entorno empresarial. Por ejemplo en el ámbito sanitario, tanto el convenio de la Fundación Rioja Salud como el de Fundación Hospital Calahorra establecen “la exención de la realización de atención continuada a las trabajadoras embarazadas a partir del primer día del quinto mes de embarazo y hasta que el hijo cumpla un año. Asimismo también tendrán derecho a la exención para realizar noches, sin merma de retribuciones, las trabajadoras a partir del primer día del quinto mes de embarazo y hasta que el hijo cumpla un año, sin perjuicio de las demás disposiciones legales de aplicación”. En el Policlínico Riojano Ntra. Sra. de Valvanera, S.A. de Logroño¹⁴⁸, las trabajadoras que hayan comunicado a la empresa su estado, no prestarán servicio en horario nocturno; el cambio de puesto de trabajo requerido se realizará dentro de su categoría profesional, en su mismo turno habitual (exceptuando de noche) y sin merma alguna en sus condiciones salariales.
- La mejora de las percepciones económicas durante la situación de riesgo durante el embarazo, la de riesgo durante la lactancia se contempla también pero más excepcionalmente. Por ejemplo, la Universidad de La Rioja¹⁴⁹ retribuirá el 100% del salario de las trabajadoras, recuperando el porcentaje correspondiente de la Tesorería de la Seguridad Social por los procedimientos reglados al efecto. Asimismo, todo el personal laboral del Ayuntamiento de Cenicero¹⁵⁰ y del Ayuntamiento de Entrena¹⁵¹, tendrá derecho, desde la fecha de inicio de la situación de riesgo durante el embarazo, a que se le complete la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de sus haberes. En el convenio de la empresa Electra Rioja Gran Casino, S.A. de Logroño¹⁵² en caso de ser adaptada a otro puesto de trabajo seguirá percibiendo “el salario y participación en tronco de propinas del puesto anterior”; también la empresa La Rioja Turismo, S.A.U.¹⁵³ se compromete a abonar a las trabajadoras en situación de riesgo durante el embarazo la cantidad necesaria hasta completar el 100 % de la totalidad de las retribuciones básicas y complementarias personales desde el primer día.

¹⁴⁶ En el mismo sentido, el CC de trabajo para la actividad de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para 2009; el convenio colectivo de trabajo de la empresa Clínica Los Manzanos, S.L. de Logroño (La Rioja) para los años 2009-2012; CC de aplicación en el centro de trabajo que la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. tiene en el C.D.M. Las Norias de Logroño (La Rioja) para los años 2008-2011.

¹⁴⁷ CC de trabajo de la empresa Personal Laboral al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008-2011. Con idéntica redacción el vigente convenio de la Fundación Hospital de Calahorra.

¹⁴⁸ Art. 43. el CC de trabajo de la empresa Policlínico Riojano Ntra. Sra. de Valvanera, S.A. de Logroño (La Rioja) para los años 2008 y 2009.

¹⁴⁹ Art. 35. CC de trabajo para el Personal Docente e Investigador de La Universidad de La Rioja para los años 2009-2012.

¹⁵⁰ CC para el Personal Laboral del Ayuntamiento Cenicero (La Rioja) para los años 2008-2010.

¹⁵¹ Art. 49. CC para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Entrena (La Rioja) para 2009.

¹⁵² Art. 14 del CC de trabajo de la empresa Electra Rioja Gran Casino, S.A. de Logroño (La Rioja) para los años 2009-2011.

¹⁵³ CC de trabajo de la empresa La Rioja Turismo, S.A.U. para los años 2010-2013.

Cabe destacar que para el personal laboral al servicio de la Administración Pública de La Rioja se completa con cargo a la Administración de la Comunidad Autónoma el percibo del 100% de sus haberes en caso de riesgo durante el embarazo cuando no hayan cubierto el período de carencia. Pero en realidad a partir de la LOI 2007 no se requiere período mínimo de cotización para acceder a la prestación por riesgo durante el embarazo.

Algunos convenios incluyen también previsiones sobre el papel en este campo del Personal Sanitario del Servicio de Prevención, el Servicio Médico y el Comité de Seguridad y Salud, así pues, el convenio aplicable al centro de la empresa Sufi, S.A. en Haro para los años 2008-2011 establece: “El personal sanitario del servicio de prevención estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores... y propondrá las medidas preventivas adecuadas”. También, el convenio de la empresa Lear Corporation Spain¹⁵⁴ establece competencias al respecto del Servicio Médico y el Comité de Seguridad y Salud, que establecerán una relación de puestos de trabajo en los que las trabajadoras no podrán trabajar durante el período de embarazo y lactancia. Con independencia de ello, el Servicio Médico determinará en cada caso, a la vista de las circunstancias individuales de cada embarazo, el puesto de trabajo más adecuado durante la gestación y, en su caso, el período de lactancia. Por su parte, el Plan Igualdad de la empresa International Automotive Components Group, S.L. artículo 28 involucra, asimismo, en la protección de la salud de la trabajadora durante estas situaciones, al Servicio Médico, al Comité de Seguridad y Salud y a la Dirección de la Empresa. Así, dichos órganos “establecerán una relación de puestos de trabajo en los que las trabajadoras embarazadas no podrán trabajar durante el período aludido...”.

Es interesante destacar la progresiva inclusión en los Planes de igualdad “medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas...”¹⁵⁵.

Sobre el compromiso de la empresa de evaluar los riesgos relacionados con la maternidad, el convenio de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. Las Norias de Logroño en su artículo 34 referido a la salud laboral, establece que la preocupación por la salud de las trabajadoras embarazadas implica el compromiso por parte de la empresa de evaluar los riesgos, de recoger en el plan de prevención los factores de riesgo para la mujer embarazada, o en período de lactancia.

3.9 Acoso moral, sexual y por razón de sexo.

El acoso por razón de sexo y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituyen discriminación por razón de sexo a efectos del Derecho comunitario (Directiva 2006/54/CEE) y del artículo 7.3 y 48 de la LOI.

La LOI establece en su artículo 48 obligaciones tanto para la empresa como para la representación del personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo:

1. las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y solución¹⁵⁶;
2. la representación del personal deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo¹⁵⁷.

El cauce natural para establecer medidas de prevención¹⁵⁸ y solución frente al acoso, que deberán negociarse, son los convenios colectivos y los planes de igualdad.

El reflejo en la negociación colectiva de La Rioja del acoso sexual y por razón de sexo es todavía claramente insuficiente, no obstante, se observa en los últimos años analizados (2009-2011) una cierta evolución

¹⁵⁴ CC de trabajo de la empresa Lear Corporation Spain, S.L. de Arrúbal (La Rioja) para los años 2009-2011.

¹⁵⁵ Plan Igualdad para su incorporación al convenio colectivo de trabajo de aplicación al centro de trabajo que a la empresa International Automotive Components Group, S.L. tiene en Agoncillo para los años 2008-2010.

¹⁵⁶ Dando cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo; con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores (elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones de formación).

¹⁵⁷ Mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

¹⁵⁸ La elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

positiva en la plasmación de estos contenidos. De los 96 convenios analizados solamente 11 de ellos aluden a esta materia. En la mayoría de las ocasiones, los convenios se limitan a definir el acoso sexual y por razón de sexo tal y como lo hace la legislación¹⁵⁹, a veces definen también el acoso moral junto a estos dos tipos de acoso. Algunos convenios solamente definen el acoso moral o psicológico¹⁶⁰, si bien esta última figura no se contempla en la LOI. Otros convenios avanzan más e incluyen el acoso sexual en el capítulo de faltas muy graves¹⁶¹.

Más específicamente, el Plan Igualdad de la empresa International Automotive Components Group, S.L. de Agoncillo para los años (2008-2010) es el único que contiene una regulación más prolija en esta materia, incluyendo la descripción del procedimiento de denuncia frente al acoso sexual, estableciéndose a este respecto que la persona que se considere víctima de acoso sexual lo ponga en conocimiento de la dirección de la empresa por escrito directamente, haciendo referencia a las circunstancias en que se haya producido el hecho, la persona causante de dicha conducta y todas las consecuencias que entienda puedan derivarse de la misma para él o la denunciante de la conducta de acoso¹⁶². Asimismo dicho Plan alude a la necesidad de defender la privacidad de los hechos y la intimidad de la persona ante la denuncia de estas situaciones. Se establece que durante este proceso guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar la situación directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas¹⁶³.

Algún convenio aborda la materia del acoso moral desde la perspectiva de la salud laboral, haciéndose eco de la importancia creciente del acoso psicológico y moral en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia se derivan para la seguridad y salud de las personas trabajadoras y para el normal desarrollo de la actividad de la empresa¹⁶⁴.

RECOMENDACIONES EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La negociación colectiva se encuentra en un proceso evolutivo a nivel estatal que lógicamente tendrá, con el transcurso del tiempo, reflejo en la Comunidad Autónoma de La Rioja, cuyo resultado óptimo sería la regulación del acoso sexual y por razón de sexo en la mayor parte de los convenios colectivos de La Rioja, cuya regulación es muy escasa en el momento presente.

Sería recomendable de cara al futuro de la negociación colectiva de La Rioja:

La generalización de cláusulas conceptuales en las que se definan tanto el acoso sexual como por razón de sexo, la referencia a este último tipo es más inusual por ser más reciente su regulación (2007), siendo deseable la conceptualización de ambos tipos, no solamente la inclusión de estas conductas como infracciones.

- La inclusión de declaraciones de principios sobre tolerancia cero del acoso sexual y por razón de sexo, que debidamente publicadas sean un elemento fundamental dentro de una política empresarial de lucha frente al acoso¹⁶⁵.

¹⁵⁹ CC de trabajo de aplicación en la Fundación Rioja Salud para los años 2008-2011.

¹⁶⁰ CC de trabajo de aplicación en el centro de trabajo que la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. tiene en el C.D.M. Las Norias de Logroño (La Rioja) para los años 2008-2011 define el acoso psicológico. El CC de trabajo de la empresa Policlínico Riojano Ntra. Sra. de Valvanera, S.A. de Logroño (La Rioja) regula lo siguiente: "Se define acoso laboral o moral como el conjunto de comportamientos o actitudes de violencia psicológica extrema que de forma sistemática y durante un periodo de tiempo prolongado desarrollan uno o varios trabajadores contra otro u otros en el ámbito laboral, y cuya finalidad es causar un profundo malestar psicológico y personal en el trabajador afectado, que tiene como consecuencia la degradación de sus condiciones de trabajo objetivamente considerada. Por su parte, el acoso sexual, es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos, basados en el sexo que afecten a la dignidad del trabajo, incluidos los físicos verbales o no verbales no deseados, que por su intensidad, reiteración y efectos sobre la salud del trabajador generen un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado".

¹⁶¹ Lo incluyen en el capítulo de faltas muy graves en los convenios colectivos. CC de trabajo de aplicación en la empresa Unión Tostadora, S.A. de Logroño (La Rioja) para los años 2007-2011; CC de trabajo de la Fundación Formación y Empleo Aurelio Ruiz Colina de Logroño (La Rioja) para los años 2008 y 2009; CC de trabajo para el personal laboral CC de trabajo de aplicación en la empresa Cruz Roja Española-Oficina Autónoma de La Rioja para los años 2006-2008; CC del Ayuntamiento de San Asensio (La Rioja) para los años 2007-2009.

¹⁶² CC de trabajo de aplicación en el centro de trabajo que la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. tiene en el C.D.M. Las Norias de Logroño (La Rioja) para los años 2008-2011.

¹⁶³ CC de trabajo de aplicación en el centro de trabajo que la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. tiene en el C.D.M. Las Norias de Logroño (La Rioja) para los años 2008-2011.

¹⁶⁴ CC de trabajo de aplicación en el centro de trabajo que la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. tiene en el C.D.M. Las Norias de Logroño (La Rioja) para los años 2008-2011.

¹⁶⁵ Tales declaraciones se pueden realizar por la sola voluntad del empresario (códigos de buenas prácticas) o integrarse en la negociación colectiva.

