

INFORME DE LAS CLAÚSULAS DE IGUALDAD EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES EN CASTILLA LA MANCHA



Informe de la situación de las CLAÚSULAS DE IGUALDAD en los CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES de la Región

1. INTRODUCCIÓN

Este informe pretende ser una herramienta práctica para conocer cuáles son las cláusulas de igualdad que los convenios colectivos de nuestra región abordan y qué modificaciones, desde el ámbito de la negociación colectiva, se deben realizar para que la igualdad entre hombres y mujeres sea una igualdad real, plena y efectiva, ya que la desigualdad que sufren las mujeres en todos los ámbitos, incluido el laboral, sigue siendo una realidad a pesar de los avances realizados en los últimos años. Procurando, así, facilitar la incorporación de cambios en los convenios colectivos que permitan modificar modelos que garanticen la igualdad entre hombres y mujeres.

Resulta pues evidente que los acuerdos colectivos pueden y deben recoger, como parte de su contenido, cláusulas sobre igualdad, ya que se trata de una obligación surgida de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), para evitar que la desigualdad se perpetúe y para hacer efectivo el derecho a la igualdad reconocido en la Constitución Española.

El objetivo de la ley, además de intentar dar respuestas a las discriminaciones que sufren las mujeres en todos los ámbitos, intenta responder a la necesidad de incrementar los niveles de participación de las mujeres y de elevar así, con el aprovechamiento de sus capacidades, el enriquecimiento de toda la sociedad; regulando al mismo tiempo los ámbitos en los que las mujeres se encuentran en mayor desventaja, siendo el del trabajo uno de ellos.

A partir de la aprobación de la LOIEMH, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y acordar con los representantes de las personas trabajadoras. En el caso de empresas con plantillas superiores a 250 personas, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad. La LOIEMH establece que transcurridos cuatro años desde su entrada en vigor, el Gobierno procederá a evaluar el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad.

Los convenios colectivos y la negociación colectiva constituyen una de las herramientas para alcanzar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo. La incorporación de materias de igualdad en los temas de debate negociables es un asunto que resulta clave para la igualdad laboral real. En España, desde 2007, con la Ley Orgánica, los convenios colectivos han visto crecer exponencialmente las cláusulas relativas a estas materias. Sin embargo, esta incorporación es lenta y limitada. Los cambios en la legislación y los contenidos incorporados en los convenios no dejan de ser medidas funcionales para un sistema basado en la división sexual del trabajo que no está suficientemente cuestionado. En este informe presentamos un análisis de los convenios colectivos de Castilla-La Mancha que demuestran estas afirmaciones.

Cuando se reflexiona sobre el principio de igualdad en relación con la negociación colectiva es habitual destacar la importancia de ésta en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Esta asociación es comprensible, desde la perspectiva de efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, si tenemos en cuenta las tres principales funciones del convenio colectivo en las relaciones laborales (Lousada, 2008:28-29):

1. Función reguladora (en los espacios que la ley deja a la negociación colectiva). Función que sirve para implementar, a través de una adecuada regulación, el principio de igualdad en las relaciones laborales.

2. Función individualizadora (adaptando las leyes a las realidades profesionales). Función que sirve para acercar el principio de igualdad a las partes a través de los mandatos de igualdad del CC, generando un efecto pedagógico y un doble efecto legitimador de la negociación colectiva al implicarse en la implantación de la igualdad, y del principio de igualdad al reforzarse en el ámbito de negociación colectiva.

3. Función compensadora frente a la posición de mayor poder del empresario en las relaciones individuales de trabajo. Función que justifica incidir sobre los poderes del empresario, bien limitando el uso de esos poderes, cuyo abuso suele ser causa de discriminaciones, bien implicando esos poderes en la consecución de la igualdad, es decir, creando condiciones de igualdad real. Sin embargo, la importancia de la negociación colectiva en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las relaciones laborales contrasta con la no implicación de muchos convenios colectivos y con la existencia de muchas discriminaciones, resultado de factores como la escasa participación femenina en las mesas de negociación, la deficiente preparación de los negociadores colectivos, la relegación de la igualdad

frente a los temas retributivos o el arrastre de normas arcaicas procedentes de situaciones pasadas.

