



confederación sindical  
de comisiones obreras

2013

# Jornada MUJERES, TRABAJO Y SALUD

SECRETARÍA DE ACCIÓN  
SINDICAL Y POLÍTICAS  
SECTORIALES

# La jornada de trabajo y su distribución

## Tendencias y propuestas en la negociación colectiva

### 1. La jornada media pactada en los convenios colectivos

Año de efectos económicos	TOTAL CONVENIOS			CONVENIOS DE EMPRESA			CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO		
	Convenios	Trabajadores y Trabajadoras (miles)	Jornada Media (h/año)	Convenios	Trabajadores y Trabajadoras (miles)	Jornada Media (h/año)	Convenios	Trabajadores y Trabajadoras (miles)	Jornada Media (h/año)
2005	5.776	10.755,7	1.751,9	4.353	1.159,7	1.692,6	1.423	9.596,0	1.759,0
2006	5.887	11.119,3	1.750,2	4.459	1.224,4	1.692,6	1.428	9.894,9	1.757,4
2007	6.016	11.606,5	1.748,3	4.598	1.261,1	1.690,0	1.418	10.345,4	1.755,4
2008	5.987	11.968,1	1.749,0	4.539	1.215,3	1.698,6	1.448	10.752,9	1.754,8
2009	5.689	11.557,8	1.751,0	4.323	1.114,6	1.697,0	1.366	10.443,2	1.756,7
2010	5.067	10.794,3	1.751,2	3.802	923,2	1.702,1	1.265	9.871,1	1.755,8
2011(*) (2)	4.414	10.035,5	1.748,1	3.316	891,9	1.704,9	1.098	9.143,6	1.752,3
2012(*) (2)	3.016	6.693,6	1.744,0	2.277	729,3	1.711,4	739	5.964,3	1.748,0

La lenta pero progresiva reducción de la jornada media pactada rompe su tendencia en los años 2009 y 2010, años ya muy marcados por la crisis económica y una fuerte conflictividad en la negociación de los convenios, produciéndose un repunte que retrotrae la jornada media casi a niveles del año 2005, y si bien 2011 y 2012 presentan una reducción significativa, los datos de 2012 son aún muy provisionales, con un volumen muy alto de convenios que están pendientes de renovar sus efectos económicos y que, por ello, no aparecen en la estadística oficial.

Los convenios de empresa mantienen una jornada media inferior a la de los convenios sectoriales pero la tendencia es a un estrechamiento de las diferencias.

En 2010, último año cerrado a efectos estadísticos, la jornada media se situó en 1.751,18 horas anuales y se pactó una disminución media de 3,16 horas/año, una disminución poco significativa como consecuencia de que la mayoría de los convenios y de los trabajadores y trabajadoras (en torno al 80%) no tuvieron ninguna reducción de jornada, mientras que quienes sí tuvieron reducción, ésta fue de bastantes más horas de reducción al año (7,27 h., en el tramo inferior de reducción pero el que afecta al mayor número de personas).

## CONVENIOS CON EFECTOS ECONÓMICOS REGISTRADOS PARA 2010

ÁMBITO FUNCIONAL	TRAMOS DE DISMINUCIÓN DE JORNADA (HORAS/AÑO)			
	Total	Sin disminución	De 1 a 23	De 24 a 46
<b>CONVENIOS DE EMPRESA</b>				
Convenios	3.802	3.021	471	95
Trabajadores/as	923.222	768.902	114.740	16.349
Jornada media (horas/año)	1.702,12	1.703,91	1.709,84	1.690,26
Disminución media (horas/año)	4,60	-	9,64	34,89
<b>CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO</b>				
Convenios	1.265	990	238	28
Trabajadores/as	9.871.112	7.297.867	2.161.247	227.348
Jornada media (horas/año)	1.755,77	1.757,49	1.749,10	1.771,01
Disminución media (horas/año)	3,03	-	7,14	28,18
<b>TOTAL CONVENIOS</b>				
Convenios	5.067	4.011	709	123
Trabajadores/as	10.794.334	8.066.769	2.275.987	243.697
Jornada media (horas/año)	1.751,18	1.752,38	1.747,12	1.765,59
Disminución media (horas/año)	3,16	-	7,27	28,63

Nota: Resto de tramos con mayor disminución de jornada no incluidos por irrelevantes en cuando al nº de personas afectadas.

## 2. La distribución irregular de la jornada en los convenios colectivos

La distribución irregular es una tendencia creciente en las relaciones laborales, ya sea producto de su regulación en convenio colectivo, ya sea como consecuencia de la liberalización de horarios impuesta a través de leyes estatales o autonómicas, ya sea por imposición unilateral de las empresas, en mayor medida en pymes y en sectores con débil implantación sindical.

Disponemos de datos sobre lo negociado en convenios colectivos en relación a esta materia a través de la información procedente de la hoja estadística de los convenios. Tomando como referencia los convenios que hayan iniciado su vigencia a partir de 2008, podemos observar que el 33% de todos los convenios tienen establecida una distribución irregular de la jornada, convenios que afectan a cerca del 60% de los trabajadores y trabajadoras con convenio en ese periodo temporal, siendo algo mayor este tipo de regulación en los convenios de grupo y en los de sector que en los convenios de empresa.

