

NEGOCIACIÓN COLECTIVA E IGUALDAD
CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE CASTILLA-LA MANCHA
2022



comisiones obreras de
Castilla-La Mancha



Castilla-La Mancha

CRRL

Consejo Regional de
Relaciones Laborales

ÍNDICE

Contenido

ÍNDICE DE FIGURAS.....	3
ÍNDICE DE ABREVIATURAS.....	4
1. INTRODUCCIÓN	5
1.1. Metodología.....	6
1.2. Estructura del estudio.....	9
2. CONTEXTUALIZACIÓN NORMATIVA: LA IGUALDAD COMO PRINCIPIO/DERECHO FUNDAMENTAL Y SU DESARROLLO NORMATIVO	10
3. ANÁLISIS DE LOS CONVENIOS DE CLM EN MATERIA DE IGUALDAD	17
3.1. Clasificación profesional	18
3.2. Formación y promoción profesional.....	21
A. Promoción profesional	21
B. Formación profesional	23
3.3. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.....	27
A. Ampliación de permisos retribuidos del ET	30
B. Creación de nuevos permisos retribuidos	35
C. Lactancia: determinación de la acumulación de jornadas completas	40
D. Lactancia: ampliación del permiso de cuidado del lactante del art. 37.4	42
E. Regulación de permisos sin sueldo y licencias	42
F. Beneficios de movilidad funcional y/o geográfica	44
G. Medidas de flexibilidad horaria y permisos y licencias recuperables	46
H. Ayudas sociales	47
I. Excedencias de los artículos 46.3 y 48 ET	48
3.4. Acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.....	49
A. Protocolo de acoso	51
B. Régimen disciplinario: el acoso como falta muy grave.	60
C. Violencia de género	61
3.5. Comisiones paritarias.....	64

3.6. Otras materias	65
A. Declaración de intenciones e inclusión de los Planes de Igualdad en el convenio colectivo	65
B. Uso del lenguaje inclusivo	68
4. Conclusiones y recomendaciones	71
6. Bibliografía.....	77
7. Referencias normativas	78
8. Anexos	87
ANEXO I. Convenios colectivos sectoriales provinciales de Castilla-La Mancha (septiembre de 2022).	88
ANEXO II. Convenios colectivos sectoriales autonómicos en Castilla-La Mancha (septiembre de 2022).	89
ANEXO III. Distribución de las cláusulas por materia y provincia (CC sectoriales provinciales de CLM).....	90
ANEXO IV. Distribución de las cláusulas de ordenación del tiempo y conciliación por materia y provincia	91

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1. Cláusulas de igualdad en los convenios sectoriales provinciales de CLM

Gráfico 2. Cláusulas de clasificación profesional en los convenios sectoriales provinciales de CLM

Gráfico 3. Cláusulas de promoción profesional en los convenios sectoriales provinciales de CLM

Gráfico 4. Cláusulas de promoción profesional en los convenios sectoriales provinciales de CLM

Gráfico 5. Tipos de cláusulas de ordenación del tiempo y conciliación en los convenios sectoriales provinciales de CLM.

Gráfico 6. Tipos de cláusulas de ordenación del tiempo y conciliación en los convenios sectoriales autonómicos de CLM

Gráfico 7. Tipos de cláusulas sobre protocolos de acoso sexual y por razón de sexo en los convenios sectoriales provinciales de CLM.

Gráfico 8. Cláusulas de violencia de género en los convenios sectoriales provinciales de CLM

Gráfico 9. Cláusulas de Comisión paritaria en los convenios sectoriales provinciales de CLM.

Gráfico 10. Planes de igualdad en los convenios colectivos sectoriales provinciales de CLM

Gráfico 11. Resumen de las cláusulas en materia de igualdad de los convenios sectoriales de CLM (provinciales y autonómicos)

Tabla 1. Distribución de las cláusulas por materia y ámbito territorial (CC sectoriales de Castilla-La Mancha).

Tabla 2. Distribución de las cláusulas de ordenación del tiempo y conciliación por ámbito territorial (CC sectoriales de Castilla-La Mancha).

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

CC	Convenio colectivo
CE	Constitución Española
ET	Estatuto de los Trabajadores
LOI	Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres
LOVG	Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
LOGILS	Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
NC	Negociación colectiva
RD	Real Decreto
RDL	Real Decreto-ley
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
UE	Unión Europea

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo fundamental de este estudio es analizar las cláusulas de los convenios colectivos sectoriales de Castilla-La Mancha vigentes en 2022 que estén relacionadas con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.

Ello no solo permitirá verificar el grado de cumplimiento de las obligaciones legales en la materia, sino que también resultará funcional a la necesidad de analizar el grado de “ocupación” de los espacios – nuevos o consolidados – que la normativa de fuente legal asigna a la negociación colectiva.

Como se verá a continuación, el compromiso institucional con la garantía de efectividad del principio y derecho a la igualdad de trato se ha visto reforzado en los últimos años a través de la promulgación de numerosas normativas que han ido en la dirección no solo de mejorar la configuración legal del derecho, sino también de reforzar su efectividad y garantía en el ámbito de las relaciones laborales.

La especial trascendencia de estas intervenciones normativas se ve reforzada por la peculiaridad del contexto en el que el derecho a la igualdad de trato y no discriminación ha de ser asegurado. El marco de las relaciones laborales es un ámbito de la organización económica y social que, en una sociedad que se estructura en torno al mercado libre y que se asienta sobre los cimientos de la sociedad patriarcal, se caracteriza justamente no solo por la existencia de relaciones de poder desequilibrado entre las partes (empresas y personas trabajadoras), sino también por la interiorización de la división sexual profesada por la sociedad patriarcal y por tanto sobre relaciones de poder desequilibrado también por razón de sexo. Ello explica en gran medida la existencia de una histórica desvalorización del trabajo de las mujeres que se manifiesta tanto en la relegación de la mujer al hogar y la consideración del trabajo doméstico como no productivo, como en la incorporación de la mujer al empleo bajo condiciones laborales desiguales, discriminatorias y más precarias. La existencia de una crónica brecha salarial de género, la feminización de los sectores más precarizados¹, la ocupación de empleos temporales o a jornada parcial² o la menor presencia de mujeres en los eslabones más

¹ Como ocurre en el caso del sector sociosanitario, de limpieza, textil o de cuidados.

² Principalmente debido a la necesidad y las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar.

altos de la jerarquía organizativa empresarial, son todos ejemplos de esta inserción subordinada de las mujeres en el mercado laboral, reflejo de la desvalorización del trabajo femenino en todas sus vertientes.

En este sentido, verificar el grado de desarrollo de la negociación colectiva en esta materia tan importante y central para el correcto funcionamiento de las relaciones sociales de producción e, incluso, del mismo sistema económico en su conjunto, resulta fundamental también como ejercicio de verificación del grado de desarrollo democrático del sistema.

Ello, además, permitirá identificar fortalezas y debilidades de la negociación colectiva en esta materia, facilitando la elaboración de recomendaciones, criterios y/o cláusulas tipo que ayuden a las personas negociadoras en su labor de representación y defensa de los intereses y derechos *latu sensu* laborales a través del ejercicio del derecho a la negociación colectiva del art. 37.1 CE. Igualmente, permitirá identificar, potenciar y compartir buenas prácticas y cláusulas negociales en la materia que refuercen el compromiso de los negociadores – empresas y personas trabajadoras – con este fundamental derecho asegurando su plena operatividad también en el marco de las relaciones laborales.

1.1. Metodología

Como ya se ha adelantado, el estudio se centra en el análisis de las cláusulas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo. Para ello, se ha decidido centrar la investigación sobre los convenios colectivos sectoriales de ámbito provincial y autonómico vigentes en Castilla-La Mancha en 2022. Así el análisis se ha centrado sobre 39 convenios colectivos en total – 37 provinciales y 2 autonómicos³. Se detalla la muestra de convenios colectivos analizados por provincias y años de vigencia en los **Anexos I y II**.

³ Los convenios colectivos sectoriales autonómicos son el [CONVENIO DE CASINOS Y ESTABLECIMIENTOS DE JUEGOS CON JUEGOS DE CASINO DE CASTILLA-LA MANCHA](#) y el [CONVENIO DE EMPRESAS Y PERSONAL DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA PARA LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA-LA MANCHA](#).

Se ha optado por descartar, por un lado, el análisis de los contenidos negociales en el nivel de empresa, para evitar con ello una excesiva fragmentación del estudio, pese a que el nivel empresarial resulta central para el desarrollo de este principio/derecho, reservándose este estudio para otra investigación.

Al mismo tiempo, se ha decidido descartar también la referencia a los convenios colectivos sectoriales cuyo periodo de vigencia pactado haya expirado. La razón de esta elección metodológica estriba en la necesidad de atenerse por un lado, a la normativa convencional vigente (dejando de lado por tanto el clausulado de los convenios colectivos decaídos), y por el otro, a la necesidad de verificar el cumplimiento de la normativa de fuente legal recientemente aprobada (lo cual, a su vez, ha aconsejado descartar también en análisis de los convenios colectivos que por haberse negociado en años anteriores están en fase de prórroga automática o de ultraactividad).

A fecha de cierre de este estudio (octubre de 2022), había en la región 37 convenios colectivos sectoriales provinciales que afectan aproximadamente a 350 mil trabajadores y trabajadoras (véase Anexo I). En el caso de los regionales, dos convenios colectivos sectoriales (véase Anexo II).

Siempre desde el punto de vista metodológico, se han clasificado las cláusulas convencionales debido a su distinto tipo o contenido. De esta forma, se ha introducido la clasificación siguiente en función de si la cláusula convencional afectará a:

1. Acceso al empleo⁴ y clasificación profesional
2. Formación y promoción profesional.
3. Igualdad de retribución⁵
4. Ordenación del tiempo y conciliación
5. Acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.
6. Creación de comisiones/comités paritarios sobre igualdad.
7. Declaración de intenciones y uso del lenguaje inclusivo en el convenio colectivo.

⁴ El análisis de las cláusulas de acceso al empleo se incluyó en el estudio del Plan de trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de CCOO CLM para el año 2021.

⁵ El análisis de las cláusulas sobre igualdad de retribución se incluyó en el estudio del Plan de trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de CCOO CLM para el año 2021.

En otros casos, la distinción entre las cláusulas tiene que ver con la intensidad con la que estas cláusulas inciden y afectan al ejercicio de los poderes empresariales, distinguiendo así entre cláusulas propiamente normativas, cláusulas relativas a la representación y organización de las personas trabajadoras (como por ejemplo las que tienen que ver con la creación de órganos específicos como las comisiones paritarias de igualdad) y cláusulas que se limitan a reproducir la normativa de fuente legal vigente o incluso se sustancian en meras declaraciones de intenciones. Así, en primer lugar, se analizarán aquellas cláusulas de carácter meramente declarativo o que realizan meras remisiones a la ley y a su compromiso de aplicarla⁶.

En segundo lugar, se estudiarán aquellas cláusulas convencionales que introducen mejoras respecto de la regulación de fuente legal, yendo más allá de las obligaciones derivadas de la Ley.

Finalmente, se abordará también el estudio de la implementación en Castilla-La Mancha de la obligación de las empresas que alcancen un determinado tamaño (medido en función de número de personas en plantilla) de contar con un verdadero plan de igualdad, entendiendo por tal “un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” (art. 8 RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y art. 46 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres – LOI en adelante).

⁶ A continuación, se presentan ejemplos de cláusulas declarativas: “Las partes firmantes de este Convenio [...] se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios: a) promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación y reciclaje profesional, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo, a la igualdad en el trabajo, eliminando toda discriminación directa/indirecta, así como a la no discriminación salarial por razón de sexo” (art. 30 del Convenio colectivo de talleres de reparación de vehículos de Albacete y art. 35 del Convenio de las industrias y servicios del metal de Albacete); Para contribuir al principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igual condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate. En materia salarial, se da por reproducido el artículo 28 del ET, que establece las condiciones del principio de igualdad de remuneración por razón de sexo y señala que se refiere tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extrasalarial” (art. 15 del Convenio del sector de distribución de fases licuados del petróleo).

Es importante recordar que si bien todas las empresas, al margen de su tamaño, “están obligadas a respetar la igualdad de trato de oportunidades en el ámbito laboral y”, a este fin, tienen la obligación de “adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral” (art. 45.1 LOI), solo para las empresas que alcancen 50 o más personas trabajadoras en plantilla, esta obligación se sustancia en la necesidad de articular la intervención en la materia a través de la negociación con los sujetos legitimados para la negociación de convenios colectivos de ámbito empresarial de un verdadero plan de igualdad (art. 45.2 LOI).

El estudio del alcance y de números y contenido de cláusulas convencionales de mejora de la normativa de fuente legal ayudará a conocer mejor el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad en Castilla-La Mancha, las buenas prácticas empleadas, las mejoras y recomendaciones a tener en cuenta y, más en general, el camino a seguir de la acción sindical en los próximos años para la persecución de un mayor grado de igualdad entre las mujeres y hombres trabajadores de la región.

1.2. Estructura del estudio

El estudio se abre con una breve referencia a las principales normas legales que regulan la igualdad de género en España. Ello permitirá conocer el marco legal sobre el que se desenvuelve y trabaja la negociación colectiva y el margen de actuación e incidencia que la ley asigna a la negociación colectiva y a la acción sindical.

A continuación, se presentarán los resultados del estudio llevado a cabo sobre el clausulado de los convenios colectivos sectoriales – autonómicos y provinciales - vigentes en Castilla-La Mancha, evidenciando sus principales aportaciones y características. Finalmente el estudio se cerrará con la elaboración de una serie de recomendaciones desde la perspectiva de la acción sindical y su incidencia sobre la negociación colectiva para ser consideradas en el futuro cercano en las mesas de negociación de los convenios colectivos.

2. CONTEXTUALIZACIÓN NORMATIVA: LA IGUALDAD COMO PRINCIPIO/DERECHO FUNDAMENTAL Y SU DESARROLLO NORMATIVO

La igualdad es un derecho reconocido en el máximo nivel del ordenamiento jurídico. No solo el art. 1.1 de la Constitución democrática española de 1978 (CE, en adelante) lo consagra como “valor superior del ordenamiento jurídico”, con la consecuencia de representar un valor de referencia al que se tiene que inspirar y adecuar todo el sistema, sino que su consagración como derecho fundamental se especifica en dos artículos diferentes. La referencia es sin duda al art. 14 CE que proclama la llamada el derecho a la igualdad formal, es decir, a no sufrir diferenciaciones de trato arbitrarias o injustificadas, sino también al art. 9.2 CE que completa el reconocimiento del derecho en su vertiente material o sustancial⁷. No es solo pues que se prohíben las diferenciaciones de trato injustificadas o arbitrarias en función del sexo de la persona, sino que la CE obliga a los poderes públicos a intervenir en el mercado y en la sociedad para “promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas”, removiéndolo a este fin “los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud”, de forma tal que está garantizada la plena “participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social” (art. 9.2 CE).

La consecución de la igualdad se configura por tanto en el texto constitucional como presupuesto indefectible para la consecución de la democracia real. Si ello es así en general, lo es con más razón en el marco de las relaciones laborales que, como ya apuntado, son relaciones caracterizadas por una insalvable y estructural desigualdad de poder entre las partes. Se trata por tanto de un ámbito en el que no solo se ejerce poder, sino que se estructura sobre la base de relaciones de poder desigual entre las partes individuales.

Otra apreciación importante que resulta necesario realizar es que el principio/derecho a la igualdad no solo afecta a la actuación de los poderes públicos (y por tanto a las relaciones entre la ciudadanía y la Administración Pública), sino que también se aplica a las relaciones interprivadas – y por tanto también a las relaciones de trabajo (STC

⁷ En el ámbito europeo, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea reclama la igualdad entre mujeres y hombres en su art. 23.

18/1984, de 7 de febrero)– aunque, como ha tenido ocasión de aclarar en numerosas ocasiones el mismo Tribunal Constitucional (TC, en adelante), en el ámbito de la empresa el reconocimiento y la protección de los derechos constitucionales puede sufrir “modulaciones” o matizaciones en razón de la necesidad de conciliarlos con otros derechos e intereses de relevancia constitucional.

Se distingue en efecto entre derechos constitucionales de contenido propiamente laboral (como, por ejemplo, el derecho al trabajo del art. 35 CE, el derecho a la formación y readaptación profesional, el derecho al descanso, a la limitación efectiva de la jornada laboral y a las vacaciones anuales retribuidas del art. 40, el derecho de libertad sindical y a la huelga del art. 28,1 y 2 CE, el derecho a la negociación colectiva y al conflicto del art. 37 CE, etc.) y derechos laborales inespecíficos que las personas trabajadoras disfrutan en su condición de ciudadanos y ciudadanas (como el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar, a la inviolabilidad del domicilio del art. 18 CE, a la libertad de expresión del art. 20 CE, a la tutela judicial efectiva del art. 24 CE, etc.).

Si es verdad que no cabe discutir la aplicación y el pleno reconocimiento de los derechos específicos laborales (es decir, los que el ordenamiento jurídico reconoce a las personas en su cualidad de personas trabajadoras), tampoco hay que dudar de la plena efectividad de los derechos laborales inespecíficos (es decir, como ya adelantado, los que el sistema jurídico reconoce a las personas trabajadoras en su cualidad de personas y ciudadanos). Ello es así puesto que, como ha tenido ocasión de aclarar el Tribunal Constitucional español (TC, en adelante), “La celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano”. Ello es así puesto que “Ni las organizaciones empresariales forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad ni la libertad de Empresa que establece el art. 38 del texto constitucional legitima el que quienes prestan servicios en aquéllas por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central y nuclear en el sistema jurídico constitucional” (STC 88/1985, de 19 de julio, F.J. 2). Se aclara además por parte del mismo TC, que: “Las manifestaciones de «feudalismo industrial» repugnan al Estado social y democrático de Derecho y a los valores superiores de libertad, justicia

e igualdad a través de los cuales ese Estado toma forma y se realiza (art. 1.1)”. La garantía del derecho a la igualdad se configura por tanto como una de las manifestaciones más paradigmáticas de la configuración de España como un Estado Social y Democrático de Derecho que se inspira y ordena en torno a los valores superiores de libertad, justicia e igualdad.

Entre los derechos constitucionales inespecíficos, se encuentra también el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres que se consagra en el art. 14 CE y que se sustancia en la obligación de las empresas de no tratar de forma diferente a situaciones idénticas o similares y también de no tratar de la misma forma situaciones no asimilables. Ello obviamente no significa que no se pueda introducir diferenciaciones de trato, sino que éstas han de estar justificadas sobre las base de criterios justificados, al mismo tiempo objetivos y razonables.

Al igual que los demás derechos fundamentales que se ven implicados en la realización del trabajo por cuenta ajena, también el derecho a la igualdad puede sufrir modulaciones/limitaciones. Sin embargo, estas limitaciones o sacrificios solo serán admisibles en la medida en que se trate de proteger otros intereses y derechos de relevancia constitucional como los reconocidos en los arts. 33 y 38 CE (propiedad privada y libertad de empresas)⁸. El carácter de derecho fundamental otorgado por la CE al derecho a la igualdad de trato implica sin embargo que la ponderación entre derechos e intereses en conflicto se tenga que llevar a cabo teniendo en cuenta la distintas relevancia constitucional entre el art. 14 CE y el 33 y 38 CE, incluidos entre los derechos constitucionales no fundamentales.