La negociación colectiva es un ámbito importante para la promoción de la igualdad de oportunidades en el trabajo. Mediante este proceso se pueden asegurar algunas condiciones básicas para la igualdad. Entre éstas, que exista una remuneración igual para un trabajo de igual valor, la garantía y la ampliación de la protección legal a la maternidad, así como otros derechos que promuevan un mayor equilibrio entre el ejercicio de la maternidad y la paternidad y el trabajo y las responsabilidades familiares.

Intentamos, con este informe, presentar un análisis de los convenios colectivos, con el objetivo de ver en qué se concreta la incorporación de materias relacionadas con la igualdad de género.

Pese al importante papel que podría desarrollar la negociación colectiva en la regulación de los derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de igualdad, todavía son pocos los convenios que en CLM lo ponen en práctica.

En este informe se van a analizar datos estadísticos y cuantitativos de los convenios colectivos vigentes en Castilla-La Mancha, de ámbito autonómico y provincial, en relación a los artículos que en cada convenio hacen referencia a la Igualdad de género.

A partir de los convenios y de los planes de igualdad, hemos organizado las materias referentes a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres que se incluyen en los convenios colectivos según la siguiente clasificación:

1. Cláusulas sobre acceso al empleo, la contratación y la promoción en la empresa
2. Cláusulas sobre maternidad, paternidad y salud laboral
3. Cláusulas sobre clasificación profesional y retribución salarial
4. Cláusulas sobre conciliación de la vida profesional, personal y laboral
5. Cláusulas sobre violencia de género
6. Cláusulas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo
7. Cláusulas sobre homosexualidad o transexualidad.

En el análisis de las cláusulas de Igualdad en los convenios colectivos, se han apuntado en algunos artículos, aspectos que están omitidos, y según la LOIEMH, deberían contener. Se han hecho constar en rojo para su diferenciación

La fuente que hemos utilizado en el análisis es la del Registro de convenios de Castilla-La Mancha de la Consejería de Economía, Empresa y Empleo, así como el servicio de Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

2. CONVENIOS VIGENTES DE CASTILLA LA MANCHA A 30 DE SEPTIEMBRE DE 2107

AMBITO: AUTONÓMICO

Ámbito Autonómico/sector			CLAÚSULAS INCLUIDAS EN EL CONVENIO COLECTVO					
SECTOR	CONVENIO	TIPO	Acceso al empleo, la contratación y la promoción en la empresa y formación profesional	Transexualidad	Maternidad, paternidad y conciliación familiar	Clasificación profesional y retribución salarial	Violencia de género	Acoso sexual y acoso por razón de sexo
Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	PERSONAL LABORAL JUNTA	EMPRESA	Artículo 50. Suspensión del contrato de trabajo. 1. Los		Artículo 51. Excedencias. 2. Excedencia por cuidado de familiares		Artículo 47. Movilidad por razón de violencia de género.	Título IX Régimen disciplinario Capítulo I.

	<p>DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA MANCHA</p> <p>2015</p>	<p>trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo concreto, en los siguientes casos:</p> <p>..... d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, riesgo durante la lactancia natural de un menor de doce meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como</p>		<p>5. Excedencia voluntaria por agrupación familiar</p> <p>6. Excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora</p> <p>Artículo 52. Extinción del contrato de trabajo</p> <p>Artículo 59. Régimen jurídico de permisos y reducciones de jornada.</p> <p>1. Los permisos y las reducciones de jornada se registrarán por lo dispuesto en el Plan para la conciliación de la vida familiar y laboral de las empleadas y empleados públicos</p>		<p>1. Las trabajadoras víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo preferentemente de su mismo grupo profesional, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.</p> <p>Aun así, en tales supuestos, la</p>	<p>Faltas y sanciones disciplinarias</p> <p>Artículo 75. Faltas muy grave.</p> <p>o) El acoso laboral.</p>
--	---	---	--	---	--	--	--