- La generalización en los convenios colectivos de los mecanismos de prevención como el procedimiento informal de solución.
- El reflejo de las sanciones disciplinarias.
- La configuración en los convenios de una modalidad especial de procedimiento disciplinario con las garantías necesarias para facilitar el ejercicio de los derechos por las personas implicadas y en particular, por las víctimas.

3.10 Mejoras o beneficios sociales por causas familiares.

Las mejoras o beneficios sociales son aquellas prestaciones económicas otorgadas voluntariamente por el empresario que no están reguladas por la legislación laboral. Entre las mejoras o beneficios sociales que regulan los convenios colectivos están las ayudas económicas o gratificaciones por motivos familiares.

En los convenios colectivos analizados se han encontrado bastantes prestaciones económicas por gastos derivados de las responsabilidades familiares, se destacan las siguientes: a) Ayuda por nacimiento de hijo¹⁶⁶; b) Ayuda por hijo y ayudas por hijo deficiente¹⁶⁷ y minusválido¹⁶⁸. Más genéricamente, se establece la denominada ayuda familiar que consiste en una cantidad anual de dinero¹⁶⁹. Asimismo, se incluye la ayuda a hermano/a sobre el que se ejerza tutela legal y sea minusválido¹⁷⁰; c) Ayuda para guarderías¹⁷¹; d) Por último, las prestaciones económicas por matrimonio¹⁷² y defunción¹⁷³.

¹⁶⁶ CC de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Aldeanueva de Ebro (La Rioja) para los años 2006-2009; CC de trabajo de la empresa Crown Bevcan España, S.L. de Agoncillo para los años 2010-2012; CC de trabajo de aplicación en el centro de trabajo que la empresa Nestlé Waters España, S.A. tiene en Torrecilla en Cameros (La Rioja) para los años 2006 y 2007; CC de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Nájera (La Rioja) para los años 2008-2011; CC de trabajo de la empresa Logroño Deporte, S.A. de Logroño (La Rioja) para los años 2008-2011; CC de trabajo para la actividad de agropecuaria de la comunidad autónoma de La Rioja para los años 2008 y 2009; CC de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Entrena (La Rioja) para 2009; CC de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Cervera de Río Alhama (La Rioja) para los años 2008-2011; CC de trabajo de la empresa Clínica Los Manzanos, S.L. de Logroño (La Rioja) para los años 2009-2012; CC de trabajo de la empresa Metalcolor, S.A. de Calahorra (La Rioja) para 2009 y 2010.

¹⁶⁷ CC de trabajo de aplicación en el centro de trabajo que la empresa Cia. Concesionaria de Servicios, S.L. (CISER) tiene en La Rioja para los años 2008, 2009 y 2010; CC de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Entrena (La Rioja) para 2009; CC de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Quel (La Rioja) para los años 2010 y 2011.

¹⁶⁸ CC de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Aldeanueva de Ebro (La Rioja) para los años 2006-2009; CC de trabajo de aplicación en los centros de trabajo de Logroño (La Rioja) de la empresa Metzeler Automotive Profile Systems Ibérica, S.A. para los años 2007-2009; CC de trabajo de Aplicación en el centro de trabajo que la empresa International Automotive Componets Group, S.L. tiene en Agoncillo (La Rioja) para los años 2008-2010; CC de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Entrena (La Rioja) para 2009; CC de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Cervera de Río Alhama (La Rioja) para los años 2008-2011; CC de trabajo de la empresa Lear Corporation Spain, S.L. de Arrúbal (La Rioja) para los años 2009-2011; CC de trabajo de la empresa Metalcolor, S.A. de Calahorra (La Rioja) para 2009 y 2010.

¹⁶⁹ CC de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Autol (La Rioja) para los años 2007-2010.

¹⁷⁰ CC de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Cervera de Río Alhama (La Rioja) para los años 2008-2011.

¹⁷¹ Entre otros, CC de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Aldeanueva de Ebro (La Rioja) para los años 2006-2009; CC de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de San Asensio (La Rioja) para los años 2007-2009; CC de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Cenicero (La Rioja) para los años 2008-2010; CC de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Pradejón (La Rioja) para los años 2008-2011; CC de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Entrena (La Rioja) para 2009; CC de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Santo Domingo de La Calzada (La Rioja) para los años 2007- 2010; Acuerdo sobre condiciones de trabajo del Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Alfaro para los años 2008 y 2009; CC de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Cervera de Río Alhama (La Rioja) para los años 2008-2011.

¹⁷² CC de trabajo aplicable al centro de trabajo que la empresa Electrolux Home Products Operations España, S.L. tiene en Fuenmayor (La Rioja) para el año 2005 al 31 de marzo de 2006; CC de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Aldeanueva de Ebro (La Rioja) para los años 2006-2009; CC de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Quel (La Rioja) para los años 2010 y 2011.

¹⁷³ CC de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Cenicero (La Rioja) para los años 2006 y 2007; CC de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de San Asensio (La Rioja) para los años 2007-2009; CC de trabajo de aplicación en la empresa Decorex Protección Solar, S.L. de Haro (La Rioja) desde el 18.04.2009 a 17.04.2011.



04 PREVISIONES EN GARANTÍA DE IGUALDAD



4.1 Lenguaje no sexista.

Se incurre en lenguaje sexista cuando se emiten mensajes que, por su forma —es decir, las palabras escogidas o el modo de estructurarlas— resultan discriminatorios por razón de sexo. El uso de un lenguaje sexista, en la medida en que el lenguaje refleja las ideas y la visión del mundo, supone una barrera más hacia la consecución del principio de igualdad de oportunidades que debe ser evitada por los negociadores. Con tal propósito en el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 2007 prorrogado en 2008 y años sucesivos, se estableció en su Anexo II “La eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional (categorías, funciones, tareas)”.

Un lenguaje neutral tiene más posibilidades de ser aceptado por los usuarios si es natural y discreto. Deben buscarse alternativas neutrales e inclusivas genuinas en lugar de expresiones que se presten a controversia¹⁷⁴.

El análisis de los convenios de La Rioja refleja las siguientes particularidades en la utilización del lenguaje:

1. La generalización del masculino, con olvido del género femenino, de modo que los términos trabajador, empleado, beneficiario, candidato, alumnos, profesores, aparecen reiteradamente sin que en muchos casos se utilice el correlativo femenino¹⁷⁵.
2. El mantenimiento de categorías profesionales en femenino o masculino¹⁷⁶.
3. Errores semánticos que denotan una idea subliminal sexista “la alusión a derechos reconocidos a la mujer trabajadora” cuando son destinatarios de los mismos ambos hombres y mujeres¹⁷⁷.

¹⁷⁴ Informe sobre el lenguaje no sexista en el parlamento europeo (Aprobado por la decisión Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad de 13 de febrero de 2008).

¹⁷⁵ Por todos, CC de trabajo de la Clínica Los Manzanos, S.L. su Art. 13 establece: “la admisión de trabajadores...pudiendo los candidatos...”; y también el CC de trabajo de aplicación en la empresa policlínico Ntra. Sra. De Valvanera, S.A., de Logroño (La Rioja) para los años 2006 y 2007.

¹⁷⁶ Por todos, el CC de trabajo de la Fundación Hospital Calahorra para los años 2008-2011; CC de trabajo de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de La Rioja para los años 2009-2012.

¹⁷⁷ Véase, Lousada Arcochena, J.F: El principio de igualdad..., cit., Pág. 85.

4. Las correcciones parciales en el lenguaje sexista, como utilizar la fórmula trabajadores/as, coordinador/a, técnico/a, administrativo/a¹⁷⁸.

Ahora bien, comienza a observarse una evolución positiva hacia la utilización del lenguaje neutro sobre todo a partir del año 2009. Empezándose a generalizar la utilización de términos neutros como persona, personal, representación legal, representación del personal, dirección de la empresa; se hace distinción entre hombre y mujer, padre, madre, trabajador, trabajadora¹⁷⁹. Algun convenio ha implantando las cláusulas de género neutro o de uso genérico del lenguaje, en los convenios analizados encontramos una cláusula de este tipo en el del centro que la empresa Fomento de Construcciones y Contratas tiene en el C.D.M. Las Norias de Logroño: “En el texto se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que ello suponga la ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja”. Como solución mucho mas compleja, algún colectivo convenio ha introducido en todo su articulado, la utilización del masculino y femenino para evitar un uso del lenguaje sexista, así el Convenio colectivo del Ayuntamiento de Cervera de Río Alhama (La Rioja,) valga como ejemplo la redacción de artículo 14: “2. Por nacimiento o adopción de hijo/a: 125 €. 3. Por hijo/a minusválido o hermano/a sobre el que se ejerza tutela legal /.../”.

Algún convenio, entre los analizados, avanza un poco mas hacia el uso del lenguaje neutro e incluye el compromiso expreso de no utilización del lenguaje sexista en las convocatorias para el acceso al empleo y promoción profesional, concretamente, el Plan Igualdad incorporado al convenio colectivo de la empresa International Automotive Components Group, S.L.

La progresiva implantación de planes de igualdad en La Rioja resultará un instrumento privilegiado para avanzar en la utilización no sexista del lenguaje. En dichos planes se aconseja incluir un glosario de términos en materia de igualdad y también acciones tales como la elaboración de un libro de estilo sobre la utilización del lenguaje no sexista, revisión de documentos sobre el uso del lenguaje discriminatorio, sensibilización por la igualdad y pautas para un lenguaje no sexista¹⁸⁰.

4.2 Órganos de control del principio de igualdad.

La aparición de comisiones de igualdad en La Rioja es todavía muy escasa, solo se han encontrado media docena de convenios que reflejen la creación de este tipo de estructuras responsables en materia de igualdad. Las competencias mas usualmente atribuidas a las comisiones de igualdad son, en los convenios de empresa, las relativas al seguimiento de los planes de igualdad de la empresa, y, en los convenios del sector, las relativas al asesoramiento de aquellas empresas que instauran planes de igualdad. Asimismo, desvinculadas de los planes de igualdad, se les suelen atribuir otras competencias de carácter más genérico en materia de igualdad¹⁸¹. A veces se encomiendan funciones similares a la Comisión Paritaria Negociadora del Convenio.

El convenio de Residencias Privadas de Personas Mayores¹⁸² crea una comisión paritaria de igualdad compuesta por 10 miembros, a la que atribuye tanto competencias genéricas como de asesoramiento en planes de igualdad, tales como:

- Obtención, mediante encuestas u otros medios que se acuerden, de información anual sectorial de las medidas implantadas en las diferentes empresas y de las plantillas, desagregadas por categorías profesionales y género.
- Asesoramiento a las empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.
- Mediación y, en su caso, arbitraje, en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versan sobre la aplicación o interpretación de los planes de igualdad.

¹⁷⁸ CC para el personal laboral del Ayuntamiento de Nájera (La Rioja) y el CC de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Autol (La Rioja). Y respecto a las categorías, véase, el CC de trabajo de la Unión Regional de Comisiones Obreras de La Rioja para los años 2009-2012.

¹⁷⁹ CC de trabajo de la Unión regional de Comisiones Obreras de La Rioja 2009-2012.

¹⁸⁰ Sirva como referencia el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Grupo Eroski - Art. 64 del I Convenio Colectivo del Grupo Eroski, BOE de 6.6.2006.

¹⁸¹ Véase, Lousada Arochena, JF (Coord.): El principio de igualdad en la negociación colectiva..., cit. Pág. 89.

¹⁸² Disposición adicional cuarta. CC para la actividad de Residencias Privadas de Personas Mayores de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008-2010.

- Recabar información de las empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de igualdad.

El convenio de la empresa Crown Bevcan España¹⁸³ atribuye competencias genéricas en materia de igualdad a la Comisión paritaria negociadora del Convenio en la configuración de un marco de relaciones laborales que garantice la efectividad práctica del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Convenio la Fundación Formación y Empleo Aurelio Ruiz Colina de Logroño contempla la constitución de una Comisión de Igualdad de Oportunidades con el objeto de impulsar, proponer, negociar e implantar medidas de acción positiva así como garantizar los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades¹⁸⁴.