**DATOS CONVENIOS INICIO VIGENCIA DESDE 1.1.2008  
DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA**

	Total			
	Convenios	% Convenios	Trabajadores y Trabajadoras	% Trabajadores y Trabajadoras
Distribuc. Irregular. Jornada: SI	1.892	33,17	5.741.219	59,07
Distribuc. Irregular. Jornada: NO	3.812	66,83	3.977.536	40,93
Total	5.704		9.718.755	

	Total Empresa			
	Convenios	% Convenios	Trabajadores y Trabajadoras	% Trabajadores y Trabajadoras
Distribuc. Irregular. Jornada: SI	1.439	31,96	592.298	52,32
Distribuc. Irregular. Jornada: NO	3.063	68,04	539.730	47,68
Total	4.502		1.132.028	

	Total Grupo Empresas			
	Convenios	% Convenios	Trabajadores y Trabajadoras	% Trabajadores y Trabajadoras
Distribuc. Irregular. Jornada: SI	49	39,52	101.063	53,64
Distribuc. Irregular. Jornada: NO	75	60,48	87.356	46,36
Total	124		188.419	

	Total Sector			
	Convenios	% Convenios	Trabajadores y Trabajadoras	% Trabajadores y Trabajadoras
Distribuc. Irregular. Jornada: SI	404	37,48	5.047.858	60,11
Distribuc. Irregular. Jornada: NO	674	62,52	3.350.450	39,89
Total	1.078		8.398.308	

La negociación de esta materia ha venido condicionada generalmente por exigencias empresariales para atender necesidades productivas u organizativas y la respuesta sindical ha oscilado entre el rechazo y la negociación con contrapartidas, dirigidas fundamentalmente a regular causas, límites (nº de horas o días, periodos de aplicación), procedimientos, participación sindical, preaviso a las personas afectadas, y compensaciones, con regulaciones muy variadas según actividad y tamaño de la empresa o sector y de la implantación sindical y correlación de fuerzas, oscilando desde una buena regulación hasta la absoluta disponibilidad empresarial.

Sólo en la última década se han ido abriendo paso algunas regulaciones en donde se introducen elementos de equilibrio entre las necesidades empresariales y las necesidades personales de los trabajadores y trabajadoras y garantías o exclusiones de quienes están en el ejercicio de alguno de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar. Creo que podemos decir que, aunque aún extremadamente minoritarias, estas regulaciones están motivadas por la conjunción de la aprobación de las leyes de conciliación y de igualdad y la acción sindical promovida por CCOO a través de los criterios para la negociación colectiva, para las políticas de igualdad y para la prevención de la salud, impulsadas por la Confederación y por las organizaciones federales y territoriales de CCOO. Es un camino incipiente que sólo había comenzado a andarse cuando la crisis económica y las reformas laborales impuestas han venido a echar un freno a las políticas de igualdad, de prevención y de mejora de las condiciones de vida y trabajo.

### **3. La reforma laboral de 2012 y la distribución irregular de la jornada**

En materia de tiempo de trabajo y a través de la modificación del Artículo 34 del ET, en su apartado 2, el Gobierno primero y el Parlamento después han puesto en manos de todas las empresas la opción de distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo, a falta de pacto colectivo establecido mediante convenio o acuerdo entre la empresa y la RLT; por tanto, habilita esta opción empresarial a todos aquellos trabajadores y trabajadoras que en sus convenios de aplicación no tengan establecida la distribución irregular, y lo hace de la peor forma posible que es la de carecer del contrapeso que significa su regulación mediante acuerdo colectivo, con las únicas limitaciones que la propia ley establece como el respeto de los períodos mínimos de descanso diario y semanal y el preaviso mínimo de cinco días en la comunicación del día y la hora de la prestación de trabajo resultante de la disposición empresarial de la distribución irregular.

La Ley 3/12 también ha introducido un segundo párrafo en el apartado 8 del artículo 34, haciendo un llamamiento a promover la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas. Llamamiento del que se debería hacer eco la negociación colectiva. Pero los términos en que se expresa la norma legal están lejos de resultar un equilibrio con la libertad de disposición otorgada a la empresa, y muy lejos de los derechos concretos que en materia de adaptación de la jornada y de medidas de conciliación incorporó a este artículo del ET la Ley de Igualdad, pues recoge en una ley contenidos similares a los criterios y orientaciones que en esta materia acordamos las confederaciones sindicales y empresariales en el II AENC firmado pocos días antes de la aprobación del RDL 3/2012, siendo casi el único contenido de este Acuerdo interprofesional que el Gobierno tuvo en cuenta a la hora de redactar la reforma laboral.

En la Guía sobre la Reforma de la Negociación Colectiva editada recientemente por la Secretaría de Acción Sindical se aborda este aspecto de la reforma laboral, desde el análisis jurídico y sindical.

### Criterios de actuación sindical

En esta materia, la Ley vuelve a despreciar el acuerdo de diálogo social y se decanta por regular de forma desequilibrada para las partes.

Lo que en el II AENC se establece como porcentaje de distribución irregular de la jornada con carácter indicativo para su regulación en los convenios colectivos, aquí se otorga directamente como derecho de libre disposición por el empresario en el caso de que no haya regulación en convenio colectivo o en un acuerdo de empresa.