			<p>permanente o Simple, siempre que su duración en el último caso no sea inferior a un año.</p> <p>ñ) Excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora.</p> <p>o) Excedencia por cuidado de familiares.</p> <p>4. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, excepto en los supuestos previstos en las</p>		<p>de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (en adelante, Plan Concilia), en los términos previstos en el mismo.</p> <p>Artículo 63. Permiso por lactancia. El permiso por lactancia previsto en el apartado 2.7 del Plan Concilia, en cualquiera de las modalidades previstas en el mismo, <u> puede ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, pero solo podrá ser ejercido por Uno de ellos en caso de que ambos trabajen.</u></p>		<p>Administración estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite o que puedan producirse en un futuro.</p> <p>2. La movilidad tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que anteriormente ocupaba.</p>	
--	--	--	--	--	---	--	--	--

			<p>letras c) y d), del apartado 1 de este artículo, en los que se estará a lo dispuesto en la legislación de empleo público para todo el personal al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, y en el supuesto previsto en la letra ñ), en el que se garantizará la percepción de retribuciones en los términos establecidos en el apartado 6 del artículo siguiente.</p>		<p>Artículo 69. Reducción de jornada por el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.</p> <p>1. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento</p>		<p>Terminado este periodo la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo puesto.</p> <p>3. El traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.</p> <p>4. Si la efectividad del derecho a la protección de la víctima lo exigiere, a solicitud de la trabajadora víctima de violencia de género, se producirá la inmediata puesta a disposición del</p>	
--	--	--	--	--	---	--	---	--

			<p>2. La suspensión con reserva de su puesto de trabajo concreto dará lugar al cómputo de la antigüedad en los supuestos descritos en las letras c), d), e) f), g), h), k), l), m), n), ñ) y o), p) y q).</p> <p>3. Procederá la suspensión del contrato de trabajo sin reserva de puesto de trabajo en los casos de declaración de incapacidad permanente total para la profesión habitual en los</p>		<p>continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer.....</p> <p>2. Cuando exista recaída del menor por el cáncer o la misma enfermedad grave no será necesario que exista un nuevo ingreso hospitalario,.....</p> <p>3. La reducción de jornada se concederá por un periodo inicial de un mes, prorrogable por periodos de dos meses.....</p> <p>4. Quien disfrute de esta reducción de jornada podrá acumularlo en jornadas diarias completas.....</p>		<p>órgano competente, por el periodo de tiempo imprescindible, hasta la asignación de un puesto definitivo, manteniendo las retribuciones del puesto de origen, siempre que sean superiores a las del puesto de trabajo que en su caso se adjudique provisionalmente, durante un año o hasta la adjudicación definitiva, si esta se produjera antes de dicho término.</p> <p>Artículo 51. Excedencias.</p>
--	--	--	--	--	---	--	---

			que, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad no va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita la reincorporación al puesto de trabajo en un plazo inferior a dos años, cuando el trabajador solicite, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 94, ocupar otro puesto de trabajo. En estos supuestos el contrato se				6. Excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora	
--	--	--	--	--	--	--	---	--



			<p>suspenderá desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente hasta la incorporación al nuevo puesto de trabajo, hasta que, reunidos los requisitos de aptitud y cualificación, deje de participar en el segundo turno del concurso de traslados para la obtención de dicho puesto o hasta que manifieste expresamente su voluntad de extinguir el</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--	--

			<p>contrato.</p> <p>4. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, excepto en los supuestos previstos en las letras c) y d), del apartado 1 de este artículo, en los que se estará a lo dispuesto en la legislación de empleo público para todo el personal al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, y en el supuesto previsto en la</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--	--

			<p>letra ñ), en el que se garantizará la percepción de retribuciones en los términos establecidos en el apartado 6 del artículo siguiente.</p> <p>Artículo 95. Protección de la maternidad.</p> <p>En caso de riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente,</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--	--



			<p>se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o, en su caso, al cambio temporal del puesto de trabajo o de funciones, previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La Administración deberá comunicar estos cambios a la representación legal del</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--	--

			personal laboral.					
SECTOR	CONVENIO	TIPO	Acceso al empleo, la contratación y la promoción en la empresa y formación profesional Y Salud Laboral	Transexualidad	Maternidad, paternidad y conciliación familiar	Clasificación profesional y retribución salarial	Violencia de género	Acoso sexual y acoso por razón de sexo
servicios	RESIDENCIAS PRIVADAS DE LA TERCERA EDAD DE CASTILLA LA MANCHA 2008	SECTOR	NO existen medidas de acción positiva para la contratación y la promoción de empleo y la formación profesional ya que no se establecen reservas o preferencias, en	Sin cláusulas de referencia	Art. 41 LICENCIAS b- 3 días naturales por nacimiento o Adopción de hijo/a d- permiso por el tiempo necesario para asistencia propia a consulta médica o acompañando a hijos menores de 18 años	No incluye cláusulas que regule la igualdad retributiva, teniendo en cuenta el concepto de "Igualdad de retribuciones por trabajos	Sin cláusulas de referencia	Sin cláusulas de referencia

