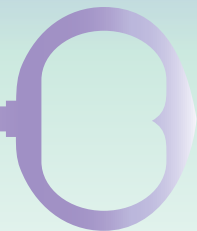




Cuadernos de acción sindical



CONVENIOS COLECTIVOS E IGUALDAD

enero 2017

PRESENTACIÓN

Edita:
Confederación Sindical de CCOO

Autoría:
Esmeralda Sanz Berzal. Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO

Difunde:
Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO

© CS de CCOO [enero 2017]

PRESENTACIÓN

El establecimiento de medidas y planes de igualdad en el marco de la negociación colectiva constituye un elemento estratégico para combatir la discriminación y la desigualdad de género en las relaciones laborales, que es, a su vez, un objetivo relevante en la acción sindical de Comisiones Obreras, tal como ponen de manifiesto los Programas de Acción aprobados en los Congresos de la Confederación Sindical y sus organizaciones confederadas. Así como los Acuerdos interprofesionales de negociación colectiva firmados por CCOO y UGT con las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME a partir de 2002, en particular aquellos que incorporaron capítulos específicos a establecer criterios y orientaciones sobre las medidas a incorporar en los convenios y acuerdos colectivos, incluidos los Planes de Igualdad.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, comúnmente conocida como “Ley de Igualdad”, se confirmó como un instrumento impulsor de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva, así como de actuaciones positivas a favor de la igualdad en el ámbito laboral, político, educativo y social.

Posteriormente, con el inicio en 2008 de la crisis económica y el profundo giro regresivo que adoptaron las instituciones públicas, a nivel internacional, europeo y nacional, con la implantación de las llamadas “políticas de austeridad”, la negociación de medidas y planes de igualdad se ha visto frenada en gran medida y devaluada la eficacia efectiva de las medidas que se han aprobado. Como venimos denunciando desde que se adoptaron, las políticas de austeridad implantadas con especial rigor en España y en otros países de nuestro entorno, han tenido efectos devastadores en las condiciones de vida de la mayoría de la población y en particular para los grupos más vulnerables, con un efecto particularmente negativo sobre la corrección de las desigualdades de género en el ámbito laboral.

El análisis y la denuncia del crecimiento de las desigualdades sociales y de las de género en particular, como consecuencia de la crisis económica y de las políticas liberales practicadas para afrontarla, han sido expuestas desde distintos ámbitos e instituciones y desde luego por las organizaciones sindicales y por CCOO en particular.

El informe que se publica en este Cuaderno de Acción Sindical es una aportación más al conocimiento de cómo se aborda en los convenios colectivos la incorporación de medidas y planes de igualdad para eliminar la discriminación de género, corregir las desigualdades y garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Comisiones Obreras, como primer sindicato en el Estado español, por afiliación y por nivel de representación electoral, hemos trabajado con rigor en el establecimiento y desarrollo de los planes y medidas de igualdad en la negociación colectiva y en las relaciones laborales. CCOO participa en el 82% o más de los convenios sectoriales firmados, según los años, que afectan a más del 88% de las trabajadoras y trabajadores comprendidos en ellos.

El informe está basado en los datos de las hojas estadísticas de los convenios colectivos, datos que rellenan las partes negociadoras y que sabemos que son susceptibles de contener errores, algunos de los cuáles tienen consecuencias muy importantes en el resultado de un análisis estadístico, pero son los datos oficiales con los que instituciones y organizaciones tenemos que trabajar, intentando poner los medios necesarios para dotar de mayor seguridad y fiabilidad a la información estadística.

Uno de los elementos a resaltar de este informe es que es el primero que se realiza, con esta dimensión (1.597 convenios firmados entre 2013 y 2015), sobre unos contenidos que hasta octubre de 2010 no aparecían contemplados en la hoja estadística que es obligado presentar ante la Autoridad Laboral cuando se firma un convenio colectivo, como paso previo para su registro público y la publicación del convenio en el boletín oficial correspondiente. Datos sobre los que no se incorporó información en las estadísticas de convenios colectivos publicadas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social hasta las del año 2012 y posteriores y tan sólo en las publicaciones anuales y en los avances mensuales del mes de diciembre de cada año.

El informe permite conocer qué tipo de medidas son las que tienen más presencia y/o presencia significativa en los convenios colectivos firmados por CCOO y cuáles tienen escasa presencia. También permite ver qué dicen los convenios sobre los planes de igualdad, datos que sin embargo, como se indica en el informe, requieren ser contrastados con el contenido literal de los convenios, porque pueden no responder adecuadamente a la realidad, ya sea por un mal diseño de las preguntas que se hacen en la hoja estadística o por errónea interpretación de las mismas por parte de quienes rellenan los datos.

El análisis realizado pone de manifiesto cómo una, o la más relevante, de las materias en toda negociación colectiva como es el caso de las retribuciones, apenas se abordan en la negociación de medidas y planes de igualdad, lo que tiene que ser una llamada de atención importante para quienes representan a las trabajadoras y trabajadores en las mesas negociadoras, y en especial a la representación de CCOO, porque para combatir la brecha

salarial entre hombres y mujeres no basta sólo con la incorporación de mujeres a todas las profesiones y puestos de trabajo, en particular en las empresas y sectores con mayores salarios y mejores condiciones de trabajo, no basta con medidas de acción positiva en la contratación, en la formación y en la promoción, sino que tienen que alcanzar a los elementos que conforman el conjunto de las retribuciones (salarios base, complementos, pluses, prestaciones diferidas...) y a la valoración de funciones y tareas de los diferentes puestos de trabajo, para eliminar cualquier componente sexista en los factores de valoración y/o en su ponderación a la hora de determinar la retribución correspondiente.

El conjunto de la información disponible, también permite comprobar que, a pesar del número de planes de igualdad de empresa firmados (algunos de ellos ya han sido renovados en una o dos ocasiones), son muchas más las empresas que teniendo obligación legal o por mandato de convenio sectorial, de elaborar y negociar un plan de igualdad, no lo han hecho todavía, casi diez años después de la aprobación de la Ley.

Este y otros aspectos de los datos analizados, nos marcan un horizonte de trabajo sindical en el que, junto con el crecimiento de los salarios y la mejora de la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo para el conjunto de la población trabajadora, impulsemos con decisión la negociación de medidas para la erradicación de las brechas de género en el ámbito laboral, tanto en la negociación de convenios colectivos como en acuerdos sobre Planes de Igualdad. Superada la recesión económica, el objetivo de CCOO es que la recuperación económica llegue a la inmensa mayoría de las trabajadoras y trabajadores, recuperando los derechos perdidos o devaluados, reduciendo la pobreza, la precariedad y la desigualdad, mejorando las rentas salariales, ampliando la cobertura social para quienes carecen de un empleo o de unos ingresos dignos y suficientes, extendiendo la cobertura y mejorando la calidad de los servicios públicos esenciales.

Ramón Górriz Vitalla

Secretario confederal de Acción Sindical



Índice

1	INTRODUCCIÓN	9
2	CONVENIOS Y TRABAJADORES/AS AFECTADOS/AS	13
3	COMPOSICIÓN DE LAS MESAS NEGOCIADORAS	16
4	TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN	21
5	REGULACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD	29
	5.1. CONVENIOS DE ÁMBITO EMPRESARIAL	
	5.2. CONVENIOS SECTORIALES	
6	MEDIDAS POR LA IGUALDAD	39
	6.1. MEDIDAS DE IGUALDAD Y MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA	
	6.2. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	



1

INTRODUCCIÓN

La última modificación de la hoja estadística de convenios colectivos coincidente en el tiempo con la puesta en marcha del sistema electrónico de registro en octubre de 2010, incorpora entre otras novedades un apartado específico dedicado a las Cláusulas sobre Igualdad y no discriminación, que indaga sobre el nivel de desarrollo en los convenios colectivos de las medidas de igualdad promovidas por la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) que había sido aprobada tres años antes.

El presente informe se basa en la información suministrada por la Subdirección General de Estadística (SGE) en relación a los convenios colectivos firmados por representantes de CCOO a lo largo de los años 2013, 2014 y 2015 y registrados hasta el 30 de mayo del 2016, en respuesta a la petición que al efecto realizamos desde la Secretaría confederal de Acción Sindical.

Los datos absolutos no se corresponden, pues, con el total de convenios firmados a lo largo de estos años. Partiendo siempre de los convenios registrados hasta el 30 de mayo del 2016, de los 2.502 convenios firmados en 2013, CCOO firmó 1.597, lo que supone un 64 % del total, porcentaje que desciende al 58% para los de 2014 y un punto menos (57%) del total de firmados en 2015.

Estos porcentajes varían sensiblemente si atendemos al ámbito funcional de los convenios: en el caso de los de empresa y ámbitos inferiores (franja y de centro de trabajo), CCOO rubricó en los tres años considerados: el 57% del total de los firmados en 2013, el 53% de los firmados en 2014 y el 49% de los firmados en 2015 y registrados, en los tres casos, hasta junio del 2016. Mientras que si fijamos la mirada en el ámbito superior a la empresa (convenios sectoriales y de grupo de empresa), estos porcentajes se elevan hasta el 86% en el caso de los años 2013 y 2015, y el 82% en el 2014.

La SGE nos proporcionó un vaciado de todos los campos de las hojas estadísticas directamente vinculadas con las políticas de igualdad entre mujeres y hombres de todos estos convenios firmados por CCOO, es decir, de un total de 3.532 convenios. No se trata, pues, de un análisis del contenido de los textos convencionales, sino de las respuestas suministradas por quienes en su momento realizaron el registro de cada uno de los convenios; partimos, por tanto, de una valoración o estimación susceptible de error. Un posible error que, sin embargo, debería quedar compensado por el hecho de que no nos hallamos ante el análisis de una muestra más o menos representativa de convenios, sino de la totalidad de los colectivos firmados en estos años por nuestro sindicato.

1. CONVENIOS FIRMADOS POR CCOO POR AÑO Y ÁMBITO FUNCIONAL

ÁMBITO FUNCIONAL DE APLICACIÓN	2013		2014		2015	
	CONVENIOS	TRABAJADORES/AS	CONVENIOS	TRABAJADORES/AS	CONVENIOS	TRABAJADORES/AS
FRANJA	19	1.858	38	21.084	17	5.061
CENTRO DE TRABAJO	255	52.757	199	27.246	150	30.871
EMPRESA	760	262.508	535	149.524	388	87.863
GRUPO DE EMPRESAS	43	150.834	29	52.182	30	57.144
SECTORIAL INFERIOR A LA PROVINCIA	3	2.925	-	-	1	66
SECTORIAL PROVINCIAL O SUPERIOR	517	4.664.434	277	1.857.327	271	3.200.383
TOTAL	1.597	5.135.316	1.078	2.107.363	857	3.381.388

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Subdirección General de Estadística del MEYSS.

El cuadro 1 muestra la distribución de estos convenios, así como de los trabajadores y trabajadoras por ellos afectadas, por ámbito funcional. El primer dato llamativo en la tabla es la aparente diferencia entre los convenios correspondientes a cada uno de los años, una diferencia debida al momento en que se realiza la explotación: mientras que 2013 y 2014 son años cerrados a efectos estadísticos, 2015 está aún pendiente de este cierre y, por tanto, algunos de los datos correspondientes a este último año se verán modificados a medida que el número de registros aumente. Esta “provisionalidad” de los datos del 2015 deberemos tenerla en cuenta a lo largo de todo el informe.

Si bien el grueso de los convenios es de ámbito empresarial¹, suponen más del 67% del total en los tres años, la inmensa mayoría de los/as trabajadores/as se hallan bajo el paraguas de los convenios sectoriales: entre el 95% de 2015 y el 88% de 2014; si bien es necesario precisar en este punto que mientras que el dato correspondiente a los convenios de ámbito empresarial se corresponderá, en la inmensa mayoría de los casos, con el número real de personas que componen las correspondientes plantillas, en el caso de los convenios sectoriales se trata de una estimación no siempre fácil de hacer y, por tanto, origen de posibles errores cuando establecemos cálculos a partir de esta variable.