CCOO promoverá la regulación en convenio de la distribución irregular de la jornada y la ordenación flexible del tiempo de trabajo en los términos indicados en el II AENC, con el establecimiento de procedimientos y garantías individuales y colectivas, eludiendo con ello la posibilidad de aplicación de lo establecido en la Ley para el supuesto de ausencia de regulación en convenio, y exigiendo la prevalencia de los derechos de las trabajadoras y trabajadores en materia de conciliación.

En el II AENC se establece un conjunto de indicaciones para la regulación flexible del tiempo de trabajo que debe aplicarse sin menoscabo de los tiempos de descanso anual, semanal y diario fijados por ley y, en su caso, por el propio convenio colectivo.

Regulación que puede contemplar normas de flexibilidad ordinaria y otras de carácter extraordinario y temporal, éstas últimas cuando así lo prevea y regule el convenio y existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, sin que por ello se pueda aumentar la jornada anual aplicable.

La flexibilidad del tiempo de trabajo debe ir acompañada de garantías y seguridad para las personas, para ello, se tratará de mejorar, en el convenio colectivo sectorial o de empresa, el plazo de preaviso establecido en la ley, y se concretarán las garantías para que la distribución irregular no impida el ejercicio de los derechos legales o convencionales de conciliación de la vida personal y laboral.

Los convenios sectoriales deben fijar las reglas generales de la flexibilidad del tiempo de trabajo y promover la adaptación en el ámbito de la empresa de lo establecido en el sector de forma negociada con la RLT o en su defecto con las organizaciones firmantes del convenio sectorial, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión "ad hoc".

La negociación colectiva sectorial y de empresa debe promover la racionalización del horario de trabajo para mejorar la productividad y para favorecer la conciliación de la vida laboral y personal, entre ellas un mayor uso de la jornada continuada o la reducción de los periodos de descanso destinado al almuerzo en las jornadas partidas, y un mayor uso de la flexibilidad de entrada y salida.

## 4. Los criterios de la CS de CCOO para la negociación colectiva

A lo largo de estos últimos años hemos venido estableciendo un conjunto de indicaciones para la negociación colectiva de diversas materias que guardan relación con el objeto de la Guía que hoy se presenta en esta Jornada, si bien la mayor especialización y profundidad de los trabajos en que se basa la Guía no alcanzan a reflejarse en los documentos de criterios que cada año elabora la Secretaría de Acción Sindical y se aprueban por los órganos de dirección. Se dan indicaciones sobre ordenación de los tiempos de trabajo y de descanso, que incluye criterios para la negociación en materia de conciliación de la vida laboral y personal; sobre prevención de riesgos laborales, que incluye también criterios sobre las situaciones de acoso sexual y por razón de género, riesgos psicosociales y riesgos para el embarazo y la lactancia; sobre igualdad de género en el ámbito laboral y, expresa y ampliamente, sobre negociación de Planes y medidas de igualdad.

Estos criterios confederales pueden estar siendo ampliados por organizaciones federales o territoriales de CCOO, ya sea como documentos de criterios generales para la negociación colectiva, ya sea en trabajos más específicos.

No disponemos aún de evaluaciones específicas y significativas sobre en qué medidas los convenios colectivos se hacen eco de nuestros criterios y orientaciones. Seguramente existen algunos trabajos e investigaciones que abordan contenidos relativos a la igualdad de género que pueden tocar algunas de las materias y perspectivas que plantea la Guía MUJERES, TRABAJOS Y SALUD, pero no disponemos o al menos no conocemos en la Secretaría confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales investigaciones de CCOO que hayan revisado y analizado los contenidos de los convenios en estas materias.

La de hoy es una buena ocasión para proponernos nuevos objetivos; objetivos de más cooperación en el trabajo de las secretarías y estructuras confederales; de mayor transversalidad y perspectiva de género; de mayor optimización de recursos; compartiendo la información, los análisis, la reflexión y las propuestas; compartiendo los esfuerzos, que los hacemos muchas personas dentro de CCOO, desde diferentes ámbitos y responsabilidades.

La Secretaría confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales trabaja habitualmente con ciertos recursos públicos (REGCON) y propios (SINC, Observatorio de la Negociación Colectiva) que junto a los que utilizáis las Secretarías y estructuras que habéis trabajado en esta Guía sindical, podemos abordar en un futuro próximo algunas iniciativas que nos permitan conocer mejor como aborda la negociación colectiva estas materias y cómo podemos incidir más y mejor desde actuaciones y propuestas compartidas.

Espero que pronto tengamos ocasión de pasar de las declaraciones a los hechos y una ocasión inminente puede ser la revisión y ampliación de los criterios de Acción Sindical

que próximamente vamos a renovar, o con algo más de tiempo valorar la posibilidad de hacer un Cuaderno de Acción Sindical monográfico sobre igualdad de género en la negociación colectiva que incorpore ampliamente las propuestas de actuación que se proyectan en esta Guía y en algún otro documento que he tenido ocasión de conocer realizado en Cataluña con participación de la CONC.

En anexo se detallan criterios confederales para la negociación colectiva en relación a las siguientes materias:

- **La ordenación de los tiempos de trabajo y de descanso**

- **La prevención de riesgos laborales y medioambientales**

- **La igualdad de género en el ámbito laboral**

También se adjuntan algunos datos relativos a cinco convenios sectoriales estatales, extraídos de las Hojas Estadísticas de dichos convenios registradas en el Registro oficial de convenios y acuerdos colectivos (REGCON).