			<p>igualdad de condiciones de idoneidad, donde tengan preferencia las personas del sexo menos representado.</p> <p>En cuanto a SALUD LABORAL:</p> <p>Art. 24: Reconocimiento medico y vigilancia de la salud</p> <p>Se realizará reconocimiento siempre que la persona se así como después de una baja por maternidad, con el fin de adecuar el puesto de</p>		<p>o a familiares impedidos y a su cargo, debiéndose presentar justificante.</p> <p>Art. 44 EXCEDENCIA ESPECIAL POR CUIDADO DE HIJOS HASTA 3 AÑOS para cualquiera de los padres. La madre después de la baja de maternidad y el padre después del nacimiento.</p> <p>Art. 47 PAUSAS O REDUCCION DE JORADA POR LACTANCIA O MOTIVOS PERSONALES</p> <p>Padre o madre</p>	de igual valor".		
--	--	--	---	--	--	------------------	--	--

			<p>trabajo a las condiciones de salud, tal y como marca la LPRL. ..</p> <p>Dentro de los reconocimientos médicos se efectuará el ginecológico a la mujer trabajadora que así lo solicitara.</p> <p>Art. 26. Cambio de Servicio durante el embarazo y lactancia</p> <p>Respetando la voluntariedad de la trabajadora y dentro de lo posible, evitando los</p>		<p>tendrán derecho a una reducción de jornada por lactancia</p> <p>NO HAY REFERENCIA A UN PERMISO QUE PUEDA SER DISFRUTADO POR UNO DE LOS PROGENITORES, independientemente del SEXO, pudiendo respetar así que puedan ser dos madres o dos padres.</p>			
--	--	--	---	--	--	--	--	--



			<p>trabajos nocturnos y los rotativos. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse de su puesto de trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.</p>					
--	--	--	---	--	--	--	--	--

SECTOR	CONVENIO	TIPO	Acceso al empleo, la contratación y la promoción en la empresa y formación profesional Y Salud Laboral	Transexualidad	Maternidad, paternidad y conciliación familiar	Clasificación profesional y retribución salarial	Violencia de género	Acoso sexual y acoso por razón de sexo
SERVICIOS A LA COMUNIDAD EN GENERAL Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	PERSONAL DE LAS EMPRESAS ADJUDICATARIAS DE LOS SERVICIOS CONTRA INCENDIOS FORESTALES DE	Sector	Art. 19.- Pruebas de selección: comisiones y criterios de valoración 3. A la hora de la adjudicación de plazas, las comisiones de	Art. 44.- Faltas graves Se consideraran faltas graves las siguientes: 4) La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la	Art. 30.- Permisos y licencias La referencia expresa a las revisiones medicas de embarazo o a la prepararon al parto. Viene en el art. 49 b) Tres días en caso		Art. 37.- Movilidad geográfica por violencia de género La trabajadora víctima de violencia de género que se	Art. 44.- Faltas graves Se consideraran faltas graves las siguientes: 4) La violación grave del derecho a la intimidad y a

	<p>CASTILLA LA MANCHA</p> <p>2012</p>		<p>valoración habrán de tener en cuenta los criterios siguientes:</p> <p>a) En los procedimientos de concurso, tendrán una preferencia absoluta, sobre los demás candidatos, los reubicados. A igualdad de méritos, tendrán preferencia, por el orden aquí señalado, los concursantes que:</p> <p>1º) ostenten la misma o superior categoría profesional o</p>	<p>dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.</p> <p>Leve referencia</p>	<p>de nacimiento de hijo, adopción o acogida. En el caso de parto, adopción o acogida múltiple, el permiso se incrementara en dos días.</p> <p>h) El tiempo indispensable para la asistencia a consulta medica del interesado, previo aviso y justificación posterior.</p> <p>k) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se podrán dividir en dos fracciones. Voluntariamente, se podrá sustituir este derecho por una</p>		<p>vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la</p>	<p>la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual</p> <p>Art. 45.- Faltas muy graves</p> <p>7) El acoso sexual, máxime cuando vaya acompañado de abuso de posición prevalente por ser efectuado por un o una superiora a personas</p>
--	---	--	---	---	--	--	--	--