Entre los convenios de ámbito empresarial, en torno a las dos terceras partes corresponden a convenios de empresa, es decir, que afectan a la totalidad de la empresa, si bien se observa una cierta disminución en este periodo en este ámbito funcional: pasan del 70,6% del 2013 al 66,8% y 66,3% en 2014 y 2015, respectivamente, y una media del número de personas por ellos afectadas cada vez más pequeña (345 en 2013, 279 en 2014 y 226 en 2015), lo que significa la firma de convenios de empresa de tamaño cada vez más pequeño; por el contrario, se observa un incremento moderado pero continuo de los convenios de centro de trabajo -que suponen el 23,68 en 2013, el 24,84% en 2014 y el 25,64% en 2015- y de los convenios franja, aunque éstos presentan fluctuaciones pronunciadas y no siempre en el mismo sentido; los convenios de grupo de empresas, por su parte, suponen entre el 4 y el 5%.

En cuanto a los sectoriales, sólo tres convenios firmados en 2013 y uno en 2015 corresponden a un ámbito sectorial inferior a la provincia, que suponen un porcentaje imperceptible no sólo en el número de convenio sino también en el de trabajadores/as afectados/as.

La tabla 2 muestra la distribución de estos convenios entre las diferentes estructuras federativas de CCOO, obviando los convenios adscritos a más de una federación, la tabla refleja que es la de Servicios a la Ciudadanía la que firmó un mayor número de convenios en estos años, el 24% del total los dos primeros y el 20% el tercero, porcentajes sólo superados por la suma de las federaciones de Industria y Agroalimentaria, fusionadas después de solicitar y tratar estos datos. En el extremo opuesto se encuentran Enseñanza y Sanidad, cuyos convenios suponen menos del 2% y del 5%, respectivamente.

Si atendemos al número de personas afectadas, es la federación de Servicios la que acapara a un mayor número, entre el 33% del 2013 y el 37% del 2015.

¹ El término “ámbito empresarial” es utilizado a lo largo del informe en contraposición al ámbito sectorial, por tanto, en él agrupamos a los convenios franja, de centro de trabajo, de empresa y de grupo de empresas.

2. NÚMERO DE CONVENIOS Y TRABAJADORES/AS POR ELLOS AFECTADOS/AS POR FEDERACIONES DE CCOO*

FEDERACIÓN CCOO	2013		2014		2015	
	CONVENIOS	TRABAJADORES/AS	CONVENIOS	TRABAJADORES/AS	CONVENIOS	TRABAJADORES/AS
CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS	323	793.932	209	128.741	153	402.864
AGROALIMENTARIA	216	664.959	137	309.943	121	188.522
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA (FSC)	375	559.558	256	328.177	172	479.987
FSC, ENSEÑANZA Y SERVICIOS	-	-	-	-	1	146
FSC Y SANIDAD	-	-	-	-	1	1.058
SERVICIOS	263	1.681.756	158	620.782	157	962.412
SERVICIOS Y SANIDAD	-	-	1	158	-	-
ENSEÑANZA	31	250.968	20	4.920	12	203.192
INDUSTRIA	304	678.611	239	613.192	187	652.392
INDUSTRIA Y SERVICIOS	3	359	2	258	2	1.582
SANIDAD	64	96.007	52	82.502	27	79.054
TOTAL	1.579	4.726.150	1.074	2.088.673	833	2.971.209

*Cuando recibimos y elaboramos esta información aún no estaba finalizada la fusión de Agroalimentaria e Industria. Cuando los convenios están asignados a más de una federación, han sido contabilizados por separado para evitar duplicidades.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Subdirección General de Estadística del MEYSS.

Aunque los datos facilitados permitirían también su tratamiento por comunidades autónomas, dadas las enormes diferencias existentes entre unas y otras en cuanto al número de convenios, no parece pertinente realizar un análisis comparativo entre ellas, sin embargo, sí se incluye en algunas partes del informe alguna referencias al ámbito estatal.

2 CONVENIOS Y TRABAJADORES/AS AFECTADOS/AS

Desde la mencionada modificación de la hoja estadística de convenios colectivos, es posible contar con datos desagregados por sexo relativos a las personas por ellos afectadas, lo que nos permite comprobar si se produce o no una segregación significativa en base, por ejemplo, al ámbito funcional de los convenios.

Sin embargo, y pese a la obligación de desagregar por sexo este dato en el momento de registrar el convenio, hay una serie de convenios sectoriales a los que hemos debido excluir del análisis de este apartado porque obviaron tal obligación, en concreto, en 2013 fueron 18 convenios (1 de ámbito inferior a la provincia, que afecta a 450 trabajadores/as, y 17 de ámbito igual o superior a la provincia, que afectan a 408.716 trabajadores/as); en 2014 fueron 4 convenios de 18.690 trabajadores/as; y en 2015 fueron 24 los convenios sectoriales de ámbito igual o superior a la provincia que afectan a 410.179 trabajadores/as, los que no desagregaron por sexo el número de afectados/as.

La primera conclusión que podemos extraer del cuadro 3 es el mayor peso porcentual –y también en términos absolutos- de los trabajadores sobre las trabajadoras en todos y cada uno de los ámbitos de los convenios colectivos, la mayor tasa de actividad masculina queda claramente evidenciada.

Por otra parte, y partiendo de la ya mencionada fragilidad de los datos correspondientes al ámbito sectorial, el cuadro muestra que los porcentajes de mujeres afectadas por los convenios sectoriales son superiores, los tres años, al porcentaje total de trabajadoras afectadas por el conjunto de convenios; es decir, que en términos relativos las mujeres están afectadas en mayor medida por los convenios sectoriales.

3. TOTAL DE AFECTADOS/AS Y PORCENTAJE DE TRABAJADORAS POR ÁMBITO FUNCIONAL*

ÁMBITO FUNCIONAL DE APLICACIÓN	2013		2014		2015	
	TOTAL	% MUJERES	TOTAL	% MUJERES	TOTAL	% MUJERES
FRANJA	1.858	43,11	21.084	38,33	5.061	53,88
CENTRO DE TRABAJO	52.757	32,05	27.246	37,84	30.871	26,31
EMPRESA	262.508	40,93	149.524	33,71	87.863	31,43
GRUPO DE EMPRESAS	150.834	41,77	52.182	39,56	57.144	37,28
SECTORIAL INFERIOR A LA PROVINCIA	2.475	49,94	-	-	66	1,52
SECTORIAL PROVINCIAL O SUPERIOR	4.255.718	44,36	1.838.637	42,50	2.790.204	49,40
TOTAL	4.726.150	43,95	2.088.673	41,70	2.971.209	48,40

* Este cuadro ha sido realizado sin contabilizar los convenios sectoriales de los que no disponemos de datos desagregados por sexo relativos a las personas afectadas.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Subdirección General de Estadística del MEYSS.

Por el contrario, si nos fijamos en el ámbito empresarial, advertimos que los porcentajes de mujeres afectadas por los convenios de aplicación a la totalidad de la empresa o a uno o varios centros de trabajo, son inferiores al porcentaje de mujeres afectadas por el conjunto de los convenios, mientras que los porcentajes se elevan para el caso de los convenios franja que, con un 54% en 2015 supera ampliamente el 48% total del año.

Los datos de la tabla 4, evidencian diferencias muy significativas en la distribución de las trabajadoras en base a las ramas de CCOO. Dos federaciones destacan claramente como feminizadas: Sanidad y Enseñanza, en las que las trabajadoras suponen más del 65% del total de personas afectadas por los convenios firmados por estas federaciones en los tres años, en el caso de Sanidad alcanza el 79% en 2013. Servicios presenta porcentajes muy próximos al 50%, muy equilibrados pues por sexo; algo que también ocurre en el caso de Servicios a la Ciudadanía y Construcción y Servicios, pero sólo en el 2015, año en el que como ya hemos mencionado los datos son aún bastante provisionales. En ninguna de las restantes federaciones las mujeres alcanzan al 40% de mujeres del total, por lo que en términos generales deberemos calificarlas como masculinizadas (conscientes, evidentemente, de que cada una de ellas cuenta con sectores muy feminizados y otros muy masculinizados).

4. TOTAL DE AFECTADOS/AS Y PORCENTAJE DE TRABAJADORAS POR AÑO Y FEDERACIÓN DE CCOO*

FEDERACIÓN CCOO	2013		2014		2015	
	TOTAL	% MUJERES	TOTAL	% MUJERES	TOTAL	% MUJERES
CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS	793.932	33,29	128.741	34,49	402.864	49,01
AGROALIMENTARIA	664.959	36,40	309.943	35,02	188.522	38,67
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA (FSC)	559.558	37,10	328.177	33,56	479.987	50,55
FSC. ENSEÑANZA Y SERVICIOS	-	-	-	-	146	57,53
FSC Y SANIDAD	-	-	-	-	1.058	72,59
SERVICIOS	1.681.756	53,25	620.782	53,91	962.412	49,78
SERVICIOS Y SANIDAD	-	-	158	58,86	-	-
ENSEÑANZA	250.968	65,42	4.920	66,52	203.192	69,29
INDUSTRIA	678.611	33,59	613.192	35,01	652.392	38,28
INDUSTRIA Y SERVICIOS	359	23,12	258	42,25	1.582	17,76
SANIDAD	96.007	78,89	82.502	66,65	79.054	68,85
TOTAL	4.726.150	43,95	2.088.673	41,70	2.971.209	48,40

* Este cuadro ha sido realizado sin contabilizar los convenios sectoriales de los que no disponemos de datos desagregados por sexo relativos a las personas afectadas.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Subdirección General de Estadística del MEYSS.

3 COMPOSICIÓN DE LAS MESAS NEGOCIADORAS

El incremento de mujeres en las mesas de negociación es una de las más reiteradas reivindicaciones de las secretarías de la Mujer de CCOO. Una reivindicación de la que se hicieron eco, durante muchos años, los programas de acción aprobados en los congresos confederales y los documentos de criterios para la negociación colectiva y la acción sindical; desafortunadamente, la irrupción de la dura y larga crisis que vivimos ha priorizado otros objetivos en los últimos años, relegando ésta y otras cuestiones a un segundo plano.

La demanda se basa en una presencia de mujeres en este ámbito de decisión, inferior al que les corresponde en base a su presencia en el mercado laboral, en general, o en los diferentes sectores de actividad y empresas, en particular. Y esta reivindicación no se realiza únicamente porque se considere oportuna una presencia equilibrada en las mesas de negociación sino también, y fundamentalmente, porque se parte de la idea de que una mayor presencia femenina incidirá positivamente en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la inclusión en los convenios colectivos de medidas dirigidas a tal fin.

Las trabajadoras afectadas por los convenios firmados por CCOO en este periodo de tiempo suponen el 45% del total, sin embargo, tal y como muestra el cuadro 5, sólo el 28% de los representantes de las y los trabajadores en las mesas de negociación eran mujeres. Ellas están, pues, claramente infrarrepresentadas en las mesas de negociación, y aunque este porcentaje parece variar con ligeros altibajos a lo largo del periodo, si relacionamos los porcentajes de trabajadoras afectadas con el de mujeres representantes en cada uno de los años, la evolución que los datos muestran no es precisamente positiva: la diferencia entre el porcentaje de trabajadoras y el de mujeres en las mesas negociadoras es de 14,7 puntos en 2013, que se eleva ligeramente hasta los 15,3 en 2014 y se dispara en el 2015 hasta alcanzar los 20,2 puntos porcentuales. Ciertamente los datos correspondientes al 2015 son aún provisionales, pero la bajada tan fuerte de este último año parece confirmar claramente la negativa tendencia iniciada en 2014.