## ANEXO CRITERIOS NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### 6. La ordenación de los tiempos de trabajo y de descanso

La duración y ordenación de la jornada y la disputa sobre el control de los tiempos de trabajo y descanso, forman parte de la organización del trabajo, constituyendo una materia de gran trascendencia en las relaciones laborales que va más allá de la negociación del convenio colectivo, trasladándose el conflicto al día a día en muchos sectores de actividad (comercio, hostelería, transportes, atención sanitaria, construcción, medios de comunicación, entre otros). Su regulación, en el marco de los convenios colectivos, debe dirigirse a equilibrar el uso flexible de los tiempos de trabajo y descanso, que permitan atender a las necesidades de las personas y de las empresas, con el establecimiento de criterios que otorguen seguridad a ambas partes en relación a las condiciones en que se ejercerá la flexibilidad establecida. Es importante que las organizaciones de CCOO se planteen corregir la referencia a la organización del trabajo como “potestad exclusiva del empresariado”, que aparece en muchos convenios colectivos, para situar esta materia como una más en el ámbito de la negociación colectiva y la regulación negociada de las relaciones laborales.

En el ámbito de la negociación colectiva, los criterios y actuaciones deben centrarse en los siguientes aspectos generales, junto con las que puedan requerirse por las características específicas de la empresa o sector:

#### Duración de la jornada:

- Impulsar la reducción de la jornada laboral, sobre todo en aquellos sectores y empresas que mantienen jornadas superiores a la media pactada en el conjunto de los convenios colectivos en vigor (1.749 h. fue la jornada media pactada en el conjunto de los convenios colectivos de 2008, último año cerrado a efectos estadísticos).
- Fijar límites en la jornada semanal y diaria; establecer los tiempos de descanso dentro de la jornada y entre jornadas; duración y periodos de vacaciones; días de libre disposición; regular las jornadas especiales y los sistemas de turnos; establecer reducciones de jornada o tiempo libre acumulable como fórmula compensatoria de trabajos a turnos rotativos, trabajos nocturnos, penosos y peligrosos.

### Participación sindical en la fijación y distribución de la jornada:

- Establecer en los convenios sectoriales la obligación de negociar con la representación sindical el calendario laboral en cada empresa, para garantizar el cumplimiento de los tiempos de descanso diario, semanal y anual;
- Regular las bolsas de disponibilidad, con indicación de causas, acuerdo previo con la RLT, periodo mínimo de preaviso, causas justificadas de exclusión,...
- Fijar tiempos compensatorios por cambios de horarios, horas extras o alargamientos de jornada.
- Evitar regulaciones de la jornada basadas en la negociación individualizada entre empresa y trabajador.
- Garantizar que los criterios de asignación de turnos y jornadas especiales no impliquen discriminaciones por razón del tipo de contrato o de la antigüedad en la empresa.

### Conciliación de la vida personal y laboral:

La Ley de Igualdad ha establecido nuevos derechos en esta materia y ha mejorado otros. Es importante actualizar cuanto antes los contenidos de los convenios y acuerdos colectivos que regulan medidas en esta materia para actualizarlos con arreglo a la legislación vigente, mejorarlos allí donde sea posible y regular lo que la Ley deja abierto para su concreción en la negociación colectiva.

Conviene recordar que la simple adecuación del convenio a las nuevas normas legales no debe conllevar contraprestación alguna en la negociación, porque se trata de evitar que los convenios puedan conculcar los mínimos de derecho necesario presentando regulaciones inferiores a las establecidas por Ley, a la vez que se favorece, a través del convenio, un adecuado conocimiento de los derechos laborales por parte de los trabajadores y trabajadoras.

Entre las medidas que se deben promover están las siguientes:

- Posibilitar la flexibilidad horaria voluntaria en la entrada y salida al trabajo, con carácter general, así como la adaptación de la jornada laboral o elección de turno para compatibilizar la vida personal, familiar y laboral (atención de responsabilidades familiares, realización de estudios profesionales o académicos, entre otros supuestos).
- Establecer una bolsa de horas retribuidas para permisos no contemplados en la legislación y regular el uso flexible en la utilización de los permisos legales.
- Recoger como derecho la posibilidad de utilizar, a tiempo parcial, las diez últimas semanas de la suspensión por maternidad; la totalidad del periodo de suspensión por paternidad y del periodo de suspensión por adopción o acogimiento.
- Reflejar en convenio, para mayor conocimiento general, los derechos establecidos en la legislación vigente y/o derivados de la doctrina jurídica, en relación a: compatibilidad de la suspensión por maternidad, paternidad, adopción o

acogimiento y la incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo y lactancia, con el disfrute de vacaciones aunque haya transcurrido el año natural; posibilidad de hacer uso de la excedencia por cuidado de hijo/a de forma fraccionada; posibilidad de ceder las diez últimas semanas de suspensión por maternidad, aun cuando la madre no pueda incorporarse al trabajo por una incapacidad temporal; compatibilidad del derecho a disfrutar de las vacaciones con posterioridad a la reincorporación tras una suspensión por incapacidad temporal por enfermedad común o accidente, cuando ésta se haya producido antes del inicio de las vacaciones; garantías de retorno al puesto de trabajo tras la excedencia por motivos familiares; libre elección de horario y turno para atender el cuidado de hijos menores y familiares enfermos o dependientes.