El desarrollo normativo de este derecho constitucional se ha llevado a cabo a través de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOVG) y de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI). La LOI, en su exposición de motivos, dejó clara su finalidad. La norma “pretende promover la adopción de medidas concretas en

⁸ SSTC [99/1994](#), de 11 de abril, FJ 4; [6/1995](#), de 10 de enero, FJ 2; [106/1996](#), de 12 de junio, FJ 5, y [136/1996](#), de 23 de julio, FJ 6), perspectiva ésta desde la que deben valorarse las específicas limitaciones que a los derechos fundamentales les pueda imponer el propio desarrollo de la relación laboral (SSTC [99/1994](#), FJ 4, y [6/1995](#), de 10 de enero, FJ 2

favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido”.

Estas dos normas fueron los principales pilares del desarrollo del derecho a la igualdad de género en España y dieron pie a la aprobación de nuevas leyes y políticas públicas que han ido mejorando el pleno reconocimiento del derecho y asegurando mayores márgenes de efectividad.

Siembre en al ámbito estatal, cabe destacar también la temprana Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras⁹, ampliada posteriormente por la LOI y más tarde por el reciente Real Decreto- Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Con el RDL 6/2019 comenzó la aprobación de una serie de normas muy relevantes para la continuación del asentamiento del marco regulador básico sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en mundo laboral. La referencia es por un lado, a la aprobación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro con el que se ha logrado aclarar aspectos fundamentales de la negociación de este fundamental instrumento para la consecución de la igualdad real en las empresas, reforzando con ello su efectividad y eficacia. En este sentido, entre otras modificaciones, merece la pena mencionar la rebaja de los umbrales de las personas en plantilla para hacer surgir en las empresas la obligación de su negociación (que han pasado de 250 o más personas a 50 o más) ampliando así de forma sustancial al abanico de empresas obligadas; la prohibición de negociación de los planes con comisiones constituidas al efecto (comisiones *ad hoc*) entre las personas trabajadoras en empresas que no cuentan con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras – RLPT en adelante - a través de la atribución de la legitimación negocial a los sindicatos más representativos y representativos en el sector de actividad de la empresa, o la aclaración de las materias que han de ser tratadas en el plan (que prácticamente abarcan

⁹ Si bien, los antecedentes hacia la corresponsabilidad en la conciliación comenzaron con la Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso de maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo, en el marco del Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de 1987.

todas las condiciones de empleo y trabajo) de forma tal que se abandone la tentación de interpretar el plan como un mero instrumento de fomento de la conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales o, peor, como algo destinado únicamente a las mujeres. La promulgación del mencionado RDL 6/2019, ha propiciado también la promulgación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, con el que sin embargo se ha profundizado sobre la garantía de la igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras en materia retributiva imponiendo una obligación de transparencia retributiva a las empresas (al margen de su tamaño) y haciendo así más visible y más fácilmente corregible la existencia de brechas salariales injustificadas e ilegítimas. La norma resulta de especial relevancia también en la medida en que sanciona jurídicamente el derecho básico a recibir igual retribución por trabajos de igual valor, facilitando de esta forma la remoción de las diferenciaciones y desigualdades injustificadas en materia salarial.

Igualmente importantes y reseñables son las novedades introducidas por la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que, entre otras cuestiones, aborda la definición de la discriminación por error y de la discriminación múltiple e interseccional, reforzando al mismo tiempo la efectividad de la reparación del daño sufrido. También cabe mencionar la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual¹⁰ (LOGILS). Esta última norma se centra sobre la prevención de la violencia sexual - entendiéndose por tales, los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye la agresión sexual, el acoso sexual y la explotación de la prostitución ajena, así como todos los demás delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, orientados específicamente a proteger a personas menores de edad- y asistencia y acompañamiento de las víctimas¹¹. Para ello, dispone una serie de medidas integrales

¹⁰ En este estudio no se analizan los contenidos destinados a las mesas de negociación colectiva debido a que en el momento en que se firmaron los convenios colectivos, estos contenidos no habían entrado en vigor. NO ENTIENDO Habrá que atender a las siguientes negociaciones y firmas de los convenios colectivos, una vez hayan sido denunciados, en los próximos años.

¹¹ La aprobación de la LOGILS se enmarca en una serie de acciones en materia de derecho internacional y comunitario. En el actual contexto internacional se encuentra la reciente ratificación de los Convenios 189 y 190 de la OIT, que han resultado en la aprobación de la ya nombrada LOGILS, o el Real Decreto-ley

e interdisciplinarios de actuación institucional y profesional especializada y coordinada. Se introducen así medidas de prevención y sensibilización específicas en el ámbito laboral (art. 12) al tiempo que se disponen medidas para garantizar la autonomía económica de las víctimas, con el fin de facilitar su recuperación integral a través de ayudas y medidas en el ámbito laboral y de empleo público que concilien los requerimientos de la relación laboral o del empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencias sexuales (Capítulo II del Título IV). Por su parte, las disposiciones finales decimocuarta y decimoquinta modifican, respectivamente, el Estatuto de los Trabajadores (ET, en adelante) y el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP, en adelante), con el fin de introducir diversos derechos laborales para las víctimas de violencias sexuales, en la línea con lo previsto en la normativa actual para las víctimas de violencia de género. Las novedades en el plano laboral se reflejan asimismo en la modificación de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 8/2015, que lleva a cabo la disposición final decimosexta, la cual introduce medidas en materia de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

Cabe recordar finalmente que el ET, en su artículo 17, establece la base de los derechos y deberes derivados del contrato de trabajo y las cláusulas convencionales sobre el principio de no discriminación por razón de sexo, entre otras. De forma adicional, establece que “la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto, podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación [...]”. También atribuye a la negociación colectiva la responsabilidad de la regulación en los mismos términos las materias de “clasificación profesional, promoción y formación”.

No podemos cerrar este apartado sin hacer una breve referencia también al ámbito europeo en el marco del cual las políticas y medidas para la igualdad de género han tenido un notable impacto sobre la legislación y las prácticas de los Estados Miembros, España incluida.

16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

La referencia es sin duda a la aprobación de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, así como a la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. En materia de conciliación, la referencia es sin embargo a la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia; y la reciente Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores¹².

¹² Las Directivas se pueden consultar en el siguiente enlace (Eur-lex):
<https://eur-lex.europa.eu/content/summaries/summary-13-expanded-content.html>

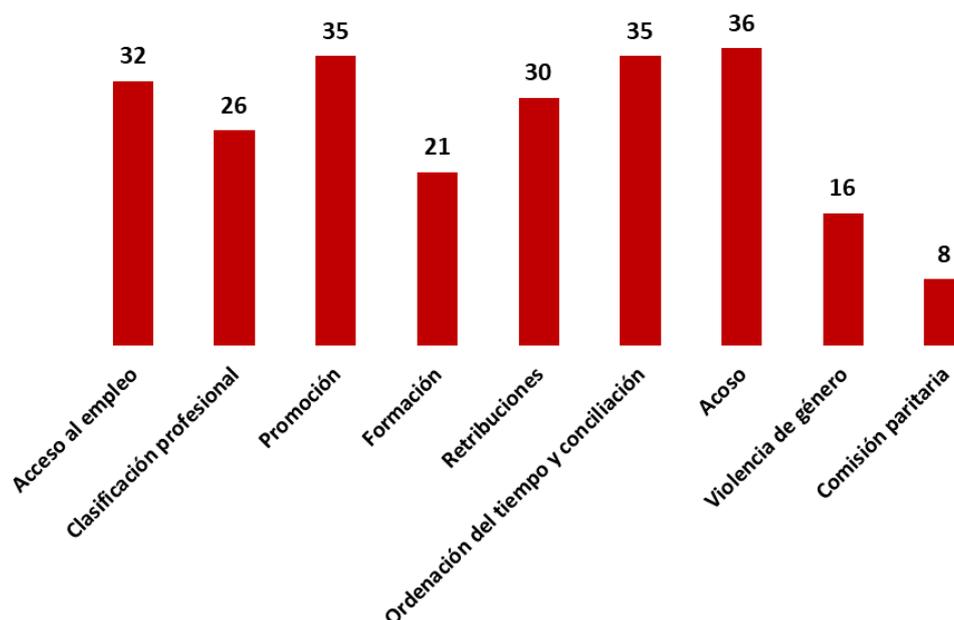
3. ANÁLISIS DE LOS CONVENIOS DE CLM EN MATERIA DE IGUALDAD

Terminada esta breve referencia a las normas de fuente legal – tanto estatales, como europeas, pasamos a continuación a presentar los resultados del estudio llevado a cabo sobre la negociación colectiva sectorial de Castilla-La Mancha.

De los 39 convenios de Castilla-La Mancha analizados, todos incluyen cláusulas en materia de igualdad, si bien habrá que atender a si éstas incluyen mejoras e introducen medidas adicionales o si son cláusulas meramente declarativas o de mera remisión¹³ a la regulación de fuente legal (ver **Anexos III y IV**).

¹³ Se excluye de esta afirmación el ACUERDO PARCIAL RELATIVO AL CC DEL SECTOR DE OPERADORES LOGÍSTICOS DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA, en el que se han aprobado nuevas tablas salariales y nuevas cláusulas en materia de teletrabajo y prevención de riesgos ergonómicos. El CC DE OPERADORES LOGÍSTICOS DE GUADALAJARA fue firmado con una vigencia para los años 2015-2016, por lo que está expirado en el año 2022.

Gráfico 1. Cláusulas de igualdad en los convenios sectoriales provinciales de CLM.



Fuente: gráfico de elaboración propia a partir del análisis de los convenios provinciales sectoriales de CLM.

Como se puede observar en el Gráfico 1, las cláusulas, especialmente aquellas relacionadas con el empleo, se introducen en los convenios de manera uniforme, si bien habrá que atender a la calidad y a la eficacia de estas cláusulas convencionales.

A continuación, se desarrolla el estudio de cada una de las materias analizadas en este estudio.

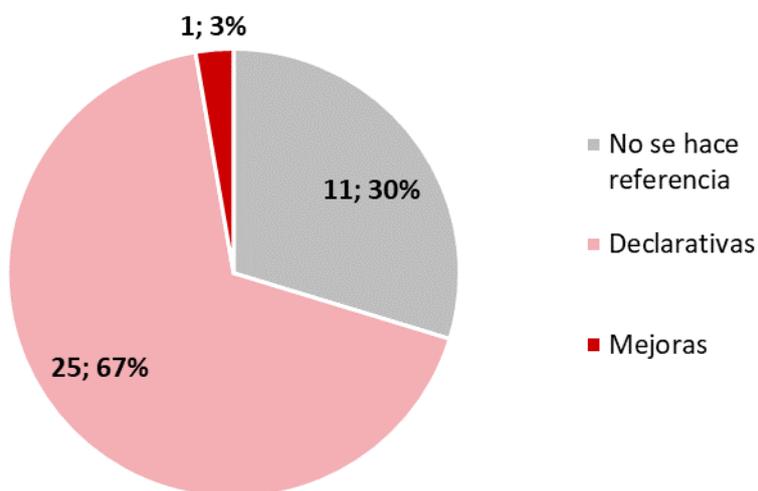
3.1. Clasificación profesional

El sistema de clasificación profesional tiene la función de identificar y describir las funciones que definen cada categoría, grupo profesional o nivel en los que se distribuyen los puestos de trabajo que pueden ocupar los/las trabajadores/as de cada empresas o centro de trabajo. Se trata de cuestiones que la ley reenvía a la actividad comercial y por tanto a lo dispuesto en los distintos convenios colectivos. Frecuentemente su identificación se realiza a partir de la concreción del nivel de formación requerido, de la capacitación, las tareas y funciones que conforman cada uno de ellos. Su concreción por

parte de la negociación colectiva entraña una especial importancia ya que del correcto encuadramiento profesional depende, entre otras cosas, la definición del nivel salarial correspondiente, la promoción profesional y, por ende, el posicionamiento de la mano de obra femenina en la jerarquía organizativa de cada estructura productiva. Es por ello que la correcta definición convencional del sistema de clasificación profesional resulta de primaria importancia para combatir las discriminaciones de género. No es infrecuente pues que el sistema de clasificación profesional se defina incorporando de forma involuntaria estereotipos o sesgos de género que pueden dar lugar a verdaderas discriminaciones, directas o indirectas.

Los convenios deben tener en cuenta estas cuestiones y es recomendado que declaren su intención de seguir una serie de principios respecto a la aplicación de criterios objetivos, así como estar abiertos a realizar una revisión constante de sus métodos y sistema clasificatorios.

Gráfico 2. Cláusulas de clasificación profesional en los convenios sectoriales provinciales de CLM.



Fuente: gráfico de elaboración propia a partir del análisis de los convenios provinciales sectoriales de CLM.

De los 37 convenios provinciales analizados, hacen referencia a la necesidad de asegurar la igualdad en la clasificación profesional 26, de los cuales únicamente uno incluye mejoras convencionales. El resto, únicamente aluden al compromiso del convenio de no incurrir en discriminación por razón de sexo en el desarrollo de la clasificación

profesional sin introducir concreciones y mejoras específicas respecto a lo ya dispuesto en la Ley. Con pocas diferencias entre convenios, 21¹⁴ de ellos hacen referencia al compromiso de aplicar *criterios objetivos* para elaborar la clasificación profesional del sector. Este es el caso también de los dos convenios autonómicos. Pese a que no se introduce en este caso ninguna mejora sustancial con respecto a la ordenación legal, se trata de cláusulas cuya incorporación en el clausulado de los convenios colectivos resulta de interés por la función pedagógica que desempeñan. Recordar la existencia de una obligación general de no discriminación cumple con la función de poner el foco sobre la importancia de asegurar la igualdad de trato y combatir las discriminaciones. Se trata de afirmaciones que también pueden desarrollar importantes funciones de auxilio a la interpretación de las cláusulas del convenio, ya que indican la finalidad general de los preceptos acordados.

Más interesante todavía es la referencia contenida en el artículo 17 del CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE TOLEDO (Comercio de alimentación de Toledo en adelante) a la necesidad de proceder a revisar los criterios de clasificación profesional toda vez que se detecte posibles discriminaciones por razón de sexo en los factores tenido en cuenta¹⁵. Está claro que se

¹⁴ Los 21 CC que introducen mejoras en materia de Clasificación profesional son: CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE ALBACETE; CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS Y SERVICIOS DEL METAL DE ALBACETE; CONVENIO COLECTIVO DE TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE LA PROVINCIA DE ALBACETE; CONVENIO COLECTIVO DE CUCHILLERÍA Y AFINES DE ALBACETE; CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO EN GENERAL DE LA PROVINCIA DE ALBACETE; CONVENIO COLECTIVO DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE CUENCA; CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE LA PROVINCIA DE CUENCA; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES URBANOS E INTERURBANOS DE LA PROVINCIA DE CUENCA; CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS EXPENDEDORAS Y DE FABRICACIÓN DE PAN Y SUS TRABAJADORES DE CUENCA; CONVENIO COLECTIVO DEL METAL PARA LA PROVINCIA DE CUENCA; CONVENIO DE HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA PRIVADA DE LA PROVINCIA DE CUENCA; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE TOLEDO; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE TOLEDO; CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍAS DE TOLEDO; CONVENIO COLECTIVO DE ACEITES Y DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL MAZAPÁN, MASAS FRITAS, CONFITERÍA Y CHOCOLATE DE TOLEDO; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE TOLEDO; CONVENIO COLECTIVO DEL TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE TOLEDO; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA DE TOLEDO; Y EL CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCANCÍA DE LA PROVINCIA DE TOLEDO.

¹⁵ “a) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio serán clasificadas en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, garantizando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. [...] B) FACTORES DE VALORACIÓN: los factores que, conjuntamente ponderados,

trata de obligación que ya existe al margen de su previsión expresa en el convenio colectivo concreto. Sin embargo, como ya adelantado, su reiteración en la norma convencional puede resultar de interés para fomentar una cultura de la igualdad en la empresa o sector que permita corregir prácticas y preceptos que no se ajusten al objetivo de una organización del trabajo en cada empresa libre de sesgos y de discriminaciones prohibidas.

Además, la referencia a la necesidad de acudir a criterios objetivos y sobre todo razonables para la definición del sistema de clasificación profesional es primordial, puesto que, como también ya adelantado, se trata de un aspecto en donde a menudo es más difícil identificar los estereotipos y los sesgos de género. Así, hay que tener especial cuidado respecto de criterios que atienden a cuestiones como la fuerza física, la altura, las capacidades emocionales y de atención al público y a su atribución automática a uno u otro sexo ya que se trata de criterios a menudo estrechamente vinculado a la cultura patriarcal. La introducción de una obligación general de revisión de este criterios, como ocurre en el citado Convenio de comercio de alimentación de Toledo es por tanto una práctica que hay que incentivar (ver nota a pie de página núm. 15).

3.2. Formación y promoción profesional

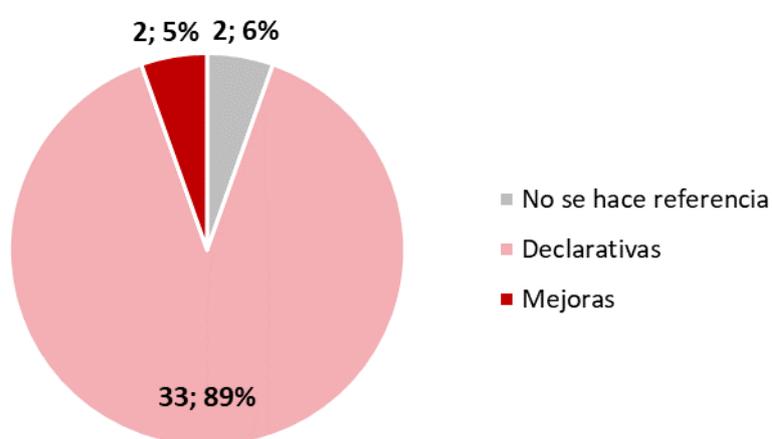
A. Promoción profesional

La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 ha puesto de manifiesto que las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en puestos de dirección. Ello en muchos casos es consecuencia no solo del distinto nivel de formación, sino de las barreras organizativas y materiales que dificultan a las mujeres alcanzar los puestos más elevados en la jerarquía organizativa empresarial. En muchos casos, por ejemplo, se vincula la promoción profesional a la mayor disponibilidad horaria, lo cual

deben tenerse en cuenta para la inclusión de las personas trabajadoras en un determinado grupo profesional, son los siguientes: 1. Igualdad; la valoración de los factores siguientes vendrá siempre marcada por el criterio de igualdad de trato, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo, en caso contrario supondrá una nueva valoración de los factores a tener en cuenta” (art. 17 del Convenio de Comercio de alimentación de Toledo).

evidentemente penaliza proporcionalmente más a las mujeres que son las que suelen asumir mayores cargas y responsabilidades de cuidado y por tanto tienen menor flexibilidad en la organización de los tiempos. La negociación colectiva puede ser una herramienta muy útil para remediar a estas situaciones a través del establecimiento de cláusulas en los convenios colectivos con las que se persigue favorecer la carrera profesional de las mujeres y el acceso de las mismas a puestos superiores.

Gráfico 3. Cláusulas de promoción profesional en los convenios sectoriales provinciales de CLM



Fuente: gráfico de elaboración propia a partir del análisis de los convenios provinciales sectoriales de CLM.