El Plan de Igualdad incorporado al convenio de aplicación al centro de trabajo de la empresa Internacional Automotive Componets Group¹⁸⁵, S.L. en Agoncillo, acuerda la constitución de una Comisión de Igualdad, paritaria, con competencias generales en igualdad y también específicas respecto al desarrollo del Plan, entre ellas:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Realizar el seguimiento de la aplicación tanto de las medidas legales como de las pactadas en este plan para fomentar la igualdad.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en esta materia.
- Recibir la información del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

RECOMENDACIONES

Las comisiones de igualdad, cualquiera que sea la denominación que tengan, han comenzado a aparecer en la negociación de La Rioja, pero su implantación todavía es escasa, existiendo en pocos ámbitos negociadores, incluso en sectores o empresas muy feminizadas. Estas estructuras son instrumentos eficaces para la consecución de la igualdad de oportunidades en las empresas. Su creación es compatible con la atribución de competencias en materia de igualdad a la representación del personal¹⁸⁶.

4.3 Planes de igualdad.

El artículo 45 de la LOI establece que las empresas están obligadas a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

El reflejo en la negociación colectiva de La Rioja de la adopción de planes de igualdad por las empresas es todavía claramente insuficiente, no obstante, se observa en los últimos años analizados (2009-2011) una cierta evolución positiva en la plasmación de estos contenidos.

Veamos la evolución experimentada en la regulación de esta materia en la negociación colectiva de La Rioja. Así pues, el convenio colectivo de trabajo para la actividad de Residencias Privadas de Personas Mayores de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008-2010 incluye el compromiso (“se establecerán”) planes de igualdad en todas las empresas o grupos de Empresa de más de 100 trabajadores, se

¹⁸³ CC de trabajo de la empresa Crown Bevcan España, S.L. de Agoncillo para los años 2010-2012

¹⁸⁴ Art. 39. CC trabajo de la Fundación Formación y Empleo Aurelio Ruiz Colina de Logroño (La Rioja) para los años 2008 y 2009.

¹⁸⁵ CC de trabajo de aplicación al centro de trabajo que a la empresa Internacional Automotive Componets Group, S.L. tiene en Agoncillo para los años 2008-2010.

¹⁸⁶ Veáse, Lousada Arochena, JF. (Coor.): El principio de igualdad en la negociación colectiva..., cit. Pág. 94.

establecerán planes de igualdad junto con los comités de empresa, atendiendo en su redacción como mínimo a lo dispuesto en la Ley de Igualdad de 3 de julio de 2007.

Asimismo, el convenio de la empresa Personal Laboral al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008-2011 establece que a partir de la fecha de publicación del convenio (6 de marzo de 2009) se reunirá la Comisión Paritaria para proceder a la elaboración de un Plan de Igualdad, de conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Octava de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Dicho Plan deberá contener disposiciones y medidas relativas a la formación, la conciliación de la vida familiar y laboral, al acoso por razón de sexo, u otras de carácter preventivo para evitar situaciones discriminatorias.

Mucho mas prolija es la regulación sobre planes de igualdad contenida tanto en el convenio colectivo de trabajo de la Fundación Rioja Salud (años 2008-2011) como en el de la Fundación Hospital Calahorra (2008-2011), en sendos artículos 10 de ambos convenios. No obstante, las previsiones contenidas no dejan de ser solamente una declaración de compromiso (y no un verdadero plan de igualdad), de cara al periodo de vigencia de ambos convenios, para la elaboración de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente; arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en dichas organizaciones. Dichos Planes deberán ser negociados con la representación legal de trabajadores y trabajadoras.

El Ayuntamiento de Cenicero¹⁸⁷, junto con los Delegados de Personal, se comprometen a 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.

El convenio colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. tiene en el C.D.M. Las Norias de Logroño¹⁸⁸ en su artículo 36 establece que las partes hacen remisión (sin describir mas contenidos) expresa al plan de igualdad firmado el 5 de diciembre de 2008 por la empresa FCC, S.A., con los sindicatos UGT y CCOO. Una vez establecido el diagnóstico de situación y las propuestas ejecutables, con el objetivo de eliminar progresivamente la desigualdad puesta de manifiesto las partes se reunirán para su aplicación en el ámbito de aplicación del Convenio.

Por último, el único exponente de un verdadero Plan de Igualdad en la negociación de La Rioja es el Plan de Igualdad, para su incorporación al colectivo de trabajo de aplicación al centro de trabajo que a la empresa International Automotive Components Group, S.L. tiene en Agoncillo para los años 2008-2010. Este plan puede servir de referente a los negociadores de La Rioja. En el se contienen, medidas tales como las que se reproducen a continuación:

- Se informará a todo el personal de las vacantes existentes utilizándose los medios de comunicación a disposición de la empresa.
- Las normas de cobertura de vacantes garantizarán que los criterios de promoción, no contienen ningún requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.
- Para promover el aumento de candidaturas de mujeres, se publicitará, que los procesos de promoción se realizan en Igualdad de Oportunidades.
- Potenciar las medidas actualmente existentes para garantizar que los procedimientos de promoción valoran criterios únicamente objetivos (concurso oposición de vacantes, prueba práctica-teórica, entrevista...).
- Se mantendrán los actuales sistemas de evaluación continuada del desempeño, con criterios y procedimientos vigentes que valoran la aportación/productividad del empleado individualmente y en los resultados de nuestra empresa, sin discriminación por razón de sexo u otra causa.
- Revisión y diseño del procedimiento de promoción y convocatoria de vacantes.
- Creación de una plantilla para la publicación de vacantes.
- Realización de actividades formativas dirigidas a los profesionales del grupo para reforzar sus habilidades y potenciar el acceso de hombres y mujeres a puestos de mayor responsabilidad en igualdad de oportunidades.

¹⁸⁷ CC trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento Cenicero (La Rioja) para los años 2008-2010.

¹⁸⁸ 2008-2011.

- Información a la plantilla de las actividades de Formación recogidas en el Plan Anual.
- La incorporación al Plan de Formación de acciones específicas en los temas de igualdad.
- Se integrará en la medida de lo posible la formación impartida con el horario laboral, teniendo en cuenta la conciliación familiar laboral.
- Se facilitará la participación voluntaria de los empleados con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.
- Se facilitará la formación y el reciclaje profesional de las personas que se reincorporan tras un tiempo con el contrato en suspenso a causa de sus responsabilidades familiares.
- IAC reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y pretende fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, en este plan se recoge la adaptación práctica a las circunstancias de nuestra empresa.



05 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES



Primera. Principio de Igualdad

De los casi cien convenios colectivos analizados (96 para ser exactos), 28 de ellos, es decir, más de la cuarta parte hacen referencia al principio de igualdad entre mujeres y hombres. Dichos convenios trasladan a su específico ámbito de negociación el propósito de aplicar el principio de igualdad, mediante cláusulas de carácter programático. Este tipo de cláusulas se limitan a expresar formalmente, utilizando fórmulas diversas, su interés por la igualdad de trato y la prohibición de discriminación, o bien especifican su compromiso de aplicar el principio de igualdad por razón de sexo en las relaciones laborales, sin abordar otras medidas para garantizar su efectividad. Dichas cláusulas no son del todo ineficaces pues cumplen una función de formación, información y sensibilización al empresariado y a la representación del personal.

Segunda. Acceso al empleo

Al igual que en la negociación estatal, en la Comunidad de La Rioja la regulación convencional sobre las fases de ingreso al trabajo resulta particularmente escasa, no solamente por el número de cláusulas dedicadas al respecto sino también por su escasa aplicación práctica. Por ello, las medidas de acción positiva en la materia adquieren la condición de verdaderas excepciones. No obstante, en algún convenio colectivo concreto se incluye alguna medida de acción positiva (el Convenio del personal laboral del Ayuntamiento de Cenicero 2008-2010).

Se consideran medidas favorecedoras de la igualdad en el acceso al empleo entre mujeres y hombres, y se recomienda reforzar su inclusión a los negociadores:

- Medidas sobre procesos de selección y determinación del contenido de las pruebas de acceso.
- Medidas sobre presencia de la representación del personal en los procesos de acceso al empleo.
- Medidas favorecedoras de la contratación de colectivos integrados especialmente de mujeres (contratos temporales, víctimas de violencia de género, etc.).
- En particular, medidas de acción positiva para favorecer el acceso de mujeres al empleo. Excepcionalmente en algún convenio concreto (Convenio Ayuntamiento Cenicero 2008-2010) se refleja alguna medida de acción positiva en sentido estricto.
- Tratamiento del acceso al empleo en los planes de igualdad.

Tercera. Formación y promoción profesional

Con carácter general señalar que las referencias a la formación y promoción profesional en los convenios de La Rioja son escasas, siendo ésta la tónica general de la negociación colectiva (estatal autonómica, provincial y de empresa). En La Rioja el grupo más numerosos de convenios analizados es el que carece de medida alguna al respecto, algunos convenios se muestran más sensibles a la temática, incluyendo cláusulas referidas a la misma pero en muchos casos de carácter meramente enunciativo.

Para favorecer la igualdad en la formación y promoción profesional se recomienda a los negociadores de La Rioja reforzar en la negociación criterios como los siguientes: la objetividad en los métodos de valoración en la formación y promoción, la exigencia de la titulación requerida para el puesto, la transparencia en los procesos de formación y promoción, la información acerca de las vacantes a los representantes de los trabajadores, favorecer el acceso a la formación y a la promoción durante el disfrute de los derechos de conciliación, favorecer el acceso a la formación y promoción de personas trabajadoras pertenecientes a determinados colectivos; inclusión de medidas de acción positiva y tratamiento de la formación y la promoción en los planes de igualdad.

Deben evitarse cláusulas del tipo siguiente que aparecen en alguno de los convenios consultados en las que se establezca que el personal interino no tiene derecho a la promoción o ascensos, teniendo en cuenta sólo la antigüedad. Estas cláusulas pueden ser constitutivas de discriminaciones indirectas u ocultas; como se sabe las mujeres son las que más puestos de interinidad y contratos temporales ocupan, siendo las más afectadas por este tipo de cláusulas. Por último, otro ejemplo de las cláusulas que deben evitarse, lo constituyen aquellas que fijan los criterios de clasificación profesional atendiendo sólo a factores o criterios que por regla general sólo cumplen los hombres.

Cuarta. Igualdad retributiva

Es preciso en la negociación colectiva en materia retributiva reforzar la tendencia iniciada en La Rioja en el sentido de no estancarse en la reproducción literal del axioma de igual retribución por trabajo de igual valor. Sería recomendable revisar las clasificaciones profesionales y estructuras salariales que premian cualidades esencialmente masculinas: antigüedad, experiencia, mando, complejidad, dependencia jerárquica, y obvian, por el contrario, las peculiaridades del trabajo femenino (elevado grado de rotación en el empleo, contratación a tiempo parcial, etc.). Por su parte los complementos salariales negociados deben guardar la debida proporcionalidad, evitando una sobre valoración del factor antigüedad si bien es razonable compensar la experiencia y la especial disponibilidad horaria. Asimismo debe evitarse en la negociación la transformación de los complementos salariales en meros cauces de incremento del salario base, procurando que respondan en lo posible a la concurrencia de peculiares condiciones de trabajo. Y por último no premiar la desatención de responsabilidades familiares.

Quinta. Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad

Los convenios colectivos de La Rioja introducen extensos y variados contenidos respecto al tiempo de trabajo (jornada, horario), incluyendo cláusulas de indudable interés para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Sin embargo, ello no significa que la negociación colectiva en La Rioja haya tenido demasiado en cuenta la perspectiva de la conciliación de la vida laboral y familiar en su génesis. No obstante, en la medida en que en bastantes convenios se generan ciertas garantías, tales como la reducción del tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria, la distribución regular del tiempo de trabajo, la mayor duración de los descansos, las mejoras en las reducciones de jornada, la adaptación de las vacaciones a las preferencias individuales o familiares, producen consecuencias positivas en relación al equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de las personas. Sin embargo, la negociación colectiva de la Rioja de cara al futuro habrá de introducir en su génesis la perspectiva de la conciliación y también de la corresponsabilidad. Una negociación colectiva más inclinada a conseguir estos objetivos puede perfeccionar las herramientas utilizadas (flexibilidad horaria, distribución regular de la jornada, jornada continuada, intensiva, ampliación de las reducciones de jornada, aumento de los descansos, etc.) y moldearlas en función del colectivo representado.