- Ampliar a un mínimo de 1 hora diaria la “reducción” de la jornada personal derivada del permiso por lactancia<sup>1</sup>; y regular el derecho a que la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen, puedan acumular la hora de lactancia, o las que correspondan en caso de parto múltiple, para su disfrute en jornadas completas. Abrir opciones de adaptación y flexibilidad de la jornada laboral para los trabajadores y trabajadoras con discapacidad que lo soliciten por necesidades personales y como forma de facilitar su integración laboral.

## 9. La prevención de riesgos laborales y medioambientales

La disminución de la siniestralidad y hacer visibles las enfermedades profesionales para avanzar en su prevención son los objetivos fundamentales de la acción sindical en salud laboral. En este sentido resulta prioritario conseguir completar el desarrollo de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo<sup>2</sup> (2007-2012), y trasladar a la negociación colectiva los objetivos en ella definidos, teniendo en cuenta también las repercusiones que la crisis económica tiene sobre la actividad y en consecuencia sobre la seguridad y salud en los centros de trabajo.

Sin embargo, la patronal mantiene dos frentes en la negociación, que son el presentar el absentismo como causa fundamental de pérdidas en la productividad y la necesidad de adopción de medidas para desincentivar que los trabajadores hagan uso del derecho de ausentarse en situaciones de derechos consolidados (permisos y licencias) o pérdidas temporales de salud. A tal fin han propuesto: el pacto de empresa para la reducción de los índices de absentismo, con el fin de obtener bonificaciones en cuotas de seguridad social por contingencia común, ello por la modificación del artículo 73.4 de la Ley General de la Seguridad Social, RDL 1/1994; el uso del despido objetivo, una vez reducido el requisito del índice de absentismo para el conjunto de trabajadores de la empresa a la mitad; y la eliminación de los complementos de mejora respecto a las prestaciones de seguridad social por contingencia común.

---

<sup>1</sup> La legislación establece un permiso de una hora por lactancia de un menor y que podrá utilizarse para “reducir” la jornada en media hora o para “interrumpir” la jornada, en una hora o de dos medias horas.

<sup>2</sup> En siglas: EESST.

Ante este panorama se refuerza la necesidad de que en los convenios colectivos que se entren a negociar se fortalezca: la consideración de los daños derivados del trabajo como contingencia profesional (así todas las enfermedades derivadas de trastornos músculo-esqueléticos), ya que es un supuesto excluido para la consideración del despido objetivo. Además, la consideración de contingencia profesional permite una prestación económica mayor para el trabajador afectado que impide que le apliquen la eliminación de los complementos de mejora por incapacidad temporal derivada de contingencia común. A su vez, debemos dar prioridad en la negociación colectiva a dos aspectos: el mantenimiento o consecución de estos complementos en las prestaciones del sistema por incapacidad temporal y a la definición convencional y precisa del concepto de “absentismo”, para mejorar con ello las exclusiones que señala el art. 52 del Estatuto de los Trabajadores. Es perfectamente viable la mejora vía convenio y debemos convencer a nuestros compañeros/as de la importancia de dar la batalla en este sentido.

En esta línea de trabajo y de cara a la negociación colectiva sería conveniente:

- Impulsar las facultades de trabajadores y representantes en las cuestiones relacionadas con las modalidades organizativas de la prevención en el seno de la empresa, por lo que se debieran introducir mejoras en las competencias de representación de los/as Delegados/as de Prevención (DP's) y Comités de Seguridad y Salud, específicamente en la adopción de metodologías de evaluación e intervención en PRL<sup>3</sup>, optando por métodos participativos. (Objetivo 3 EESST).
- Mejorar los derechos reconocidos a DP's y Comités de Seguridad y Salud, especialmente los de participación y acceso a la información, definiendo claramente los contenidos de la misma en desarrollo de la legislación, así como el aumento del crédito horario para la realización de estas funciones.
- Ampliar el reconocimiento de las Enfermedades Profesionales y daños derivados del trabajo y en consecuencia su prevención, implantando protocolos de vigilancia de la salud y garantizando la participación en la planificación de las medidas basadas en el conocimiento de los resultados.
- Incluir en la relación de riesgos y enfermedades profesionales presentes en la empresa o sector, los riesgos psicosociales y los riesgos para el embarazo y la lactancia, adoptando planes y medidas de prevención para atender estas situaciones.
- Mejorar la formación a facilitar a los delegados y delegadas de Prevención por parte de la empresa.
- Establecer criterios para la coordinación entre empresas obligadas (art. 24 LPRL<sup>4</sup>), prioritariamente con la creación de órganos estables entre las mismas que puedan ejercer con garantías los derechos de participación y consulta en materia de prevención de riesgos laborales en todas las empresas obligadas.