35 de los 37 convenios colectivos incluyen una referencia sobre los criterios de promoción (94%). De los 33 convenios que incluyen cláusulas meramente declarativas o de reenvío a las obligaciones legales, 19 únicamente declaran su compromiso de no incurrir en discriminación alguna por razón de sexo. Los otros 16 convenios incluyen el compromiso ya explicado en materia de clasificación profesional de aplicar criterios objetivos¹⁶. Se unen a este compromiso los dos convenios de ámbito autonómico

¹⁶ Estos 16 CC son los siguientes: CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE ALBACETE; CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO EN GENERAL DE LA PROVINCIA DE ALBACETE; CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A DOMICILIO DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL; CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE LA PROVINCIA DE CUENCA; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES URBANOS E INTERURBANOS DE LA PROVINCIA DE CUENCA; CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS EXPENDEDORAS Y DE FABRICACIÓN DE PAN Y SUS TRABAJADORES DE CUENCA; CONVENIO DE HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA PRIVADA DE LA PROVINCIA DE CUENCA; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE TOLEDO; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS

Si atendemos a mejoras y buenas prácticas, el CONVENIO DE HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA PRIVADA DE CUENCA prevé el establecimiento de cuotas reservadas en la asignación de los puestos de mayor responsabilidad de la empresa¹⁷; y el CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A DOMICILIO DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL (SAD de Ciudad Real en adelante), prevé, conjuntamente, una serie de principios que han de regir la promoción y la formación profesional, las cuales se analizarán en el siguiente apartado.

Como se analizaba en las cláusulas de clasificación profesional, introducir la obligación de aplicación de criterios objetivos es un aspecto positivo a tener en cuenta. De todas maneras, no se han identificado mejoras que profundicen y/o se adapten a las especificaciones del sector o del desarrollo de las posibles discriminaciones por razón de sexo en los mecanismos y procedimientos de promoción.

B. Formación profesional.

La formación continuada de las personas trabajadoras es un factor fundamental para asegurar mayor resiliencia de empresas y personas trabajadoras frente a las cada vez más aceleradas y profundas transformaciones que atraviesan la sociedad y el mercado laboral. No solo asegura el reciclaje de las competencias profesiones de las personas trabajadoras y por tanto incide sobre las oportunidades de empleo y de desarrollo profesional, sino que es un importante instrumento de fomento de la eficiencia de la organización productiva y de la competitividad empresarial.

En este sentido, la formación profesional representa sin duda una herramienta de desarrollo estratégico tanto para las empresas, como para las personas trabajadoras ya

VINÍCOLAS DE TOLEDO; CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍAS DE TOLEDO; CONVENIO COLECTIVO DE ACEITES Y DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE TOLEDO; CONVENIO COLECTIVO DEL TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE TOLEDO; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA DE TOLEDO; Y EL CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCANCÍA DE LA PROVINCIA DE TOLEDO.

¹⁷ En el Anexo III, bajo el título “Principios de no discriminación”, el quinto apartado establece lo siguiente: “Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad” (CONVENIO DE HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA PRIVADA DE CUENCA).

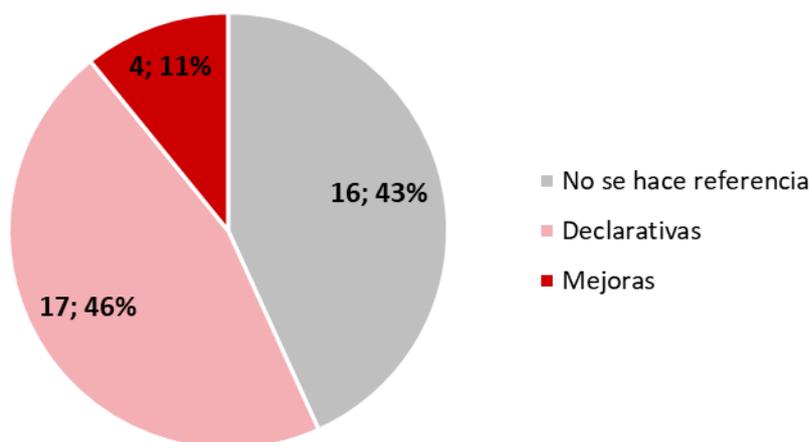
que fomenta la capacidad de adaptación y la resiliencia tanto de las organizaciones productivas, como de la mano de obra.

Ahora bien, la capacidad de las personas trabajadoras de formarse se ve afectada por la disponibilidad de recursos como el tiempo, el espacio, las cargas familiares y la capacidad económica. La influencia de estos factores es una de las fuentes de discriminación indirecta que sufren las mujeres de cara a obtener promociones en su carrera profesional y, por ende, obtener mayores medios materiales o, en general, los suficientes para tener una vida personal y familiar digna y escapar la precariedad feminizada que acecha al contexto laboral actual.

Ante estas dificultades, la empresa obtiene el mandato directo de adoptar medidas para promover la neutralización de estas discriminaciones a través de la organización de la formación en el seno de la empresa. Ello no se obtiene únicamente mediante el lanzamiento de oferta interna en formación, sino mediante la organización de facilidades para su acceso a las personas trabajadoras. Representa sin duda una buena práctica la celebración de las iniciativas formativas en horario laboral ya que ello permite no “ocupar” otros tiempos necesarios para atender a la responsabilidades de tipo familiar y también no afectar al nivel retributivo de las personas involucradas.

A continuación, se observa cómo la situación en materia de formación de los convenios sectoriales de Castilla-La Mancha no es del todo positiva.

Gráfico 4. *Cláusulas de promoción profesional en los convenios sectoriales provinciales de CLM*



Fuente: gráfico de elaboración propia a partir del análisis de los convenios provinciales sectoriales de CLM.

21 de los 37 convenios colectivos analizados incluyen cláusulas sobre acceso a la formación (57%). 12 de los 17 convenios que solo introducen cláusulas declarativas hacen referencia a la necesidad de establecer criterios objetivos en el acceso a la formación y de facilitar el acceso de las mujeres a ella. El resto, incluyen mejoras que van más allá de la aplicación de la objetividad y profundizan en la accesibilidad a la formación¹⁸. Así, el CONVENIO COLECTIVO DE HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA PRIVADA DE CUENCA prevé la creación de un módulo de igualdad en los planes de formación¹⁹.

¹⁸ Los CC que introducen la “utilización de criterios objetivos” en materia de formación son los siguientes: CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO EN GENERAL DE LA PROVINCIA DE ALBACETE; CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A DOMICILIO DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL; CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE LA PROVINCIA DE CUENCA; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES URBANOS E INTERURBANOS DE LA PROVINCIA DE CUENCA; Convenio colectivo provincial de transportes de mercancías por carretera de Cuenca; CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS EXPENDEDORAS Y DE FABRICACIÓN DE PAN Y SUS TRABAJADORES DE CUENCA; CONVENIO DE HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA PRIVADA DE LA PROVINCIA DE CUENCA; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE TOLEDO; CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍAS DE TOLEDO; CONVENIO COLECTIVO DE ACEITES Y DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL MAZAPÁN, MASAS FRITAS, CONFITERÍA Y CHOCOLATE DE TOLEDO; y el CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA DE TOLEDO.

¹⁹ En el Anexo III, bajo el título “Principios de no discriminación”, el séptimo apartado establece lo siguiente: “A la inclusión de un módulo de igualdad en el plan de formación de la empresa” y, en su apartado nueve “A incorporar en los planes de igualdad los contenidos mínimos que introducen el proyecto de ley referidos al acceso al empleo y la no segregación ocupacional, la promoción, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre trabajadores (CONVENIO DE HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA PRIVADA DE CUENCA).

EL CONVENIO DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE CUENCA reconoce la dificultad que ciertos colectivos pueden experimentar para acceder a las acciones formativas, entre ellas las víctimas de violencia de género y procura facilitar el acceso a estas trabajadoras²⁰.

Por su parte, el CONVENIO DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE TOLEDO prevé, específicamente, facilitar el acceso a la formación de aquellas trabajadoras que tengan su contrato suspendido por razones de conciliación de la vida laboral y familiar y con cargas familiares²¹. La oportunidad de acciones formativas específicas que asistan a las personas trabajadoras que se hayan tenido que ausentar de su puesto de trabajo para atender a responsabilidades familiares es evidente ya que el alejamiento del trabajo genera a menudo un pernicioso efecto de descualificación que ha de ser atendido adecuadamente.

Como se indicaba en el anterior apartado, el CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A DOMICILIO DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL introduce mejoras tanto en promoción como en formación. Así, prevé “favorecer el acceso de la mujer a categorías superiores y a puestos directivos”²² y una serie de medidas de ordenación del tiempo que favorecen la conciliación entre la formación y la vida familiar. Este tipo de cláusulas tiene como objetivo incidir en la reducción del impacto que las cargas familiares tienen sobre la capacidad de formarse y, posteriormente, de promocionarse. Son ejemplos positivos a seguir por la negociación colectiva y a implementar en un mayor número de convenios colectivos, si bien resulta oportuno

²⁰ “Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de trabajadores/as con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de ello, las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores/as pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados/as, trabajadoras y trabajadores con contrato temporal, víctimas de violencia de género) (art. 70).

²¹ “Formación. Se informará a todo el personal de las opciones de formación que cada empresa oferte. Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional” (“Medidas de igualdad” de la D.A. V).

²² “Objetivos de la formación: [...] i) Favorecer el acceso de la mujer a categorías superiores y a puestos directivos” (art. 20 del CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A DOMICILIO DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL). Igualmente, en su art. 21.8, prevé que “De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del ET y para facilitar la formación y promoción profesional en el trabajo, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia de cursos de formación, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo”.

atender a su redacción y promover las fórmulas que ordenan medidas preceptivas (*deber de elaborar, deber de incluir*), frente a las optativas (*poder, recomendar*).

Cabe destacar que todas estas cláusulas sobre clasificación profesional, promoción y formación están relacionadas con la utilización de lenguaje inclusivo o neutro y evitar la estereotipación de las profesiones en el articulado de los convenios. La utilización del lenguaje no sexista en los convenios es analizada en el apartado 10.4 de este estudio.

3.3. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

En el recorrido por las normas jurídicas que regulan la igualdad de género en el ordenamiento jurídico español, se han mencionado aquellas que afectan a la regulación del tiempo y la conciliación entre la vida familiar y laboral. La LOI²³ introdujo mejoras a la Ley 39/1999, que posteriormente se modificaron con el RDL 6/2019.

La ordenación del tiempo de trabajo es uno de los aspectos que mayor repercusión, directa o indirecta, tiene sobre la búsqueda de un cada vez más difícil equilibrio entre tiempo de trabajo y tiempo de vida. La contraposición de intereses que enfrenta en este – como en otros – temas a empresas y personas trabajadoras se inserta además en una estructura social organizada en torno a la preferente asignación de las responsabilidades de cuidado (del hogar, de los hijos y demás familiares, etc.) a las mujeres, sobre las que recae en gran medida la ardua tarea de buscar fórmulas de conciliación. Las políticas y la normativa laboral, inicialmente centradas sobre soluciones que pasaban por la liberación de tiempo de trabajo y por tanto sobre la facilitación de ausencias, permisos y excedencias - retribuidas o no -, terminaron por producir efectos contraproducentes sobre el empleo femenino. De allí la importancia del giro político hacia políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que se estructuran en torno a objetivos de corresponsabilización; corresponsabilización de los hombres en la asunción de las

²³ La LOI se propuso como objetivos adoptar las medidas que garanticen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y fomentar la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres. Así, introdujo mejoras en los permisos de maternidad y paternidad (ahora denominadas permiso por nacimiento para la madre biológica y permiso por nacimiento de progenitor distinto de la madre biológica tras la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2019 -ver Disposición adicional única), lactancia, reducción de jornada y excedencias por cuidado a menores y familiares.

responsabilidades de cuidado, pero también de las empresas que también se “aprovechan” del trabajo no remunerado e invisibilizado de cuidado. La necesidad de conciliar radica en el objetivo de alcanzar un reparto equilibrado y equitativo entre hombres y mujeres del uso del tiempo libre, del ocio y de la necesidad de atender las cargas familiares, así como las laborales²⁴. Pero también las empresas tienen responsabilidad en el asunto, ya que, como adelantado, del trabajo de cuidado depende también la posibilidad de disponer de mano de obra lista y apta para el trabajo.

El art. 3 de la LOI establece que “el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones y el estado civil”. En su exposición de motivos, haciendo alusión expresa a los derechos de conciliación, expresa que “se reconocerá a los trabajadores y a las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”. La LOI establece de forma clara que la conciliación ha dejado de ser un asunto privado, de la familia, o exclusivo de las mujeres y que por tanto es un problema que debe ser abordado por el conjunto de la sociedad.

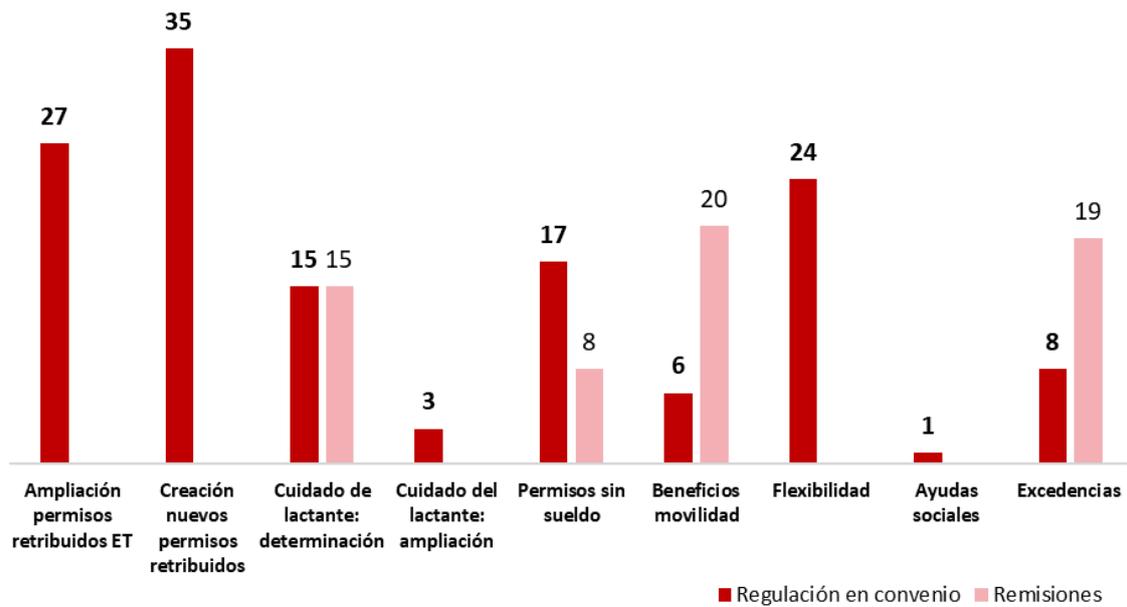
Atendiendo a la materia y el tipo de permisos establecidos en el ordenamiento laboral, el estudio realiza una diferenciación de nueve tipos de cláusulas sobre conciliación y ordenación del tiempo de trabajo en la negociación colectiva:

1. Ampliación de permisos retribuidos.
2. Creación de nuevos permisos retribuidos.
3. Determinación de la acumulación de jornadas completas del permiso de cuidado del lactante.
4. Ampliación del permiso de cuidado del lactante.
5. Regulación de permisos sin sueldo y licencias.
6. Beneficios a la movilidad.
7. Medidas de flexibilidad.
8. Ayudas sociales.

²⁴ Las últimas encuestas sobre los usos del tiempo realizadas sobre España reflejan que las mujeres dedican el doble de horas que los hombres al trabajo doméstico (actividades de mantenimiento del hogar), así como para el caso del cuidado de los hijos/as (Encuesta de Condiciones de Trabajo del INSST).

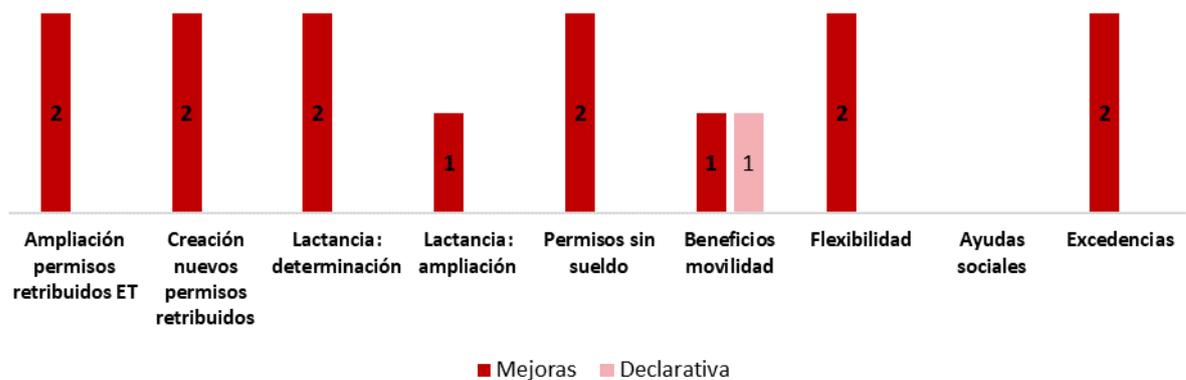
9. Regulación y/o ampliación de excedencias.

Gráfico 5. Tipos de cláusulas de ordenación del tiempo y conciliación en los convenios sectoriales provinciales de CLM.



Fuente: gráfico de elaboración propia a partir del análisis de los convenios provinciales sectoriales de CLM.

Gráfico 6. Tipos de cláusulas de ordenación del tiempo y conciliación en los convenios sectoriales autonómicos de CLM.



Fuente: gráfico de elaboración propia a partir del análisis de los convenios provinciales sectoriales de CLM.

Por lo general, los convenios analizados introducen mejoras en la regulación legal de los permisos previstos en el ET y a menudo llegan incluso a crear otros nuevos. Igualmente, la mitad prevé fórmulas de flexibilización horaria que tienen la ventaja de no repercutir negativamente sobre el tiempo dedicado al trabajo y por tanto sobre los derechos formativos y retributivos. Sin embargo, hay que lamentar que en un número abultado de casos, se introducen cláusulas que se limitan a renviar a la normativa vigente de ordenación del tiempo de trabajo sin más.

A continuación, se presentan las diferentes medidas sobre conciliación identificadas en los convenios colectivos sectoriales analizados.

A. Ampliación de permisos retribuidos del ET.

Cuando se habla de ampliación de permisos previstos en el ET, se hace referencia a aquellos presentes en el art. 37.3 ET. Una ampliación de estos permisos, que se detallarán más adelante, supone el otorgamiento de mejores condiciones, ya sea por ampliación de la circunstancia material que da derecho al permiso o del tiempo de ausencia permitido sin afectación del salario.

Otra cuestión que se intenta solucionar en la normativa convencional es el día a partir del cual se empieza a computar la duración de cada permiso. Recogiendo la doctrina judicial consolidada²⁵, algunos convenios colectivos se ocupan de esta cuestión, estableciendo como fecha a partir de la cual se computa el tiempo de ausencia

²⁵ Tal y como sabemos, los permisos retribuidos son interrupciones remuneradas del tiempo de trabajo que están previstas en la ley (ET, art. 37) o en los convenios colectivos de aplicación y a las que sus empleados tienen derecho siempre que justifiquen la existencia de la causa correspondiente. Entre los más comunes se encuentra el permiso por matrimonio, por hospitalización de un familiar, por traslado de domicilio, etc. En relación a estos permisos retribuidos se ha planteado en numerosas ocasiones si el inicio del cómputo de los mismos debe comenzar en un día laborable para la persona trabajadora y no natural, dado que se trata de una ausencia retribuida. Salvo que en los convenios colectivos de aplicación se haya pactado lo contrario, los tribunales han zanjado esta cuestión señalando que el día de inicio del disfrute de un permiso retribuido debe ser laborable, de tal forma que si el día en el que se produce el hecho que da lugar al permiso no es un día de prestación de servicios, el inicio del permiso retribuido comenzará el siguiente día laborable. Así se ha pronunciado el Tribunal Supremo (TS en adelante) en las siguientes sentencias: STS 30 marzo 2022, rec. 136/2020; STS 24 febrero 2022, rec. 176/2021; STS 14 enero 2021, rec. 3962/2018; STS 29 septiembre 2020, rec. 244/2018; STS 9 julio 2020, rec. 198/2018.

justificada (y retribuida) un día laborable. De este modo, si el hecho causante que da derecho al permiso se produce en un día distinto, el computo del tiempo empieza el primer día laborable posterior al mismo.