Más difícil es todavía la tarea de introducir reglas de corresponsabilización de los varones. Por ello, resulta especialmente importante incorporar reglas de conciliación en sectores con una fuerte presencia masculina y una débil incorporación de la mujer.

Existe una ausencia casi total de medidas que tiendan hacia la corresponsabilidad. Sería importante también que las medidas de compatibilización del trabajo y la vida familiar aparecieran en los convenios de empresas con escasa presencia femenina.

Sexta Violencia de género

Los convenios colectivos analizados establecen distintos mecanismos para apoyar a las víctimas de violencia de género, la mayor parte de las veces son cláusulas de mera transmisión de las normas legales, que normalmente se acompañan de otras cláusulas con mayor desarrollo, excepcionalmente, un convenio establece que la trabajadora tendrá derecho a seguir cobrando sus retribuciones y prestaciones sociales los dos primeros meses de la suspensión del contrato de trabajo por este motivo. El panorama negociador, si bien es parco en este terreno, al menos muestra una cierta preocupación por esta materia, que, transcurrido el tiempo, propiciará que, al menos con carácter mínimo, la negociación colectiva en La Rioja cumpla el impor-

tante papel que la Ley le ha asignado en este terreno.

Séptima. Acoso sexual y por razón de sexo

La negociación colectiva se encuentra en un proceso evolutivo a nivel estatal en este campo que lógicamente tendrá, con el transcurso del tiempo, reflejo en la Comunidad Autónoma de La Rioja, cuyo resultado óptimo sería la regulación del acoso sexual y por razón de sexo en la mayor parte de los convenios colectivos de La Rioja, cuya regulación es muy escasa en el momento presente.

Sería recomendable de cara al futuro de la negociación colectiva de La Rioja:

La generalización de cláusulas conceptuales en las que se definan tanto el acoso sexual como por razón de sexo, la referencia a este último tipo es más inusual por ser más reciente su regulación (2007), siendo deseable la conceptualización de ambos tipos, no solamente la inclusión de estas conductas como infracciones.

- La inclusión de declaraciones de principios sobre tolerancia cero del acoso sexual y por razón de sexo, que debidamente publicadas sean un elemento fundamental dentro de una política empresarial de lucha frente al acoso.
- La generalización en los convenios colectivos de los mecanismos de prevención como el procedimiento informal de solución.
- El reflejo en los convenios colectivos de las sanciones disciplinarias.
- La configuración en los convenios de una modalidad especial de procedimiento disciplinario con las garantías necesarias para facilitar el ejercicio de los derechos por las personas implicadas y en particular, por las víctimas.

Octava. Lenguaje no sexista

El análisis de los convenios de La Rioja refleja las siguientes particularidades en la utilización del lenguaje: la generalización del masculino, con olvido del género femenino; el mantenimiento de categorías profesionales en femenino o masculino; errores semánticos que denotan una idea subliminal sexista "la alusión a derechos reconocidos a la mujer trabajadora" cuando son destinatarios de los mismos ambos hombres y mujeres; las correcciones parciales en el lenguaje sexista, como utilizar la fórmula trabajadores/as, coordinador/a, técnico/a, administrativo/a.

Ahora bien comienza a observarse una evolución positiva hacia la utilización del lenguaje neutro sobre todo a partir del año 2009. Empezándose a generalizar la utilización de términos neutros como persona, personal, representación legal, representación del personal, dirección de la empresa; se hace distinción entre hombre y mujer, padre, madre, trabajador, trabajadora. Algún convenio ha implantando las cláusulas de género neutro o de uso genérico del lenguaje, en los convenios analizados encontramos una cláusula de este tipo (el del centro que la empresa Fomento de Construcciones y Contratas tiene en el C.D.M. Las Norias de Logroño).

Novena. Planes de igualdad

El reflejo en la negociación colectiva de La Rioja de la adopción de planes de igualdad por las empresas es todavía insuficiente, no obstante, se observa en los últimos años analizados (2009-2011) una cierta evolución positiva en la plasmación de estos contenidos. Algunos convenios incluyen el compromiso futuro de establecer planes de igualdad en el período de vigencia del convenio, identifican incluso los contenidos que han de incorporar reflejando básicamente lo establecido al respecto en la Ley de Igualdad de 2007, en algunos casos se extiende este compromiso a las empresas o grupos de empresas de más de 100 trabajadores, pero estas previsiones no constituyen verdaderos planes. Únicamente se ha encontrado un Plan de Igualdad de aplicación al centro de trabajo que la empresa International Automotive Components Group tiene en Agoncillo, se incluye como Anexo de este estudio por su interés como referente para los negociadores. De cara al futuro se recomienda potenciar, también desde el Gobierno de La Rioja, la elaboración de planes de igualdad en las empresas y administraciones públicas, no solo en las de más de 250 trabajadores sino también en las de tamaño inferior. Sin duda los planes de igualdad, (obligatorios para las empresas de más de 250 trabajadores y administraciones públicas) constituyen uno de los instrumentos más eficaces en la corrección de las desigualdades en las relaciones laborales entre mujeres y hombres. Conforme se produzca la realización de estos planes sus contenidos lógicamente irán vertiéndose en la negociación colectiva de La Rioja.

Décima. Comisiones de igualdad

La aparición de comisiones de igualdad en La Rioja es todavía muy escasa, solo se han encontrado media docena de convenios que reflejen la creación de este tipo de estructuras responsables en materia de igualdad. Las competencias más usualmente atribuidas a las comisiones de igualdad son, en los convenios de empresa, las relativas al seguimiento de los planes de igualdad de la empresa y, en los convenios del sector, las relativas al asesoramiento de aquellas empresas que instauran planes de igualdad. Asimismo, desvinculadas de los planes de igualdad, se les suelen atribuir otras competencias de carácter más genérico en materia de igualdad. A veces se encomiendan funciones similares a la Comisión Paritaria Negociadora del Convenio.

Las comisiones de igualdad, cualquiera que sea la denominación que tengan, han comenzado a aparecer en la negociación de La Rioja, pero su implantación todavía es escasa, existiendo en pocos ámbitos negociadores, incluso en sectores o empresas muy feminizadas. Estas estructuras son instrumentos eficaces para la consecución de la igualdad de oportunidades en las empresas. Su creación es compatible con la atribución de competencias en materia de igualdad a la representación del personal. Su implantación generalizada lógicamente se producirá con la progresiva implantación de los planes de igualdad, todavía bastante escasa.



06 REFERENCIAS



Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva, aprobada por la Comisión de seguimiento del ANC 2003, de 17 de febrero de 2003, Informe 3/2003.

Escribano Gutiérrez, J.

Autonomía individual y colectiva en el sistema de fuentes de Derecho del Trabajo.

Consejo Económico y Social, Madrid, 2000.

García-Perrote Escartín, I.

La Ley y la autonomía colectiva; estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987.

II Informe anual del Observatorio Estatal de Violencia de género sobre la Mujer.

Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, 2009.

Informe sobre el lenguaje no sexista en el parlamento europeo.

(Aprobado por la decisión Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad de 13 de febrero de 2008).

Instituto de Estadística de La Rioja, Mujeres y Hombres en La Rioja.

Estadísticas de Género 2010.

Lousada Arochena, J.F. (Coor.).

El principio de igualdad en la negociación colectiva.

Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008.

Pérez del Río (Coor.), T.

La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva.

MTAS (1999).

Segundo informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral.

Madrid, CES, 2003.

Valdés Dal-Ré, F.

Igualdad de género y negociación colectiva: el marco general.

Relaciones Laborales, nº 14, 2010.

ANEXOS

Anexo I. Listado de los convenios colectivos

1. Convenio Colectivo de Trabajo aplicable al centro de trabajo que la empresa Electrolux Home Products Operations España, S.L. tiene en Fuenmayor (La Rioja) para el año 2005 al 31 de marzo de 2006, BOR 17-1-2006.
2. Convenio Colectivo de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Aldeanueva de Ebro (La Rioja) para los años 2006, 2007, 2008 y 2009, BOR 26-1-2006.
3. Convenio Colectivo de Trabajo correspondiente a la actividad de Edificación y Obras Públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2006 y 2007 e incremento salarial para el año 2006, BOR 6-2-2006.
4. Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en la empresa Comunidad General de Regadíos de Calahorra (La Rioja) para el año 2006, BOR 14-2-2006.
5. Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de industrias de panadería de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2006, BOR 14-2-2006.
6. Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación a la empresa Nueva Rioja, S.A. de Logroño (La Rioja) para los años 2005, 2006, BOR 16-3-2006.
7. Convenio Colectivo de trabajo de aplicación en la empresa Lear Corporation Spain, S.L. de Arrubal (La Rioja) para los años 2005 y 2006, BOR 8-4-2006.
8. Convenio Colectivo de trabajo de aplicación en la empresa Clínica los Manzanos, S.L. de Lardero (La Rioja) para los años 2006, 2007 y 2008, BOR 20-4-2006.
9. Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en la empresa Club Deportivo Juventud de Calahorra (La Rioja) para el año 2006, BOR 11-5-2006.
10. Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en la empresa de Consejo Regulador de la Denominación de Origen Calificada Rioja de Logroño (La Rioja) para los años 2006, 2007, 2008 y 2009, BOR 8-6-2006.
11. Convenio Colectivo de trabajo de aplicación en el centro de trabajo que la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. tiene en Nájera (La Rioja) para los años 2005, 2006, 2007 y 2008, BOR 13-7-2006.
12. Convenio Colectivo de trabajo de aplicación en el centro de trabajo que la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. tiene en Calahorra (La Rioja) para los años 2005, 2006, 2007 y 2008, BOR 13-7-2006.
13. Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase y Aparcamientos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2006, 2007, 2008 y 2009, BOR 24-8-2010.
14. Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Talleres de Reparación, Mantenimiento e Inspección Técnica de Vehículos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2006, 2007, 2008 y 2009, BOR 24-8-2006.
15. Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad Agropecuaria de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2006 y 2007, BOR 24-8-2006.
16. Convenio Colectivo de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Cenicero (La Rioja) para los años 2006 y 2007, BOR 29-8-2006.
17. Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de industrias siderometalúrgicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2006, 2007 y 2008, BOR 23-9-2006.
18. Convenio Colectivo de trabajo de aplicación en la empresa Club Deportivo Juventud de Calahorra (La Rioja) para el año 2006, BOR 23-9-2006.