			<p>una categoría profesional equivalente</p> <p>2º) cuenten con la mayor antigüedad en el dispositivo. En caso de tener la misma antigüedad, las preferencias aplicables se basarán, sucesivamente, en el género y en la mayor edad.</p> <p>(sin especificar que género prevalece)</p> <p>Art. 49.- Protección a la maternidad</p> <p>1. La evaluación</p>		<p>reducción de la jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.</p> <p>No hace referencia a la acumulación de horas por lactancia</p> <p>NO HAY REFERENCIA A UN PERMISO QUE PUEDA SER DISFRUTADO POR UNO DE LOS PROGENITORES, solo padre o madre independientemente del SEXO, pudiendo respetar así que puedan ser dos madres o dos</p>		<p>empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.</p> <p>Disposiciones Adicionales</p>	<p>subordinadas laboralmente.</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	-----------------------------------

			<p>de los riesgos....</p> <p>2. la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo....</p> <p>5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización</p>		<p>padres.</p> <p>Art. 40.- Excedencias</p> <p><u>4. La excedencia especial se reconocerá en los casos siguientes:</u></p> <p>a) Por cuidado de hijo menor de cuatro años, hasta un máximo de tres años, con reserva de puesto de trabajo los dos primeros años. En caso de discapacidad del menor, el derecho a la reserva del puesto de trabajo durará los tres años. b) Por cuidado de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad grave</p>		<p>Primera.- Medidas de conciliación</p> <p>4. Se entenderá por violencia de género en el trabajo toda conducta abusiva, ejercida en el lugar de trabajo tanto por superiores jerárquicos como por iguales, sin el consentimiento de la persona que la sufre, de forma que se cree un ambiente laboral intimidatorio, hostil, humillante para la víctima y se ponga en peligro su puesto de trabajo o condicione su carrera</p>
--	--	--	--	--	--	--	--

			dentro de la jornada de trabajo.		<p>que precise asistencia de una tercera persona, con reserva de puesto de trabajo, durante dos años máximo con reserva de puesto de trabajo y otro más sin reserva.</p> <p>Disposiciones Adicionales Primera.- Medidas de conciliación</p> <p>8 medidas entre las que se encuentra la creación de una Comisión de seguimiento para analizar los cumplimientos en materia de igualdad.</p>		<p>profesional. Las manifestaciones de la violencia de género en el trabajo son el acoso sexual y el acoso moral por razón de género. Las empresas y la representación legal de los trabajadores, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad del conjunto de personas que trabajan en nuestro ámbito. En este sentido, quedan expresamente prohibidas todas</p>	
--	--	--	----------------------------------	--	--	--	--	--

							<p>aquellas conductas, desarrolladas en el ámbito de la organización o dirección de una empresa o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante. Así</p>	
--	--	--	--	--	--	--	---	--

							mismo la trabajadora que sufriera violencia de género, tendrá preferencia en la adjudicación de cualquier vacante a nivel regional.	
SECTOR	CONVENIO	TIPO	Acceso al empleo, la contratación y la promoción en la empresa y formación profesional Y Salud Laboral	Transexualidad	Maternidad, paternidad y conciliación familiar	Clasificación profesional y retribución salarial	Violencia de género	Acoso sexual y acoso por razón de sexo

<p>Otros Servicios</p>	<p>Convenio Colectivo de los Trabajadores del Consejo de Juventud de Castilla-La Mancha.</p> <p>2005</p>	<p>Empresa</p>	<p>Capitulo V Selección de Personal</p> <p>2º.- En cualquier caso siempre se cumplirán los principios de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad. En relación a este último principio cualquier oferta de empleo del Consejo de la Juventud de Castilla-La Mancha deberá ser remitida a las Oficinas de Empleo de la Región, así como a las entidades miembros del Consejo y será</p>		<p>Artículo 9.- Permisos y licencias.</p> <p>1º.2)- Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada normal de trabajo, con la disminución proporcional del salario.</p> <p>2º.1)- El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos, previo aviso y con posterior justificación, por las siguientes causas y</p>			<p>Artículo 29. Graduación de las faltas.</p> <p>Ha ce referencia al Acoso Sexual como falta muy grave y no hace referencia al tratamiento ofensivo por razón de sexo</p>
------------------------	--	-----------------------	---	--	--	--	--	---