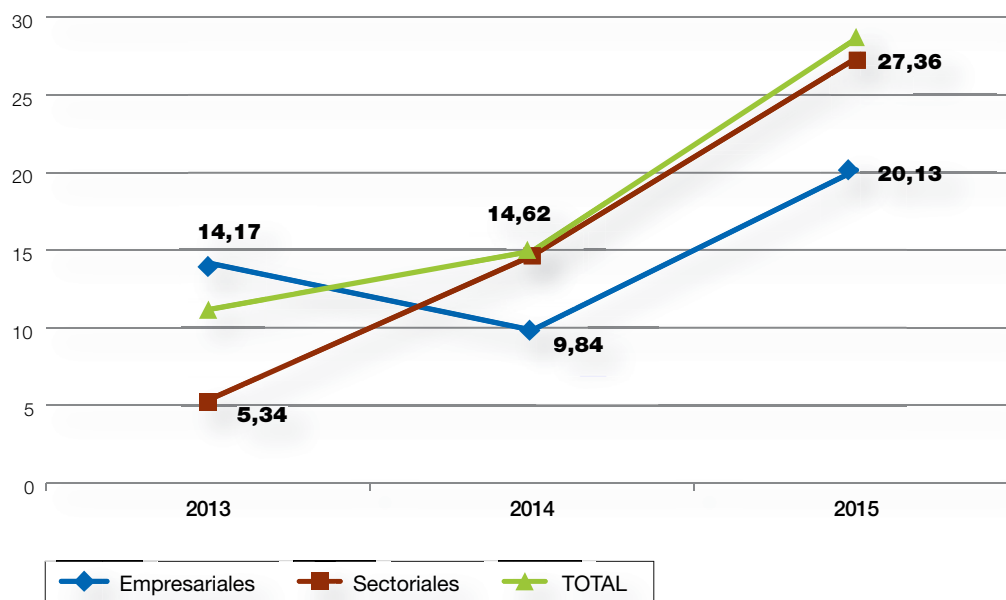
5. COMPOSICIÓN DE LAS MESAS NEGOCIADORAS POR GÉNERO

AÑO	NÚMERO DE CONVENIOS	TRABAJADORES/AS AFECTADOS/AS		REPRESENTANTES EN LAS CC NEGOCIADORAS	
		TOTAL	% TRABAJADORAS	TOTAL	% DE MUJERES
2013	1.597	4.726.150	43,95	11.809	29,29
2014	1.078	2.088.673	41,70	7.379	26,37
2015	857	2.971.209	48,40	5.782	28,16
TOTAL	3.532	9.786.032	44,82	24.970	28,17

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Subdirección General de Estadística del MEYSS.

Los datos por ámbito funcional de los convenios evidencian que el porcentaje de mujeres en las mesas de negociación es inferior, en todos los ámbitos y en los tres años, al de las trabajadoras por ellos afectadas. Muestran también que los porcentajes de mujeres en las mesas de negociación son más altos en los convenios sectoriales que en los de ámbito empresarial. Sin embargo, y pese a estos mejores dígitos en el ámbito sectorial, la diferencia entre los porcentajes de trabajadoras afectadas y de mujeres en las mesas de negociación ha tenido una evolución más negativa en los convenios sectoriales que en los empresariales.

GRÁFICO 1. EVOLUCIÓN DE LA DIFERENCIA ENTRE EL % DE TRABAJADORAS Y EL % DE MUJERES EN LAS MESAS DE NEGOCIACIÓN POR ÁMBITO FUNCIONAL DE LOS CONVENIOS



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la SGE.

Tal y como muestra el gráfico 1, en los convenios sectoriales la infrarrepresentación de las mujeres en las mesas de negociación no era tan elevada en 2013 como en los de ámbito empresarial, pero la peor evolución de este parámetro en este periodo de tiempo, eleva la diferencia entre el porcentaje de trabajadoras afectadas por los convenios y el porcentaje de mujeres en las mesas de negociación hasta los 27 puntos, situándose así siete puntos por encima de los de ámbito empresarial y contribuyendo considerablemente a elevar la línea de evolución general.

6. MUJERES EN LAS MESAS DE NEGOCIACIÓN

AÑO	N° DE CONVENIOS	% DE TRABAJADORAS	MUJERES EN LAS MESAS NEGOCIADORAS		% DE REPRESENTANTES DE CCOO	
			TOTAL	% REPRESENTANTES MUJERES DE CCOO	TOTAL	% DE MUJERES
2013	1.597	43,95	3.459	45,50	44,75	29,79
2014	1.078	41,70	1.946	48,97	47,19	27,37
2015	857	48,40	1.628	49,39	48,65	28,58
TOTAL	3.532	44,82	7.033	47,36	46,37	28,77

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Subdirección General de Estadística del MEYSS.

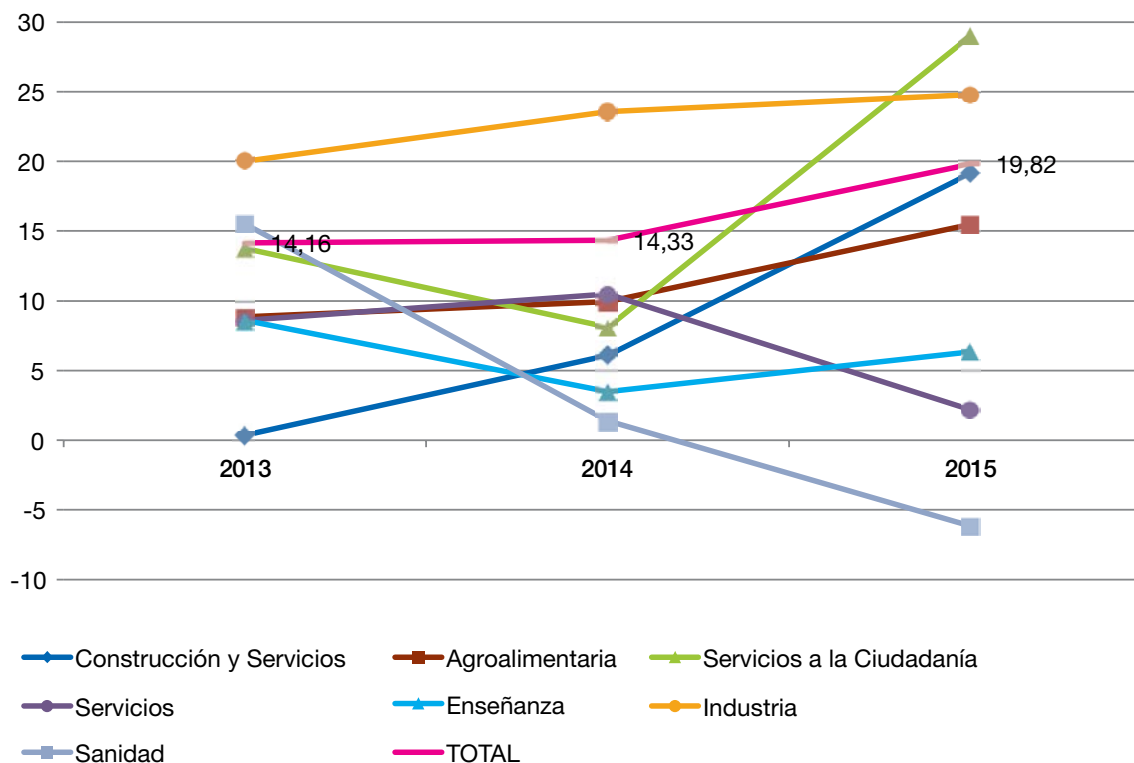
Dado que las hojas estadísticas objeto de análisis corresponden a los convenios firmados por representantes de CCOO, la presencia relativa de delegados de nuestro sindicato es superior lógicamente a la que se produce en la totalidad de la negociación colectiva. En la tabla 6 podemos observar que los representantes de CCOO suponen entre el 44,8 % del total de la representación de los/as trabajadores/as en 2013 y el 48,7% del 2015. Por su parte, el peso relativo de las delegadas de CCOO en relación al total de mujeres presentes en estas negociaciones es ligeramente superior, entre el 45,5% del 2013 y el 49,4% del 2015, lo que significa que en términos relativos la presencia femenina es algo mayor entre las delegaciones de CCOO que en el total general.

Una diferencia tan mínima, sin embargo, que no permite extraer mejores conclusiones que las ya efectuadas en relación a la infrarrepresentación de las mujeres en las mesas de negociación: mientras las trabajadoras suponen el 45% de las personas afectadas por los convenios firmados por CCOO en estos años, nuestras representantes sindicales en las mesas de negociación sólo supusieron el 29% del total de nuestras delegaciones. Y también en el caso concreto de CCOO, esta infrarrepresentación femenina se ha incrementado a lo largo del periodo: si en 2013 la diferencia entre el porcentaje de trabajadoras y el de delegadas de CCOO era de 14 puntos porcentuales en 2015 esta diferencia se sitúa ya en los 20 puntos. El gráfico 2 refleja la evolución por federaciones de esa infrarrepresentación femenina en las delegaciones de CCOO en las mesas de negociación en relación al porcentaje que supo-

nen las trabajadoras sobre el total de personas afectadas por los convenios. Tal y como las líneas muestran, hay tres federaciones en las que esa línea es descendente, es decir, que el peso relativo de las mujeres ha subido y, por tanto, se ha corregido en parte esa brecha entre géneros, se trata de Sanidad, en la que llega incluso a alcanzarse un valor negativo en 2015, lo que significa que en ese último año la proporción relativa de mujeres en la delegación de CCOO fue superior al porcentaje de trabajadoras afectadas por los convenios negociados por esta federación; también asciende el peso relativo de las mujeres en las delegaciones de nuestro sindicato en la federación de Servicios y en la de Enseñanza, si bien en esta última se produjo una bajada en 2015 con respecto a 2014.

Por el contrario, deben ser destacados negativamente: la abrupta subida que se produce en el último año en Servicios a la Ciudadanía, situándola en lo más alto del gráfico; la fuerte subida durante todo el periodo de Construcción y Servicios que, partiendo de una situación de casi completa equiparación en 2013, sube hasta ocupar la tercera peor posición en el

GRÁFICO 2. EVOLUCIÓN DE LA DIFERENCIA ENTRE EL % DE TRABAJADORAS AFECTADAS POR LOS CONVENIOS Y EL % DE MUJERES EN LAS DELEGACIONES DE CCOO EN LAS MESAS DE NEGOCIACIÓN POR FEDERACIONES



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la SGE.

gráfico; y la permanente subida de la federación de Industria que arrancando de la mayor diferencia en 2013, ha seguido subiendo en los dos años siguientes, una tendencia especialmente preocupante al tratarse de una federación tradicionalmente masculinizada por los sectores de actividad que atiende y en la que, por tal motivo, debería hacerse un mayor esfuerzo por vincular a las mujeres en un trabajo sindical que propicie una inserción mayor de trabajadoras en estos sectores.

A diferencia de lo que ocurre con las preguntas de tipo cualitativo de las hojas estadísticas de los convenios colectivos, ante la cumplimentación de los datos de este apartado no caben interpretaciones erróneas, aunque evidentemente sí son posibles los errores y si, como ya se comentó con anterioridad, en muchas ocasiones es muy difícil estimar el número de personas afectadas por un convenio sectorial, aún lo es más especificar cuántas de estas personas son hombres y cuántas mujeres. Sin embargo, no cabe ningún género de dudas sobre el desequilibrio existente por sexos en la composición de las mesas de negociación en general, y en la composición interna de las delegaciones de CCOO en particular.

Una constatación que merece al menos una reflexión en el ámbito de una organización que ha mantenido como objetivo sindical durante años lograr una representación equilibrada de mujeres y hombres, y en la que además el peso relativo de las mujeres tanto en la afiliación² como en las candidaturas elegidas en las elecciones sindicales³ han subido en el periodo considerado. No es fácilmente explicable que la presencia de mujeres en la representación de CCOO en las mesas negociadoras observe una evolución contraria a la que siguen estos otros indicadores, ausencia que a la larga implica menos experiencia negociadora para las mujeres, factor relevante para la formación y capacitación de responsables sindicales, y por tanto menores posibilidades de llegar en igualdad de condiciones a los órganos de dirección de las organizaciones sectoriales y territoriales de CCOO.

2 El porcentaje de mujeres afiliadas a CCOO ha ascendido del 39,25% a finales de 2011 al 41,10% a finales de 2015.

3 La proporción de mujeres elegidas en candidaturas de CCOO ha pasado del 33,87% en las EESS cerradas en 2011 al 37,87% en las cerradas a diciembre de 2015.

4 TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

En el apartado 4. *Cláusulas sobre Jornada Laboral, Vacaciones y Permisos Pactados*, tanto la hoja estadística de los convenios de empresa como la de convenios sectoriales incorporan cuatro cuestiones – de la 4.9 a la 4.12– que pueden permitirnos evaluar las posibles medidas dirigidas a facilitar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. En primer lugar, se pregunta directamente si existen o no este tipo de medidas, en caso afirmativo, se incide para esclarecer si éstas se centran en la adaptación o en la reducción de la jornada más allá de lo legalmente establecido.