19. Convenio Colectivo de trabajo de aplicación en la empresa Metalcolor, S.A. de Calahorra (La Rioja) para los años 2005 y 2006, BOR 28-9-2006.
20. Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en la Empresa Urbaser, S.A., centros de trabajo de recogida de R.S.U. de La Rioja Alta, recogida de R.S.U. de La Rioja Media, recogida de envases de La Rioja y servicios complementarios del Ecomarque de La Rioja para los años 2006, 2007 y 2008, BOR 21-10-2006.
21. Convenio Colectivo de trabajo de aplicación en los centros de trabajo de Logroño (La Rioja) de la empresa Metzeler Automotive Profile Systems Ibérica, S.A para el año 2006, BOR 2-12-2006.
22. Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en la empresa Policlínico Riojano Ntra. Sra. de Valvanera, S.A. de Logroño (La Rioja) para los años 2006 y 2007, BOR 14-12-2006.
23. Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de industrias de Panadería de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2006, BOR 19-12-2006.
24. Convenio Colectivo de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de San Asensio (La Rioja) para los años 2007, 2008 y 2009, BOR. 21-12-2011.
25. Convenio Colectivo de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Murillo de Río Leza (La Rioja) para los años 2006, 2007, 2008 y 2009, BOR 6-1-2007.
26. Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de derivados del cemento de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2006, BOR 11-1-2007.
27. Convenio Colectivo de trabajo de aplicación en la empresa Cruz Roja Española-Oficina Autonómica de La Rioja para los años 2006, 2007 y 2008, BOR 30-1-2007.
28. Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de Comercio Textil de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2005, 2006, 2007 y 2008, BOR 8-2-2007.
29. Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en el centro de trabajo que la empresa Nestlé Waters España, S.A. tiene en Torrecilla en Cameros (La Rioja) para los años 2006 y 2007, BOR 6-3-2007.
30. Convenio Colectivo de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Entrena (La Rioja) para los años 2007 y 2008, BOR 31-3-2007.
31. Convenio Colectivo de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Rincón de Soto (La Rioja) para los años 2007, 2008, 2009 y 2010, BOR 31-3-2007.
32. Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en la empresa Unión Tostadora, S.A. de Logroño (La Rioja) para los años 2007, 2008, 2009, 2010 y 2011, BOR 12-4-2007.
33. Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en la empresa Comunidad General de Regadíos de Calahorra (La Rioja) para el año 2006, BOR 14-4-2007.
34. Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en la empresa U.T.E. Logroño Limpio de Logroño (La Rioja) para los años 2006, 2007 y 2008, BOR 10-5-2007.
35. Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en la empresa de Consejo Regulador de la Denominación de Origen Calificada Rioja de Logroño (La Rioja) para los años 2006, 2007, 2008 y 2009, BOR 8-6-2006.
36. Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de industrias de la madera de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2007, BOR 17-11-2007.
37. Convenio Colectivo de trabajo de aplicación en los centros de trabajo de Logroño (La Rioja) de la empresa Metzeler Automotive Profile Systems Ibérica, S.A. para los años 2007, 2008 y 2009, BOR 15-12-2007.
38. Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación a la empresa Unión de Agricultores y Ganaderos de La Rioja de Logroño (La Rioja) para 2007, BOR 5-2-2008.
39. Convenio Colectivo de trabajo de aplicación en el centro de trabajo que la empresa Fomento de Construcciones y Contratas S.A tiene en Santo Domingo de la Calzada (La Rioja) para los años 2007, 2008, 2009 y 2010, BOR 26-2-2008.
40. Acuerdo de modificación del apartado 1 del artículo 7 del acuerdo general sobre jornada, vacaciones, permisos y licencias del personal de administración y servicios de la Universidad de La Rioja, BOR 28-2-2008.

41. Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de industrias de panadería de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2007, 2008, 2009 y 2010, BOR 20-3-2008.
42. Convenio Colectivo de Trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Nájera (La Rioja) para los años 2008, 2009, 2010 y 2011, BOR 5-4-2008.
43. Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de edificación y obras públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008, 2009, 2010 y 2011, BOR 10-2-2008.
44. Texto regulador de las condiciones de empleo de la Función Pública Municipal del Ayuntamiento de Logroño (La Rioja) para el año 2008, BOR 5-5-2008.
45. Convenio Colectivo de trabajo de la Fundación Formación y Empleo Aurelio Ruiz Colina de Logroño (La Rioja) para los años 2008 y 2009, BOR 13-5-2008.
46. Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de Restaurantes, Cafeterías, Cafés- bares, Salas de Fiesta, Casinos, Pubs y Discotecas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2007 y 2008, BOR 22-5-2008.
47. Convenio Colectivo de trabajo de aplicación en el centro de trabajo que la empresa CESP, S.A. tiene en Arnedo (La Rioja) para los años 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012, BOR 3-7-2008.
48. Convenio colectivo de trabajo de la empresa Logroño Deporte, S.A. de Logroño (La Rioja) para los años 2008, 2009, 2010 y 2011, BOR 3-7-2008.
49. Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de transporte interurbano de viajeros en autobús de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012, BOR 10-7-2008.
50. Convenio Colectivo de trabajo de aplicación en los centros de trabajo que la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. tiene en Logroño (La Rioja) para los años 2006, 2007, 2008, 2008, 2010 y 2011, BOR 1-7-2008.
51. Convenio Colectivo de Trabajo de Aplicación en el centro de trabajo que la empresa International Automotive Componets Group, S.L. tiene en Agoncillo (La Rioja) para los años 2008, 2009 y 2010, BOR 29-7-2008.
52. Convenio Colectivo de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Autol (La Rioja) para los años 2007, 2008, 2009 y 2010, BOR 29-7-2008.
53. Convenio Colectivo de trabajo de aplicación en el centro de trabajo que la empresa Mineraqua, S.A. tiene en Torrecilla en Cameros (La Rioja) para 2008, BOR 20-10-2008.
54. Convenio Colectivo de trabajo de la empresa ASISCAR Ambulancias, S.L. de Logroño (La Rioja) para 2008, 2009, 2010 y 2011, BOR 20-10-2008.
55. Convenio Colectivo de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Quel (La Rioja) para los años 2008 y 2009, BOR 29-10-2008.
56. Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de Residencias Privadas de Personas Mayores de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008, 2009 y 2010, BOR 3-11-2008.
57. Convenio Colectivo de trabajo de aplicación en el centro de trabajo que la empresa Cia. Concesionaria de Servicios, S.L. (CISER) tiene en La Rioja para los años 2008,2009 y 2010, BOR 3-11-2008.
58. Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Rioja Televisión, S.A. de Logroño (La Rioja) para los años 2008, 2009 y 2010, BOR 19-12-2008.
59. Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de agropecuaria de la comunidad autónoma de La Rioja para los años 2008 y 2009, BOR 22-12-2008.
60. convenio Colectivo de trabajo de la empresa Personal Laboral al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008, 2009, 2010 y 2011, BOR 13-3-2009.
61. Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Autobuses Logroño, S.A. de Logroño (La Rioja) para los años 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013, BOR 29-4-2009.
62. Convenio Colectivo de trabajo de aplicación en la Fundación Rioja Salud para los años 2008, 2009, 2020 y 2011, BOR 22-5-2009.

63. Convenio Colectivo de trabajo de la Fundación Hospital Calahorra para los años 2008, 2009, 2010 y 2011, BOR 22-5-2009.
64. Convenio Colectivo de trabajo de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de La Rioja para los años 2009, 2010, 2011 y 2012, BOR 8-6-2009.
65. Convenio Colectivo de trabajo de la Unión Regional de Comisiones Obreras de La Rioja para los años 2009, 2010, 2011 y 2012, BOR 24-6-2009.
66. Convenio Colectivo de trabajo para el Personal Docente e Investigador de La Universidad de La Rioja para los años 2009, 2010, 2011 y 2012, BOR 26-6-2009.
67. Convenio Colectivo de trabajo de aplicación en el centro de trabajo que la empresa Sufi, S.A. tiene en Haro (La Rioja) para los años 2008, 2009, 2010 y 2011, BOR 3-7-2009.
68. Convenio Colectivo de trabajo de aplicación en la empresa Decorex Protección Solar, S.L. de Haro (La Rioja) desde el 18-04-2009 a 17-04-2011, BOR 24-7-2009.
69. Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Río Oja, S.A. de Bobadilla y Castañares de (La Rioja) para 2007 y 2008, BOR 23-9-2009.
70. Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento Cenicero (La Rioja) para los años 2008, 2009 y 2010, BOR 23-9-2009.
71. Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Policlínico Riojano Ntra. Sra. de Valvanera, S.A. de Logroño (La Rioja) para los años 2008 y 2009, BOR 23-9-2009.
72. Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Pradejón (La Rioja) para los años 2008, 2009, 2010 y 2011, BOR 28-9-2009.
73. Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Entrena (La Rioja) para 2009, BOR 28-9-2009.
74. Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para 2009, BOR 9-10-2009.
75. Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Calahorra (La Rioja) para los años 2008, 2009, 2010 y 2011, BOR 2-11-2009.
76. Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Santo Domingo de La Calzada (La Rioja) para los años 2007, 2008, 2009 y 2010, BOR 2-11-2009.
77. Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de Industrias de la Madera de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008 y 2009, BOR 6-11-2009.
78. Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Electra Rioja Gran Casino, S.A. de Logroño (La Rioja) para los años 2009, 2010 y 2011, BOR 13-11-2009.
79. Convenio Colectivo de trabajo de aplicación en la empresa Urbaser, S.A., centros de trabajo de recogida de R.S.U. de La Rioja Alta, recogida de R.S.U. de La Rioja Media, recogida de envases de La Rioja y servicios complementarios del Ecoparque de La Rioja para los años 2009, 2010 y 2011, BOR 20-11-2009.
80. Convenio Colectivo de trabajo de la empresa La Rioja Turismo, S.A.U. para los años 2010, 2011, 2012 y 2013, BOR 13-1-2010.
81. Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Arnedillo (La Rioja) para los años 2009, 2010, 2011 y 2012, BOR 25-1-2010.
82. Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2009, 2010 y 2011, BOR 3-3-2010.
83. Acuerdo sobre condiciones de trabajo del Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Alfaro para los años 2008 y 2009, BOR 24-2-2010.
84. Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Cervera de Río Alhama (La Rioja) para los años 2008, 2009, 2010 y 2011, BOR 24-3-2010.

85. Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de Tintorerías, Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2009 y 2010, BOR 14-4-2010.
86. Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Clínica Los Manzanos, S.L. de Logroño (La Rioja) para los años 2009, 2010, 2011 y 2012, BOR 21-4-2010.
87. Acuerdo sobre la revisión salarial para el año 2008 del convenio colectivo de trabajo para la actividad de Industrias de Panadería de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2007, 2008 y 2009 y 2010, BOR 12-5-2010.
88. Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Lear Corporation Spain, S.L. de Arrúbal (La Rioja) para los años 2009, 2010 y 2011, BOR 16-6-2010.
89. Convenio Colectivo de trabajo de aplicación en los centros de trabajo que la empresa Thyssenkrupp Elevadores, S.L. tiene en La Rioja para los años 2009, 2010 y 2011, BOR 7-7-2010.
90. Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Metalcolor, S.A. de Calahorra (La Rioja) para 2009 y 2010, BOR 4-8-2010.
91. Convenio Colectivo de trabajo de aplicación en el centro de trabajo que la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. tiene en el C.D.M. Las Norias de Logroño (La Rioja) para los años 2008, 2009, 2009 y 2011, BOR 20-8-2010.
92. Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de Derivados del Cemento de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2007, 2008, 2009 y 2010, BOR 20-8-2010.
93. Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Quel (La Rioja) para los años 2010 y 2011, BOR 6-10-2010.
94. Plan Igualdad para su incorporación al convenio colectivo de trabajo de aplicación al centro de trabajo que a la empresa International Automotive Components Group, S.L. tiene en Agoncillo para los años 2008, 2009 y 2010, BOR 25-10-2010.
95. Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Crown Bevcan España, S.L. de Agoncillo para los años 2010, 2011 y 2012, BOR 29-10-2010.
96. Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Nueva Rioja, S.A. de Logroño para los años 2009 y 2010, BOR 8-11-2010.

Anexo II. Negociación colectiva y Planes de Igualdad

1. Pacto por el empleo femenino en La Rioja entre los sindicatos UGT y CCOO y la Federación de Empresarios.

Este Pacto por el empleo femenino se asienta en las directrices sobre la Estrategia Europea de Empleo (EEE) y concentra sus distintos apartados en la creación de nuevos puestos de trabajo, en la eliminación progresiva de los obstáculos para acceder al empleo, a los que se afrentan las mujeres, y de forma especial cuando se trata de trabajadoras de edad más avanzada o no cualificadas, con responsabilidades familiares así como las inmigrantes. El objetivo de este Pacto específico es crear nuevos y mejores puestos de trabajo y, mejorar las relaciones laborales cuando uno de los sujetos que intervienen en las mismas es una mujer.