			<p>publicado en el DOCM.</p> <p>Artículo 26.- Salud laboral</p> <p>2º.) La trabajadora embarazada tendrá derecho a que se examine por parte de la Comisión Paritaria el puesto de trabajo que desempeña con el fin de prevenir cualquier situación de riesgo que pueda afectar a su estado.</p>		<p>tiempos:</p> <p>a) Quince días en caso de nacimiento de un hijo, de adopción o acogimiento preadoptivo o permanente</p> <p>i) Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de doce meses de edad, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.</p> <p>Los/as trabajadores/as por su voluntad podrán sustituir con la misma finalidad este derecho por la reducción en una hora de su jornada</p>			
--	--	--	--	--	---	--	--	--

			<p>Capítulo XI</p> <p>Disposiciones Adicionales</p> <p>Tercera</p> <p>En cumplimiento de lo previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Comisión negociadora del presente convenio ha negociado medidas dirigidas para</p>	<p>diaria. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. En el supuesto de parto múltiple, se multiplicará la hora de lactancia por el número de hijos. La concreción horaria y la determinación de la hora de lactancia corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Se reconoce el derecho de que los/as trabajadores/as, de manera opcional,</p>			
--	--	--	---	--	--	--	--

			<p>promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, siendo éstas incorporadas en el conjunto global del texto del convenio. No obstante, la Comisión Negociadora se compromete a que durante la vigencia del presente convenio, se mantengan reuniones para analizar el resultado de esas medidas, así como crear nuevas, que</p>		<p>disfruten de cuarenta y cinco días continuados en lugar de la reducción horaria correspondiente a la hora de lactancia.</p> <p>NO HAY REFERENCIA A UN PERMISO QUE PUEDA SER DISFRUTADO POR UNO DE LOS PROGENITORES, independientemente del SEXO, pudiendo respetar así que puedan ser dos madres o dos padres.</p> <p>.</p> <p>j) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho</p>			
--	--	--	---	--	--	--	--	--

			<p>surgieran durante la vigencia del presente convenio encaminadas a mejorar y conseguir la igualdad efectiva.</p>		<p>a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.</p> <p>l) Todos aquellos/as trabajadores/as que tengan a su cargo hijos menores de edad podrán acompañarlos a consulta médica, con previo aviso y teniendo que ser esta debidamente justificada.</p> <p>n) Por atención a hijos menores de edad, cuando</p>			
--	--	--	--	--	--	--	--	--

					<p>requieran cuidados domiciliarios.</p> <p>Artículo 10.- Suspensión del Contrato de trabajo.</p> <p>d) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de menores de ocho años</p> <p>Artículo 11.- Excedencias.</p> <p>2º.- Por cuidado de hijos. Los/as trabajadores/as con contrato laboral superior a un año tendrán derecho a</p>			
--	--	--	--	--	---	--	--	--

					un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo. Durante dicho período, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.			
SECTOR	CONVENIO	TIPO	Acceso al empleo, la contratación y	Transexualidad	Maternidad, paternidad y	Clasificación profesional y retribución	Violencia de género	Acoso sexual y acoso por

			la promoción en la empresa y formación profesional Y Salud Laboral		conciliación familiar	salarial		razón de sexo
Transporte y almacenamiento	GAS CASTILLA LA MANCHA, S.A. 2006	Empresa	<p>Capitulo III. Ingreso en la empresa</p> <p>Art. 8º Contratación.</p> <p>Como condiciones de mejora en Gas Natural CLM se acuerdan:</p> <p>a) los trabajadores contratados en interinidad más de dos años, cuando cesen tendrán derecho a 20 días por año trabajado.</p>		<p>Art. 23 Permisos y Licencias</p> <p>7. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.</p> <p>Este permiso podrá ser disfrutado</p>			<p>Anexo III Régimen Disciplinario</p> <p>14ª Los malos tratos de palabra o de obra , abuso de autoridad o falta grave de respeto o consideración a otros compañeros y a sus familiares directos.</p> <p>SIN REFERENCIA</p>