En la tabla 7 de la página siguiente, podemos comprobar que –siempre en base a lo recogido en las hojas estadísticas– el 44% de los convenios firmados por CCOO en 2013 y 2014 recogían medidas de este tipo, cifra que se queda en el 43% en el 2015; porcentajes, sin duda, muy importantes. Distinguiendo entre medidas de adaptación o de reducción de la jornada, aunque las diferencias entre ambas no son muy considerables, son más los convenios que incluyen medidas de adaptación de la jornada que de reducción de la misma.

Las estadísticas oficiales sobre convenios colectivos únicamente contienen datos sobre estas cuestiones en el último avance mensual correspondiente a cada uno de los años y en las estadísticas anuales; el último avance mensual publicado se refiere a los convenios firmados en 2015 y registrados hasta el 31 de diciembre del mismo año. Según esta estadística oficial, el 42% de los convenios incluían medidas para conciliar la vida personal familiar y laboral, casi el 32% contenían medidas de adaptación de la jornada y algo más del 28% de reducción de la misma. Si comparamos estos porcentajes con los correspondientes a los convenios firmados por CCOO en el mismo año, aunque en este caso se han incorporado los convenios registrados hasta finales de mayo del 2016, podemos concluir que las diferencias entre unos y otros son mínimas.

En cuanto a las diferencias en relación al ámbito funcional de aplicación, el cuadro muestra que, como era de esperar, estas medidas son más fácilmente pactadas en el ámbito empresarial que en el sectorial y, aunque no hemos tratado este dato por tamaño de las empresas, los porcentajes tan elevados en los convenios de grupos de empresas indican que probablemente en las empresas grandes sean más frecuentes.

Una idea también avalada por los altos porcentajes que se producen en los convenios estatales. Pese a que en el análisis de éstos no han sido desagregados los datos por el ámbito funcional de los convenios y que, por tanto, cuentan con el arrastre hacia abajo de los convenios sectoriales, los porcentajes correspondientes al ámbito estatal superan en casi veinte puntos porcentuales a la media tanto en 2013 como en 2014, años estadísticamente cerrados, mientras que en 2015, año aún abierto y con datos por tanto provisionales, la diferencia general se reduce hasta los diecisiete puntos.

7. INCLUSIÓN DE MEDIDAS RELATIVAS A LA JORNADA PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN POR ÁMBITO FUNCIONAL (%)

ÁMBITO FUNCIONAL DE APLICACIÓN	2013			2014			2015		
	TOTAL	ADAPTACIÓN JORNADA	REDUCCIÓN JORNADA	TOTAL	ADAPTACIÓN JORNADA	REDUCCIÓN JORNADA	TOTAL	ADAPTACIÓN JORNADA	REDUCCIÓN JORNADA
FRANJA	42,11	31,58	26,32	52,63	39,47	47,37	52,94	41,18	23,53
CENTRO DE TRABAJO	46,67	35,69	30,98	34,17	24,62	18,59	36,00	26,00	22,00
EMPRESA	49,87	38,68	34,87	51,21	37,20	35,89	48,45	38,66	32,73
GRUPO DE EMPRESAS	76,74	55,81	62,79	72,41	65,52	55,17	56,67	46,67	30,00
SECTORIAL INFERIOR A LA PROVINCIA	66,67	66,67	33,33	-	-	-	0,00	0,00	0,00
SECTORIAL PROVINCIAL O SUPERIOR	31,91	21,86	19,15	33,21	23,47	18,05	35,79	23,99	22,51
TOTAL	44,21	33,19	29,81	44,06	32,19	29,04	42,59	32,09	27,30

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Subdirección General de Estadística del MEYSS.

En todos los ámbitos y en los tres años, el porcentaje de medidas de adaptación de la jornada es más alto que el de medidas de reducción, excepto en los 38 convenios franja firmados en 2014 en los que ocurre a la inversa y con una diferencia de ocho puntos porcentuales; posiblemente estos datos sean correctos pero, dado el escaso número de convenios que los refrendan, también podrían ser el resultado de una interpretación errónea de las preguntas de la hoja estadística por parte de quienes las hayan cumplimentado, considerando, por ejemplo, que la transcripción en el convenio del derecho a la reducción de la jornada por cuidado de personas implica una respuesta afirmativa, verificar esta cuestión sólo podría hacerse mediante la lectura de los convenios en cuestión.

El cuadro 8 muestra los diferentes porcentajes en que los convenios firmados por cada una de las federaciones de CCOO incluyen medidas de conciliación centradas en la regulación de la jornada. Las tres federaciones que muestran un porcentaje mayor son Sanidad, Enseñanza y Servicios a la Ciudadanía, a las dos primeras las habíamos calificado como feminizadas y en la tercera también hay una presencia relativamente importante de trabajadoras. No queda claro, sin embargo, en qué medida la razón de los porcentajes más altos es debido al importante peso de trabajadoras en estos sectores, dado que estas tres federaciones son también, precisamente, las que conforman el área pública.

8. INCLUSIÓN DE MEDIDAS RELATIVAS A LA JORNADA PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN POR FEDERACIÓN DE CCOO (%)

FEDERACIÓN CCOO	2013			2014			2015		
	TOTAL	ADAPTACIÓN JORNADA	REDUCCIÓN JORNADA	TOTAL	ADAPTACIÓN JORNADA	REDUCCIÓN JORNADA	TOTAL	ADAPTACIÓN JORNADA	REDUCCIÓN JORNADA
CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS	26,97	19,70	15,45	26,54	21,33	15,17	26,75	17,83	18,47
AGROALIMENTARIA	38,07	27,06	23,39	30,22	17,27	17,99	32,03	21,88	18,75
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA (FSC)	53,32	40,58	36,34	54,3	41,80	37,89	48,85	37,36	33,91
FSC. ENSEÑANZA Y SERVICIOS	-	-	-	-	-	-	100,00	100,00	100,00
FSC Y SANIDAD	-	-	-	-	-	-	100,00	100,00	100,00
SERVICIOS	47,57	36,70	34,46	47,47	34,18	32,28	51,83	39,63	34,15
SERVICIOS Y SANIDAD	-	-	-	0,00	0,00	0,00	-	-	-
ENSEÑANZA	74,19	64,52	61,29	65,00	55,00	50,00	66,67	50,00	41,67
INDUSTRIA	45,25	35,08	29,84	46,86	34,73	28,87	43,16	35,26	23,68
INDUSTRIA Y SERVICIOS	33,33	33,33	33,33	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00
SANIDAD	66,67	40,91	51,52	71,15	42,31	53,85	67,86	46,43	46,43
TOTAL	44,21	33,19	29,81	44,06	32,19	29,04	42,59	32,09	27,30

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Subdirección General de Estadística del MEYSS.

Servicios presenta también porcentajes superiores a la media, sin embargo Construcción y Servicios, con una presencia también importante de trabajadoras, presenta los porcentajes más bajos en la inclusión de medidas de conciliación en la regulación de la jornada.

La pregunta 4.10 de la hoja estadística indaga sobre la regulación de permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales que mejoren lo establecido en la legislación vigente, ya sea estableciendo permisos retribuidos no contemplados por la ley o bien ampliando la duración de los que contiene el Estatuto.

La tabla 9 muestra que más de la mitad de los convenios, en torno al 55% en 2013 y 2014 y del 58% en 2015, contienen alguna medida de mejora en el capítulo de permisos retribuidos, siendo más frecuentes las mejoras relativas a la duración de los mismos que las referentes a la institución de permisos nuevos. Son, pues, más numerosas las medidas de conciliación centradas en la mejora de los permisos retribuidos que las que afectan a la modificación de la jornada.

Las diferencias en este caso con las últimas estadísticas oficiales son más acusadas, según el avance mensual correspondiente a los convenios firmados en 2015 y registrados hasta el 31 de diciembre del mismo año, el 53 % de los convenios incluían mejoras en los permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales, cinco puntos porcentuales menos que en los firmados por CCOO; el 47,5 % mejoraban la duración de los permisos, de nuevo cinco puntos porcentuales menos que en los firmados por CCOO; y el 39% contenían nuevos permisos frente al 42% de los convenios firmados por CCOO en el 2015 y registrados hasta finales de mayo del 2016.

En cuanto a la distinta incidencia en base al ámbito funcional, también en este caso los convenios de empresa presentan porcentajes mucho más elevados que los sectoriales, y destacando entre ellos, nuevamente, los convenios de grupo. Y, por otra parte, los convenios de ámbito estatal vuelven a manifestar un nivel de incorporación de este tipo de medidas muy superior a la media general: el 72% en 2013, el 80% en el 2014 y un 77% en 2015.

9. PERMISOS RETRIBUIDOS QUE MEJORAN LA LEGISLACIÓN VIGENTE POR ÁMBITO FUNCIONAL (%)

ÁMBITO FUNCIONAL DE APLICACIÓN	2013			2014			2015		
	TOTAL	MEJORAN DURACIÓN	PERMISOS NUEVOS	TOTAL	MEJORAN DURACIÓN	PERMISOS NUEVOS	TOTAL	MEJORAN DURACIÓN	PERMISOS NUEVOS
FRANJA	36,84	26,32	31,58	52,63	44,74	34,21	64,71	52,94	47,06
CENTRO DE TRABAJO	59,61	54,90	43,53	60,80	55,28	47,74	62,67	58,67	48,00
EMPRESA	58,03	53,95	40,53	66,54	59,25	48,79	60,05	54,38	42,78
GRUPO DE EMPRESAS	76,74	72,09	62,79	86,21	86,21	62,07	70,00	60,00	53,33
SECTORIAL INFERIOR A LA PROVINCIA	0,00	0,00	0,00	51,99	45,85	36,82	0,00	0,00	0,00
SECTORIAL PROVINCIAL O SUPERIOR	50,29	44,10	33,27	61,78	55,29	45,36	51,66	46,86	36,16
TOTAL	55,92	50,97	39,07	61,78	55,29	45,36	58,23	52,86	42,01

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Subdirección General de Estadística del MEYSS.

Todos los años, y en todos los ámbitos, son más los que inciden en la mejora de la duración de los permisos que los que incorporan otros nuevos y, aún así, resulta sorprendente el elevado número de convenios que dicen incorporar permisos retribuidos diferentes a los legalmente establecidos. ¿Error en el registro? ¿Mala interpretación de la pregunta? Sólo la lectura de los textos convencionales podría despejar estas cuestiones y desvelar en qué consisten estos nuevos permisos, cuántos tipos distintos existen, etc.

En el cuadro 9 también parecen disonantes las cifras relativas a los 19 convenios franja firmados en 2013, no sólo porque son inferiores a las de los convenios sectoriales y a la media general de ese año, sino también porque son muy bajas con respecto a las de los años 2014 y 2015 de este mismo ámbito funcional.

En la distribución de los convenios firmados por cada una de las federaciones, destacan los altos porcentajes de Enseñanza, con la inserción de medidas que mejoran la normativa en relación a los permisos retribuidos en 25 de los 31 convenios firmados en 2013 (en el 81%) y en 18 de los 20 convenios firmados en 2015 (en el 90%); si bien es cierto que estos porcentajes caen en 2015 para situarse por debajo de la media y que, por otro lado, el número total de convenios es muy reducido con respecto a los negociados por otras federaciones.

10. PERMISOS RETRIBUIDOS QUE MEJORAN LA LEGISLACIÓN VIGENTE POR FEDERACIÓN DE CCOO (%)

FEDERACIÓN CCOO	2013			2014			2015		
	TOTAL	MEJORAN DURACIÓN	PERMISOS NUEVOS	TOTAL	MEJORAN DURACIÓN	PERMISOS NUEVOS	TOTAL	MEJORAN DURACIÓN	PERMISOS NUEVOS
CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS	53,64	47,88	40,00	52,61	48,34	38,86	54,78	52,23	39,49
AGROALIMENTARIA	56,88	50,00	36,24	59,71	53,24	45,32	56,25	50,78	42,97
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA (FSC)	49,87	46,15	33,95	58,59	51,56	41,80	53,45	49,43	37,36
FSC, ENSEÑANZA Y SERVICIOS	-	-	-	-	-	-	100,00	100,00	100,00
FSC Y SANIDAD	-	-	-	-	-	-	100,00	100,00	100,00
SERVICIOS	54,68	48,31	38,95	65,19	57,59	46,84	60,98	51,83	43,29
SERVICIOS Y SANIDAD	-	-	-	0,00	0,00	0,00	-	-	-
ENSEÑANZA	80,65	77,42	64,52	90,00	90,00	70,00	50,00	50,00	33,33
INDUSTRIA	62,62	59,34	43,61	67,36	63,60	49,37	64,74	57,89	47,89
INDUSTRIA Y SERVICIOS	33,33	33,33	0,00	100,00	0,00	100,00	100,00	100,00	50,00
SANIDAD	62,12	57,58	42,42	73,08	51,92	55,77	53,57	53,57	32,14
TOTAL	55,92	50,97	39,07	61,78	55,29	45,36	58,23	52,86	42,01

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Subdirección General de Estadística del MEYSS.