El estudio se ha centrado principalmente en el permiso retribuido previsto en el art. 37.3.b ET: “Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días”.

Optan por efectuar ampliaciones de estos permisos del art. 37.b ET:

- De 3 a 5 días (CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERAS DE ALBACETE; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL; CONVENIO COLECTIVO DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE CUENCA; CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ACEITE Y SUS DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA; CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍAS DE TOLEDO; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES URBANOS E INTERURBANOS DE LA PROVINCIA DE CUENCA; CONVENIO COLECTIVO DEL METAL PARA LA PROVINCIA DE CUENCA).
- De 3 a 4 días en el caso de fallecimiento de un familiar de hasta 2º grado de consanguineidad (CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS Y SERVICIOS DEL METAL DE ALBACETE; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE TOLEDO).
- De 4 a 5 días en el caso de fallecimiento de un familiar de hasta 2º grado de consanguineidad (CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE ALBACETE; CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL).
- Entre 3, 4 o 6 días, según distancia de desplazamiento (CONVENIO COLECTIVO DE ACEITES Y DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO).

Otros permisos ampliados identificados en los convenios colectivos analizados son los siguientes:

- 2 días por **traslado de domicilio** (CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL; CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL; CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL; CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ACEITE Y SUS DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL; CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍAS DE TOLEDO, CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL MAZAPÁN, MASAS FRITAS, CONFITERÍA Y CHOCOLATE DE TOLEDO; CONVENIO COLECTIVO DEL TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE TOLEDO; CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCANCÍA DE LA PROVINCIA DE TOLEDO; CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE SIDEROMETALURGIA DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL; CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS EXPENDEDORAS Y DE FABRICACIÓN DE PAN Y SUS TRABAJADORES DE CUENCA; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA DE TOLEDO; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE CUENCA).
- Más de 15 días -previstos por el ET- por **matrimonio de la persona trabajadora**:
 - 17 días (CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL).
 - 20 días por matrimonio si se tiene 1 año de servicios prestados en la empresa (CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL).

Resulta interesante también que la negociación colectiva especifique también las circunstancias en las que es posible la ampliación de la duración del permiso, como en

el caso de la necesidad de efectuar un desplazamiento, ya que la legislación no es siempre clara al respecto²⁶.

De los 37 convenios sectoriales provinciales analizados, 21 especifican la cláusula de permiso con desplazamiento del art. 37.b ET, aunque no siempre con la misma concreción. Se reproducen a continuación algunos ejemplos.

- “Lugar distinto de residencia habitual” (5 días) (CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERAS DE ALBACETE: 5 días)
- “Desplazamiento fuera de la localidad de residencia” (REPARACIÓN VEHÍCULOS ALBACETE: 4 días; CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL: 5 días; CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL: 5 días; CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ACEITE Y SUS DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL; CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE SIDEROMETALURGIA DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL: 5 días).
- “Desplazamiento a otra provincia” (CONVENIO DE HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA PRIVADA DE LA PROVINCIA DE CUENCA: 4 días; CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍAS DE TOLEDO: 5 días).
- “Desplazamiento fuera de la provincia, excepto la provincia de Madrid” (CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA).
- “Recorrer al menos 50km” (CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE TOLEDO: 4 días).
- “Más de 75km” (CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE ALBACETE: 4 días)

²⁶ Las SSTs 201/2011 y 1130/2021 se pronuncian al respecto. Cuando el articulado del convenio no especifica los lugares desde y a dónde se efectúan los desplazamientos, el TS considera que se refiere a donde reside o trabaja la persona titular del permiso y el lugar donde se encuentra el familiar. Por un lado, el TS estableció que no todos los viajes entre localidades colman el cumplimiento de desplazamiento. Esta jurisprudencia se asentó sobre la regulación general del permiso del artículo 37 ET. Ahora bien, si el convenio prevé en su redacción un “cambio de localidad”, el TS, en 2021, confirmó que ello comporta un significado *útil* para que surja el permiso ampliado, sin necesidad de atender a desplazamientos en grandes capitales o entre municipios limítrofes, tal y como habría que hacer si no se prevé una definición de “desplazamiento” en la norma convencional del sector.

- “Desplazamiento superior a 150km (ida y vuelta), excepto para el supuesto de accidente u hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario que se ampliará a cuatro días cuando exista un desplazamiento superior 50 km (ida y vuelta)” (TRANSPORTE MERCANCÍAS CARRETERA ALBACETE).
- “Desplazamiento superior a 150km” (75km día, 75km vuelta) desde el centro de trabajo (CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS EXPENDEDORAS Y DE FABRICACIÓN DE PAN Y SUS TRABAJADORES DE CUENCA: 5 días para familiares de 1º grado de consanguinidad).
- “150km desde el centro de trabajo” (CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL: 5 días; CONVENIO DE HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA PRIVADA DE LA PROVINCIA DE CUENCA: 4 días).
- “Desplazamiento superior a 150km” (CONVENIO COLECTIVO DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE CUENCA: 5 días; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE TOLEDO: 4 días; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA DE TOLEDO: 5 días).
- “Desplazamiento al efecto superior a 150 km (300 km) ida y vuelta” (CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE LA PROVINCIA DE CUENCA: 4 días).
- “Más de 75 km para el permiso hasta 1º grado y 100 km para familiares de 2º grado” (CONVENIO COLECTIVO DEL METAL PARA LA PROVINCIA DE CUENCA).
- “No se consideran desplazamiento los que no superen los 70 Km. Se dispondrá de un día más en los desplazamientos de hasta 150 Km. y dos días hasta los 450 Km. Y tres días más si el desplazamiento supera los 450 Km.” (CONVENIO COLECTIVO DE ACEITES Y DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO).

Como es posible comprobar, algunas cláusulas son más generosas que otras, bastando acreditar, en algunos casos, el mero desplazamiento, mientras que, en otros, se requiere que sea de cierto alcance (50KM, 75KM o 150KM).

B. Creación de nuevos permisos retribuidos

En aplicación del principio de jerarquía normativa, la negociación colectiva siempre está habilitada a introducir mejoras en la regulación de las condiciones de empleo y trabajo que se fijan por ley (salvo que la misma ley disponga expresamente lo contrario). En este sentido, se mueven aquellas cláusulas de los convenios colectivos que introducen permisos no previstos en la Ley, como el permiso retribuido para asistir a consultas médicas, el permiso para acompañar a descendientes o dependientes a cargo de la persona trabajadora a consultas médicas, el permiso por el tiempo necesario para asistir a técnicas de reproducción asistida, permiso retribuido de determinadas horas, recuperables por menstruaciones dolorosas, etc.²⁷ Se trata evidentemente de mejoras respecto de la regulación legal con las que se pretende dar cobertura a necesidades de conciliación no previstas en la Ley.

De los 34 convenios analizados, 29 (85%) introducen nuevos permisos retribuidos.

Nuevos permisos identificados:

- Permiso por fallecimiento familiares pertenecientes al tercer grado de consanguinidad (permiso de un día en el CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS Y SERVICIOS DEL METAL DE ALBACETE; CONVENIO COLECTIVO, PARA LOS AÑOS 2022-2024, DEL SECTOR DE SIDEROMETALURGIA DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE TOLEDO: 2 si hay desplazamiento; permiso de dos a cuatro días, si se da el desplazamiento especificado en el CONVENIO DE LA MADERA DE TOLEDO).
- 1 día por matrimonio hijos/as o hermanos/as o padres, previsto en 19 convenios (CONVENIO COLECTIVO DE TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE LA PROVINCIA DE ALBACETE; CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE ALBACETE; CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE ALBACETE; CONVENIO COLECTIVO

²⁷ Algunos convenios siguen incluyendo días de permiso por nacimiento, adopción o acogida (tanto para la madre biológica como para la/el otro progenitor). Con la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, estas cláusulas han quedado derogadas y sin efecto (Viqueira Pérez, 2021).

DEL SECTOR DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL; CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL: 2 si el desplazamiento es fuera provincia; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL: 3 si hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia; CONVENIO COLECTIVO DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE CUENCA; CONVENIO COLECTIVO DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE CUENCA; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE CUENCA; CONVENIO COLECTIVO DEL METAL PARA LA PROVINCIA DE CUENCA; CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ACEITE Y SUS DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL: 2 si hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA: 1 más si requiere más de 150km de desplazamiento; CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS REGULARES Y DISCRECIONALES DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE TOLEDO; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE TOLEDO: 1 más si el si el desplazamiento es mayor de 150km; CONVENIO COLECTIVO DE ACEITES Y DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO; CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCANCÍA DE LA PROVINCIA DE TOLEDO; CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS EXPENDEDORAS Y DE FABRICACIÓN DE PAN Y SUS TRABAJADORES DE CUENCA).

- Para asistir a bautizos o comuniones de hijos/as (CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS EXPENDEDORAS Y DE FABRICACIÓN DE PAN Y SUS TRABAJADORES DE CUENCA: 1 día).
- Para asistir a técnicas de fecundación, fertilización o reproducción asistida por el tiempo necesario (OFICINAS Y DESPACHOS DE ALBACETE; Industrias vinícolas Toledo; CONVENIO COLECTIVO DE ACEITES Y DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL MAZAPÁN, MASAS FRITAS, CONFITERÍA Y CHOCOLATE DE TOLEDO).

- Asistir a consultas médicas:
 - 12 horas/año si es médico de cabecera; por tiempo indispensable si es médico especialista (OFICINAS Y DESPACHOS ALBACETE, ampliable a acompañamiento de pareja de hecho o cónyuge)
 - 16 horas/año si es médico de cabecera; por tiempo indispensable si es médico especialista (CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS Y SERVICIOS DEL METAL DE ALBACETE; CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE ALBACETE).
 - Tiempo necesario e indispensable para cualquier médico (Comercio general Albacete; Transporte mercancías carretera y CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ACEITE Y SUS DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES URBANOS E INTERURBANOS DE LA PROVINCIA DE CUENCA, Transporte de mercancías por carretera y el CONVENIO DE HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA PRIVADA DE LA PROVINCIA DE CUENCA; el CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE TOLEDO y el CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS REGULARES Y DISCRECIONALES DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE TOLEDO; si el desplazamiento es mayor de 150km; Industrias vinícolas, CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍAS DE TOLEDO, CONVENIO COLECTIVO DE ACEITES Y DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO, Comercio alimentario y Transporte de viajeros de Toledo; Transporte de mercancías por carretera de Toledo; CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE SIDEROMETALURGIA DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL).
 - Tiempo indispensable para médico especialista (CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS EXPENDEDORAS Y DE FABRICACIÓN DE PAN Y SUS TRABAJADORES DE CUENCA).
 - 8 horas/año si es médico de cabecera; por tiempo indispensable si es médico especialista (Limpieza edificios y locales Albacete).

- 6h/año médico especialista al que asista la persona trabajadora; 12/h año si requiere desplazamiento mayor de 50km (CONVENIO COLECTIVO DEL METAL PARA LA PROVINCIA DE CUENCA).
- Acompañar a consultas médicas:
 - 4h/año para acompañar a descendientes o dependientes a cargo de la persona trabajadora (Madera Toledo).
 - 6h/año para acompañar descendientes o dependientes a cargo de la persona trabajadora (INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE TOLEDO).
 - 7h/año para acompañar descendientes o dependientes a cargo de la persona trabajadora (INDUSTRIAS VINÍCOLAS TOLEDO).
 - 8h/año para acompañar descendientes (CONVENIO COLECTIVO DEL METAL PARA LA PROVINCIA DE CUENCA, hasta 15 años o ascendientes dependientes 12h/año si el desplazamiento es mayor de 50km; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL MAZAPÁN, MASAS FRITAS, CONFITERÍA Y CHOCOLATE DE TOLEDO; Metal Ciudad Real).
 - 10h/año para acompañar a menores de 16 años (CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE ALBACETE).
 - 15 horas/año para acompañar hasta 1º grado (Pastelerías Albacete).
 - 20h/año para acompañar a menores o dependientes a cargo de la persona trabajadora (Metal Guadalajara).
 - 24 horas/año para acompañar a menores o dependientes a cargo de la persona trabajadora (CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ACEITE Y SUS DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL; CONVENIO COLECTIVO DE ACEITES Y DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO).
 - Tiempo necesario acompañar hijo/a menor o dependiente a cargo de la persona trabajadora (CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS Y SERVICIOS DEL METAL DE ALBACETE; Reparación vehículos Albacete; CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE ALBACETE; Comercio general Albacete, si es menor de 12 años y ambos progenitores trabajan; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL; CONVENIO COLECTIVO

DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL: “que no pueda ir solo”; Hospitalización Cuenca: recuperables; CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍAS DE TOLEDO: 2 horas de permiso; Transporte de mercancías por carretera de Toledo).

- 4 veces al año (Comercio alimentario de Toledo).
- Asistir a reuniones de apoyo y coordinación para trabajadores con hijos/as con discapacidad
 - 15h al año (CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL).
- Asistir a tutorías escolares de menores:
 - 3 veces/año (CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ACEITE Y SUS DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL).
- Días de asuntos propios retribuidos:
 - 1 día (CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS Y SERVICIOS DEL METAL DE ALBACETE; CONVENIO DE COMERCIO EN GENERAL DE TOLEDO, CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE ALBACETE y Cuchillería y afines de Albacete).
 - 2 días (CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE ALBACETE; Pastelería de Ciudad Real; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE CUENCA; CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍAS DE TOLEDO; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE TOLEDO; CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCANCÍA DE LA PROVINCIA DE TOLEDO).
 - 3 días (CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ACEITE Y SUS DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL; CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS REGULARES Y DISCRECIONALES DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA).
 - 4 días (CONVENIO DEL SECTOR DE ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A DOMICILIO DE CIUDAD REAL).

- De 2 a 4 días según la antigüedad (CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS REGULARES Y DISCRECIONALES DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA).
- Por interrupción voluntaria del embarazo
 - 3 días (CONVENIO DEL SECTOR DE ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A DOMICILIO DE CIUDAD REAL)
- Por complicaciones en el parto:
 - 2 días (CONVENIO COLECTIVO DE ACEITES Y DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO).
- Donar sangre:
 - 8h/año (CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL).

C. Lactancia: determinación de la acumulación de jornadas completas

El permiso de cuidado del lactante previsto en el art. 37.4 ET prevé que “quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa”.

En relación con este permiso, se procede a continuación a analizar cuántos de los convenios colectivos estudiados regulan expresamente la acumulación en jornadas completas y cuántos se limitan sin embargo a reenviar a la necesidad de acuerdo entre la persona trabajadora y su empresa.

De los 37 convenios analizados determinan la acumulación del permiso en jornadas completas 13 (35%), mientras que 15 de ellos (41%) se limitan a reproducir el texto del ET, reenviando al acuerdo individual con la empresa.

Respecto al disfrute de ambos progenitores,

La Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de julio de 2022 (rec. 1367/2019) se pronunció sobre la interpretación de la posibilidad de disfrute del permiso por lactancia del art. 37.4 ET en su redacción dada por la Ley 3/2012 (redacción vigente hasta el 9-3-2019) por parte de ambos progenitores. A este respecto, aclaró que si bien el permiso por

lactancia “sólo podía ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen”, ello no impedía su disfrute por parte de cualquiera de ellos, aunque el otro no estuviese desarrollando actividades lucrativas. Ello ha de ser así ya que restringir el permiso por lactancia al varón, so pretexto de que su esposa y madre del menor no desarrolla actividad productiva y puede encargarse de cuidarlo, contribuye a la perpetuación de roles tradicionales de género y a la división sexual del trabajo y es contrario a los objetivos de la LOI.

Estas son las determinaciones:

- Mínimo de 12 días laborables (CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE TOLEDO y CONVENIO COLECTIVO DEL TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE TOLEDO).
- “Mínimo de 13 días laborales” (CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL MAZAPÁN, MASAS FRITAS, CONFITERÍA Y CHOCOLATE DE TOLEDO; CONVENIO COLECTIVO DEL TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE TOLEDO).
- 14 días laborales (CONVENIO DEL SECTOR DE ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A DOMICILIO DE CIUDAD REAL, art. 42).
- 15 días consecutivos a continuación del permiso de maternidad (CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL; CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍAS DE TOLEDO y CONVENIO COLECTIVO DE ACEITES Y DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO).
- 16 días (CONVENIO COLECTIVO DEL METAL PARA LA PROVINCIA DE CUENCA; CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS EXPENDEDORAS Y DE FABRICACIÓN DE PAN Y SUS TRABAJADORES DE CUENCA: 25 días si hay parto múltiple de dos hijos/as y 34 días si es de tres hijos/as).
- 20 días (CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS REGULARES Y DISCRECIONALES DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA; Metal Ciudad Real).
- 23 días (CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE CUENCA).

D. Lactancia: ampliación del permiso de cuidado del lactante del art. 37.4

El art. 37.4 ET, *in fine*, prevé una ampliación del permiso por cuidado del lactante hasta los 12 meses cumplidos del hijo/a, con reducción proporcional del salario. Esto supone una ampliación, no remunerada, de los 9 meses cumplidos de permiso ya analizados en el anterior apartado, los cuales se retribuyen de manera íntegra para el progenitor/a que ejerza su derecho al permiso. De esta manera, serán consideradas cláusulas de ampliación aquellas que prevean una ampliación, sin reducción del salario, del permiso más allá de los 9 meses del lactante.

Prevén una ampliación del plazo previsto en el art. 37.4 ET únicamente dos convenios:

- Hasta 12 meses retribuidos; o voluntariamente cambiarlo por 15 días consecutivos tras permiso de maternidad (CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL).
- Hasta 15 meses: una hora al día o 23 días a disfrutar por cualquiera de los progenitores (CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE CUENCA).

E. Regulación de permisos sin sueldo y licencias.

Los arts. 37 (apartados de 4 a 7) y el art. 48.4 ET regulan sin embargo permisos y licencias no retribuidas que otorgan a las personas trabajadoras el derecho a ausentarse del trabajo con disminución proporcional del salario a percibir.

El ET delega en la negociación colectiva la determinación de la acumulación en jornadas completas del permiso de reducción de jornada con disminución proporcional del salario por cuidado de personas con enfermedades graves que requieran ingresos de larga duración (art. 37.6 ET). Los convenios también podrán prever licencias sin sueldo para atender asuntos propios por una duración determinada, así como licencias nuevas para atender el cuidado de descendientes menores de una edad determinada o personas dependientes, sin perjuicio de las ya previstas en el ET.