---

<sup>3</sup> Prevención de Riesgos Laborales

<sup>4</sup> Ley de Prevención de Riesgos Laborales

- Desarrollo e implantación efectiva en todos los marcos de negociación de órganos específicos sectoriales para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo de carácter paritario para el desarrollo de programas en empresas de hasta 50 trabajadores sin representación elegida (Agentes sectoriales).
- Desarrollo e implantación, en línea con el punto anterior, de programas de carácter territorial (agentes territoriales) dotados de partidas presupuestarias que garanticen su implementación.
- Incorporar como obligación la consulta y negociación con la representación legal de los/as trabajadores/as en las revisiones de concertos con las MATEPSS<sup>5</sup>, actualmente recogido de forma explícita en una instrucción de la DGOSS<sup>6</sup>.
- Impulso de las medidas necesarias para asegurar que la protección dispensada por las MATEPSS se lleve a cabo con las máximas garantías.
- Incorporación de programas para el tratamiento de las drogodependencias en las empresas desde un punto de vista preventivo frente al disciplinario.
- Incorporar planes de movilidad<sup>7</sup> en la empresa y las administraciones públicas para la reducción de la siniestralidad *in itinere*, la reducción de las emisiones de gases contaminantes; promoviendo los modos de transportes más sostenibles, a la vez que se analiza e incorporan criterios para la reducción de los accidentes de tráfico *en misión*.

## 10. La igualdad de género en el ámbito laboral

Desde la aprobación de la LOIEMH<sup>8</sup>, los Planes de Igualdad constituyen un importante elemento de la negociación colectiva. Las características de este nuevo instrumento, los elementos que lo definen, con arreglo a la norma legal, la necesidad de un diagnóstico previo de la situación laboral de hombres y mujeres en la empresa y la dimensión del objetivo –erradicar las discriminaciones laborales por razón de género y garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres-, ha llevado al sindicato a generar indicaciones muy precisas para abordar la negociación y evaluación de los Planes de Igualdad en las empresas, partiendo de la negociación en el marco del convenio colectivo de aplicación.

A pesar de que en estos tres últimos años se han negociado y firmado un número importante de Planes de Igualdad y hay abiertas negociaciones en bastantes empresas,

<sup>5</sup> Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

<sup>6</sup> Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

<sup>7</sup> La adopción de medidas destinadas a favorecer una movilidad más sostenible en los desplazamientos a los centros de trabajo a través de acuerdos colectivos constituye un espacio de negociación en el ámbito de las relaciones laborales que va tomando cuerpo de forma progresiva, aunque de forma aún muy incipiente en cuanto a la conformación de planes de movilidad.

<sup>8</sup> Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

son aún muchos los convenios y muchas más las empresas que debiendo haber iniciado este proceso aún no lo han hecho, por lo que es necesario seguir impulsando este objetivo sindical y los criterios que CCOO ha elaborado en torno a los Planes de Igualdad.

El seguimiento sindical realizado sobre esta materia, ha puesto en evidencia las dificultades de conocer con precisión el número de Planes de Igualdad firmados hasta la fecha o en proceso de negociación, así como los compromisos adquiridos en convenios colectivos que sin embargo aún no se han puesto en marcha.

Mejorar el conocimiento sindical y público de la negociación en torno a los Planes de Igualdad pasa porque la totalidad de los Planes, negociados conforme a la norma legal que los definen y a las que rigen los acuerdos y convenios colectivos, deben ser registrados ante la Autoridad Laboral y publicados en Boletines Oficiales bajo cualquier de estas dos modalidades:

- Como parte integrada en el contenido del convenio colectivo de empresa o de un acuerdo marco de grupo de empresa;
- Como acuerdo de empresa, adicional al convenio de empresa o cuando a la misma le sea de aplicación un convenio sectorial;

En estos supuestos, el texto del Acuerdo debería identificar con precisión a las partes negociadoras y firmantes, el ámbito funcional y personal, el número de personas afectadas, la vigencia del acuerdo, el código y denominación del convenio de referencia.

El RD 713/2010 de 28 de mayo de Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, contempla el registro y publicación de los acuerdos sobre Planes de Igualdad cuando éstos tienen eficacia general por estar negociados y firmados por las partes legitimadas para hacerlo y el registro y depósito para aquello que carecen de dicha eficacia general.

Aunque esta posibilidad de registro y publicación ya existía con anterioridad, apenas se ha utilizado hasta ahora, por eso se hace necesario recordar la importancia de cumplir con el procedimiento de registro oficial.

Igualmente es necesario llamar la atención sobre la necesidad de que los procesos de negociación y de firma de los Planes de Igualdad se deben regir por los mismos principios que la negociación de cualquier otro acuerdo colectivo, para que tengan eficacia general. Es decir que siempre deben formar parte de la mesa negociadora todas las partes legitimadas para negociar en representación de la plantilla de una empresa o grupo de empresas, ya sea la representación unitaria o preferiblemente las organizaciones sindicales (secciones sindicales y/o federaciones sindicales) y la firma debe realizarse por quienes ostenten la representación de al menos al 50% más uno de la plantilla incluida en el ámbito del acuerdo

Esta indicación se hace necesaria al observar que las negociaciones y la firma de los Planes de Igualdad, se hacen bajo formulaciones muy diversas y, en muchos casos, con criterios muy diferentes a las normas que regulan la negociación de convenios y acuerdos colectivos, lo que puede restar legitimidad y eficacia normativa. El que se delegue la negociación en una Comisión “ad hoc”, normalmente una Comisión de Igualdad, no

significa que el Acuerdo final no deba ser refrendado por quienes ostentan la legitimidad para negociar y acordar.