En general, no se observan grandes diferencias entre las restantes federaciones en términos relativos: los porcentajes oscilan entre unas y otras en una horquilla inferior a los 15 puntos porcentuales en 2013, de 20 en 2014 y de 10 en 2015. Sorprende, sin embargo, que Industria, federación masculinizada y con más de 700 convenios firmados en el periodo considerado, se sitúe en los tres años en el límite superior de estas horquillas.

Las dos últimas preguntas de la hoja estadística en este apartado se refieren a las mejoras incorporadas en la regulación de la excedencia por cuidado de familiares con respecto a lo regulado en el Estatuto y al establecimiento o no de la posibilidad de acumular el permiso por lactancia.

La primera cuestión es ciertamente genérica, la mejora de las excedencias por cuidado de familiares, no quedando claro si en esta pregunta deben o no incluirse las posibles mejoras a la excedencia por cuidado de hijos. En cualquier caso, las mejoras podrían ser de diverso tipo: el alargamiento de los periodos establecidos legalmente para cada uno de los tipos (cuidado de familiares hasta segundo grado de afinidad dependientes o para el cuidado de hijo/a), ampliar los sujetos que pueden generar este derecho (personas con quienes se conviva, por ejemplo, que no sean familiares), dotar de mayor flexibilidad en su disfrute... No parecen cuestiones fáciles de consensuar, pero en cualquier caso, el cuadro 11 refleja una mayor dificultad para los convenios sectoriales: el porcentaje de los que recogen mejoras en este tipo de excedencias oscila en torno al 16 o 17%, mientras que en los convenios de ámbito empresarial sube un poco, situándose entre el 21 y el 24%.

11. OTRAS MEJORAS EN TIEMPO DE TRABAJO POR ÁMBITO FUNCIONAL (%)

ÁMBITO FUNCIONAL DE APLICACIÓN	2013		2014		2015	
	MEJORA EXCEDENCIA	ACUMULACIÓN LACTANCIA	MEJORA EXCEDENCIA	ACUMULACIÓN LACTANCIA	MEJORA EXCEDENCIA	ACUMULACIÓN LACTANCIA
FRANJA	10,53	57,89	18,42	60,53	29,41	70,59
CENTRO DE TRABAJO	22,35	42,75	17,59	41,71	22,67	49,33
EMPRESA	20,26	53,68	24,86	54,58	24,23	51,80
GRUPO DE EMPRESAS	32,56	76,74	37,93	75,86	33,33	76,67
SECTORIAL INFERIOR A LA PROVINCIA	0,00	66,67	-	-	0,00	0,00
SECTORIAL PROVINCIAL O SUPERIOR	17,60	45,07	15,88	42,60	16,97	52,77
TOTAL	19,91	49,84	21,34	49,91	22,05	52,86

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Subdirección General de Estadística del MEYSS.

La ley deriva a la negociación colectiva el establecimiento de los términos en que la trabajadora (o el padre, en caso de que ambos trabajen) podrá ejercer el derecho a la acumulación del permiso de lactancia o, si el convenio no lo hace, al acuerdo con el empresario. Es evidente que si la representación legal de los y las trabajadoras tiene dificultades para alcanzar un acuerdo en esta u otras materias, mayor dificultad tendrá la trabajadora o trabajador que deba negociarlo individualmente, por tanto, este es un derecho que difícilmente podrá ejercitarse si los convenios colectivos no lo regulan.

De la cumplimentación de las hojas estadísticas se desprende que en la mitad de los convenios firmados por CCOO entre 2013 y 2015 se establece la posibilidad de acumular la lactancia. No queda claro, sin embargo, qué implica realmente esta pregunta ni, como en el resto del cuestionario, cómo es interpretada por quienes registran los convenios.

Es bastante frecuente que los textos convencionales reproduzcan literalmente determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores en la idea de que no es necesario nada más para garantizar el cumplimiento del mismo; en este caso, sin embargo, es evidente que si el convenio se limita a copiar los apartados 4 y 5 del artículo 35 del ET, sin establecer claramente en qué se concreta el derecho a acumular la lactancia, el problema quedará sin resolver para quien desee ejercer este derecho, pero muy probablemente quien cumplimente la hoja estadística responderá afirmativamente a la pregunta relativa a “la posibilidad” de acumular la lactancia y, evidentemente, la posibilidad siempre existe, pero la facilidad o probabilidad de que tal derecho se ejercite dependerá de cómo esté realmente regulado en el convenio.

Si la mitad de los convenios firmados por CCOO han concretado el número de jornadas a las que equivale la acumulación del permiso de lactancia es, sin duda, un porcentaje muy relevante y merece una valoración muy positiva; pero si resultara que la mayoría de estos convenios se hubieran limitado a reproducir el texto legal, sin ningún tipo de desarrollo, la valoración no sería la misma. De nuevo se hace evidente que los datos estadísticos no son suficientes para conocer realmente lo negociado.

Si nos fijamos en las diferencias porcentuales que muestra el cuadro 11 en base al ámbito funcional, son nuevamente los convenios de grupo de empresas los que destacan con unos porcentajes muy superiores, seguidos –y esto sí parece extraño– por los convenios franja. Más previsible resulta el hecho de que sean los convenios de ámbito estatal los que en mayor medida resuelvan esta cuestión: el 72% de firmados en 2013, el 75% de los firmados en 2014 y el 78% de los correspondientes al 2015.


Los porcentajes de la tabla 12 permiten aglutinar en dos grupos a las federaciones en relación a las mejoras pactadas en las excedencias por cuidado de familiares y, excepto en un caso, también en la regulación de la acumulación del permiso de lactancia. Por un

lado, Enseñanza, Sanidad, Servicios y Servicios a la Ciudadanía, federaciones feminizadas y/o del área pública, muestran unos porcentajes muy superiores a la media; mientras que Construcción y Servicios e Industria, presentan unos porcentajes por debajo de la media. Agroalimentaria, por su parte, tiene unos porcentajes muy bajos en relación a las mejoras en las excedencias, pero se sitúa en la media entre ambos grupos en cuanto a la regulación de la acumulación de la lactancia.

12. OTRAS MEJORAS EN TIEMPO DE TRABAJO POR FEDERACIÓN DE CCOO (%)

FEDERACIÓN CCOO	2013		2014		2015	
	MEJORA EXCEDENCIA	ACUMULACIÓN LACTANCIA	MEJORA EXCEDENCIA	ACUMULACIÓN LACTANCIA	MEJORA EXCEDENCIA	ACUMULACIÓN LACTANCIA
CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS	15,15	29,70	13,74	32,70	22,93	35,67
AGROALIMENTARIA	14,22	46,33	15,11	44,60	14,84	50,00
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA (FSC)	23,61	53,58	26,56	58,98	24,71	62,07
FSC. ENSEÑANZA Y SERVICIOS	-	-	-	-	0,00	100,00
FSC Y SANIDAD	-	-	-	-	0,00	100,00
SERVICIOS	24,34	61,80	24,05	58,23	25,61	65,24
SERVICIOS Y SANIDAD	-	-	100,00	0,00	-	-
ENSEÑANZA	48,39	87,10	50,00	75,00	33,33	66,67
INDUSTRIA	15,41	50,82	17,99	46,44	20,53	46,84
INDUSTRIA Y SERVICIOS	0,00	66,67	50,00	50,00	0,00	50,00
SANIDAD	31,82	69,70	36,54	71,15	21,43	64,29
TOTAL	19,91	49,84	21,34	49,91	22,05	52,86

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Subdirección General de Estadística del MEYSS.



5 REGULACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

La aprobación en 2007 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), impone nuevas obligaciones a las empresas y a los responsables de la negociación colectiva sectorial de cara a lograr la deseada igualdad en el ámbito laboral.

En concreto, y sintetizando un poco, atribuye, por una parte, la obligación de negociar un plan de igualdad a las empresas que cuenten con más de doscientas cincuenta personas en plantilla e invita a las que no llegan a este umbral a negociarlo de forma voluntaria. Y, por otra parte, establece que los convenios sectoriales regulen el modo y las condiciones en que ha de llevarse a cabo la negociación de los planes de igualdad en las empresas incluidas en su ámbito de aplicación, otorgándoles así capacidad para, por ejemplo, rebajar el umbral de los 250 trabajadores/as para obligar a negociar un plan de igualdad a las empresas por ellos afectadas.

Por tanto, dado que la ley establece en esta materia distintas funciones a los negociadores dependiendo del ámbito funcional de aplicación de los convenios, la hoja estadística incorpora también preguntas distintas dependiendo de si el acuerdo que se registra es un convenio de empresa o un convenio sectorial.

5.1. CONVENIOS DE ÁMBITO EMPRESARIAL

En la hoja estadística de los convenios de ámbito empresarial se formulan tres preguntas en relación a los planes de igualdad, la primera es si se ha establecido un plan de igualdad, es decir, si la empresa cuenta ya, en el momento en que se registra el convenio, con un plan de igualdad o no. La pregunta es muy clara y no debería ser respondida afirmativamente cuando el convenio únicamente hiciera referencia a la negociación de un plan de igualdad pero no lo desarrollara realmente.

En la tabla 13 podemos observar que de los 2.463 convenios de ámbito empresarial firmados por CCOO desde el 1 de enero del 2013 hasta finales del 2015, y registrados hasta el 30 de mayo de 2016, 862 responden en la hoja que cuentan con un plan de igualdad. Teniendo en cuenta que catorce de estos convenios son anuales y aparecen duplicados, y que seis de estos catorce respondieron sí a la cuestión relativa a la existencia de un plan de igualdad en la empresa, resulta que de las 2.449 empresas, el 35% dicen contar con un plan de igualdad. Se trata, sin duda, de un porcentaje muy considerable teniendo en cuenta que se refiere al total de las empresas; porcentaje, por otra parte, que no varía mucho entre los diferentes años.

En el Avance estadístico de diciembre de 2015 consta, sin embargo, un porcentaje mucho mayor: el 49 % de quienes registraron convenios colectivos de ámbito de empresa o inferior⁴ hasta finales del año, respondieron que en la empresa se ha establecido un plan de igualdad. Si un 35% resulta llamativo, un 49% es, sin duda, sorprendente.

En base al tamaño de las plantillas, hemos establecido tres grupos de convenios de empresa: el de aquellas que tienen obligación legal de negociar un plan de igualdad; las empresas de tamaño mediano que, aún no teniendo obligación legal o convencional, pueden haber negociado un plan de igualdad voluntario; y las empresas con menos de 100 trabajadores/as y en las que, en principio, resulta más difícil negociar un plan de igualdad. Esto nos permite apreciar una diferencia muy clara entre las empresas con más de 250 personas en plantilla, con un porcentaje cercano al 70% que dicen contar con un plan de igualdad, y las restantes, cuyos porcentajes globales no varían demasiado entre las más pequeñas (el 23%) y las que cuentan con entre 101 y 250 trabajadores/as (cercano al 29%).

⁴ En las estadísticas oficiales de convenios colectivos se establecen dos agrupaciones: por una parte los denominados convenios de “empresa”, que incluyen los de ámbito de empresa, los de centro de trabajo y los convenios franja; y, por otro lado, los de ámbito “superior a la empresa”, donde se suman los sectoriales y los de grupo de empresa. Por tanto, en este porcentaje no están contabilizados los convenios de grupo de empresa.