De los convenios analizados, 23 incluyen cláusulas sobre licencias y permisos no retribuidos. De ellos, 15 introducen mejoras:

- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad o a elección de uno de los adoptantes durante cinco semanas ininterrumpidas, a continuación de la licencia obligatoria por maternidad y paternidad, no retribuido (CONVENIO DE HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA PRIVADA DE LA PROVINCIA DE CUENCA).
- Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo, si se tiene a cargo hijo adoptado menor de seis o más de seis con discapacidad o dificultades de inserción social por 16 semanas ininterrumpidas, ampliables a 18 por parto múltiple, a distribuir a elección de la interesada (Pastelería Ciudad Real).
- Previsión de días de asuntos propios sin retribuir, recuperables y no recuperables:
 - 1 día (CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS Y SERVICIOS DEL METAL DE ALBACETE; CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE LA PROVINCIA DE CUENCA, recuperables).
 - 2 días (CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE ALBACETE; CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE ALBACETE).
- Licencias por asuntos propios, no retribuidos
 - Hasta 3 meses en el año, con suspensión temporal del contrato. Y por cualquier otro motivo por periodo inferior a 1 año (CONVENIO DEL SECTOR DE ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A DOMICILIO DE CIUDAD REAL).
 - Entre 15 días y 2 meses sin sueldo para atender a familiares de hasta primer grado con enfermedades muy graves (CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE TOLEDO).
 - Hasta 4 meses para atender asuntos propios relacionados con la salud grave de familiares de hasta 2º grado (CONVENIO COLECTIVO DEL METAL PARA LA PROVINCIA DE CUENCA y el CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE TOLEDO).
 - Entre 15 días y 4 meses para atender asuntos propios (CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE TOLEDO, CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL MAZAPÁN, MASAS FRITAS, CONFITERÍA Y CHOCOLATE DE TOLEDO; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE

TOLEDO; CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCANCÍA DE LA PROVINCIA DE TOLEDO).

- Hasta 3 meses de licencia para atender el cuidado de menores de 8 años (Industrias vinícolas, CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL MAZAPÁN, MASAS FRITAS, CONFITERÍA Y CHOCOLATE DE TOLEDO y Comercio alimentario de Toledo; Transporte de mercancías por carretera de Toledo); de menores de 3 años (CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍAS DE TOLEDO); de menores de 6 años (CONVENIO COLECTIVO DE ACEITES Y DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO)²⁸.
- Por el tiempo necesario por enfermedad grave de persona a cargo del trabajador (CONVENIO DEL SECTOR DE ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A DOMICILIO DE CIUDAD REAL).

F. Beneficios de movilidad funcional y/o geográfica

En algunos casos, se establecen en la negociación colectiva cláusulas con las que se pretende limitar o condicionar el ejercicio de los poderes organizativos empresariales en el sentido de hacerlos compatibles situaciones personales protegidas, como la maternidad, paternidad, lactancia y, más en general, la conciliación con las responsabilidades familiares. Entre estas cláusulas, están las que inciden sobre movilidad geográfico y/o funcional que se orientan tanto en el sentido de restringir su posibilidad en los casos en los que puedan afectar a la conciliación, como en el sentido de promoverla, como ocurre en las hipótesis en las que la movilidad geográfica resulta funcional a permitir la reagrupación familiar.

Se trata de cláusulas que van mas allá de los dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales Ley 31/1995, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL en adelante) o en el ET que configuran el embarazo como situación especialmente protegida y obligan a la empresa a identificar, eliminar y prevenir todos los riesgos derivados de los agentes físicos, químicos y biológicos, así como los riesgos derivados de las condiciones de

²⁸ Estas licencias sin sueldo no deben confundirse con las excedencias contempladas en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores (ver apartado I. Excedencias).

trabajo que puedan suponer un riesgo potencial para la salud de la trabajadora o del bebé en periodo de lactancia (art. 26 LPRL y 45 y 48 ET).

De los 24 convenios que incluyen cláusulas sobre movilidad, únicamente 5 de ellos introducen mejoras a las previsiones establecidas por la legislación vigente. Dos de ellos hacen referencia al art. 26 de la LPRL antes mencionado y a la obligación de entrega de ropa de trabajo adecuada para las trabajadoras embarazadas (art. 35 del CONVENIO COLECTIVO DEL METAL PARA LA PROVINCIA DE CUENCA y apartado de “Protección a la maternidad” del art. 27 del CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE TOLEDO). Este último CC, también hace referencia, en su art. 21, a la reagrupación familiar ante supuestos de movilidad geográfica del art. 40.3 del ET.

En cuanto a las mejoras, los cinco CC hacen referencia a la restricción o limitación en las decisiones empresariales de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo “de las mujeres embarazadas, personas que se encuentren disfrutando la suspensión por maternidad, personas que tengan a su cuidado directo menores de tres años, mayores enfermos y discapacitados o aquellas que estén ejerciendo derechos de conciliación” (art. 32 del CC DE COMERCIO EN GENERAL DE LA PROVINCIA DE ALBACETE; art. 35 del CC DE COMERCIO DE LA PROVINCIA DE CUENCA; art. 44 del CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES URBANOS E INTERURBANOS DE LA PROVINCIA DE CUENCA; art. 20 del CC DE TRANSPORTE DE MERCANCÍA DE LA PROVINCIA DE TOLEDO; y el art. 32 del CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS EXPENDEDORAS Y DE FABRICACIÓN DE PAN Y SUS TRABAJADORES DE CUENCA).

Como hemos podido comprobar la negociación colectiva castellanomanchega no abunda en este tipo de cláusulas que sin embargo resultan de especial utilidad para hacer efectivo el derecho a la conciliación con las responsabilidades familiares.

G. Medidas de flexibilidad horaria y permisos y licencias recuperables

La negociación colectiva puede otorgar nuevas medidas de flexibilización de la jornada de trabajo que permitan una mayor conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Se trata de medidas orientadas a facilitar el desempeño de las responsabilidades laborales y familiares que presentan la indudable ventaja no solo de no suponer ninguna merma de la retribución debida, sino que, además, al no implicar un alejamiento de la persona trabajadora del trabajo, no tienen repercusiones negativas sobre las trayectorias laborales y el desarrollo profesional. Las medidas más comunes son la instalación de la jornada intensiva y/o el horario flexible.

Por su parte, la previsión de licencias o permisos recuperables y/o retribuidos para atender asuntos propios responde a la necesidad de asegurar una adaptación y/o reorganización de la jornada de trabajo en función de las necesidades sobrevenidas.

Incluyen este tipo de medidas, denominadas para el análisis de “flexibilidad”, 22 de los 37 convenios provinciales (59%), así como ambos CC autonómicos. Gran parte de las cláusulas versan sobre la adopción de un horario flexible para facilitar la conciliación familiar y laboral (13 de 22). Otras versan sobre la previsión de permisos de asuntos propios retribuidos ya analizados y la de días de asuntos propios no retribuidos pero recuperables (Comercio en general de Cuenca). Otras incluyen la posibilidad de acordar cambios de turnos de trabajo para acompañar a familiares a consultas médicas (art. 7 del CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS EXPENDEDORAS Y DE FABRICACIÓN DE PAN Y SUS TRABAJADORES DE CUENCA).

Además, se han identificado las siguientes **buenas prácticas**:

- El CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍAS DE TOLEDO prevé que quien trabaje a turnos con cuidado de menor de 12 años o dependiente tendrá derecho a la elección de turno y horario de este²⁹ (art. 27.n).
- El CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL MAZAPÁN, MASAS FRITAS, CONFITERÍA Y CHOCOLATE DE TOLEDO también prevé la elección de turno y

²⁹ “n) Los trabajadores con un sistema de trabajo a turnos y que por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido”.

concreción de horario para facilitar la conciliación³⁰ (apartado “Protección a la maternidad” del art. 27).

- Igualmente, el CC de EMPRESAS Y PERSONAL DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA PARA LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA-LA MANCHA prevé, en su art. 28, la posibilidad de cambiar turnos para facilitar la conciliación de la vida personal y el trabajo de las personas trabajadoras³¹.

Es positivo observar que más de la mitad de los convenios analizados incluyen la adopción de fórmulas más flexibles del horario laboral, si bien el porcentaje debiera ser mayor a fin de evitar que la gestión de estas cuestiones quede relegada a la negociación individual entre empresas y personas trabajadoras. Se evita de esta forma una fragmentación e individualización de la regulación que redundaría negativamente sobre la protección general de los derechos laborales.

H. Ayudas sociales

Los convenios colectivos pueden prever ciertas ayudas sociales en materia de conciliación para determinados casos. Por ejemplo, ayudas económicas mensuales por hijo/a con discapacidad; gratificaciones por nacimiento, adopción o acogida; ayudas a matrícula escolar, etc.

Solo uno de los convenios analizados prevé ayudas sociales. Se trata del convenio de CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL. Este convenio prevé, en su art. 24, ayudas sociales por ayudas a hijos/as y cónyuges con discapacidad y ayuda a familias numerosas. Ambas de 50 euros al mes.

³⁰ “Los trabajadores con sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido”.

³¹ “La empresa permitirá el cambio de turno entre los trabajadores/as con la misma categoría profesional que puedan realizar las mismas funciones, sin discriminación alguna,...”.

I. Excedencias de los artículos 46.3 y 48 ET

Las excedencias por cargas familiares están reguladas en el art. 46.3 ET. Su apartado 6 alude expresamente a la negociación colectiva (“otros supuestos colectivamente acordados”) para la extensión de las excedencias “con el régimen y los efectos que allí se prevean”. Así, los convenios podrán acordar una ampliación de la duración máxima de la excedencia y/o del plazo de un año de derecho de reserva de puesto de trabajo.

25 de los convenios analizados (67.5%) incluyen una regulación sobre estas excedencias, pero únicamente 6 de ellos introducen mejoras de las condiciones establecidas en el ET.

Estas mejoras son las siguientes:

- CONVENIO DEL SECTOR DE ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A DOMICILIO DE CIUDAD REAL: ampliación de plazos del art. 46 ET.
“El trabajador o trabajadora, al nacimiento de cada uno de los hijos o en el momento de la adopción legal, tendrán derecho a una excedencia especial que tendrá una duración máxima de hasta seis años, siendo de hasta ocho en caso de hijos que sean discapacitados físicos o psíquicos y comenzará”; “Esta excedencia también se podrá solicitar para el cuidado de familiares de hasta 2º grado de consanguinidad hasta el tope de los 6 años” (art. 46 del convenio).
- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES URBANOS E INTERURBANOS DE LA PROVINCIA DE CUENCA: extiende a 3 años reserva de puesto por cuidado de hijos/as (art. 21).
- CONVENIO COLECTIVO DEL METAL PARA LA PROVINCIA DE CUENCA: ampliación de la reserva de puesto de trabajo por cuidado de hijos/as a 2 años (art. 27.3).
- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA: previsión de una excedencia para el cuidado de menores de 3 a 6 años, de hasta 3 años de duración y con cómputo de antigüedad y reserva del puesto en la totalidad de la excedencia (art. 34.d).
ampliación del plazo de reserva de puesto de trabajo hasta 3 años (art. 34).
- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL MAZAPÁN, MASAS FRITAS, CONFITERÍA Y CHOCOLATE DE TOLEDO: ampliación de la excedencia para el cuidado de familiares hasta 2º grado hasta los 3 años.

- Comercio alimentario Toledo: ampliación de la excedencia a 4 años por cuidado de hijo/a (art. 16).

3.4. Acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.

Las cláusulas sobre acoso en el trabajo se estructuran en dos tipos fundamentales: las que proceden al establecimiento de un protocolo de prevención y respuestas frente a los casos de violencia y acoso en el trabajo y las que abordan sin embargo las consecuencias disciplinarias sobre la/s persona/s acosadoras.

La prevención y represión de las conductas constitutivas de acoso representa una obligación de fuente legal que incumbe sobre todas las empresas al margen de su tamaño. El ordenamiento jurídico es especialmente atento a las formas de violencia que tienen origen en el sexo o el género. El art. 49 de la LOI establece en efecto que: “1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”.

Las definiciones de ambos tipos de acoso se encuentran en el art. 7 de la misma norma que se expresa en los siguientes términos:

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

Un estudio de CCOO sobre acoso sexual y por razón de sexo en la empresa confirmaba que, en 2018, un 71% de los convenios no contenían una definición de acoso sexual y un 79% sobre acoso por razón de sexo (2021: 32)³².

Recuérdese que con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, el acoso sexual pasa a ser considerado siempre violencia de género con la consecuencia de hacer aplicables las medidas laborales del art. 38 (derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo, en los términos previsto en el ET; carácter justificado y normalmente retribuido de las ausencias o falta de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales). La ley también reconoce expresamente el derecho al desempleo, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley de Seguridad Social.

Se aclara además que “Las empresas que formalicen contratos de interinidad, siempre que el contrato se celebre con una persona desempleada, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia sexual que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo”.

Finalmente, se establece expresamente que la persona trabajadora que se reincorpore al trabajo después de haber disfrutado de la suspensión, tendrá derecho a una reincorporación “en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad”.

³² Datos obtenidos del estudio elaborado por CCOO en 2021 “El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España”, elaborado por la Secretaría confederal de Mujeres de CCOO y en colaboración con la Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género.

A. Protocolo de acoso

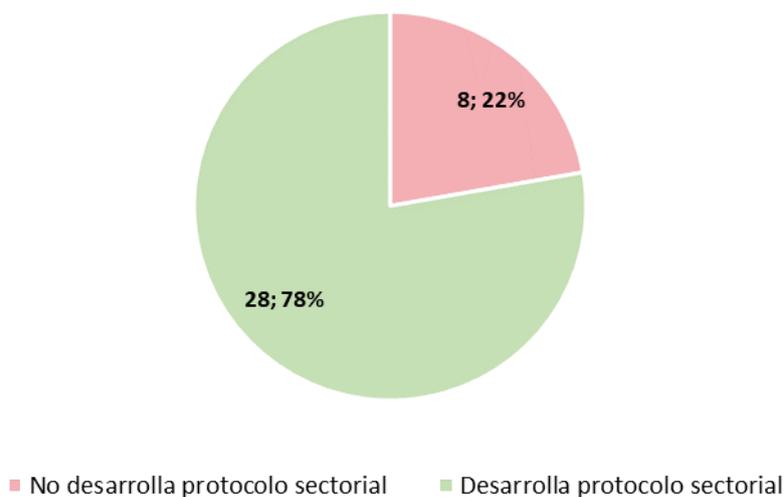
Como ya adelantado, la LOI prevé en su art. 48 expresa que “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo [...]. También la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”. Esta obligación se ha visto reforzada por la entrada en vigor de la ya citada Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, que en su art. 12 se expresa en los siguientes términos: “1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital. 2. Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación”.

En primer lugar, el presente estudio identifica las meras declaraciones de intenciones que manifiestan el compromiso de las empresas del sector al que afecta el convenio de adoptar medidas y “promover condiciones de trabajo que eviten en acoso sexual y el acoso por razón de sexo”, unido al mandato a las empresas adoptar códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones de formación, también de “arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objetivo del mismo”, de aprobar un protocolo para casos de acoso. (Ejemplo: CONVENIO COLECTIVO DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE CUENCA). Se trata de cláusulas que no añaden mejoras más allá de las establecidas en las leyes de igualdad españolas, sino meras declaraciones

de intenciones acordes a las obligaciones legislativas. Aun así, hay que entender que se trata de cláusulas que desarrollan una importante función pedagógica en la medida en que, por un lado, contribuyen a poner el foco y visibilizar estas problemáticas y, por el otro, expresan el compromiso empresarial de conseguir una organización del trabajo y de la producción libre de violencia.

En segundo lugar, están las cláusulas que disponen la obligatoriedad de aprobar un protocolo sectorial para casos de acoso sexual, facilitando así a las empresas la adopción y gestión de medidas contra el acoso y unificando y canalizando la gestión de esta problemática a nivel sectorial.

Gráfico 7. Tipos de cláusulas sobre protocolos de acoso sexual y por razón de sexo en los convenios sectoriales provinciales de CLM.



Fuente: gráfico de elaboración propia a partir del análisis de los convenios provinciales sectoriales de CLM.

Ante la pluralidad de protocolos que se pueden desarrollar a nivel de empresa, es positivo contar con una base y contenidos fundamentales establecidos por el convenio colectivo del sector, homogeneizando el tratamiento de estos casos y garantizando mejor los derechos de las personas que denuncian. Así, 28 convenios optan por desarrollar un protocolo de acoso a nivel sectorial, sin perjuicio de aquellos que se desarrollen en el seno de cada empresa.

Generalmente, aquellos convenios sectoriales provinciales que acuerdan un protocolo de acoso sexual incluyen las siguientes **medidas preventivas**:

- a) Garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.
- b) Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.
- c) Que las personas dentro de la empresa que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada” (entre otros, el CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE

ALBACETE; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE CUENCA).

Otras fórmulas utilizadas son:

“a) Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.

b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en la empresa, en especial por parte de las personas con mayor nivel de mando y de responsabilidad”

c) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos” (CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE LA PROVINCIA DE CUENCA; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES URBANOS E INTERURBANOS DE LA PROVINCIA DE CUENCA).

Ambas fórmulas toman en cuenta la necesidad de asegurar una adecuada formación en materia de igualdad y acoso en función de la necesidad de asegurar un sistema eficaz y eficiente de prevención y respuesta frente a la violencia en el trabajo para la correcta tramitación y garantía de protección de las víctimas. También se hace hincapié sobre la importancia de la divulgación y sensibilización en materia de acoso y la puesta en marcha de culturas laborales menos discriminatorias y que promuevan la igualdad efectiva entre sexos.

El desarrollo del protocolo puede incluir una serie de **buenas prácticas** de cara a garantizar una mayor confianza y protección de la persona que denuncia. Un ejemplo es el CC de comercio de Cuenca que establece el derecho de la víctima a seguir en el puesto de trabajo si es su voluntad. También se prevé el derecho a ser acompañado/a y asistido/a por una persona de confianza, así como el derecho de indemnidad frente a posibles represalias (art. 36 del CC DE COMERCIO DE CUENCA; art. 45 del CC DE TRANSPORTES URBANOS E INTERURBANOS DE CUENCA). Otras cláusulas consagran el

derecho de la persona denunciante a elegir que quien investigue sea hombre o mujer (D.A. IV del CC DE ACEITE Y SUS DERIVADOS DE TOLEDO). También se prevé una ampliación de las personas que forman la comisión de investigación bajo solicitud de la persona que denuncia (art. 43 del CC DEL METAL DE CUENCA); o se dispone la necesidad de separar la víctima y la persona denunciada, siendo ésta última la que es objeto de movilidad – geográfica o funcional- temporal (D.A. IC del CC DE COMERCIO ALIMENTARIO DE TOLEDO; D.A. VIII del CC DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE TOLEDO).

De los ocho convenios colectivos que no incluyen un protocolo de acoso a nivel sectorial, cinco, junto a los dos convenios autonómicos³³, optan por **ordenar a las empresas del sector el desarrollo de sus protocolos**, de manera más o menos detallada. Estas cláusulas figuran en los convenios como declaraciones del compromiso respecto a la actuación en caso de existir casos de acoso en el sector, pero relegan a nivel particular de cada empresa la gestión del procedimiento y las actuaciones.

Es cierto que entre los convenios que no incluyen un protocolo sectorial, algunos hacen hincapié en la necesidad de establecer actuaciones preventivas, objetivos concretos y recomendaciones exhaustivas dirigidas a las empresas para adoptar medidas concretas en materia de acoso sexual y por razón de sexo. Este es el caso, además, de ambos CC de ámbito autonómico analizados desde los que se emite un mandato claro que profundiza en los objetivos a incorporar y perseguir en la elaboración del protocolo contra el acoso empresarial.

Se observa en el art. 49 del CC PARA LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA DE TOLEDO, en su Título X, una profundización en las condiciones que se deben promover desde las empresas para no tolerar el acoso. Esta cláusula es ejemplar en cuanto a indicaciones

³³ CC DE EMPRESAS Y PERSONAL DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA PARA LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA-LA MANCHA; CC DE CASINOS Y ESTABLECIMIENTOS DE JUEGOS CON JUEGOS DE CASINO DE CASTILLA-LA MANCHA; CC DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE ALBACETE; CC DEL SECTOR DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL; CC PARA LAS INDUSTRIAS EXPENDEDORAS Y DE FABRICACIÓN DE PAN Y SUS TRABAJADORES DE CUENCA; CC DE HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA PRIVADA DE LA PROVINCIA DE CUENCA; Y EL CC PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA DE TOLEDO.

detalladas y exhaustivas de la responsabilidad que deben adoptar las empresas en materia de protocolos de acoso. Su especial interés aconseja su reproducción íntegra:

“El acoso por razón de sexo vulnera los derechos a la intimidad, a la dignidad, a la libertad sexual, a la igualdad y no discriminación, a la salud y seguridad y al empleo. Independientemente de lo establecido en el código penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad, creando un entorno degradante u ofensivo.