Es fundamental asegurar la participación sindical en la realización del diagnóstico que preceden a la elaboración negociada de una Plan de Igualdad, corrigiendo –allí donde sucede- la tendencia a dejar en manos de la empresa o de una consultora externa contratada por ésta, la realización del diagnóstico de la situación de la plantilla en relación a los parámetros de igualdad y no discriminación, porque esta cesión suele conllevar la pérdida de acceso y verificación de los datos que han sido utilizados para realizar el diagnóstico

Por otra parte, las medidas de igualdad que todos los convenios colectivos deben incorporar, conformen o no un plan de igualdad, pueden ser de diversa índole, tales como:

#### Acciones positivas

Como medio para compensar las desigualdades de género que discriminan a las mujeres en el ámbito laboral, debemos extender la inclusión en los convenios colectivos de acciones positivas en el acceso al empleo, la estabilidad en la contratación, la formación y diversificación profesional, la promoción profesional y retributiva.

- Como criterio general, la fórmula más adecuada de regular las acciones positivas es la de dar preferencia a las mujeres, a igualdad de méritos, ya que son quienes presentan mayores niveles de desempleo, de temporalidad, de exclusión profesional y menores niveles de reconocimiento profesional y retributivo. Sólo deberán ser favorecidos los hombres cuando se trate de medidas que indirectamente contribuyan a la eliminación de discriminaciones por razón del género (por ejemplo si se trata de promover la participación de los hombres en la atención de responsabilidades familiares).

#### Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

- 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.
- Elaborar y difundir códigos de buenas prácticas, campañas informativas y acciones de formación y sensibilización.
- Tipificar como falta muy grave el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, graduando la sanción correspondiente, teniendo en cuenta criterios de proporcionalidad.

#### Medidas de apoyo contra la violencia de género

La incorporación en los convenios colectivos de los derechos laborales establecidos en la Ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la violencia de género, la ampliación de esos derechos y la adopción de medidas y campañas

para la sensibilización y prevención de la violencia ejercida contra las mujeres en el ámbito laboral, doméstico y social, es una de las materias que debemos seguir impulsando en la negociación colectiva.

#### Otras medidas

También es necesario revisar el lenguaje de los convenios colectivos para eliminar definiciones sexistas o excluyentes y hacer visible la presencia de mujeres en el sector o empresa. En este sentido, debe ser evitado el uso de cláusulas declarativas que asumen la utilización del término masculino como genérico para ambos sexos. Algunas actuaciones que pueden adoptarse en esta materia son:

- Encomendar a la Comisión Paritaria o a la Comisión de Igualdad, si está constituida, la función de revisar y proponer, durante la vigencia del convenio, redacciones alternativas.
- La denominación del convenio o acuerdo colectivo debe hacer referencia a la actividad funcional o a la denominación de la empresa, evitando incluir referencias al colectivo incluido que estén expresadas en términos masculinos.
- La definición del ámbito personal debe mencionar a las trabajadoras y trabajadores incluidos en su ámbito.
- La definición de las categorías, la descripción de funciones y tareas, y las relaciones que pueda incluir el convenio referidas a salarios, pluses, complementos, ropa de trabajo, etc., deberían reflejar denominaciones neutras (ej. función que realizan, o personal de...).

La acción sindical cotidiana de las organizaciones y representantes de CCOO en los centros de trabajo, debe prestar especial atención a la detección y erradicación de las situaciones de discriminación por razón de género. En esta función es necesario ejercer el derecho legal de la representación sindical y de la plantilla a recibir anualmente información sobre las medidas o políticas de igualdad adoptadas por las empresas, así como sobre los datos básicos de la composición de la plantilla, desagregados por sexo ampliando, a través de la negociación colectiva, el contenido que debe tener la información anual.

El compromiso de CCOO con la igualdad de género tiene que tener su correspondencia en la conformación de las mesas negociadoras de convenios y acuerdos colectivos, para que la presencia de mujeres en las delegaciones de CCOO sea proporcional a su nivel de afiliación y/o a su presencia en la empresa o sector.



## ANEXO DATOS EXTRAÍDOS DE LAS HOJAS ESTADÍSTICAS DE CONVENIOS DE SECTOR ESTATAL

### INDUSTRIA QUIMICA - 99004235011981

#### 16. REPRESENTANTES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

##### 16.1. Asociaciones empresariales y centrales sindicales intervinientes:

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
CCOO	7	3	4
CIG	1	0	1
UGT	7	2	5

Asociaciones Empresariales	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
FEIQUE	15	5	10

##### 2.11. Número de trabajadores/as afectados:

Total 242500

Mujeres: --

Hombres: --

##### 4.2. ¿Se pacta la posibilidad de establecer distribuciones irregulares de la jornada de trabajo a lo largo del año?:

NO  SÍ

##### 4.3. ¿Se establece la participación de los representantes de los trabajadores/as en la distribución irregular de la jornada?