13. NÚMERO DE CONVENIOS Y EMPRESAS QUE CUENTAN CON UN PLAN DE IGUALDAD POR TAMAÑOS

TAMAÑO DE LAS EMPRESAS	2013		2014		2015	
	N° DE CONVENIOS	TIENEN PLAN DE IGUALDAD	N° DE CONVENIOS	TIENEN PLAN DE IGUALDAD	N° DE CONVENIOS	TIENEN PLAN DE IGUALDAD
HASTA 100 TRABAJADORES/AS	520	121	403	91	320	77
ENTRE 101 Y 250 TRABAJADORES/AS	306	87	220	60	138	43
CON MÁS DE 250 TRABAJADORES/AS	251	172	179	122	127	89
TOTAL	1.077	380	801	273	585	209

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Subdirección General de Estadística del MEYSS.

Los porcentajes resultan muy llamativos y también la cifra absoluta: los 856 planes de igualdad así contabilizados, exceden con mucho de aquellos de los que tenemos constancia en la Secretaría confederal de Acción Sindical desde la aprobación de la Ley de Igualdad. Es cierto que no nos llegan noticias de todos los que se firman, pero si consultamos al REGCON podemos comprobar que únicamente hay registrados 153 acuerdos de planes igualdad desde el 1 de diciembre del 2010. Aun considerando que, como comprobaremos más adelante, algunos de estos acuerdos pueden estar contenidos en el convenio colectivo y, por tanto, no ser objeto de registro específico; que cabe la posibilidad también de que algunos de estos planes fueran firmados antes de la puesta en marcha del registro electrónico y que por tal razón tampoco hayan sido registrados en el mismo; que algunos otros se hayan registrado erróneamente (como acuerdos de materias concretas, por ejemplo); o que, partiendo de la distinción que el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, estableció entre el registro de los planes derivados de una obligación legal o convencionalmente establecida y el de aquellos otros negociados voluntariamente, que únicamente serían admitidos para su depósito (dificultando enormemente el conocimiento de lo que bajo este apartado se oculta), quepa la posibilidad de que más de un plan de igualdad haya sido dejado erróneamente sólo a efectos de depósito; en cualquier caso, y aun con todos estos considerandos, hay una distancia enorme entre los 152 planes registrados y las 856 empresas que dicen contar con un acuerdo de este tipo.

En la distribución por el ámbito funcional de aplicación de los convenios, destacan claramente las respuestas afirmativas de los de grupo de empresas, probablemente coincidentes en gran medida con aquellos que afectan a mayor número de trabajadores/as. Si consultamos los datos por ámbito territorial, podemos advertir que los convenios de empresa de ámbito estatal que, por lo general, cuentan con plantillas sensiblemente más grandes, casi duplican el porcentaje total: un 62% en 2013 frente al 35% global, un 67% en 2014 frente al 34% global y un 69% en 2013 frente al 36% global.

Resulta extraño, sin embargo, que los convenios de centro de trabajo muestren una proporción mayor de respuestas positivas que los de empresa cuando la LOIEMH establece, claramente, que el plan de igualdad debe afectar a la totalidad de la empresa. Y aún más extraño resulta el porcentaje correspondiente a los convenios franja dado que, si bien en términos relativos no destaca en exceso, se hace hartamente difícil imaginar tan elevado número de acuerdos de este tipo referidos sólo a un determinado colectivo de trabajadores/as.

14. NÚMERO DE CONVENIOS Y % DE EMPRESAS QUE CUENTAN CON UN PLAN DE IGUALDAD POR ÁMBITO FUNCIONAL

ÁMBITO FUNCIONAL DE APLICACIÓN	2013		2014		2015	
	Nº DE CONVENIOS	TIENEN PLAN DE IGUALDAD	Nº DE CONVENIOS	TIENEN PLAN DE IGUALDAD	Nº DE CONVENIOS	TIENEN PLAN DE IGUALDAD
FRANJA	19	26,32	38	36,84	17	23,53
CENTRO DE TRABAJO	255	38,82	199	37,19	150	43,33
EMPRESA	760	33,16	535	31,78	388	30,93
GRUPO DE EMPRESAS	43	55,81	29	51,72	30	66,67
TOTAL	1.077	35,28	801	34,08	585	35,73

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Subdirección General de Estadística del MEYSS.

15. NÚMERO DE CONVENIOS Y % DE EMPRESAS QUE CUENTAN CON UN PLAN DE IGUALDAD POR FEDERACIONES DE CCOO

FEDERACIÓN CCOO	2013		2014		2015	
	Nº DE CONVENIOS	TIENEN PLAN DE IGUALDAD	Nº DE CONVENIOS	TIENEN PLAN DE IGUALDAD	Nº DE CONVENIOS	TIENEN PLAN DE IGUALDAD
CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS	206	34,47	155	36,77	106	38,68
AGROALIMENTARIA	118	39,83	88	36,36	64	32,81
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA (FSC)	300	27,33	201	30,85	141	35,46
FSC. ENSEÑANZA Y SERVICIOS	-	-	-	-	1	100,00
FSC Y SANIDAD	-	-	-	-	1	100,00
SERVICIOS	120	38,33	97	30,93	89	35,96
SERVICIOS Y SANIDAD	-	-	1	100,00	-	-
ENSEÑANZA	23	30,43	15	20,00	7	14,29
INDUSTRIA	262	41,60	198	38,38	154	35,71
INDUSTRIA Y SERVICIOS	3	33,33	2	50,00	2	50,00
SANIDAD	45	37,78	44	25,00	20	30,00
TOTAL	1.077	35,28	801	34,08	585	35,73

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Subdirección General de Estadística del MEYSS.

La tabla 15 refleja la distribución de estos convenios de empresa entre las distintas federaciones de CCOO, mostrando que si bien todas ellas cuentan con porcentajes superiores al 25% en 2013, la federación de Enseñanza se desploma pasando del 30% de ese primer año al 14% en 2015. Por el contrario, es Industria la que destaca con los porcentajes más altos tanto en el 2013 (42%) como en el 2014 (38%), si bien no alcanza el 36% en los datos provisionales del 2015. En esta materia, y siempre en base a las respuestas dadas en la cumplimentación de las hojas estadísticas de los convenios de empresa firmados por CCOO, no parece, pues, que ni el mayor o menor nivel de feminización de las distintas ramas ni la mayor o menor vinculación con el ámbito público, tengan una relación directa con el mayor o menor número de planes de igualdad firmados en las empresas.

A quienes respondieron que sí cuentan con un plan de igualdad, la hoja estadística les pregunta si éste está regulado en el convenio o en un acuerdo de empresa específico. Esta desagregación nos permite discernir claramente el número de planes de igualdad que, en base a esta información, deberían haber sido registrados como acuerdos específicos en REGCON, son en total 559 de los firmados por CCOO. Si a esta cifra sumáramos los de aquellas empresas en las que CCOO no cuente con representación legal de los trabajadores o que, aun contando con ella, no haya firmado el convenio colectivo – por hacernos una idea, según el Avance estadístico de diciembre de 2015, el pasado año 111 empresas de las que registraron su convenio hasta diciembre, contaban con un plan de igualdad regulado en un acuerdo específico-, además de aquellas otras afectadas por convenios sectoriales y que también hayan acordado un plan de igualdad, se hace evidente la escasísima proporción de planes de igualdad registrados y, en consecuencia, la necesidad de seguir insistiendo para que este tipo de acuerdos sean registrados como corresponde.

16. NÚMERO DE EMPRESAS QUE CUENTAN CON UN PLAN DE IGUALDAD REGULADO EN CONVENIO O ACUERDO ESPECÍFICO

TAMAÑO DE LAS EMPRESAS	2013		2014		2015	
	CONVENIO	ACUERDO ESPECÍFICO	CONVENIO	ACUERDO ESPECÍFICO	CONVENIO	ACUERDO ESPECÍFICO
HASTA 100 TRABAJADORES/AS	70	72	50	51	43	39
ENTRE 101 Y 250 TRABAJADORES/AS	37	57	29	44	24	21
CON MÁS DE 250 TRABAJADORES/AS	80	119	50	85	30	71
TOTAL	187	248	129	180	97	131

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Subdirección General de Estadística del MEYSS.

Tal y como podemos comprobar en el cuadro precedente, si sumamos todas las respuestas obtenemos un total de 972, lo que significa que en más de 100 casos han sido señaladas ambas opciones, afirmando que el plan de igualdad está regulado en el convenio y, a la vez, en un acuerdo específico. Ciertamente, cabe la posibilidad de que un plan de igualdad haya sido acordado en primera instancia en un acuerdo específico y, posteriormente, trasladado al convenio de empresa, sin embargo, esta duplicidad podría estar alertando sobre cierta confusión en la interpretación de la pregunta que podría explicar también ese desfase entre lo que estos datos indican y lo que en el registro aparece. Y de nuevo requeriríamos de una lectura de los textos convencionales para comprobar en qué medida este desfase es debido a una carencia de registros de planes de igualdad o a una mala interpretación de la hoja estadística considerando, por ejemplo, que cualquier alusión a un futuro plan de igualdad es un “plan de igualdad regulado en convenio”.

17. PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE CUENTAN CON UN PLAN DE IGUALDAD REGULADO EN CONVENIO O ACUERDO ESPECÍFICO

AMBITO FUNCIONAL DE APLICACIÓN	2013		2014		2015	
	EL CONVENIO	EN ACUERDO ESPECÍFICO	EL CONVENIO	EN ACUERDO ESPECÍFICO	EL CONVENIO	EN ACUERDO ESPECÍFICO
FRANJA	5,26	26,32	13,16	31,58	5,88	23,53
CENTRO DE TRABAJO	17,65	27,45	13,07	28,14	17,33	28,00
EMPRESA	17,11	20,66	17,20	19,25	16,49	18,56
GRUPO DE EMPRESAS	25,58	37,21	20,69	31,03	20,00	43,33
TOTAL	17,36	23,03	16,10	22,47	16,58	22,39

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Subdirección General de Estadística del MEYSS.

El cuadro 17 evidencia unos porcentajes muy similares en los tres años considerados en relación a las empresas que cuentan con un plan de igualdad regulado en el convenio (en torno al 16 o 17%) y los que lo tienen regulado en un acuerdo específico (entre el 22 y el 23%).

A quienes respondieron que la empresa no contaba con un plan de igualdad, la hoja estadística les pregunta si el convenio remite a un acuerdo futuro de plan de igualdad. Cuestión fundamental de cara al trabajo sindical de seguimiento en las 311 empresas que, tal y como se deriva de la tabla 18, han contraído el compromiso de negociar un futuro plan de igualdad para que este compromiso no se quede en una simple manifestación de buenas intenciones; así como de aquellas otras 86 que estando legalmente obligadas a negociar un plan de igualdad por contar con más de 250 personas en plantilla, ni manifiestan tenerlo ni, al menos aparentemente, muestran voluntad de negociarlo en un futuro.

18. NÚMERO DE CONVENIOS QUE NO TIENEN UN PLAN DE IGUALDAD (P.I.) Y REMITEN A UN FUTURO ACUERDO POR TAMAÑO DE EMPRESA

TAMAÑO DE LAS EMPRESAS	2013		2014		2015	
	N° DE CONVENIOS	REMITEN A UN FUTURO P.L.	N° DE CONVENIOS	REMITEN A UN FUTURO P.L.	N° DE CONVENIOS	REMITEN A UN FUTURO P.L.
HASTA 100 TRABAJADORES/AS	399	46	312	40	243	35
ENTRE 101 Y 250 TRABAJADORES/AS	219	35	160	43	95	24
CON MÁS DE 250 TRABAJADORES/AS	79	38	57	30	38	20
TOTAL	697	119	528	113	376	79

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Subdirección General de Estadística del MEYSS.

En el cuadro 19 sorprende, nuevamente, que los porcentajes de convenios franja que no contando con un plan de igualdad remitan a un futuro acuerdo en esta materia sean superiores a los de los convenios de toda la empresa e, incluso, a los de los grupos de empresas.