Como se señalaba en la Comunicación al Consejo Europeo de primavera, de 2 de febrero de 2005: “Trabajando juntos por el crecimiento y el empleo: El desafío consiste en atraer a un mayor número de personas para que se incorporen al mercado laboral y se mantengan en dicho mercado a través de políticas activas relativas al mercado laboral e incentivos adecuados. La reintegración de los desempleados e inactivos en el mercado laboral y los incentivos para que permanezcan más tiempo en dicho mercado exigen la modernización de los regímenes de protección social. Sigue aún sin explotarse plenamente el enorme potencial que representa la mano de obra femenina en el mercado laboral. Los interlocutores sociales deben comprometerse a reducir aún más las diferencias salariales entre hombres y mujeres.”

Las tradicionales diferencias entre los hombres y las mujeres en el acceso a un empleo y en el posterior desarrollo de la carrera profesional, son cada vez menores entre la población joven. No obstante estas diferencias son mayores en colectivos de más edad, o poco formados. El deseo y al mismo tiempo compromiso del Gobierno regional y de las organizaciones económicas y sociales de adoptar un pacto específico para el empleo de las mujeres, plasmado en el Acuerdo Social para la Productividad y el Empleo en La Rioja (ASPER) se materializa a través de las medidas previstas en este Pacto, en el que se persigue una efectiva integración de la dimensión de género en todas las políticas que facilite la incorporación de nuevas y cada vez mejor formadas trabajadoras especialmente en las nuevas tecnologías. El objetivo conjunto de todos los que lo suscriben no es otro que conseguir que los resultados devengan en una mejora en la calidad del empleo con efectos muy positivos para la productividad, la competitividad, y la cohesión social.

Las mujeres riojanas participan menos en el mercado de trabajo que los hombres, tanto por una menor tasa de actividad como por su más elevado desempleo. Este aspecto debe cambiar para configurar una sociedad más igualitaria.

Este Pacto por el empleo Femenino pretende que las estrategias por el empleo den una respuesta adecuada a las demandas de las mujeres en cuanto a su acceso al empleo y a su permanencia en él en condiciones iguales a los hombres. Se trata de eliminar los obstáculos que el mercado ofrece a la inserción laboral de la mujer. En fin, ayudar a construir un mercado laboral justo, integrador y accesible en especial para las mujeres.

No obstante las mujeres riojanas están escalando puestos en el mercado de trabajo y que su presencia es normal en áreas en las que hace poco tiempo nadie podía imaginar. Por otro lado, su presencia está centrada en los sectores que engloban comercio, enseñanza, sanidad y la industria manufacturera y es muy escasa en los tradicionalmente masculinos.

Asimismo y en el marco del impulso a las prácticas de Responsabilidad Social en La Rioja que se llevará a cabo en nuestra comunidad se promoverán aquellos cambios sociales que sean necesarios para adecuar algunos roles profundamente enraizados en nuestra sociedad, a una realidad social consistente en la creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo, adaptándose a tal efecto a los cambios estructurales y transformando progresivamente el entorno de trabajo de modo que puedan crearse condiciones más equilibradas para hombres y mujeres mediante el reconocimiento de la valiosa contribución de estas últimas, en beneficio de la sociedad y de la propia empresa.

IGUALDAD Y OPORTUNIDADES

Cláusulas de acción positiva control y seguimiento de las condiciones de igualdad en el ámbito laboral. Eliminación de cláusulas discriminatorias.

Uno de los pilares de la política de empleo comunitaria se asienta en el trato igualitario. Por ello tiene especial importancia para la Estrategia Europea para el Empleo la supresión de desigualdades en las oportunidades de acceso y permanencia al mercado de trabajo.

Estrategia Europea de Empleo (EEE), recoge la igualdad entre hombres y mujeres, estableciendo como objetivo que los Estados miembros fomenten la participación de la mujer en el mercado laboral y conseguir para el año 2010 una reducción sustancial de las disparidades existentes entre hombres y mujeres en lo que respecta a las tasas de empleo y desempleo y a la remuneración, a través de un planteamiento integrado, que combine la integración de la dimensión de igualdad con medidas específicas.

En este sentido, se realizarán acciones de carácter transversal en el reconocimiento de la igualdad de oportunidades y se articularán medidas específicas para evitar o suprimir tratamientos desiguales.

Se promoverá, tal y como se refleja en el ASPER (Acuerdo Social para la Productividad y el Empleo en La Rioja) códigos éticos de relaciones laborales con enfoque de género, a fin de impulsar buenas conductas en las empresas riojanas que eviten que las nuevas patologías de origen psicosocial, como el estrés, acoso laboral o mobbing, acoso sexual y “síndrome del quemado”, pongan en peligro la incorporación de la mujer al mercado de trabajo en verdaderas condiciones de igualdad. A tal efecto se impulsará la adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias en los convenios colectivos negociados en el ámbito de la Comunidad, se fomentará la inclusión de los riesgos específicos de género como el acoso sexual, la doble carga de trabajo (responsabilidades familiares y laborales) así como otras situaciones de discriminación como la diferencia salarial, el menor acceso a la formación o promoción, o la menor participación en procesos de toma de decisiones.

Se contribuirá al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres, propiciando aquellas actuaciones que eliminen los obstáculos para tal equidad, y, en su caso, acudiendo a la inclusión de acciones positivas, cuando se constate la existencia de situaciones desiguales de partida vinculadas a las condiciones laborales. De forma especial:

- Se impulsarán códigos de conducta, para que mediante la negociación colectiva se incluyan cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas.
- Se impulsará especialmente la conversión de contratos temporales en contratos indefinidos en aquellas empresas en las que el índice de temporalidad de contratos de trabajo que afecten a mujeres sea superior a la media de los índices del sector.
- Se impulsarán medidas dirigidas a eliminar las diferencias retributivas que pudieran existir en el ámbito de las relaciones laborales en nuestra comunidad, y la aplicación del principio universal de igual salario por trabajo del mismo valor.
- Se impulsarán las empresas “familiarmente responsables” en las que se lleven a cabo análisis permanentes de las necesidades familiares de sus empleados, elaboren planes de acción, políticas flexibles para el empresario y los trabajadores y compromisos específicos en esta materia para conciliar la vida familiar y laboral de los trabajadores riojanos.

2. Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2007 prorrogado en 2008.

Capítulo VI: Igualdad de trato y oportunidades.

A pesar de los avances registrados en los últimos años, determinados colectivos, como las personas con discapacidad y los mayores de 45 años, encuentran aún dificultades para su incorporación al mercado de trabajo o para hacerlo en términos de igualdad con el resto de los trabajadores. A estos grupos se suma más recientemente la población trabajadora inmigrante.

Hay otros colectivos como las mujeres y los jóvenes que en los últimos años se han beneficiado mayoritariamente del proceso sostenido de creación de empleo. Sin embargo, su situación laboral en el mercado refleja todavía algunos de los problemas estructurales del mismo (menores tasas de actividad y empleo, mayor desempleo, mayores tasas de temporalidad).

Aunque algunas de las dificultades y problemas señalados para la incorporación y mantenimiento en el empleo de los colectivos citados proceden del ámbito familiar o sociocultural, carencias e ineficiencias del sistema formativo y de la intermediación laboral, etc., las Organizaciones firmantes creemos que la negociación colectiva puede contribuir a la corrección de posibles fenómenos de desigualdad, promoviendo asimismo actuaciones concretas dirigidas a eliminar discriminaciones directas e indirectas. Por ello, debe ser un criterio

de la negociación colectiva reconocer la diversidad y facilitar la igualdad de trato y la no discriminación en las condiciones laborales.

En este sentido UGT, CCOO, CEOE Y CEPYME consideramos adecuados para su tratamiento por la negociación colectiva los siguientes aspectos:

- La adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias, que pueden incluirse como principio general o de manera específica en apartados concretos del convenio.
- La adecuación del contenido de los convenios colectivos a la normativa vigente o, en su caso, la mejora de la misma, eliminando aquellas cláusulas que estén superadas por modificaciones normativas en materia de no discriminación y reconocimiento de igualdad de trato. Esta adecuación se extiende también a los contenidos en materia de prevención de riesgos laborales para la maternidad, la lactancia y la reproducción, así como el tratamiento del acoso sexual.
- Contemplar la promoción de la estabilidad laboral de los jóvenes y una formación adecuada a su actividad.
- Aplicar las mismas condiciones laborales para los inmigrantes que para el resto de los trabajadores en formas y tipos de contratación, retribuciones, prevención y seguridad, clasificación y promoción, formación y derecho a prestaciones sociales, teniendo en cuenta, con la suficiente flexibilidad, aquellas situaciones específicas y excepcionales que puedan surgir con ocasión de la aplicación del régimen de permisos por acontecimientos familiares, cuando éstos conlleven la necesidad de largos desplazamientos.
- La igualdad de derechos de los trabajadores contratados a tiempo parcial y con contratos temporales con quienes son contratados a jornada completa y con contratos indefinidos, respectivamente.
- Evitar la discriminación de los trabajadores de más edad en el acceso y mantenimiento del empleo.
- Contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres, propiciando aquellas actuaciones que eliminen los obstáculos para tal equidad y, en su caso, acudiendo a la inclusión de acciones positivas, cuando se constate la existencia de situaciones desiguales de partida vinculadas a las condiciones laborales.

3. Plan Concilia RIOJA 2010.

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo en España, y concretamente en la Comunidad de La Rioja, sigue aumentando a un ritmo creciente, año tras año. En la última década se ha manifestado un protagonismo destacado de la mujer en el mercado de trabajo en la última década, 25,3 puntos por encima de la media nacional, tal y como reflejan los datos de la población activa que publica el Instituto Nacional de Estadística.

Desde 1997 la población activa se ha incrementado en 26.700 mujeres y alcanza un valor de 64.900 en el cuarto trimestre de 2007 (último dato publicado a la fecha), lo que supone un 69,89% de crecimiento en los últimos diez años, 25,3 puntos por encima del aumento nacional. Además, en el último año el crecimiento ha sido de 2.400 mujeres activas.

La población femenina ocupada también ha sido objeto de un progresivo crecimiento. En el cuarto trimestre de 2007, 59.500 mujeres trabajaban en La Rioja según la EPA lo que significa, 2.900 más que un año antes y 28.200 más que hace una década.

En los últimos años el Gobierno regional ha desarrollado distintas medidas dirigidas a fomentar estos objetivos como:

- El Decreto 12/2003 de 4 de abril de Gobierno de La Rioja por el que se fijan medidas de apoyo a la familia, a la conciliación de la vida familiar y laboral y a la inserción y promoción laboral de las mujeres en La Rioja,
- Los Planes integrales de la mujer (actualmente en vigor el III Plan integral de la mujer 2006-2009), o
- El Plan integral por el empleo femenino en La Rioja en desarrollo del Acuerdo Social para la Productividad y el Empleo.

Asimismo en la comparación del crecimiento experimentado en nuestro país con el resto de países europeos se observa que todavía hay un recorrido por delante, debido a la diferencia entre el nivel español,

con una tasa de actividad femenina de 50.7, y la media europea, con una tasa media de 59.8. Las proyecciones estiman que la tendencia seguirá en ascenso hasta acercarse al nivel de la media europea.

El Gobierno de La Rioja, consciente de que la conciliación constituye una herramienta esencial para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, ha acordado este plan de actuación dirigido a impulsar y proporcionar instrumentos que sirvan como cauce adecuado para:

- a) facilitar y potenciar la incorporación de la mujer al mercado de trabajo con las miras puestas en el objetivo de la Estrategia Europea de Lisboa establecida en la tasa de empleo femenino del 70%.
- b) evitar, que la necesidad de conciliación de la vida personal y laboral, sea una barrera de tal magnitud, que impida el acceso al mercado de trabajo o fuerce a desistir del mismo.
- c) que los supuesto de excedencia, respondan a opciones voluntarias del trabajador/a.
- d) que la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo sea real y efectiva.

El Gobierno de La Rioja ha querido hacer suyos los objetivos recogidos en el “Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres” de la Unión Europea para los años 2006-2010, que a su vez es continuación de la estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005). La mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo, y que su participación se produzca en un equilibrio personal y profesional puede contribuir a crear una cultura de trabajo más productiva e innovadora.

4. Plan de igualdad de la empresa International Automotive Componets Group, S.L. tiene en Agoncillo para los años 2008, 2009 y 2010.