La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

En lo que respecta a la prevención: Se recomienda que la empresa elabore una declaración de principios en la que se establezca expresamente que no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo, y que los trabajadores tengan derecho a presentar denuncias si aquél se produce.

Así mismo se recomienda que en la declaración de principios se explique con claridad lo que se entiende por comportamiento indebido, el cual, en determinadas circunstancias, puede ser ilegal. Además, debería explicarse el procedimiento que ha de seguirse en caso de denuncia o de solicitud de ayuda; asimismo, es conveniente indicar las medidas disciplinarias. La declaración debe incluir el compromiso de que las denuncias se tratarán con seriedad, prontitud y

confidencialmente, y que se protegerá a los trabajadores contra represalias. Una vez elaborada la declaración, es importante que ésta sea comunicada a todos, de manera que sean lo más conscientes posible del problema. Los supervisores explicarán la política de la organización, adoptarán medidas, apoyarán a las víctimas y facilitarán cualquier información. La puesta en práctica de una formación destinada a ellas es un medio importante de lucha contra el acoso sexual.

Por lo que se refiere a los procedimientos: Es preciso elaborar procedimientos claros y precisos que incluyan una orientación práctica sobre cómo abordar este problema. Dicha orientación debería subrayar los derechos del trabajador y los límites dentro de los cuales deben ejercerse.

Es conveniente aconsejar a los trabajadores que primero intenten resolver el problema de manera extraoficial, explicando por propia iniciativa o a través de un intermediario que la conducta de que se trate no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo.

Si la persona continúa con su comportamiento, debería presentarse una denuncia. A tal fin, se recomienda poner en práctica un procedimiento oficial de examen de las denuncias que inspire confianza a los trabajadores y en el que se especifique a quién debe presentarse la denuncia”.

Se recomienda asimismo que se nombre a una persona encargada de proporcionar asesoramiento y ayuda. Tanto la persona que ha presentado la denuncia como la persona objeto de la misma tienen derecho a ser representadas por un sindicato, un/a amigo/a o un/a compañero/a.

La empresa deberá controlar y revisar el funcionamiento de los procedimientos a fin de comprobar que son eficaces en función de los objetivos pretendidos. Las investigaciones deben ser realizadas por personas independientes, con tacto y con el debido respeto tanto de los derechos de la persona que ha presentado la denuncia, como de los de la persona objeto de la misma. Las denuncias han de resolverse con rapidez y de forma confidencial al término de una investigación centrada en los hechos.

Toda infracción de la política de la organización debe considerarse como falta contra la disciplina. Debería haber normas de disciplina que establezcan claramente qué comportamiento se considera como conducta indebida en el trabajo, e indicarse la gama de sanciones. Las represalias contra una persona que haya presentado de buena fe una denuncia se considerarán como una falta contra la disciplina”.

Por su parte, el CC DE PARA LAS INDUSTRIAS EXPENDEDORAS Y DE FABRICACIÓN DE PAN Y SUS TRABAJADORES DE CUENCA establece una serie de criterios obligatorios a adoptar en la elaboración del protocolo de acoso en la empresa:

“3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.

b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.

c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.

d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales.

Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.

e) Indemnidad frente a las represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo” (art. 33).

Otra buena práctica identificada es el mandato expreso (o la mera recomendación, según convenio) a las empresas del sector de elaborar una **declaración de principios** en la que, de manera clara, “se establezca expresamente que no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo”, además del protocolo que puedan incorporar a sus procedimientos en materia de acoso o, en su defecto, aplicar el aprobado por el convenio colectivo³⁴.

Algunos de ellos hacen, además, expresa mención al **código de conducta de la Unión Europea en materia de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo**: “Se recomienda a la empresa la adopción de las medidas contenidas en el Código de conducta Comunitario para la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo elaborado en 1992 por la Comisión Europea”, el cual detalla una serie de medidas para

³⁴Son el CC DE PANADERÍAS DE TOLEDO; CC DE ACEITES Y DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO; CC PROVINCIAL DEL COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE TOLEDO; CC DEL TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE TOLEDO; CC DE TRANSPORTE DE MERCANCÍA DE LA PROVINCIA DE TOLEDO; y el CC PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE TOLEDO.

combatir el acoso (CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍAS DE TOLEDO, art. 57; también el de comercio de alimentación y transporte de viajeros de Toledo).

B. Régimen disciplinario: el acoso como falta muy grave.

El régimen disciplinario es una materia reservada por lo general al convenio nacional, si bien no es de menos que sea incluido expresamente en los convenios sectoriales a fin de consolidar los contenidos convencionales aplicables y garantizar su aplicación durante todo el periodo de vigencia del convenio ante la necesidad de aplicación del principio de condición más beneficiosa. Ahora bien, en materia de acoso, el art. 8.12 del RDL 5/2000 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, tipifica el acoso sexual como falta muy grave. De esta manera, en los CC bastará con hacer mención en su régimen disciplinario de su consideración como falta muy grave.

Todos los convenios incluyen esta cláusula, excepto 5 provinciales (15%) y el CC DE AMBULANCIAS DE CLM, que no incluyen régimen disciplinario en general³⁵, pues remiten al ET y/o al convenio estatal³⁶. De los convenios que sí incluyen el régimen disciplinario en su articulado es importante identificar la **buena práctica** de la inclusión en la conducta de acoso sexual el **agravante de ejercerlo en una posición de superioridad jerárquica** en la empresa³⁷. 5 convenios lo incluyen: CC de TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE LA PROVINCIA DE ALBACETE, Pastelería y masas fritas de Ciudad Real, CC del METAL PARA LA PROVINCIA DE CUENCA, CONVENIO DE HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA PRIVADA DE LA PROVINCIA DE CUENCA y CC de COMERCIO DE LA PROVINCIA DE CUENCA.

³⁵Se trata del CC TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE ALBACETE; CC DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE ALBACETE; CC PROVINCIAL DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL; CC DEL SECTOR DE DISTRIBUCIÓN DE GASES LICUADOS DEL PETRÓLEO DE CIUDAD REAL; CC DE PANADERÍAS DE TOLEDO.

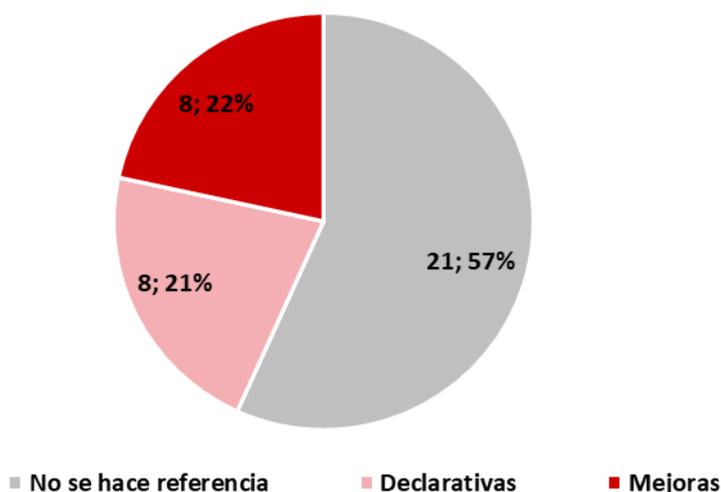
³⁶ Son el CONVENIO DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA, LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y DESPACHOS Y EL CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE ALBACETE; CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL; DISTRIBUIDORAS DE GASES LICUADOS DE CIUDAD REAL.

³⁷ Con la entrada en vigor de la nueva LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía de la libertad sexual

C. Violencia de género

El artículo 37.8 del ET prevé una serie de medidas y permisos a aplicar a las trabajadoras que están sufriendo violencia de género en su entorno. Tienen derecho a la “asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo” (horario flexible, entre otras). “De igual manera, tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia”. El Estatuto relega a la negociación colectiva el establecimiento de los términos para ejercitar estos derechos.

Gráfico 8. Cláusulas de violencia de género en los convenios sectoriales provinciales de CLM



Fuente: gráfico de elaboración propia a partir del análisis de los convenios provinciales sectoriales de CLM.

Así, abordan cláusulas que traten la violencia de género 16 de los 37 convenios analizados (43%). Ocho de ellos remiten a la legislación³⁸, mientras que siete de ellos incluyen una serie de mejoras. En el caso de los CC autonómicos, el único que introduce mejoras es el CC DE EMPRESAS Y PERSONAL DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y

³⁸ CC DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE ALBACETE; CC DE CUCHILLERÍA Y AFINES DE ALBACETE; CC DEL SECTOR DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL; CC DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE CUENCA; CC DEL METAL PARA LA PROVINCIA DE CUENCA; CC DE HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA PRIVADA DE LA PROVINCIA DE CUENCA; CC DE TRANSPORTE DE VIAJEROS REGULARES Y DISCRECIONALES DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA; y el CC DE ACEITES Y DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO.

ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA PARA LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA-LA MANCHA.

EL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA prevé una serie de beneficios y derecho preferente en materia de movilidad geográfica, estableciendo los términos para ejercer este derecho tal y como establece el mandato del art. 37.8 ET.

EL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE TOLEDO también otorga derecho preferente para efectuar traslados de puestos de trabajo y la reserva de puesto de trabajo durante los primeros seis meses del traslado (art. 21.1.5). A modo complementario, el convenio declara su intención de “dar una adecuada protección a los trabajadores frente a posibles situaciones de acoso y violencia de género mediante la inclusión en el presente convenio de los correspondientes protocolos de actuación” (art. 57. 1º).

EL CONVENIO DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE TOLEDO crea el permiso retribuido para ausentarse del trabajo el tiempo necesario o las faltas de puntualidad “motivado por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género” (art. 21 LO 1/2004).

EL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL MAZAPÁN, MASAS FRITAS, CONFITERÍA Y CHOCOLATE DE TOLEDO, en su art. 27 establecer los términos para ejercer estos derechos. Entre ellas, la posibilidad de extinguir la relación laboral con derecho a la prestación por desempleo (art. 21 LO 1/2004), suspender el contrato hasta 18 meses, establece el derecho preferente de movilidad y reserva del puesto durante seis meses y prevé permisos retribuidos ante las faltas de asistencia motivadas por la situación.

EL CONVENIO DE COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE TOLEDO también incluye el permiso retribuido por justificación de las ausencias (art. 28) y establecer los términos en los que ejecutar la reducción de jornada, el traslado o la suspensión, con derecho preferente y reserva de puesto de trabajo durante los primeros seis meses. También especifica que se mantendrá el derecho de acceso a los cursos de formación profesional de estas trabajadoras (art. 60).

EL CONVENIO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE TOLEDO también prevé la justificación de las ausencias, la extinción de la relación o la adaptación de jornada

según establece la legislación, y otorga derecho preferente de traslado y reserva de puesto de trabajo durante los primeros seis meses (arts. 28bis y 60).

EL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE CUENCA, en relación con estas medidas, remite a la legislación, si bien prevé la facilitación del acceso a las acciones formativas de las víctimas de violencia de género y reconoce la dificultad que pueden experimentar estas trabajadoras en el acceso a estas acciones (art. 70).

Por último, el CC DE EMPRESAS Y PERSONAL DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA PARA LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA-LA MANCHA, introduce una serie de **buenas prácticas** en su art. 57, con la creación del permiso retribuido para víctimas de violencia de género de ausentarse del trabajo, así como medidas de facilitación de acceso a la formación y la posibilidad de reducir la jornada hasta la mitad o flexibilizar el horario³⁹. Además, prevé una “excedencia por

³⁹ “Derechos de las Víctimas de violencia de género. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una reducción de jornada. La reducción será de forma interrumpida o continuada, siendo facultad de la trabajadora la elección de la jornada. Según la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia. El periodo en que la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. La trabajadora víctima de violencia de género que se 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 íntegra, 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 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 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. Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva. La trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

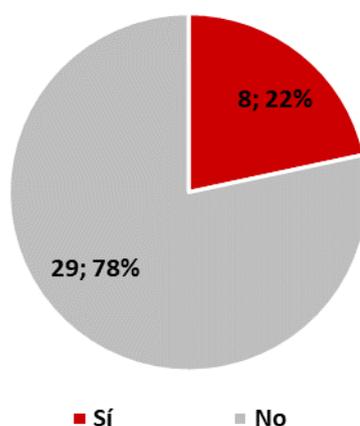
La trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. - Excedencia por razón de violencia de género. Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tienen derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tienen derecho a la reserva de la plaza que desempeñarán, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad. Cuando las actuaciones judiciales lo exijan se puede prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima. Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras. - Permiso por razón de violencia de género sobre la trabajadora. Las faltas de asistencia, totales o parciales, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a

razón de violencia de género” sobre la que no se exige un mínimo de antigüedad con reserva de puesto durante seis meses y prorrogable de 3 a 18 meses.

3.5. Comisiones paritarias

La negociación colectiva puede acordar la creación de una Comisión Paritaria de Igualdad, que vele por el cumplimiento de las medidas de igualdad acordadas en la negociación colectiva.

Gráfico 9. Cláusulas de Comisión paritaria en los convenios sectoriales provinciales de CLM.



Fuente: gráfico de elaboración propia a partir del análisis de los convenios provinciales sectoriales de CLM.

Únicamente 8 de los 37 convenios (22%) provinciales analizados prevén su creación, así como uno de los autonómicos:

- Artículo 56 del CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS Y PERSONAL DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA PARA LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA-LA MANCHA.
- Artículo 32 del CONVENIO DE COMERCIO EN GENERAL DE TOLEDO.

una disminución de hasta un medio de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones. Asimismo, la trabajadora podrá optar por flexibilizar hasta un máximo de un medio del horario fijo de la jornada diaria, que podrá ampliarse cuando sea necesario para su protección o asistencia social” (art. 57 del CC DE EMPRESAS Y PERSONAL DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA PARA LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA-LA MANCHA).

- Art. 49 del CONVENIO DEL SECTOR DE ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A DOMICILIO DE CIUDAD REAL. Este convenio, además, incluye una serie de funciones concretas de la Comisión.
- Art. 43 del CONVENIO DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE CUENCA.
- Anexo III del CONVENIO DE HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA PRIVADA DE CUENCA.
- El art. 71 del CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA.
- El art. 37 del CONVENIO DE TRANSPORTES DE VIAJEROS REGULARES Y DISCRECIONALES DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA.
- Artículo 57 del CONVENIO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE TOLEDO.
- Artículo 38 del CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE SIDEROMETALURGIA DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL.

Se trata de una práctica muy aconsejable puesto que refuerza la garantía de cumplimiento de las obligaciones asumidas por las empresas por medio de la constitución de un órgano especial y especializado que se encarga de su monitorización y evaluación. La creación de estos órganos resulta tanto más aconsejable considerando que existe una obligación legal que afecta a todas las empresas “de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral”; medidas que para el caso de empresas de 50 o más personas trabajadoras deberán configurarse a través de la elaboración de un plan de igualdad (art. 85.1 ET).

3.6. Otras materias.

A. Declaración de intenciones e inclusión de los Planes de Igualdad en el convenio colectivo.

Estas cláusulas de carácter transversal suponen un posicionamiento del convenio de comprometerse a vigilar, promover y atender a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el seno del sector. Con este compromiso, los convenios y las empresas que quedan adscritas a él deben velar por la garantía de cumplimiento de la ley de igualdad

y promover medidas para perseguir la igualdad efectiva, así como evitar ejercer discriminación alguna por razón de sexo.

Es positivo que todos los convenios analizados⁴⁰ incluyan esta declaración de aplicar la ley y velar por la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. En estas cláusulas, se han identificado varios tipos de compromisos, demostrando **buenas prácticas** los siguientes:

- El convenio de limpieza de edificios y locales de Albacete establece una serie de principios generales para la igualdad de trato y la no discriminación, introduciendo varias mejoras en materia de formación y conciliación (art. 46).
- El CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO EN GENERAL DE LA PROVINCIA DE ALBACETE y el CONVENIO DEL SECTOR DE ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A DOMICILIO DE CIUDAD REAL incluyen una serie de medidas, entre ellas, la creación de una comisión de seguimiento de aplicación de medidas de igualdad.
- El CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE CUENCA, el de metal y el CONVENIO DE HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA PRIVADA DE LA PROVINCIA DE CUENCA desarrollan una amplia lista de principios de actuación y medidas en materia de igualdad.
- Por su parte, todos los convenios analizados de la provincia de Toledo incluyen una declaración de principios más completa y que profundiza en los principios a seguir en el sector y al compromiso de aplicar medidas concretas.

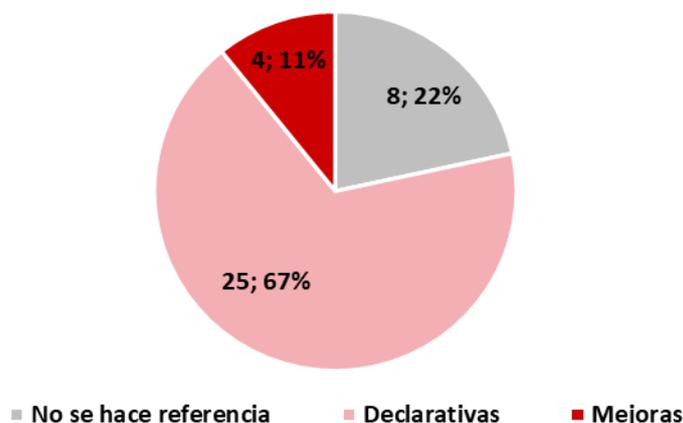
Además del contenido de esta declaración de intenciones, los convenios colectivos tienen competencia para incluir cláusulas sobre la obligación y el procedimiento de implantación de los planes de igualdad en las empresas del sector que regula. Así, a tenor de lo redactado en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (RD 901/2020 en adelante), la negociación colectiva puede ampliar la obligatoriedad de implantar el Plan a aquellas empresas que no están obligadas por disposición legal⁴¹;

⁴⁰ No se ha tenido en cuenta el Acuerdo Parcial de operadores logísticos de Guadalajara pues no supone la totalidad del convenio colectivo del sector.

⁴¹ El artículo 2 del RD 901/2020 especifica que entra en el ámbito de aplicación, es decir, que quedan obligadas a elaborar el Plan de igualdad, las “empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22

establecer los plazos para el comienzo de su negociación (art. 4 RD 901/2020); ampliar las competencias de la comisión negociadora (art. 6).

Gráfico 10. Planes de igualdad en los convenios colectivos sectoriales provinciales de CLM



Fuente: gráfico de elaboración propia a partir del análisis de los convenios provinciales sectoriales de CLM.

El análisis de los convenios colectivos ha reflejado que ninguno de ellos introduce mejoras en esta dirección, remitiendo a las disposiciones legales sobre Planes de igualdad en cuanto a su obligatoriedad y negociación.

Son la mayoría los convenios que incluyen el mandato de aprobar el Plan de Igualdad de empresa, pero de manera declarativa (67%), remitiendo al art. 7 del RD 901/2020, donde se enumeran los contenidos del diagnóstico y evaluación que debe abordar: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo y auditoría salarial, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, la infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Ambos convenios autonómicos también incorporan este tipo de cláusula de remisión.

de marzo, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido previsto en este real decreto” y que, “la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, siéndoles de aplicación lo regulado en este real decreto cuando así resulte de su contenido”. Aparte de por razón de la cuantificación de la plantilla, la obligación de elaborar un Plan de Igualdad puede venir impuesto por un procedimiento sancionador, en sustitución de sanciones accesorias (art. 4).