NO  SÍ

##### 4.9. ¿Se establecen medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral?

NO  SÍ

En caso afirmativo, indique el tipo:

Adaptación de jornada

SÍ  NO

Reducción de jornada (en el caso de no estar contemplada por la legislación vigente)

SÍ  NO

##### 7.3. ¿Se establecen medidas de preferencia a favor del sexo menos representado (acciones positivas)?

NO  SÍ

En caso afirmativo, indique si se trata de medidas relativas a:

Contratación

SÍ  NO

Promoción

SÍ  NO

Formación

SÍ  NO

Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar

SÍ  NO

##### 7.4 ¿Se establecen medidas para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo?

NO  SÍ

## DERIVADOS DEL CEMENTO – 99010355011996

### 16. REPRESENTANTES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

#### 16.1. Asociaciones empresariales y centrales sindicales intervinientes:

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
CCOO	7	0	7
UGT	7	0	7

Asociaciones Empresariales	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
ANEFHOP	5	0	5
FEDCAM	3	0	3
FEDECE	6	1	5

#### 2.11. Número de trabajadores/as afectados:

Total 43500

Mujeres 3500

Hombres 40000

#### 4.2. ¿Se pacta la posibilidad de establecer distribuciones irregulares de la jornada de trabajo a lo largo del año?:

NO  SÍ

#### 4.3. ¿Se establece la participación de los representantes de los trabajadores/as en la distribución irregular de la jornada?

NO  SÍ

#### 4.9. ¿Se establecen medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral?

NO  SÍ

En caso afirmativo, indique el tipo:

##### Adaptación de jornada

SÍ  NO

##### Reducción de jornada (en el caso de no estar contemplada por la legislación vigente)

SÍ  NO

#### 7.3. ¿Se establecen medidas de preferencia a favor del sexo menos representado (acciones positivas)?

NO  SÍ

En caso afirmativo, indique si se trata de medidas relativas a:

##### Contratación

SÍ  NO

##### Promoción

SÍ  NO

##### Formación

SÍ  NO

##### Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar

SÍ  NO

#### 7.4. ¿Se establecen medidas para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo?

NO  SÍ

## EMPRESAS ORGANIZADORAS JUEGOS DE BINGO – 99001905011983

### 16. REPRESENTANTES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

#### 16.1. Asociaciones empresariales y centrales sindicales intervinientes:

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
CCOO	4	2	2
UGT	4	2	2
USO	2	1	1

Asociaciones Empresariales	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE JUEGO	10	0	10

#### 2.11. Número de trabajadores/as afectados:

Total 9700

Mujeres 3880

Hombres 5820

4.2. ¿Se pacta la posibilidad de establecer distribuciones irregulares de la jornada de trabajo a lo largo del año?:

NO  SÍ

4.3. ¿Se establece la participación de los representantes de los trabajadores/as en la distribución irregular de la jornada?

NO  SÍ

4.9. ¿Se establecen medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral?

NO  SÍ

En caso afirmativo, indique el tipo:

**Adaptación de jornada**

SÍ  NO

**Reducción de jornada (en el caso de no estar contemplada por la legislación vigente)**

SÍ  NO

7.1 ¿Se regulan los términos y condiciones en los que se desarrollará el deber de negociar los planes de igualdad a nivel de empresa?

SÍ  NO

## INDUSTRIA DEL CALZADO – 99000805011981

### 16. REPRESENTANTES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

#### 16.1. Asociaciones empresariales y centrales sindicales intervinientes:

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
CCOO	3	1	2
UGT	3	1	2

Asociaciones Empresariales	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
AEC	1	0	1
FICE	3	1	2

#### 2.11. Número de trabajadores/as afectados:

Total 30000

Mujeres

Hombres

#### 4.2. ¿Se pacta la posibilidad de establecer distribuciones irregulares de la jornada de trabajo a lo largo del año?:

NO  SÍ

#### 4.3. ¿Se establece la participación de los representantes de los trabajadores/as en la distribución irregular de la jornada?

NO  SÍ

#### 4.9. ¿Se establecen medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral?

NO  SÍ

#### 4.12. ¿Se establece la posibilidad de acumular el derecho a lactancia en jornadas completas?

NO  SÍ

#### 7.1 ¿Se regulan los términos y condiciones en los que se desarrollará el deber de negociar los planes de igualdad a nivel de empresa?

NO  SÍ

#### 7.4 ¿Se establecen medidas para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo?

NO  SÍ

## CONTAC CENTER (antes SECTOR DE TELEMARKETING) – 99012145012002

### 16. REPRESENTANTES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

#### 16.1. Asociaciones empresariales y centrales sindicales intervinientes:

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
CCOO	6	4	2
CGT	1	1	0
CIG	1	1	0
ELA	1	1	0
LAB	1	1	0
UGT	5	5	0

Asociaciones Empresariales	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
ASOCIACION DE CONTACT CENTER ESPAÑOLA (ACE)	6	1	5

#### 2.11. Número de trabajadores/as afectados:

Total 58000

Mujeres

Hombres

8220 Actividades de los centros de llamadas

4.2. ¿Se pacta la posibilidad de establecer distribuciones irregulares de la jornada de trabajo a lo largo del año?:

NO  SÍ

4.3. ¿Se establece la participación de los representantes de los trabajadores/as en la distribución irregular de la jornada?

NO  SÍ

4.9. ¿Se establecen medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral?

NO  SÍ

#### 7. CLÁUSULAS SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

7.1 ¿Se regulan los términos y condiciones en los que se desarrollará el deber de negociar los planes de igualdad a nivel de empresa?

NO  SÍ

7.3. ¿Se establecen medidas de preferencia a favor del sexo menos representado (acciones positivas)?

NO  SÍ

7.4 ¿Se establecen medidas para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo?

NO  SÍ