19. NÚMERO DE CONVENIOS QUE NO TIENEN UN PLAN DE IGUALDAD (P.I.) Y % QUE REMITEN A UN FUTURO ACUERDO DE P.I. POR ÁMBITO FUNCIONAL

ÁMBITO FUNCIONAL DE APLICACIÓN	2013		2014		2015	
	N° DE CONVENIOS	REMITEN A UN FUTURO P.L.	N° DE CONVENIOS	REMITEN A UN FUTURO P.L.	N° DE CONVENIOS	REMITEN A UN FUTURO P.L.
FRANJA	14	15,79	24	21,43	13	30,77
CENTRO DE TRABAJO	156	8,24	125	13,46	85	25,88
EMPRESA	508	11,71	365	17,52	268	18,66
GRUPO DE EMPRESAS	19	13,95	14	31,58	10	30,00
TOTAL	697	11,05	528	17,07	376	21,01

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Subdirección General de Estadística del MEYSS.

5.2. CONVENIOS SECTORIALES

La hoja estadística de los convenios sectoriales únicamente pregunta en relación a los planes de igualdad, si se regulan los términos y condiciones en los que se desarrollará el deber de negociar los planes de igualdad a nivel de empresa y, en caso afirmativo, si este deber se establece para empresas con más de 250 trabajadores/as o para empresas de menos de 250 trabajadores/as.

20. REGULACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD - CONVENIOS SECTORIALES

AÑO	TOTAL CONVENIOS*	ESTABLECEN LOS TÉRMINOS PARA NEGOCIAR UN P.I.	PARA EMPRESAS CON MÁS DE 250 TRABAJADORES/AS	PARA EMPRESAS CON MENOS DE 250 TRABAJADORES/AS
2013	520	111	86	30
2014	277	68	54	22
2015	272	87	75	25
TOTAL	1.069	266	215	77

* Ninguno de los convenios sectoriales de ámbito inferior a la provincia firmados en estos años (3 en 2013 y 1 en 2015) regulan esta materia.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Subdirección General de Estadística del MEYSS.

De los 1.069 convenios sectoriales firmados por CCOO en este periodo, 266 (el 25% del total), establecen los términos en los que las empresas por ellos afectadas deben negociar los planes de igualdad, bajo este genérico enunciado caben, sin duda, infinidad de situaciones que la hoja estadística no nos permite explorar, desde la mera transcripción del texto legal hasta una regulación concisa, detallada y acorde a las especificidades del sector en cuestión, estableciendo, por ejemplo, quién y cómo debe realizar el diagnóstico de situación de partida, cuál es la información mínima y necesaria para tal fin, de qué etapas constará el proceso de negociación, qué plazos deben establecerse para cada una de ellas, etc.

Que apenas un cuarto de los convenios sectoriales concreten un aspecto de tanta importancia en la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, transcurridos ya nueve años desde la promulgación de la Ley de Igualdad y cuando ésta deriva la responsabilidad directamente a los convenios sectoriales, parece un porcentaje muy bajo. Un aspecto, por otro lado, que si el convenio sectorial no impulsa mediante la correspondiente regulación queda, en gran medida, al libre entendimiento de las partes en cada una de las empresas.

El cuadro 20 muestra nuevamente la debilidad de los datos: si sumamos los dígitos de las dos últimas columnas el resultado es superior al número total de convenios que regulan este aspecto. Errores en el registro de nuevo que, al menos en este caso, podrían ser corregidos en parte mejorando la redacción de la pregunta del cuestionario: si se limitara a preguntar simplemente si se establece o no la obligación de negociar planes de igualdad también para empresas con menos de 250 personas en plantilla, nadie podría interpretar que cabe la posibilidad de que un convenio regule esta obligación sólo para empresas de menos de 250 trabajadores/as, lo que lleva a señalar las dos opciones, dado que la aplicación informática lo posibilita, contribuyendo así a fomentar la duplicidad de la respuesta.

De entre los múltiples aspectos que el convenio sectorial puede ordenar, la hoja estadística sólo fija su atención en el tamaño de las empresas obligadas a negociar los planes de igualdad y, más concretamente, en si se amplía o no esta obligación hacia un espectro de empresas de menor tamaño.

Tal y como se desprende del cuadro 20, la inmensa mayoría de los convenios mantiene esta obligación para las empresas con plantillas con más de 250 trabajadores/as, pero no es desdeñable el porcentaje de los que amplían a empresas más pequeñas, sobre todo, porque en términos relativos parece aumentar con cada uno de los años.

Si comparamos las cifras relativas al último año con las publicadas en el último Avance mensual de diciembre del 2015, los resultados obtenidos de los convenios sectoriales firmados por CCOO el pasado año son sensiblemente mejores: el 32% regulan los términos en que debe negociarse un plan de igualdad frente a un 26% del total de los firmados en 2015; el 28% de los firmados por CCOO establecen esta obligación para las empresas con más de 250 personas en plantilla y un 9% para empresas de menor tamaño, mientras que a nivel general el 22,5% lo hacen para las empresas con más de 250 trabajadores/as y sólo un 7% para empresas con plantillas más pequeñas.

21. REGULACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD - CONVENIOS SECTORIALES ESTATALES

AÑO	Nº DE CONVENIOS QUE REGULAN PI	% ESTABLECEN LOS TÉRMINOS PARA NEGOCIAR UN P.I.	% PARA EMPRESAS CON MÁS DE 250 TRABAJADORES/AS	% PARA EMPRESAS CON MENOS DE 250 TRABAJADORES/AS
2013	39	46,15	38,46	10,26
2014	16	50,00	37,50	25,00
2015	30	63,33	53,33	23,33
TOTAL	85	52,94	43,53	17,65

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Subdirección General de Estadística del MEYSS.


Son, otra vez, los convenios sectoriales de ámbito estatal los que destacan con unos mayores porcentajes de regulación de los planes de igualdad, no sólo los que en mayor medida establecen los términos para negociar este tipo de acuerdo, sino que son también los que más se involucran en la ampliación de la obligación de negociar los planes de igualdad hacia empresas de menor tamaño.

En el cuadro 22, distribución de los convenios sectoriales por federaciones, podemos observar fuertes fluctuaciones en los porcentajes relativos a la regulación de los planes de igualdad: en el caso de las federaciones de Enseñanza y Sanidad, éstas podrían deberse, en gran medida, al reducido número de convenios sectoriales que firman en cada uno de los años; sin embargo, no es este el caso de Servicios y resulta difícil de explicar el paso de menos del 10% en 2014 al 32% en 2015. Construcción y Servicios y Agroalimentaria muestran los porcentajes más estables (y relativamente altos) en el periodo; mientras que Servicios a la Ciudadanía e Industria arrancan con un porcentaje muy bajo en 2013 y van aumentándolo paulatinamente hasta el 2015.

22. CONVENIOS SECTORIALES QUE REGULAN LA NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD POR FEDERACIONES DE CCOO

FEDERACIÓN CCOO	2013		2014		2015	
	Nº DE CONVENIOS	CRITERIOS PARA NEGOCIAR P.I.	Nº DE CONVENIOS	CRITERIOS PARA NEGOCIAR P.I.	Nº DE CONVENIOS	CRITERIOS PARA NEGOCIAR P.I.
CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS	124	25,00	56	28,57	51	27,45
AGROALIMENTARIA	100	24,00	51	27,45	64	29,69
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA (FSC)	77	16,88	55	29,09	33	30,30
SERVICIOS	147	17,69	61	9,84	75	32,00
ENSEÑANZA	8	12,50	5	0,00	5	60,00
INDUSTRIA	43	16,28	41	34,15	36	44,44
SANIDAD	21	42,86	8	25,00	8	12,50
TOTAL	520	21,35	277	24,55	272	31,99

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Subdirección General de Estadística del MEYSS.



6 MEDIDAS POR LA IGUALDAD

Al margen de la obligación de negociar un plan de igualdad, la ley obliga a todas las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, les exige la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Esta obligación es general para todas las empresas, independientemente del tamaño y, si bien es cierto que estas medidas podrían estar insertas en el plan de igualdad en las empresas que cuenten con él, dado que no deberían en ningún caso entrar en contradicción con lo regulado en el convenio colectivo, deberían también quedar reflejadas en el mismo.

Las hojas estadísticas, tanto la de los convenios sectoriales como la de los convenios empresariales, indagan sobre cuatro tipos diferentes de medidas de igualdad: dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, de preferencia a favor del sexo menos representado (acciones positivas); para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, y de protección de las víctimas de violencia de género.

6.1. MEDIDAS DE IGUALDAD Y MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

El primer tipo de medidas parece más bien genérico y podría entenderse que las acciones positivas son un tipo más específico, pero comprendido dentro del primero, lo que produciría una duplicidad de respuestas. Y esto es lo que parece ocurrir, por ejemplo, en los convenios franja del 2013, tal y como podemos ver en el cuadro 23, los porcentajes de respuestas son idénticos para ambas preguntas.

23. PORCENTAJE DE CONVENIOS CON MEDIDAS EN PRO DE LA IGUALDAD Y MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA POR ÁMBITO FUNCIONAL

ÁMBITO FUNCIONAL DE APLICACIÓN	2013		2014		2015	
	MEDIDAS DE IGUALDAD	MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA	MEDIDAS DE IGUALDAD	MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA	MEDIDAS DE IGUALDAD	MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA
FRANJA	5,26	5,26	31,58	10,53	29,41	17,65
CENTRO DE TRABAJO	40,00	18,04	32,66	14,57	38,67	14,67
EMPRESA	30,79	11,05	32,15	11,03	35,05	13,66
GRUPO DE EMPRESAS	58,14	30,23	58,62	31,03	36,67	16,67
SECTORIAL INFERIOR A LA PROVINCIA	0,00	0,00	-	-	0,00	0,00
SECTORIAL PROVINCIAL O SUPERIOR	19,73	5,80	27,44	6,50	31,37	6,64
TOTAL	29,05	10,90	31,73	11,04	34,42	11,79

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Subdirección General de Estadística del MEYSS.

Los porcentajes de medidas dirigidas a promover la igualdad triplica el de las medidas de acción positiva, en principio, mucho más taxativas, concretas y difíciles de pactar. Y que esta concreción dificulta aún más su inserción en el ámbito sectorial queda claro en el cuadro: en torno al 6% de los convenios sectoriales firmados en estos años manifiestan contener medidas a favor del sexo menos representado, mientras que en los convenios empresariales se duplica este porcentaje, situándose en el 13%.

Sin embargo, no se comprende que también en la inclusión de medidas más genéricas se aprecie una diferencia desfavorable al ámbito sectorial cuando quienes negocian estos convenios son personas, por lo general, más formadas en políticas de igualdad y, por tanto, más conocedoras de la normativa legal y sensibles al problema; si bien es cierto que la evolución en estos años es positiva y estos porcentajes se acercan cada vez más a la media.

Si en el cuestionario se responde afirmativamente a las preguntas sobre la existencia de medidas dirigidas a promover la igualdad, se pide que se especifique en relación a qué materias se han pactado dichas medidas, seleccionando la o las que correspondan de entre la serie propuesta en cada uno de los casos.

24. PORCENTAJE DE CONVENIOS QUE INCORPORAN MEDIDAS DE IGUALDAD POR MATERIAS

AÑO	TOTAL	EN CONTRATACIÓN	EN FORMACIÓN	EN PROMOCIÓN	EN SALARIOS	EN ESTABILIDAD DEL EMPLEO
2013	29,05	24,73	23,11	25,17	23,42	20,10
2014	31,73	28,29	25,23	27,74	25,32	22,17
2015	34,42	30,11	26,84	29,40	27,89	22,64
TOTAL	31,17	27,12	24,66	26,98	25,08	21,35

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Subdirección General de Estadística del MEYSS.

Si atendemos a los datos de la tabla 24 podemos obtener varias conclusiones: en primer lugar, y a sabiendas de la provisionalidad de la información correspondiente al último año, la tendencia parece positiva en términos generales; en segundo lugar, se advierte que esta tendencia general se produce también en todas y cada una de las materias; y en tercer lugar, podemos observar que los porcentajes de inclusión de medidas de igualdad por materias se mueven en una horquilla relativamente pequeña, los porcentajes más altos se producen en la incorporación de medidas de igualdad en contratación (con el 30% como dígito más alto en el año 2015), seguidas por las de promoción, muy similares las de formación y salarios y, finalmente, las relativas a la estabilidad del empleo que son las menos señaladas.