Aun así, tres de los 37 convenios sí incluyen un contenido más detallado acerca de los planes, los cuales adoptan un tipo de cláusula similar: desarrollan con mayor detalle el procedimiento (diagnóstico y evaluación) y los objetivos concretos que debe perseguir el plan de igualdad.

- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES URBANOS E INTERURBANOS DE LA PROVINCIA DE CUENCA.

EL CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS REGULARES Y DISCRECIONALES DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA, en su art. 37 sobre “Política de Género. Igualdad de trato y de oportunidades”, y el CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA, en su art. 71 sobre “Política de género”, incluyen un apartado dedicado al Plan de Igualdad donde establece su concepto, el contenido, el mandato de elaborar el diagnóstico de situación, los objetivos a perseguir y los plazos para su elaboración.

“Objetivos de los planes de igualdad: Una vez realizado el diagnóstico de situación deberán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos, se establecerán medidas de acción positiva en aquellas materias en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, y se diseñarán medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Estas medidas, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinadas preferentemente a las áreas de: acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, segregación ocupacional, condiciones laborales, violencia de género, etc.”.

B. Uso del lenguaje inclusivo

No únicamente en las cláusulas de igualdad, sino en todo el articulado del convenio hay que atender a la utilización del lenguaje y si este es inclusivo o puede generar

discriminaciones por razón de sexo, como por ejemplo la estereotipación de los grupos profesionales del sector.

No parece aconsejable el uso del masculino genérico, como ocurre en determinados convenios sectoriales de la región que aclaran su voluntad de acudir al masculino entendido éste como acepción neutra en cuanto al sexo por razones de economía del lenguaje. Ello es así puesto que, aunque no exista ninguna voluntad discriminatoria, se trata de una práctica que perpetua los sesgos y los estereotipos de género, al igual que la invisibilización de la mujer.

Es lenguaje inclusivo la utilización de “trabajadores y trabajadoras”, “trabajadores/as”; “personas trabajadoras”; “plantilla trabajadora”; o “trabajadoras”, pudiendo optar por añadir también una disposición adicional que recuerda la inclusividad del término para hombres y mujeres, pues hace referencia al término femenino “personas trabajadoras”.

Incluyen una cláusula sobre la correcta utilización del lenguaje: el convenio de cuchillería y afines de Toledo; los convenios de empresas distribuidoras de gases licuados del petróleo y de hospitalización y asistencia privada de Ciudad Real; los convenios de metal y el CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS REGULARES Y DISCRECIONALES DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA; CONVENIO COLECTIVO DE ACEITES Y DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO y el CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL MAZAPÁN, MASAS FRITAS, CONFITERÍA Y CHOCOLATE DE TOLEDO.

Entre las disposiciones adicionales, se han identificado tanto aquellas que justifican el uso del masculino genérico para referirse tanto a trabajadores como trabajadoras, frecuentemente unido a otras cláusulas en el convenio que abogan por que el lenguaje no genere discriminación por sexo ni se use lenguaje sexista; como aquellas cláusulas que advierten de la revisión ejecutada por la comisión negociadora de lenguaje inclusivo pero que aquellas palabras que usen masculino genérico, que se hayan podido quedar en el articulado, hacen alusión a ambos géneros (CONVENIO COLECTIVO DE ACEITES Y DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO).

Ahora bien, no todos los convenios, incluidos aquellos que incluyen este tipo de cláusulas, mantienen una uniformidad en el uso del lenguaje. Un ejemplo de esta inconsistencia en el uso del lenguaje es el convenio de cuchillería y afines de Albacete,

el CONVENIO COLECTIVO DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE CUENCA o el CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA y el CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE TOLEDO.

Ante estas prácticas se recomienda una mayor coherencia en la redacción de los convenios colectivos y su articulado, especialmente en aquellas cláusulas relacionadas con el sistema de clasificación profesional y medidas de clasificación a fin de evitar estereotipar y atribuir un oficio o ciertos asuntos a un género u otro, incurriendo en una forma de discriminación por razón de sexo.

También es recomendable prestar atención a la redacción de las cláusulas de ordenación del tiempo y conciliación en convenios que optan por usar en el resto del articulado el masculino genérico. Utilizar desdoblamiento del lenguaje o lenguaje neutro en este tipo de cláusulas mientras en el resto se usa el masculino genérico puede conllevar la estereotipación de la responsabilidad sobre las cargas familiares y la conciliación, por lo que es recomendable prestar una mayor atención a la coherencia a en el uso del lenguaje.

Así, a fin de evitar estereotipar ocupaciones, es recomendable la utilización del desdoble del lenguaje o palabras neutras de manera consistente (personal, personas, plantilla) y, en caso de usar el masculino genérico, incluir una cláusula aclaratoria al principio del convenio o en sus disposiciones adicionales donde se especifique la inclusión de ambos sexos bajo el término “trabajadores”.

4. Conclusiones y recomendaciones

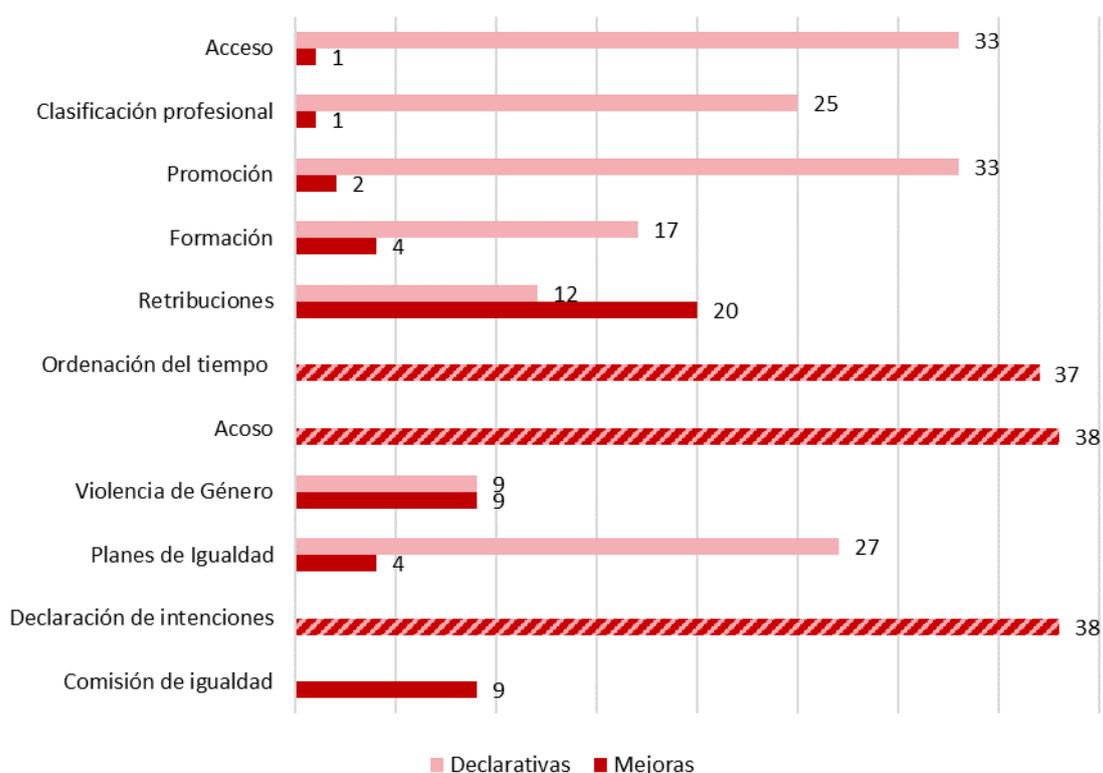
La negociación colectiva es un instrumento esencial en el camino a la conquista, el reconocimiento y la garantía de los derechos laborales. En el contexto de relaciones de fuerza necesariamente desequilibradas, el reconocimiento del derecho de las personas trabajadoras a negociar sus condiciones de empleo y trabajo a través de sus legítimos representantes permite compensar en el plano colectivo la desigualdad de poder que necesariamente experimentan en las relaciones individuales con la empresa. En este sentido, el reconocimiento de la negociación colectiva como derecho constitucional (art. 37.1 CE), a su vez entendido como contenido mínimo indispensable del reconocimiento del derecho fundamental a la libertad sindical (art. 28.1 CE), permite afirmar que la negociación colectiva es necesariamente un instrumento de garantía de igualdad material. Sin embargo, la desigualdad estructural en el ámbito laboral no es solo la que enfrenta a personas trabajadoras y empresas. Esta desigualdad, que deriva de la distinta colocación de personas trabajadores y empresas en el sistema productivo organizado en torno al mercado libre, se inserta sobre otra desigualdad social igualmente estructural y derivada de la estructuración patriarcal de la sociedad y del poder que también se manifiesta en el marco de las relaciones sociales de producción. En este sentido, la negociación colectiva no solo es un instrumento imprescindible para el reequilibrio de las relaciones de fuerza y sujeción entre las clases sociales, sino también entre sexos. De allí que, de forma cada vez más intensa, extensa y explícita, las normas de fuente legal reenvían con acierto a los convenios colectivos la responsabilidad de concretar, especificar y mejorar la garantía del derecho fundamental a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Se trata evidentemente de una responsabilidad que ha de ser desarrollada con la máxima atención y solicitud por la negociación colectiva ya que de ello depende en gran medida la estructuración de relaciones de producción libre de violencia, desigualdad y discriminación.

Por medio del este estudio se ha pretendido verificar el grado de implicación y de compromiso de la negociación colectiva sectorial castellanomanchega con este fundamental principio/derecho. Se ha buscado pues verificar el grado de cumplimiento de las obligaciones legales en la materia, el grado de ocupación de los espacios y funciones que la legislación otorga a la negociación colectiva en esta materia, así como

las mejoras y los avances que se hayan logrado en los articulados de los convenios respecto de lo dispuesto en la ley.

El análisis de la muestra de convenios colectivos analizada (convenios colectivos sectoriales – provinciales y autonómicos – vigentes en 2022) permite extraer las siguientes conclusiones.

Gráfico 11. Resumen de las cláusulas en materia de igualdad de los convenios sectoriales de CLM (provinciales y autonómicos).



Fuente: gráfico de elaboración propia a partir del análisis de los convenios provinciales sectoriales de CLM⁴².

Todos los 39 convenios colectivos analizados contienen al menos una cláusula en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo. La materia más presente entre los convenios analizados es el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo, como resultado de las exigencias normativas sobre su incorporación a los textos convencionales. En los mismos casos se incluyen las declaraciones de intenciones que

⁴² No se desagregan los datos de las cláusulas de ordenación del tiempo y conciliación, las de acoso ni las de declaración de intenciones, que cuentan con parámetros analíticos propios (ver puntos 3.3, 3.4 y 3.6).

contienen los compromisos sectoriales en materia de igualdad, los cuales han de ser atendidos en su análisis cualitativo. Ambas materias están seguidas por las cláusulas sobre ordenación del tiempo de trabajo y relativas a la conciliación familiar, personal y laboral, que se benefician igualmente del análisis de su contenido más que del análisis cuantitativo. También es positiva la incorporación general de las cláusulas relativas al empleo, concretamente las de acceso, promoción y retribuciones. En menor medida se incluyen las de formación y clasificación profesional, por lo que habría que exigir su incorporación en las mesas de negociación de los futuros convenios.

Aún más exigible es la incorporación de cláusulas relativas a la violencia de género, presente únicamente en el 46.2% de los convenios. Ante la reciente aprobación de la LO 10/2022, se espera una reactivación de la incorporación de este tipo de cláusulas en los convenios colectivos negociados en las mesas de negociación. De igual manera, la previsión e incorporación de comisiones de igualdad en la negociación colectiva es muy escasa, estando presente únicamente en un 39% de los convenios. El análisis cuantitativo permite observar que la igualdad es un tema incorporado de manera integral y orgánica en la negociación colectiva gracias a los años de aplicación de las normativas sobre igualdad en el ámbito laboral.

Ahora bien, estos datos cuantitativos, de naturaleza objetiva, ha de ser puestos en relación con la valoración cualitativa de las cláusulas convencionales analizadas. Desde este distinto punto de vista, podemos afirmar que los mejores resultados cualitativos en el redactado de las cláusulas en materia de igualdad de género los hemos encontrados entre las que inciden sobre la ordenación del tiempo de trabajo en aras a favorecer y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y las que tratan de la prevención y protección frente a la violencia en el trabajo (acoso sexual y por razón de sexo). No es solo que prácticamente todos los convenios colectivos analizados incluyen este tipo de cláusulas (38 de 39 convenios contienen cláusulas en materia de tiempo de trabajo y 37 de 39 en materia de acoso sexual y por razón de sexo), sino que en la mayoría de los casos se trata de normas que mejoran lo dispuesto en la ley, mejorando los permisos, excedencias y las posibilidades de flexibilización y racionalización horarias previstas en la ley e incluso creando permisos nuevos.

Aunque se trata evidentemente de un dato muy positivo, cabe señalar que sobre todo en materia de excedencias y de flexibilidad horaria los resultados son mejorables. Las excedencias se benefician de una ampliación de los supuestos en que se pueden solicitar y la flexibilización de los horarios de la jornada laboral conforma un primer paso para la conciliación familiar y a la reducción de riesgos psicosociales derivados de las exigencias de puntualidad y cumplimiento de horarios cerrados y estrictos, afectando a las mujeres con hijos/as en mayor medida.

Igualmente, se recomienda atender al reciente aprobado permiso por dolores menstruales⁴³ y preverlo en la redacción del convenio colectivo como cláusula declarativa que incorpora el contenido normativo básico, pero que ejerce de corroborador de los derechos adquiridos por las trabajadoras en España.

Por lo que concierne las cláusulas convencionales sobre acoso sexual y por razón de sexo, destacamos como dato positivo sin duda la generalizada elaboración de protocolos de actuación de ámbito sectorial y/o la especificación de principios, criterios y recomendaciones exhaustivas en aquellos casos en los que no se haya procedido a la elaboración en el convenio colectivo sectorial de un verdadero protocolo. Ello es así ya que a través de este tipo de cláusulas se permite no solo reforzar el cumplimiento de las obligaciones legales existentes en la materia por parte de las empresas del sector, sino que además se logra establecer un suelo mínimo común de derechos y obligaciones que permite homogenizar la protección en la materia

Respecto de estas cuestiones, la principal cuestión a abordar en las negociaciones futuras es, sin duda, la necesaria adaptación de las normas convencionales a las modificaciones y mejoras introducidas por Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía de la libertad sexual, cuya recién aprobación no se ha podido tener en cuenta en los convenios colectivos negociados con anterioridad a su promulgación.

Otro tipo de cláusulas que están presente en prácticamente todos los convenios colectivos sectoriales analizados son las que contienen meras declaraciones de intenciones o compromisos empresariales generales y genéricos, presentes en 38 de los

⁴³ Recientemente incorporada en el Anteproyecto de la ley de aborto de 2022, por lo que habrá que atender a su aprobación y entrada en vigor, así como su incorporación a los textos convencionales.

39 convenios analizados. Pese a que se trata evidentemente de una tipología de cláusulas que formalmente nada añaden a la regulación legal, consideramos que su inclusión en el articulado de los convenios colectivos es no solo positiva, sino también aconsejable. Ello es así, como ya adelantado, ya que se trata de cláusulas que al tiempo que contribuyen a poner el foco en estas cuestiones durante largo tiempo invisibilizadas e ignoradas, expresan el compromiso de las organizaciones productivas al respeto de este fundamental principio/derecho, desarrollando por tanto una importante función pedagógica. A ello se añade que la reproducción de las normas de fuente legal en el texto de los convenios colectivos asegura su estabilidad y aplicación al margen de los eventuales cambios legales regresivos que puedan producirse en la materia. De esta manera, se consigue cristalizar en la norma convencional mejoras legales que seguirán siendo de aplicación en el sector (al menos durante todo el periodo de vigencia pactado del convenio) al margen de los posibles vaivenes de la regulación de fuente legal.

En atención a las cláusulas en materia de acceso al empleo, formación y promoción profesional, clasificación profesional y retribución, las mejoras han sido relativas, ya que en la mayoría de los casos se ha reiterado en los convenios colectivos analizados la necesidad de que se estructuren en torno a principios objetivos. Es evidente que la consagración del principio de igualdad de trabajo y de la prohibición de discriminaciones fundamentadas sobre el sexo/género (art. 14 CE) ya impide de por sí la posibilidad de arbitrar diferenciaciones de trato que no se encuentren justificadas sobre la base de la existencia de razones objetivas. Aun así, entendemos que su reiteración en las normas convencionales puede resultar útil a recordar a empresas y personas trabajadoras la importancia de recordar este principio fundamental.

Como se puede observar en sus respectivos análisis, las buenas prácticas en cuanto a contenido convencional son la excepción a la regla. Igualmente, en materia de formación sería necesaria una mayor cobertura, pues su contenido es menor que en relación a las otras cláusulas de empleo.

Tal y como indica el Observatorio de la Negociación colectiva (2022), “se echa en falta una técnica de control y evaluación más incisiva y eficiente de la aplicación de las medidas adoptadas”; igualmente, “se considera prioritario clarificar la forma de acceder a la promoción y la publicidad de la vacante, la objetivación de los requisitos para

promocionar la redefinición objetiva de los puestos y de los requisitos exigidos por el puesto para la superación del techo de cristal” (p. 258). Como especifica el observatorio, aplicable a este caso regional, es precisa una clarificación de los términos y condiciones en que se pretende aplicar los criterios objetivos y demás cuestiones reflejadas en los clausulados.

Igualmente, en relación al acceso al empleo, los aspectos más relevantes a regular en la negociación colectiva serían la definición objetiva de los puestos de trabajo y de capacidades, la objetivación de las pruebas de acceso al empleo, el uso de un lenguaje no sexista en las convocatorias y procesos de selección, la utilización del *Currículum ciego* en la selección de personal, y la formación en igualdad de las personas participantes en el proceso para evitar sesgos de género en los procesos de selección” (Observatorio de la NC, 2022: 258).

Además, las novedades introducidas por la LO 10/2022 han de verse fomentadas en las mesas de negociación y han de tenerse en cuenta en los futuros análisis de cláusulas de igualdad. Así, en relación a la **violencia de género**, la negociación colectiva deberá prever en las próximas negociaciones de convenios la modificación en materia de prevención de riesgos laborales que la ley de libertad sexual de 2022 ha introducido.

En **materia de planes de igualdad**, la limitación de este estudio no ha permitido recabar suficiente información, ya que cabría realizar un estudio propio con análisis de las mejores cláusulas y recomendaciones de cláusulas tipo. Al fin y al cabo, son un propio instrumento aparte del convenio colectivo y el análisis exclusivo las cláusulas convencionales en materia de Planes de igualdad no resulta suficiente para llegar a conclusiones reseñables.

Es importante que de cara al futuro este estudio posea carácter orientativo, para apoyar y colaborar en el trabajo de las federaciones y representantes de trabajadores/as y negociadores de CCOO en identificar los puntos débiles del alcance de la negociación colectiva sectorial de la región y trabajar en los contenidos a llevar en las futuras mesas de negociación. Igualmente, que conduzca a la elaboración de guías de cláusulas tipo en materia de igualdad para los/as negociadores/as representantes de las personas trabajadoras de Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha.