			<p>Art. 9º. Ingreso en Plantilla</p> <p>El ingreso en plantilla estarán determinado por razones de necesidad de contratación, establecidas a criterio de la empresa (determinará pruebas y criterios de selección)</p>		<p>indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen</p> <p>NO HAY REFERENCIA A UN PERMISO QUE PUEDA SER DISFRUTADO POR UNO DE LOS PROGENITORES, independientemente del SEXO, pudiendo respetar así que puedan ser dos madres o dos padres.</p>			<p>AL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	---

SECTOR	CONVENIO	TIPO	Acceso al empleo, la contratación y la promoción en la empresa y formación profesional Y Salud Laboral	Transexualidad	Maternidad, paternidad y conciliación familiar	Clasificación profesional y retribución salarial	Violencia de género	Acoso sexual y acoso por razón de sexo
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	AQUAGEST,S.A. 2009	Empresa	<p>Art. 14 Vacantes y Promoción.</p> <p>Promoción Profesional. Principio General.</p> <p><u>Las empresas contribuirán eficazmente al principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en</u></p>		<p>Art. 21 Licencias</p> <p>- Por alumbramiento de la esposa: 4 días laborables, ampliables a 6 sí concurre gravedad o hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador. Se acreditará el disfrute de esta licencia en caso de concurrir situación de matrimonio de los padres, por simple reconocimiento oficial con inscripción</p>			

			<p><u>trabajos de igual valor, desarrollando una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas más capacitadas en el grupo profesional de que se trate.</u></p>		<p>del hijo nacido.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 16 semanas en caso de maternidad ampliables a 18 si el parto es múltiple. - las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que 			
--	--	--	---	--	---	--	--	--



					<p>ambos trabajen.</p> <p>No habla de UN PERMISO QUE PUEDA SER DISFRUTADO POR UNO DE LOS PROGENITORES, independientemente del SEXO, pudiendo respetar así que puedan ser dos madres o dos padres.</p> <p>-Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificante de la</p>			
--	--	--	--	--	---	--	--	--



					<p>necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.</p> <p>Art. 23 Excedencias</p> <p>3.- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años, para atender al cuidado del su hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. (las mujeres perderían las 16 semanas de baja maternal) Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen sólo uno de ellos podrá</p>			
--	--	--	--	--	---	--	--	--



					<p>ejercitar este derecho.</p> <p>6- Con motivo de enfermedad de padres, hermanos, hijos y conyugues, el trabajador podrá solicitar de la empresa excedencia especial sin sueldo por una duración máxima de tres meses. Sí la evolución de la enfermedad es favorable el trabajador podrá solicitar el reintegro en la empresa antes e que finalice el plazo solicitado, siendo obligatoria para la empresa su readmisión, desde la fecha de petición, que deberá ser</p>			
--	--	--	--	--	--	--	--	--

SECTOR	CONVENIO	TIPO	Acceso al empleo, la contratación y la promoción en la empresa y formación profesional Y Salud Laboral	Transexualidad	Maternidad, paternidad y conciliación familiar	Clasificación profesional y retribución salarial	Violencia de género	Acoso sexual y acoso por razón de sexo
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	FEDERACION DE FUTBOL DE CASTILLA LA MANCHA 2005	Empresa			<p>Art. 15 Permisos y Licencias</p> <p>B) 3 días por alumbramiento de la esposa o práctica de interrupción del embarazo en los supuestos despenalizados por la ley ; SIN contra domingo y festivos</p> <p>F) Por alumbramiento, la mujer trabajadora tendrá derecho a un permiso con sueldo</p>			<p>Art. 45 Régimen Disciplinario. Faltas Muy Graves:</p> <p>10. Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave de respeto y consideración a sus superiores o directivos,</p>

				<p>hasta completar los 112 días (16 semanas) Lo mismo por adopción de un hijo.</p> <p>NO CONTEMPLA LOS PARTOS O ADOPCIONES MULTIPLES.</p> <p>l) La mujer trabajadora con un hijo menor de 9 meses de edad, tendrá derecho a una horaria de ausencia de l trabajo que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir, con la misma finalidad, este derecho, por la reducción de una hora de su jornada diaria.</p>			compañeros o subordinados.
--	--	--	--	---	--	--	----------------------------