Principios básicos del plan.

Definiciones (ley igualdad).

Comisión de igualdad II. Plan de igualdad. A) Comunicación y sensibilización. B) Igualdad en el acceso al empleo y la contratación. C) Igualdad en la clasificación profesional, promoción y formación. Promoción profesional. Formación y desarrollo. D) Igualdad en la retribución. E) Ordenación del tiempo de trabajo. Conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Ordenación del trabajo. Permisos retribuidos. Derechos por lactancia. Reducciones de jornada por motivos familiares. Excedencia. Protección de la mujer gestante. Adecuación de la organización. F) Acoso sexual y discriminación.

Procedimiento de actuación en caso de acoso. I. Introducción. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos y es asimismo un principio fundamental en la Unión Europea (Tratado de Amsterdam, 1 de mayo de 1999). El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Así la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres nace con el objeto de: “Hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural” IAC Group, S.L., ya refleja este compromiso con la igualdad de trato y oportunidades en el XII Convenio Colectivo de la factoría de Logroño.

Artículo 34.

Igualdad entre el hombre y la mujer.

Las partes firmantes del presente Convenio, convienen en adoptar las medidas que tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad en nuestra empresa entre hombre y mujer en todos los aspectos del régimen de trabajo y singularmente en la contratación, jornada de trabajo, categorías profesionales, ascensos, retribuciones y demás condiciones de trabajo, comprometiéndose la Dirección de la Empresa y el Comité a evitar y corregir cualquier situación de agravio que pudiera producirse. Asimismo ambas partes se comprometen a adoptar cuantas medidas sean necesarias para salvaguardar el derecho de todos/as trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. En cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en sus artículos 45 y 46, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a elaborar un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en dicha Ley y que se anexará al Convenio Colectivo. Asimismo la Dirección de la Empresa asume su compromiso con este principio mediante el establecimiento de la Política de Igualdad en la Empresa (Anexo I). El presente Plan de Igualdad, negociado por la empresa y el Comité de empresa, bajo el marco de las estipulaciones de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, tiene como objetivo garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Las partes declaran expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real

entre mujeres y hombres, eliminando obstáculos y estereotipos sociales que impidan alcanzarla, implantando políticas activas para hacer efectivo este principio, creando un marco favorable de relaciones y clima laboral de igualdad de oportunidades y específicamente, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

Principios básicos del plan.

Para conseguir garantizar la igualdad real y efectiva, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre la Empresa y el Comité, firmantes del presente acuerdo, basadas en los siguientes principios:

1. Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de acceso al empleo y la contratación, reclutando a los mejores profesionales por medio de una selección basada en el mérito y las capacidades de los candidatos.
2. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad mediante la igualdad en la clasificación profesional, promoción y formación.
3. Asegurar la igualdad en los niveles retributivos sin establecer diferencias salariales por razón de sexo.
4. Reforzar el compromiso asumido por IAC, en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familias, estableciendo medidas que favorezcan la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
5. Respeto a la diversidad, IAC Group promueve la no discriminación por razón de raza, color, edad, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física o social de sus profesionales.

Dentro de este respeto a la diversidad IAC Group rechaza cualquier manifestación de acoso; físico, sexual, psicológico, moral u otros; de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo.

Definiciones (ley igualdad).

Entre las definiciones importantes contenidas en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, cabe reseñar: Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Plan de Igualdad.

Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para la consecución de los objetivos fijados los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Acciones positivas.

Medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres

Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la Ley.

Discriminación directa e indirecta

Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, 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, con las salvedades previstas en la ley. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente, por razón de sexo. Acoso sexual y acoso por razón de sexo: constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad.

Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato desfavorable adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Tutela judicial efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y a una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de la Seguridad social.

Comisión de igualdad.

La responsabilidad en la gestión, administración y seguimiento de la consecución de los objetivos, así como de la aplicación de las medidas necesarias para su cumplimiento corresponde a la Dirección de la Empresa. Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan la constitución de la Comisión de Igualdad. Objeto de la Comisión Promover el principio de igualdad y no discriminación. Realizar el seguimiento de la aplicación tanto de las medidas legales como de las pactadas en este plan para fomentar la igualdad. Promover acciones formativas y de sensibilización en esta materia. Recibir la información del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad. Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del Plan. **Composición:** La presente comisión estará constituida de manera paritaria por la Dirección de la Empresa o representantes nombrados por ella y representantes de los trabajadores Su funcionamiento y actividad se regulan de acuerdo al procedimiento incluido en el Manual de Calidad de la empresa II.

Plan de igualdad.

A) Comunicación y sensibilización

Con el fin de dar a conocer el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades, y para sensibilizar e informar a todos los niveles en las materias contenidas en este plan de Igualdad, se fija el siguiente Objetivo Facilitar la difusión y conocimiento sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

Para lograrlo se establecen las siguientes **Medidas**:

- A) Diseño y puesta en marcha de un Plan de Comunicación para toda la plantilla, dando a conocer los conceptos, recogidos en la Ley, de Igualdad de Trato y Oportunidades y no Discriminación.
- B) Utilización de los medios internos de Comunicación, tablones de anuncios, correo etc., para difundir mensajes sobre igualdad de Oportunidades.

Acciones

- Incluir el Plan de Igualdad en Documentos Controlados.
- Elaborar un Plan de Comunicación dando a conocer principios básicos de Igualdad de Oportunidades.
- Difundir la declaración de principios que incluya el compromiso de la Dirección de la Empresa en la Igualdad de oportunidades

B) Igualdad en el acceso al empleo y la contratación

IAC Group reconoce que para lograr sus metas estratégicas es fundamental seleccionar, reclutar y retener el mejor talento, es decir, conseguir un equipo humano cualificado y motivado. Así se aseguran las mejores prácticas profesionales en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación. Para asegurar la ausencia de discriminación en los procesos de selección y contratación de personal se establecen los siguientes **Objetivos**:

Garantizar la equidad como un principio básico y respetado en las pruebas de selección y asegurando que éstas se realizan atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, garantizando que todos los candidatos sea cual sea su género reciben el mismo trato durante todo el proceso.

Garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de raza, sexo, nacionalidad, religión, edad o cualquier otra condición personal, física o social. Así se potenciará la capacidad de la empresa para incorporar, motivar y retener el mejor talento.

Garantizar que los procesos de reclutamiento y selección cumplan el principio de universalidad, reclutando sin exclusiones de cualquier índole que limiten la eficacia de la selección. Incluir a todos los profesionales que se ajusten al perfil de competencias requerido, manteniendo el principio de reclutamiento universal. Para ello se adoptarán las siguientes **Medidas**:

- A) Utilización de un lenguaje neutro en las convocatorias, ofertas y documentos empleados en los procesos de selección.
- B) Utilización de procedimientos de selección que permitan identificar y evaluar a los candidatos exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridos, para los diferentes puestos de trabajo.
- C) No incluir en los impresos de solicitud ni en las entrevistas de selección cualquier pregunta de contenido sexista ni discriminatorio.

Acciones

- Se elaborará un procedimiento para la contratación.
- Análisis y revisión del impreso de solicitud de empleo.
- Formación específica en Igualdad de Oportunidades a los responsables de la selección de personal, que se incluirá en el Plan de Formación.

C) Igualdad en la clasificación profesional, promoción y formación C.1.

Promoción y clasificación profesional. Los sistemas de promoción establecidos en la empresa tienen como finalidad estimular el desarrollo personal del empleado para lograr así adquirir nuevas competencias que le capaciten para el desarrollo de otras funciones con un nivel de responsabilidad mayor y el logro de mejores resultados, conforme lo requieran las necesidades de adaptación de la empresa. Para asegurar que los sistemas de promoción profesional tienen en cuenta la igualdad de oportunidades se establecen los siguientes **Objetivos**:

- A. Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción profesional.
- B. Mantener el reconocimiento de los méritos profesionales como fórmula de acceso objetiva a puestos de responsabilidad, en igualdad de condiciones.
- C. Garantizar la Igualdad de trato y de valoración en las pruebas de promoción a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.
- D. Fomentar en igualdad de condiciones la promoción profesional de la mujer en la empresa. Para ello se fomentarán y/o se implantarán las siguientes **Medidas**:
 - A) Se informará a todo el personal de las vacantes existentes utilizándose los medios de comunicación a disposición de la empresa.
 - B) Las normas de cobertura de vacantes garantizarán que los criterios de promoción, no contienen ningún requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.
 - C) Para promover el aumento de candidaturas de mujeres, se publicitará, que los procesos de promoción se realizan en Igualdad de Oportunidades.
 - D) Potenciar las medidas actualmente existentes para garantizar que los procedimientos de promoción valoran criterios únicamente objetivos (concurso oposición de vacantes, prueba práctica-teórica, entrevista, etc.).
 - E) Se mantendrán los actuales sistemas de evaluación continuada del desempeño, con criterios y procedimientos vigentes que valoran la aportación/ productividad del empleado individualmente y en los resultados de nuestra empresa, sin discriminación por razón de sexo u otra causa.

Acciones

Revisión y diseño del procedimiento de promoción y convocatoria de vacantes.

Creación de una plantilla para la publicación de vacantes C.2.

Formación y desarrollo IAC Group entiende que la competitividad empresarial debe estar cimentada en los recursos humanos propios como motor de empuje de su actividad, por ello anualmente se elabora el Plan de Formación, buscando el desarrollo de las habilidades profesionales, técnicas y manuales de nuestro personal.

Los empleados de IAC Group deben seguir aprendiendo y formándose ya que el entorno cada vez es más exigente y requiere un desarrollo continuo, es por tanto necesario potenciar su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo. Para asegurar que la formación se realice en igualdad se establecen los siguientes **Objetivos**:

- A. Garantizar que el acceso a la formación en la empresa se realiza en igualdad con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional a hombres y mujeres y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.
- B. Promover la realización de acciones formativas sin distinción de género. Para ello se establecen las siguientes **Medidas**:
 - A) Realización de actividades formativas dirigidas a los profesionales del grupo para reforzar sus habilidades y potenciar el acceso de hombres y mujeres a puestos de mayor responsabilidad en igualdad de oportunidades.
 - B) Información a la plantilla de las actividades de Formación recogidas en el Plan Anual.
 - C) La incorporación al Plan de Formación de acciones específicas en los temas de igualdad.
 - D) Se integrará en la medida de lo posible la formación impartida con el horario laboral, teniendo en cuenta la conciliación familiar laboral.
 - E) Se facilitará la participación voluntaria de los empleados con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

F) Se facilitará la formación y el reciclaje profesional de las personas que se reincorporan tras un tiempo con el contrato en suspenso a causa de sus responsabilidades familiares.

Acciones

Publicitar los cursos de formación a disposición de la plantilla.

Publicar el Plan de Formación Anual.

Planificación acciones formativas en Igualdad de Oportunidades dirigidas a los equipos directivos, mandos, personal responsable de selección y los que tengan competencias en la aplicación del Plan.

D) Igualdad en la retribución

Las partes firmantes del presente plan entienden y asumen la importancia y obligatoriedad del mantenimiento de un sistema salarial que garantice en todo momento y circunstancia la transparencia y neutralidad sin tener ningún condicionante por motivo de género, y en este sentido se fijan los siguientes **Objetivos**:

A) Garantizar que el sistema retributivo establecido está orientado a premiar el logro individual, sin discriminación por razón de sexo.

B) Mantenimiento de un sistema retributivo en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón del sexo.