Esta escasa dispersión porcentual evidencia que, tras responder afirmativamente a la pregunta genérica sobre si se regulan medidas de igualdad, a continuación se señalan, en la mayoría de las ocasiones, todas las materias específicas. Es posible que algunos convenios incorporen efectivamente medidas de igualdad en todas estas materias, sin embargo, es muy probable que si tantas señalan todas las materias pueda deberse a que los convenios contengan cláusulas genéricas de igualdad o de prohibición de discriminación en las que se mencionen (o no) las diferentes materias. Y, sin restarle el valor que este tipo de cláusulas tiene, es evidente que no son lo mismo que la fijación de medidas específicas para cada uno de los aspectos considerados.

Cuando desagregamos este cuadro de medidas de igualdad por materias en base al ámbito funcional o territorial de los convenios, vuelve a reproducirse esta escasa dispersión por materias. Y así lo muestran también las estadísticas oficiales en los avances correspondientes al último mes de cada año.

Los datos por federaciones evidencian nuevamente el efecto de la crisis sobre el empleo: en los tres años y prácticamente en todas ellas, la estabilidad en el empleo se perfila como la materia con mayores dificultades para incluir medidas de igualdad, desplazando de esa última posición a los salarios; y curiosamente, tal y como ya hemos visto a nivel general, la contratación es la materia que mayor número de medidas de acción positiva concentra, destacando aquí precisamente federaciones tan masculinizadas como Construcción y Servicios o Industria, preocupadas por la baja inserción de trabajadoras en sus sectores de actividad.

Así pues, podemos concluir que las empresas están dispuestas a contratar pero no a propiciar la estabilidad del empleo. ¿No es este un reflejo claro de la enorme precarización, vía temporalidad, que el empleo ha sufrido en estos años? ¿Y no resulta perverso que se visualice precisamente en relación a la desigualdad por género, cuando son las mujeres quienes se encuentran en una situación laboral más precaria?

También cuando se responde afirmativamente a la pregunta sobre el establecimiento de medidas de acción positiva, se solicita la especificación por materias. Y exactamente igual que con las medidas de igualdad, la horquilla en la que mueven los porcentajes por materias de la inserción de medidas a favor del sexo menos representado es muy estrecha, oscilando entre el 10% y el 7%. Una medida de acción positiva de carácter genérica pierde prácticamente todo el empuje con el que la ley de igualdad quería dotar a este tipo de cláusula.

25. INCORPORACIÓN DE MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA POR MATERIAS

AÑO	TOTAL CONVENIOS	% DE CONVENIOS QUE CONTIENEN MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA				
		TOTAL	EN CONTRATACIÓN	EN FORMACIÓN	EN PROMOCIÓN	EN ADAPTACIÓN DE LA JORNADA
2013	1.597	10,90	9,02	7,14	8,64	8,02
2014	1.078	11,04	8,72	6,86	7,24	8,07
2015	857	11,79	9,92	7,82	8,75	8,28
TOTAL	3.532	11,16	9,14	7,22	8,24	8,10

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Subdirección General de Estadística del MEYSS.

Tal y como el cuadro 25 muestra, la hoja estadística no se plantea medidas de acción positiva para acabar con la conocida y reconocida brecha salarial existente entre trabajadores y trabajadoras, ni para lograr una mayor estabilidad laboral de las mujeres, lo que no significa que no se puedan establecer, tal y como de hecho algunos convenios y acuerdos hacen. Entre las materias contempladas, vuelve a ser la contratación la materia que mayor proporción de medidas de acción positiva acapara, seguida por la promoción, la adaptación de la jornada laboral a la vida familiar y, por último, la formación.

26. INCORPORACIÓN DE MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA POR FEDERACIONES DE CCOO

FEDERACIÓN CCOO	2013		2014		2015	
	N° DE CONVENIOS	% MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA	N° DE CONVENIOS	% MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA	N° DE CONVENIOS	% MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA
CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS	330	9,09	211	11,85	157	11,46
AGROALIMENTARIA	218	8,26	139	9,35	128	7,03
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA (FSC)	377	12,20	256	8,59	174	13,22
FSC, ENSEÑANZA Y SERVICIOS	-	-	-	-	1	0,00
FSC Y SANIDAD	-	-	-	-	1	0,00
SERVICIOS	267	9,74	158	7,59	164	10,37
SERVICIOS Y SANIDAD	-	-	1	0,00	-	-
ENSEÑANZA	31	9,68	20	15,00	12	0,00
INDUSTRIA	305	16,07	239	15,48	190	17,37
INDUSTRIA Y SERVICIOS	3	0,00	2	0,00	2	0,00
SANIDAD	66	3,03	52	13,46	28	3,57
TOTAL	1.597	10,90	1.078	11,04	857	11,79

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Subdirección General de Estadística del MEYSS.

En la distribución de las medidas de acción positiva por federaciones destaca de forma muy clara Industria, siendo una de las que más convenios ha negociado y de las más masculinizadas, con los porcentajes más altos durante todo el periodo, seguida por la FSC. Enseñanza y Sanidad, federaciones eminentemente femeninas y del área pública, muestran, de nuevo, grandes altibajos derivados, probablemente, de un número de convenios relativamente escaso.

6.2. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Las dos últimas cuestiones que la hoja estadística aborda en relación a la igualdad entre mujeres y hombres, son el establecimiento de medidas para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo y de protección de las víctimas de violencia de género.

Por una parte, conviene recordar que el artículo 48 de la LOIEMH establece la responsabilidad de la empresa en la promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando “procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”, y fija la necesaria negociación con la representación legal de las y los trabajadores de las medidas a adoptar: códigos de buenas prácticas, campañas informativas, acciones formativas... El nivel de exigencia legal es, pues, muy elevado en esta materia.

Sin embargo, la hoja estadística incluye una sola pregunta en relación a la misma y, por tanto, no permite distinguir, por ejemplo, entre medidas sobre acoso sexual y medidas sobre acoso por razón de sexo, o entre cláusulas genéricas prohibitivas de este tipo de conductas, simples referencias en la regulación de las faltas y sanciones, y acuerdos más ampliamente desarrollados dirigidos a la prevención y tratamiento de tales situaciones.

27. PORCENTAJE DE CONVENIOS CON MEDIDAS RELATIVAS AL ACOSO SEXUAL O POR GÉNERO Y A LA VIOLENCIA DE GÉNERO POR ÁMBITO FUNCIONAL

ÁMBITO FUNCIONAL DE APLICACIÓN	2013		2014		2015	
	PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL O DE GÉNERO	PROTECCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO	PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL O DE GÉNERO	PROTECCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO	PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL O DE GÉNERO	PROTECCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO
FRANJA	31,58	36,84	31,58	28,95	41,18	35,29
CENTRO DE TRABAJO	38,82	30,20	34,67	21,11	38,67	26,67
EMPRESA	35,39	27,24	41,12	28,04	40,98	28,87
GRUPO DE EMPRESAS	58,14	48,84	65,52	48,28	46,67	36,67
SECTORIAL INFERIOR A LA PROVINCIA	66,67	33,33	-	-	0,00	0,00
SECTORIAL PROVINCIAL O SUPERIOR	33,46	22,63	32,49	28,16	38,75	30,26
TOTAL	35,94	26,93	38,03	27,37	40,02	29,29

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Subdirección General de Estadística del MEYSS.

El cuadro 27 muestra unos porcentajes de inclusión de medidas de prevención del acoso sexual o por razón de sexo ciertamente significativas, en todos los años y para todos los ámbitos funcionales por encima del 30%, llegando en el caso de los convenios de grupo de empresa a rozar el 60% en 2013. Sin embargo, no parecen acordes con ese alto nivel de exigencia legal, a lo largo de los tres años apenas alcanza al 40%, aunque ciertamente se aprecia un ligero ascenso en términos generales.

28. PORCENTAJE DE CONVENIOS CON MEDIDAS RELATIVAS AL ACOSO SEXUAL O POR GÉNERO Y A LA VIOLENCIA DE GÉNERO POR FEDERACIONES DE CCOO

FEDERACIÓN CCOO	2013		2014		2015	
	PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL O DE GÉNERO	PROTECCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO	PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL O DE GÉNERO	PROTECCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO	PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL O DE GÉNERO	PROTECCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO
CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS	26,97	20,61	31,28	18,48	35,67	22,93
AGROALIMENTARIA	27,98	20,64	35,97	23,02	26,56	17,19
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA (FSC)	37,14	31,30	42,58	38,28	43,10	36,78
FSC. ENSEÑANZA Y SERVICIOS	-	-	-	-	100,00	100,00
FSC Y SANIDAD	-	-	-	-	100,00	100,00
SERVICIOS	46,82	31,84	36,71	20,25	46,95	37,20
SERVICIOS Y SANIDAD	-	-	0,00	0,00	-	-
ENSEÑANZA	41,94	41,94	30,00	30,00	41,67	25,00
INDUSTRIA	39,02	28,20	41,84	28,87	44,74	29,47
INDUSTRIA Y SERVICIOS	66,67	0,00	100,00	100,00	100,00	50,00
SANIDAD	37,88	22,73	36,54	32,69	25,00	21,43
TOTAL	35,94	26,93	38,03	27,37	40,02	29,29

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Subdirección General de Estadística del MEYSS.

Si nos centramos en el año 2013 del cuadro por federaciones, podemos observar diferencias muy importantes entre unas y otras: mientras Construcción y Servicios y Agroalimentaria, con los porcentajes más bajos, se quedan en el 27 y 28% respectivamente; Servicios, con veinte puntos porcentuales más, se sitúa en el 47%; y las restantes federaciones se mantienen entre el 37 y el 42%. Sin embargo, estos datos no permiten en ningún modo establecer un “ranking” o clasificación, el cuadro 28 nos muestra también las fuertes oscilaciones que se producen en algunas de ellas (en Servicios y Enseñanza, por ejemplo, se observa un sustancial bache en el 2014, mientras que en Sanidad este bache tiene lugar en el 2015) en un periodo temporal tan corto como el considerado, dando una sensación

de enorme volatilidad de los datos que conduce a plantearnos en qué medida las cifras responden a unos criterios de negociación trasladados a los ámbitos inferiores de cada una de las organizaciones, o son producto de las circunstancias en las que se mueva la negociación en cada caso.

La hoja estadística vuelve a quedarse coja al preguntar sobre la regulación de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, una única pregunta que no permite distinguir entre los convenios que únicamente se hacen eco de los derechos laborales (de todos o solo de alguno de ellos) que la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, reconoce a las mujeres que ostenten legalmente la condición de víctimas de violencia de género, de aquellos otros que consiguen pactar mejoras que les facilite superar en mejores condiciones una situación de tal vulnerabilidad.

En un informe realizado a finales del 2011 por la Secretaría confederal de Acción Sindical, en el que se evaluaba el eco que los convenios estatales se hacían de los derechos laborales contemplados en la ley integral⁵, se valoraba muy positivamente que casi la mitad de los convenios sectoriales de ámbito estatal, negociados desde el 1 de enero de 2005 y vigentes en 2011, contuvieran alguna regulación sobre esta materia. En el caso de los convenios interprovinciales (de empresas o centros de trabajo ubicados en más de una provincia) este porcentaje se situaba en el 35%. En cualquier caso, se trataba de porcentajes muy altos de convenios que habían incorporado este tipo de medidas en un periodo temporal relativamente corto desde la promulgación de la ley.

Partiendo de aquellos resultados, parecen cortos los que nos ofrecen los cuadros precedentes: entre el 27 y el 29% de los convenios firmados entre enero del 2013 y diciembre del 2015 regulan medidas de protección de las víctimas de violencia de género. Estos porcentajes, sin embargo, se refieren a la totalidad de los convenios, mientras que el estudio del 2011 versaba únicamente sobre los convenios estatales. Si comparamos aquél 43% del 2011 con los porcentajes en el ámbito estatal actuales, la conclusión es que estamos avanzando, no excesivamente rápido, pero avanzamos: en el 2013 el 44% de los convenios estatales firmados por CCOO regulaban medidas de protección de las víctimas de violencia de género, en el 2014 eran el 46% y en el 2015 pasan ya del 50%.

⁵ El informe está accesible en: http://www.feccoocyl.net/files/mujer/feccoocyl_111123_informe_tratamiento_violencia_g%c3%a9nero_convenios.pdf



confederación sindical
de comisiones obreras