En última instancia, se ha de recalcar el contexto normativo de este estudio no puede pasar por alto el contexto socioeconómico que España experimenta desde la pandemia del COVID 19 en 2020 y, más recientemente, el contexto internacional con la invasión de Ucrania por parte de Rusia. La congelación de los salarios y el bloqueo de las mesas de negociación ha tenido un fuerte efecto sobre la negociación del resto de cláusulas en los convenios colectivos tanto empresariales como sectoriales. Es por ello que las exigencias de contenido al respecto deben llevar acompañada la visión crítica de las dificultades del avance de las negociaciones en materia salarial y de revisión del IPC. Las preferencias de sacar adelante subidas dignas para reducir la pérdida del poder adquisitivo de las personas trabajadoras de la región es un factor a tener en cuenta sobre la decisión de negociar unas cláusulas frente a otras o renunciar directamente a ellas.

Cómo línea futura, este estudio plantea como positivo analizar el efecto de estos bloqueos sobre cláusulas en materias distintas a las del salario, lo que eventualmente tiene efecto sobre la conquista y ejercicio de los derechos laborales para las personas trabajadoras sobre las que inciden estos convenios colectivos.

6. Bibliografía

- Cervantes del Valle, M. (2021). “Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral de Castilla-La Mancha”. Editorial Bomarzo.
- CCOO (2021). El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y Secretaría Confederal de Mujeres de CCOO.
- Instituto de las Mujeres (2020) “Buenas prácticas para la atracción y retención de talento y la promoción profesional con perspectiva de género”. Iniciativa “Más mujeres, mejores empresas”. Ministerio de Igualdad. Consultado en: <https://www.igualdadenlaempresa.es/promocion/mas-mujeres/docs/InformeBBPPTalento.pdf>

- Observatorio de la Negociación Colectiva (2022). *Políticas de empleo, trabajo a distancia y derechos digitales*. Fundación 1.º de Mayo y Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Ediciones Cinca: Madrid.
- Viqueria Pérez, C. (2021). “¿Subsisten las mejoras convencionales vinculadas al desaparecido permiso por nacimiento? Revista de Jurisprudencia Laboral. Número 2/2021. Consultado en:
https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=AN-U-L-2021-00000001238

7. Referencias normativas

- Constitución Española (1978) [BOE núm. 311, de 29/12/1978]. Consultado en:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
- Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Consultado en:
https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2022-139
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Consultado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. [BOE núm. 215, de 07/09/2022]. Consultado en:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-14630>
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. [BOE núm. 266, de 06/11/1999]. Consultado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568>
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. [BOE núm. 269, de 10/11/1995]. Consultado en:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. [BOE núm. 167, de 13/07/2022]. Consultado en:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589>

- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Consultado en:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Consultado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12214>
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Consultado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>
- Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Consultado en:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>
- Resolución de 09/06/2022, de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se registra y publica el II Convenio de Casinos y Establecimientos de Juegos con Juegos de Casino de Castilla-La Mancha. [2022/5991]. Consultado en:
https://docm.jccm.es/docm/descargarArchivo.do?ruta=2022/06/29/pdf/2022_5991.pdf&tipo=rutaDocm
- Resolución de 28/01/2020, de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de empresas y personal de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia para la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha. [2020/884]. Consultado en:
https://docm.jccm.es/portaldocm/descargarArchivo.do?ruta=2020/02/11/pdf/2020_844.pdf&tipo=rutaDocm
- STC 18/1984, de 7 de febrero [BOE núm. 59, de 09 de marzo de 1984]. Consultado en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/271>
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Consultado en:
<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:es:PDF>
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. Consultado en:
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0085&from=ES>
- Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Consultado en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=ES>
- STC 99/1994, de 11 de abril de 1994. Consultado en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/2616>
- STC 6/1995, de 10 de enero de 1995. Consultado en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/2860>
- STC 106/1996, de 12 de junio de 1996. Consultado en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/3158>
- STC 136/1996, de 23 de julio de 1996. Consultado en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/3188>
- STS 201/2011, de 4 de junio de 2012. Consultado en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/460fe66d7b7aecdc/20120709>
- STS 1130/2021, del 17 de noviembre de 2021. Consultado en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/4a924de92e9abba4/20210408>
- STS 1130/2021, de 17 de noviembre de 2021. Consultado en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/4a924de92e9abba4/20210408>

- Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Albacete, con número de registro 02001105012006.2021-2023. Consultado en:
https://d2eb79appvasri.cloudfront.net/smartlex_boletines/62308.pdf
- Convenio Colectivo de Industrias de Ebanistería, Carpintería y Afines de la provincia de Albacete, con número de registro 02000145011982. 2021-2023. Consultado en:
<https://castillalamanca.ccoo.es/e65fc205f92ec0e11a1bae4fb71c8539000052.pdf>
- Convenio Colectivo de las Industrias y Servicios del Metal de Albacete, código 02000195011981. 2021-2022. Consultado en:
<https://castillalamanca.ccoo.es/cf42920607bf73f8981236644142967b000052.pdf>
- Convenio Colectivo de transportes de viajeros por carretera de la provincia de Albacete. 2021-2023. Consultado en:
<https://castillalamanca.ccoo.es/8aaa7183f67529d587ecdc862d235905000052.pdf>
- Convenio Colectivo de las Industrias Vinícolas, Alcoholeras, Licoreras y Sidreras de Albacete. 2020-2022. Consultado en:
<https://castillalamanca.ccoo.es/ca861cff9048bbe402f845d516357870000052.pdf>
- Convenio Colectivo de Talleres de Reparación de Vehículos de la provincia de Albacete. 2021-2024. Consultado en:
<https://castillalamanca.ccoo.es/6f168a69886a0755b95028451db9a485000052.pdf>
- Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de la provincia de Albacete. 2021-2023. Consultado en:
<https://castillalamanca.ccoo.es/b9fda712ca1dcbb7ae0fdf26e37b3395000052.pdf>
- Convenio Colectivo de Cuchillería y Afines de Albacete. 2021-2022. Consultado en:
<https://castillalamanca.ccoo.es/0c80a4a29f5b4b30ef44549f983d5027000052.pdf>

- Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Albacete. 2020-2023. Consultado en:
<https://castillalamancha.ccoo.es/db59df8cd87868d02293f8aec9bff079000052.pdf>
- Convenio colectivo del Campo de la provincia de Albacete, código 02000015011986 para el período 01/01/2020 al 31/12/2022. Consultado en:
<http://www.dipualba.es/bop/ficheros/2022/85/BOP%2085-22-P-3.PDF>
- Convenio Colectivo de Comercio en General de la provincia de Albacete, código de convenio 02000025011982 para el período 01/01/2021 al 31/12/2023. Consultado en:
<http://www.dipualba.es/bop/ficheros/2022/83/BOP%2083-22-P-5.PDF>
- Convenio Colectivo Provincial de Transportes de Mercancías por Carretera de la provincia de Ciudad Real. 2021-2023. Consultado en:
<https://castillalamancha.ccoo.es/f01050256e01a66ef53c4325c26c1359000052.pdf>
- Convenio colectivo del sector de pastelería, confitería, bollería y repostería de la provincia de Ciudad Real. 2021-2023. Consultado en:
<https://bop.dipuocr.es/bop/2022/04/05>
- Convenio colectivo del sector de atención sociosanitaria a domicilio de la provincia de Ciudad Real. 2021-2022. Consultado en:
<https://bop.dipuocr.es/bop/2022/07/12>
- Convenio Colectivo, para el periodo 01/01/2021 hasta 31/12/2023, del sector de Distribución de Gases Licuados del Petróleo, de la provincia de Ciudad Real. 2021-2023. Consultado en:
<https://castillalamancha.ccoo.es/07d2db5359c594c22a4757b92d800ac4000052.pdf>
- Convenio Colectivo, para los años 2020-2022, del sector de Industrias Vinícolas, de la provincia de Ciudad Real. Consultado en:
<https://castillalamancha.ccoo.es/846bfaa1e239065acab65280f8be8594000052.pdf>
- Convenio Colectivo, para los años 2020-2022, del sector de Aceite y sus derivados, de la provincia de Ciudad Real. Consultado en:

- <https://castillalamancha.ccoo.es/f929f225302d99a238133bdc0be10ca7000052.pdf>
- Convenio colectivo, para los años 2022-2024, del sector de siderometalurgia de la provincia de Ciudad Real. Consultado en:
<https://bop.dipucr.es/bop/2022/09/23>
 - Convenio colectivo de la madera de la provincia de Cuenca. 2020-2023. Consultado en:
<https://www.dipucuenca.es/documents/34525/978033/5.pdf/e5d57738-0d52-344c-7110-c1dccfca663f?t=1636529052142>
 - Convenio colectivo de comercio de la provincia de Cuenca. 2019-2023. Consultado en:
<https://www.dipucuenca.es/documents/34525/1039837/8.pdf/d7839778-885d-67e7-8c88-b6c913d2b89c?t=1649397657017>
 - Convenio colectivo provincial de transportes urbanos e interurbanos de la provincia de Cuenca. Consultado en:
<https://castillalamancha.ccoo.es/a693e7093ac9b2f39fd431b90ac22a8a000052.pdf>
 - Convenio colectivo provincial de transportes de mercancías por carretera de Cuenca Consultado en:
<https://castillalamancha.ccoo.es/f2b5819d45afa6dd364565366af286e4000052.pdf>
 - Convenio Colectivo de ámbito provincial para las Industrias Expendedoras y de Fabricación de Pan y sus Trabajadores de Cuenca. 2021-2024 Consultado en:
<https://djr2cmq7svtp.cloudfront.net/boletines/68945.pdf>
 - Convenio colectivo del metal para la provincia de Cuenca para los años 2020-2024 Consultado en:
<https://www.dipucuenca.es/documents/34525/1053035/9.pdf/40b05c79-5113-5f73-4be4-7f6046953f4e?t=1651211843019>
 - Convenio de hospitalización y asistencia privada de la provincia de Cuenca Consultado en:
<https://castillalamancha.ccoo.es/c208e1237fccaf1e7c06080676be9ef4000052.pdf>

- Convenio colectivo provincial de industrias siderometalúrgicas de la provincia de Guadalajara, para el periodo comprendido desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023. Consultado en:
<https://castillalamanca.ccoo.es/8f5fa934c89c02c15cbb8b5c647f197000052.pdf>
- Convenio colectivo de transporte de viajeros regulares y discrecionales de la provincia de Guadalajara. Consultado en:
<https://boletin.dguadalajara.es/boletin/index.php/2-anuncios/47173-CONVENIO-COLECTIVO-DE-TRANSPORTES-DE-VIAJEROS-REGULARES-Y-DISCRECIONALES-DE-LA-PROVINCIA-DE-GUADALAJARA>
- Acuerdo parcial relativo al convenio colectivo del sector de Operadores logísticos de la provincia de Guadalajara. Consultado en:
<https://castillalamanca.ccoo.es/88f2930fc9cb9f2c3e3c94ae2030b7b3000052.pdf>
- Convenio Colectivo Provincial para las Industrias Siderometalúrgicas de Toledo. Consultado en:
<https://castillalamanca.ccoo.es/6d8d2dcce479bc5a340454e177498287000052.pdf>
- Convenio colectivo provincial para las industrias vinícolas de Toledo. Consultado en:
<https://castillalamanca.ccoo.es/cc143eae0f44e29fad9b9af12b0aefbb000052.pdf>
- Convenio colectivo de panaderías. Consultado en:
<https://castillalamanca.ccoo.es/3b5499173229759179a5a0f036d56c3a000052.pdf>
- Convenio colectivo de aceites y derivados de la provincia de Toledo. 2020-2023. Consultado en:
<https://castillalamanca.ccoo.es/90ee1d7435b8fff52c3322082025678d000052.pdf>
- Convenio colectivo provincial del mazapán, masas fritas, confitería y chocolate de Toledo, 2021-2022. Consultado en:

- <https://castillalamancha.ccoo.es/34051b6db1b205a72ee7561782689479000052.pdf>
- Convenio colectivo provincial del comercio de alimentación de la provincia de Toledo. Consultado en:
[https://www.ccoo-servicios.es/archivos/castillalamancha/45000125011981%20\(TO\)%20COMERCIO%20ALIMENTACION%202020-2023.pdf](https://www.ccoo-servicios.es/archivos/castillalamancha/45000125011981%20(TO)%20COMERCIO%20ALIMENTACION%202020-2023.pdf)
 - Convenio colectivo del transporte de viajeros por carretera de la provincia de Toledo 2019-2022. Consultado en:
<https://castillalamancha.ccoo.es/d8b9b20ef64eb95012e4b064ca0ffd77000052.pdf>
 - Convenio Colectivo Provincial para las Industrias de la Madera de Toledo. Años 2022-2025. Consultado en:
https://bop.diputoledo.es/webEbop/ebopResumen.jsp?publication_date=08/08/2022&publication_date_to=08/08/2022
 - Resolución de 22 de junio de 2022, de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, de publicación del Acuerdo parcial de modificación al Convenio Colectivo del Transporte de Mercancías de la Provincia de Toledo 2022-2023. Consultado en:
https://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/732440-modificacion-al-convenio-colectivo-del-transporte-de-mercancias-toledo-2022-2023.html
 - Resolución de 09/06/2022, de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Casinos y Establecimientos de Juego con Juegos de Casino de Castilla-La Mancha. Consultado en:
<https://docm.jccm.es/docm/descargarArchivo.do?ruta=2022/06/29/pdf/20225991.pdf&tipo=rutaDocm>
 - Resolución de 28/01/2020, de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se registra y publica el IV Convenio Colectivo de empresas y personal del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia para la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha. Consultado en:

https://docm.iccm.es/portaldocm/descargarArchivo.do?ruta=2020/02/11/pdf/2020_844.pdf&tipo=rutaDocm

8. Anexos

ANEXO I. Convenios colectivos sectoriales provinciales de Castilla-La Mancha (septiembre de 2022).

SECTOR	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	Total
MADERA	2021-2023		2021-2025		2022-2025	
LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES	2021-2023					
AYUDA A DOMICILIO		2021-2022				
TRANSPORTE DE VIAJEROS	2021-2023			2021-2024	2019-2022	
TRANSPORTE MERCANCÍAS	2021-2023	2021-2023	2020-2023		Acuerdo parcial 2022-2023	
TRANSPORTE URBANOS E INTERURBANOS			2020-2022			
OPERADORES LOGÍSTICOS				Acuerdo parcial 2022		
COMERCIO GENERAL	2021-2023		2019-2023			
COMERCIO ALIMENTACIÓN					2022-2023	
HOSTELERÍA						
OFICINA Y DESPACHOS	2021-2023					
SIDEROMETALÚRGICA	2021-2022	2022-2024	2021-2024	2021-2023	2021-2024	
TALLERES REPARACIÓN VEHÍCULOS	2020-2023					
EMPRESAS DISTRIBUIDORAS GASES LICUADOS		2021-2023				
CUCHILLERÍA Y AFINES	2021-2023					
CAMPO	2021-2022					
INDUSTRIAS EXPENDEDORAS Y DE FABRICACIÓN DE PAN			2021-2024			
OBRADORES, CONFITERÍA, PASTELERÍA Y MASAS FRITAS		2022-2023			2021-2022	
MAZAPÁN						
PANADERÍAS					2016-2022	
VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS.	2020-2022	2020-2022			2020-2022	
ACEITES Y DERIVADOS		2020-2022			2020-2023	
HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA PRIVADA			2020-2023			
TOTALES	11	7	7	3	9	37

ANEXO II. Convenios colectivos sectoriales autonómicos en Castilla-La Mancha (septiembre de 2022).

SECTOR	Vigencia
CASINOS Y ESTABLECIMIENTOS DE JUEGO	2020-2023
TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA	2020-2023
TOTALES	2

ANEXO III. Distribución de las cláusulas por materia y provincia (CC sectoriales provinciales de CLM)

Tabla 1. Distribución de las cláusulas por materia y ámbito territorial (CC sectoriales de Castilla-La Mancha).

Cláusulas (tipo y provincia)		Acceso al empleo	Clasificación profesional	Promoción	Formación	Retribuciones	Ordenación del tiempo y conciliación	Acoso	Violencia de género	Plan de igualdad	Declaración de intenciones	Comisión paritaria	Totales (provincia)
Albacete	Mejoras	7	5	2	1	6	11	11	-	-	11	1	55
	Declarativa	3	-	9	-	2	-	-	2	9	-	-	25
	No	1	6	-	10	3	-	-	9	2	-	10	41
Ciudad Real	Mejoras	-	-	1	1	-	6	7	-	-	7	2	24
	Declarativa	6	4	6	5	6	-	-	1	3	-	-	31
	No	1	3	-	1	1	1	-	6	4	-	5	22
Cuenca	Mejoras	6	6	4	5	6	7	7	1	2	7	2	53
	Declarativa	-	-	2	2	-	-	-	3	5	-	-	12
	No	1	1	1	-	1	-	-	3	-	-	5	12
Guadalajara	Mejoras	-	1	-	-	-	2	2	1	2	2	2	12
	Declarativa	1	1	2	2	2	-	-	1	-	-	-	9
	No	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
Toledo	Mejoras	9	9	9	5	7	9	9	6	-	9	1	73
	Declarativa	-	-	-	-	1	-	-	1	8	-	-	10
	No	-	-	-	4	1	-	-	2	1	-	8	16
Castilla-La Mancha	Mejoras	2	2	2	2	1	2	2	1	0	2	1	17
	Declarativa	-	-	-	-	1	-	-	1	2	-	-	4
	No	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Totales (materia)	Mejoras	24	23	18	14	20	37	38	9	4	38	9	
	Declarativa	10	5	19	9	12	0	0	9	27	0	0	
	No	5	11	2	16	7	2	1	21	8	1	30	

Fuente: tabla de elaboración propia a partir del análisis de los convenios sectoriales de CLM.

ANEXO IV. Distribución de las cláusulas de ordenación del tiempo y conciliación por materia y provincia

Tabla 2. Distribución de las cláusulas de ordenación del tiempo y conciliación por ámbito territorial (CC sectoriales de Castilla-La Mancha).

Cláusulas (tipo y provincia)		Ampliación permisos retribuidos ET	Creación nuevos permisos retribuidos	Lactancia: determinación	Lactancia: ampliación	Permisos sin sueldo	Beneficios movilidad	Flexibilidad	Ayudas sociales	Excedencias	Totales (provincia)
Albacete	Mejoras	4	9	-	-	2	1	8	-	-	24
	Declarativa	-	-	7	-	4	7	-	-	6	24
	No	7	2	4	11	5	3	3	11	5	51
Ciudad Real	Mejoras	6	6	3	1	3	-	4	1	1	25
	Declarativa	-	-	1	-	1	2	-	-	1	5
	No	1	1	3	6	3	5	3	6	5	33
Cuenca	Mejoras	6	7	3	1	3	3	5	-	2	30
	Declarativa	-	-	3	-	2	4	-	-	5	14
	No	1	-	1	6	2	-	2	7	-	19
Guadalajara	Mejoras	1	2	1	-	-	-	1	-	1	6
	Declarativa	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	No	2	1	1	3	3	3	2	3	2	20
Toledo	Mejoras	8	9	6	-	7	1	4	-	2	37
	Declarativa	-	-	3	-	1	6	-	-	7	17
	No	1	-	-	9	1	2	5	9	-	27
Castilla-La Mancha	Mejoras	2	2	2	1	2	1	2	-	2	14
	Declarativa	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
	No	-	-	-	1	-	-	-	2	-	3
Totales (materia)	Mejoras	27	35	15	3	17	6	24	1	8	
	Declarativa	0	0	15	0	8	20	0	0	19	
	No	12	4	9	36	14	13	15	38	12	

Fuente: tabla de elaboración propia a partir del análisis de los convenios sectoriales de CLM.



comisiones obreras de
Castilla-La Mancha



Castilla-La Mancha