C) Asegurar la Igualdad de trato y de valoración en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional. Para ello se aplicarán las siguientes **Medidas**:

A. Estructura retributiva clara y transparente recogida en las Tablas Salariales.

B. Mantener el sistema de compensación instaurado, orientado a premiar el logro, sin discriminación por razón de sexo.

Acciones

No se precisan

E) Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo

Garantizar en todos los ámbitos de la empresa la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, facilitando la posibilidad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Para ello se establecen y/o fomentarán las siguientes Medidas:

IAC reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y pretende fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, en este plan se recoge la adaptación práctica a las circunstancias de nuestra empresa. En la negociación colectiva se contemplan ya una serie de medidas para avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, permitiendo y favoreciendo de manera real la conciliación, y la atención a la vida personal y familiar haciendo compatible ésta con el desarrollo profesional sin menoscabo de la productividad. En este sentido, los trabajadores que ejerciten los derechos que procuran la conciliación de la vida laboral y familiar no podrán ser objeto de trato discriminatorio alguno, conservando, en los términos regulados en el presente punto y en las normas legales que sean de aplicación, la integridad de sus derechos laborales. Los derechos reconocidos en el presente punto podrán ejercitarse, en condiciones de igualdad, por todos los trabajadores de las empresas de IAC Group Grupo, sea cual fuere su modalidad de contratación. De forma específica, se establecen las siguientes **Medidas**:

Ordenación del tiempo de trabajo Capítulo II. Artículo 15.

Horarios y turnos de trabajo :

Los horarios se distribuyen de la siguiente forma:

Turno de Mañana: de 06 horas a 14 horas. Turno de Tarde: de 14 horas a 22 horas.

Turno de Noche: de 22 horas a 06 horas. Turno Central: de 08 horas a 16'15 horas.

Con las pausas y descansos determinadas en el artículo 21 del mismo.

Permisos retribuidos

Artículo 23. Permisos y licencias. El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo aquí establecido:

1.- Fallecimiento.

A) De padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos por el tiempo de tres días naturales.

Justificante: Esquela o documento que acredite el parentesco.

B) De hijos, nietos, abuelos y hermanos todos ellos políticos, por el tiempo de dos días naturales.

Justificante: Esquela o documento que acredite el parentesco.

C) De tíos (marido y/o mujer) y sobrinos naturales del trabajador y su cónyuge, por el tiempo de un día natural, este día de ausencia será para entierro o incineración.

Justificante: Esquela o documento que acredite el parentesco.

2.- Enfermedad o accidente graves.

A) De cónyuge e hijos naturales por el tiempo de tres días naturales. (Siempre que exista una necesidad familiar para atención del paciente se podrá hacer uso del permiso durante el tiempo de estancia del ingreso y sin que ello suponga en ningún caso ampliación de los días de permiso establecidos).

B) De nietos, padres, abuelos y hermanos, tanto naturales como políticos, así como hijos políticos por el tiempo de dos días naturales. (Siempre que exista una necesidad familiar para atención del paciente se podrá hacer uso del permiso durante el tiempo de estancia del ingreso y sin que ello suponga en ningún caso ampliación de los días de permiso establecidos). Se considerará enfermedad o accidente graves el internamiento, como mínimo, de dos noches en hospital dependiente de la Seguridad Social o en entidad privada, siempre que se trate de tratamientos contemplados por la Seguridad Social. No se considerará grave el internamiento para observación y/o estudio.

Justificante: acreditación del parentesco y el alta y baja hospitalaria.

En todos los casos la justificación deberá ser la necesaria.

C) De cónyuge, hijos, padres y hermanos, todos ellos naturales, en caso de intervención quirúrgica bajo anestesia epidural o anestesia general en hospital dependiente de la Seguridad Social, o en entidad privada en tratamientos contemplados por la Seguridad Social, siempre que se requiera al menos una noche de permanencia en dicho hospital, o entidad privada, por el tiempo de dos días naturales.

Justificante: Certificado médico que acredite específicamente la intervención quirúrgica con anestesia epidural o general y acreditación del parentesco.

3.- Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres, cónyuge, hijos, hermanos, abuelos y nietos tanto naturales como políticos por el tiempo de dos días naturales.

Justificante: acreditación del parentesco y motivo del permiso.

4.- Nacimiento de hijo.

Nacimiento de hijo, por el tiempo de tres días laborales.

Justificante: Libro de Familia o certificado del Juzgado.

5.- Matrimonio del trabajador.

Por el tiempo de quince días naturales.

Justificante: Libro de Familia o certificado del Juzgado.

6.- Matrimonio.

De hijo, hermano y padres, tanto naturales como políticos por el tiempo de un día natural.

Justificante: Certificado del Juzgado o Invitación siempre que se acredite el parentesco.

7.- Asistencia a consulta médica.

Por el tiempo de dieciséis horas al año.

Justificante: Certificado médico o institución sanitaria.

8.- Asistencia a especialista de la seguridad social.

Por el tiempo necesario.

Justificante: Certificado del especialista, institución sanitaria o volante.

9.- Asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Por el tiempo necesario, siempre que sea coincidente con la jornada de trabajo.

Justificante: Certificado médico o Institución sanitaria.

10.- Traslado de domicilio habitual.

Por el tiempo de un día laborable.

Justificante: Factura de la empresa de mudanzas o certificado de empadronamiento dónde constela baja del antiguo domicilio y el alta del nuevo.

11.- Exámenes para la obtención de un título académico o profesional.

Por el tiempo necesario.

Justificante: Certificado de asistencia a exámenes del centro docente.

12.- Lactancia de hijos hasta los nueve meses.

Con derecho a:

Durante la jornada de trabajo a una hora seguida o dos fracciones de media hora.

Alternativamente reducción de la jornada de media hora al principio o final de la jornada. Las horas de lactancia podrán ser acumuladas en jornadas completas de trabajo a utilizar para atender al hijo cuando éste lo necesite dentro del período de nueve meses posteriores al parto. En el caso de optar por esta acumulación, el número de días retribuidos podrá ser de hasta diez jornadas como máximo en dicho período, que podrán ser utilizadas indistintamente por la madre o el padre siempre que ambos sean trabajadores de esta empresa.

Justificante: Libro de Familia y justificación de la causa.

13.- Cargos públicos o sindicales.

Por el tiempo legalmente determinado.

Justificante: El que proceda en cada caso.

14.- Deber inexcusable de carácter público o personal.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de dicho deber.

Observaciones: Asistencia a Juicio como parte (demandante o demandado) no será retribuida. Se retribuirá la asistencia como testigo, perito, etc.

Justificante: Citación Judicial.

En los supuestos contemplados en los apartados 1(A y B), 2 y 3, cuando el hecho causante obligue a un desplazamiento computada la ida y la vuelta entre 100 y 300 kilómetros, se ampliará la duración de la licencia en un día más. Si el desplazamiento es superior a 300 Km., computada la distancia de igual forma, la duración de la licencia será de cuatro días en total. Cuando el traslado del domicilio habitual se produzca entre municipios distante más de 100 Km. entre sí la licencia se ampliará en un día laborable más. En los supuestos contemplados en el apartado 1 C y siguiendo los criterios del punto anterior, entre 400 y 700 km., la duración de la licencia se ampliará en un día más, ente 701 y 1.000 km. la licencia será de tres días como máximo y, si el desplazamiento es superior a 1.000 Km. la licencia será de cuatro días en total. (Ver normativa permisos).

Reducciones de jornada

Artículo 23.15.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. El tiempo establecido de diez años no conllevará para la empresa ningún otro tipo de compromiso o responsabilidad.

Artículo 28.

Excedencias.

Excedencia por alumbramiento y adopción.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 3 será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Excedencia para el cuidado de familiar.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Cuando varios trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, cualquiera de ellos podrá ejercitar este derecho, pero no podrán hacerlo dos o más de forma simultánea; el tiempo total de la excedencia en el caso del uso alternativo de varios trabajadores será como máximo de dos años en conjunto.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. Existirá una relación del personal en situación de Excedencia.

Cambio de puesto de trabajo.

Protección de la mujer gestante en el trabajo

El Servicio Médico y el Comité de Seguridad y Salud establecerán una relación de puestos de trabajo en los que las trabajadoras embarazadas no podrán trabajar durante el período aludido. Con independencia de ello, el Servicio Médico determinará en cada caso, a la vista de las circunstancias individuales de cada embarazo, el puesto de trabajo más adecuado durante la gestación. Las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia tendrán derecho, en los términos establecidos en el Art. 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en el presente artículo, a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, los agentes o los procedimientos pudieran influir negativamente en su salud, en la del feto o en la lactancia del hijo. El cambio de puesto de trabajo o función tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o a la función anterior.

Adecuación de la organización

La Dirección de la Empresa adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar simultáneamente el normal funcionamiento de los turnos y el ejercicio por parte de los trabajadores a turno de sus derechos de conciliación de la vida familiar y laboral. **Acciones:**

Entrenamiento específico a la supervisión sobre los permisos relacionados con la conciliación

F) Prevención del acoso y discriminación

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral. El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas “el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo”, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores. De acuerdo con lo anterior, IAC Group se compromete a velar por el cumplimiento de los principios de no discriminación de cualquier tipo, de respeto a la vida personal y familiar y el derecho a la intimidad.

Definiciones

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso moral: toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. IAC persigue prevenir y eliminar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo la Empresa su compromiso para erradicar de su entorno conductas contrarias a la dignidad y a los valores de la persona. A tal efecto, se consideran dos tipos de actuaciones: Establecimiento de medidas mediante las cuales IAC Group prevendrá e intentará evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso .

(1) Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, éstas se produzcan.

(2) Prevención del acoso.

1. La Empresa promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

2. La Empresa asegurará la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo.

3. Se prohíben expresamente las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, verbal y no verbal, como en las comunicaciones y actitudes.

4. La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores.

Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso.

En los casos en que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produzcan comportamientos que den lugar a denuncia interna por acoso, por parte de algún empleado, se seguirá el procedimiento establecido al efecto y descrito a continuación.

Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso.

Este procedimiento tendrá presentes los siguientes principios: Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas. Imparcialidad y tratamiento justo para todas las personas afectadas. Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia. Adopción de las medidas que sean necesarias. En el caso de que un trabajador esté siendo objeto de acoso en cualquiera de sus modalidades podrá:

1. Formular denuncia por escrito ante la dirección de RRHH. Será facultad y decisión del denunciante informar o no a los representantes de los trabajadores.
2. En la denuncia figurará la descripción de los hechos de la manera más detallada posible con todas las circunstancias que rodeen la situación denunciada.
3. El denunciante recibirá una fotocopia de la denuncia con fecha y acuse de recibo.
4. No se aceptará ninguna denuncia de carácter anónimo.
5. La tramitación del expediente será de carácter urgente realizada por el director de Recursos Humanos y otra persona, empleada de la empresa y elegida expresamente por el denunciante. Los instructores del expediente prestarán apoyo y ayuda al denunciante presuntamente acosado, realizando las gestiones y actuaciones oportunas para el esclarecimiento de los hechos.
6. La tramitación del expediente requerirá ineludible y exclusivamente el concurso de las dos personas mencionadas en el párrafo anterior, asegurándose así la confidencialidad, objetividad e imparcialidad que requiere el proceso. En el caso de imposibilidad o incompatibilidad del director de RRHH para un procedimiento en concreto, asumirá su función la dirección de la Comisión de Igualdad.
7. Se garantiza la preservación de la identidad del denunciante.
8. La resolución del expediente se realizará en el menor plazo posible y en todo caso nunca superior a 30 días naturales. Resultado de la instrucción y acciones. Si de la instrucción del expediente se constata la realidad de la denuncia se procederá disciplinariamente contra los culpables de acuerdo a la legislación vigente.

Si no se constatasen situaciones de acoso, o no fuera posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente, comunicándolo al denunciante.

Si, con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, los instructores propondrán la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto. No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto acosado ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de perjudicar a un tercero, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en la legislación vigente.

Otras consideraciones.

Cualquier actuación que pueda calificarse como represalia, por parte del denunciado u otros, contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso, será considerada como falta laboral, dando lugar a un expediente disciplinario.

La divulgación de datos de cualquiera de los procedimientos tendrá la consideración de falta sancionable, con independencia de cualquier otro tipo de medida legal.

El Director de Recursos Humanos y el empleado actuante tendrán que supervisar la situación posterior para asegurarse de que el acoso, si se comprobó su veracidad, ha cesado.



**Gobierno
de La Rioja**

Industria, Innovación
y Empleo

www.larioja.org



Fundación Sagardoy

Plan **CR**
PLAN CONCILIA RIOJA