					<p>Este permiso podrá ser disfrutado por el padre, siempre que ambos trabajen y acrediten que no es utilizado por la madre.</p> <p>Art. 16 Excedencias</p> <p>2. Excedencia por cuidado de familiares: Los trabajadores con contrato laboral de carácter fijo tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturales o por adopción, o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, a</p>			
--	--	--	--	--	--	--	--	--



					<p>contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>Durante el periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de familiares, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.</p> <p>Los trabajadores con contrato temporal tendrán derecho al disfrute de esta excedencia por idéntico plazo de 3 años, durante el cual se les reserva el puesto de trabajo, salvo que en dicho</p>			
--	--	--	--	--	---	--	--	--

					<p>periodo se produjese la extinción de su vínculo contractual.</p> <p>Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, Hombres y Mujeres</p>			
SECTOR	CONVENIO	TIPO	Acceso al empleo, la contratación y la promoción en la empresa y formación profesional Y Salud Laboral	Transexualidad	Maternidad, paternidad y conciliación familiar	Clasificación profesional y retribución salarial	Violencia de género	Acoso sexual y acoso por razón de sexo
<p>Industria manufacturera</p> <p>FABRICACIÓN DE BEBIDAS NO ALCOHÓLICAS; PRODUCCIÓN DE AGUAS MINERALES</p>	GESTION FUENTE LIVIANA,S.L	Empresa			<p>Art. 14 Licencias</p> <p>b) por alumbramiento de la esposa 3 días, ampliable a 5 si concuerde desplazamiento</p>			<p>Capitulo VII Régimen Disciplinario.</p> <p>21) Las ofensas de palabras proferidas o</p>

<p>Y OTRAS AGUAS EMBOTELLADAS</p>	<p>2002</p>				<p>fuera de la localidad de residencia del trabajador.</p> <p>Se acreditará el disfrute de esta licencia en caso de concurrir situación de matrimonio de los padres, por simple reconocimiento oficial con inscripción del hijo nacido.</p> <p>h) por el tiempo indispensable que necesite, LA MADRE, para acompañar al hijo para visitar al médico, siempre con su justificante médico.</p>			<p>de obra, cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.</p> <p>32) El acoso sexual.</p>
<p>SECTOR</p>	<p>CONVENIO</p>	<p>TIPO</p>	<p>Acceso al empleo, la contratación y la promoción en la empresa y</p>	<p>Transexualidad</p>	<p>Maternidad, paternidad y conciliación familiar</p>	<p>Clasificación profesional y retribución salarial</p>	<p>Violencia de género</p>	<p>Acoso sexual y acoso por razón de sexo</p>

			formación profesional Y Salud Laboral					
Información y comunicaciones	EL DIA DE TOLEDO S.L. 2010	Empresa	SINNINGUNA REFERENCIA concreta. todo Genérico	SINNINGUNA REFERENCIA	SINNINGUNA REFERENCIA	SINNINGUNA REFERENCIA concreta. Todo Genérico	SINNINGUNA REFERENCIA	SINNINGUNA REFERENCIA
SECTOR	CONVENIO	TIPO	Acceso al empleo, la contratación y la promoción en la empresa y formación profesional Y Salud Laboral	Transexualidad	Maternidad, paternidad y conciliación familiar	Clasificación profesional y retribución salarial	Violencia de género	Acoso sexual y acoso por razón de sexo
OTROS SERVICIOS ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES Y PATRONALES	DESARROLLO Y PUBLICIDAD DE CASTILLA LA MANCHA SL 2001	Empresa	SIN NINGUNA REFERENCIA concreta. todo Genérico	SINNINGUNA REFERENCIA	SINNINGUNA REFERENCIA	SINNINGUNA REFERENCIA concreta. Todo Genérico	SINNINGUNA REFERENCIA	SINNINGUNA REFERENCIA
Actividades administrativas y	CASTELLANO							

servicios auxiliares OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA	MANCHEGA DE LIMPIEZAS SL 2006	Empresa						
--	--	----------------	--	--	--	--	--	--

