

Negociación colectiva y acción positiva

**Análisis de los Convenios Colectivos de la
Comunidad de Madrid**

Edita:

Unión Sindical de Madrid Región de CC.OO. Secretaría de la Mujer
(colabora Secretaría de Estudios)

Febrero 2003

Imagen de portada cedida por José Iglesias Novillo

Realización e impresión:

Unigráficas GPS, S.L.



Impreso en papel reciclado y ecológico

Índice

PRESENTACIÓN	5
INTRODUCCIÓN	7
1. La situación sociolaboral de las mujeres en la Comunidad de Madrid.....	8
1.1. Características.....	9
1.2. Inserción laboral y empleo	11
1.3. Diferencias en las retribuciones	13
2. La Negociación Colectiva y la igualdad de oportunidades.....	14
3. Las medidas de acción positiva.....	16
4. Objetivos y metodología de trabajo.....	16
4.1. Objetivos.....	16
4.2. Metodología de trabajo.....	17
5. Estructura	21
LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO	23
1. El fomento del empleo	23
2. La discriminación retributiva	24
3. Descanso semanal, vacaciones y movilidad geográfica	24
4. Formación profesional o continua	25
5. Beneficios sociales	27
6. Salud laboral	27
6.1. Protección a la maternidad	28
6.2. Revisiones médicas	28
LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA ACCIÓN POSITIVA.	31
1. Cláusulas antidiscriminatorias.....	31
2. Comisión para la igualdad de oportunidades	32

EL USO DEL LENGUAJE	33
LA CONCILIACIÓN Y LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES	37
1. Conciliación de la vida familiar y laboral.....	37
2. Licencias retribuidas	39
3. Licencias no retribuidas	40
4. Permiso por maternidad/paternidad	41
5. Excedencia por responsabilidades familiares.....	42
6. Reducción de jornada por atención a familiares	42
EL ACOSO SEXUAL Y MORAL	45
1. Acoso sexual.....	45
2. Acoso moral o mobbing	47
CONCLUSIONES	49
BUENAS PRÁCTICAS EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	51
ANEXO 1: TABLAS Y GRÁFICOS	67
ANEXO 2: RELACIÓN DE CONVENIOS	81
BIBLIOGRAFÍA	87

Presentación

El estudio sobre *La acción positiva en los convenios colectivos de la Comunidad de Madrid*, realizado por la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Madrid, es un riguroso trabajo que ha buceado en lo escrito.

Así, se diseccionan 115 convenios de empresa y sector, escudriñando cómo se trasladan los avances de la legislación o las propias indicaciones confederales, la utilización del lenguaje, con su importancia como generador de actitudes, la persistencia en la definición feminizada de permisos y categorías laborales.

La mayoría de los convenios analizados tienen como ámbito de aplicación la Comunidad de Madrid. Además, la vigencia de los mismos va desde uno hasta cinco años, lo cual les confiere gran valor como un buen instrumento para detectar las tendencias de las reivindicaciones más cualitativas, en materia de género, en las plataformas de los convenios.

La lectura y análisis del estudio prologado es de obligado cumplimiento si queremos realizar una aproximación a la realidad sobre la igualdad de género en la Negociación Colectiva en la Comunidad de Madrid. De ella obtenemos, al menos, dos aspectos positivos: en primer lugar romper el hecho muy extendido de que las medidas de acción positiva “son cosa de mujeres” y, en segundo, los sólidos argumentos tan precisos para armar nuestras plataformas reivindicativas.

En definitiva, el estudio sobre las medidas de acción positiva profundiza en el conocimiento de la realidad, lo que nos permitirá comenzar a hablar sobre ello en aquellos ámbitos muy masculinizados donde no se ha plantado su inclusión en los convenios, incluirlo en los convenios donde no se recogen este tipo de cláusulas y, finalmente, llevar a la práctica lo escrito. Como decía Indio Juan: “que se cumplan las escrituras”.

Sebastián Martínez Alcázar

Secretario de Acción Sindical de CC.OO.-Madrid

Introducción

El trabajo de las mujeres es una constante en todas las sociedades y en todos los tiempos; no así su visibilidad, su reconocimiento social ni su remuneración económica: la industrialización vino a significar una rígida distinción antes inexistente entre trabajo productivo y trabajo reproductivo, entre el tiempo de trabajo y el tiempo de la vida, entre lo público y socialmente reconocido y lo privado y socialmente devaluado.

Paralelamente y, de manera más o menos implícita, generó y consolidó una ideología que, aún cuando alcanza su mayor rendimiento en términos de clase como conflicto entre capital y trabajo, no es indiferente desde una perspectiva de género, al adjudicar prácticamente con exclusividad el trabajo que se realiza en el ámbito doméstico y no percibe retribución económica a las mujeres, y el trabajo

que se realiza en el ámbito público y es remunerado económicamente a los varones.

Esta quiebra que la industrialización produjo en el -hasta entonces- continuo socioeconómico supuso que los intentos de incorporación de las mujeres al trabajo asalariado hayan estado jalonados de enormes dificultades y que su efectiva incorporación al mercado de trabajo continúe aún hoy marcada por distintas formas de discriminación: en efecto, la división sexual del trabajo se convierte, de hecho, en el fundamento mismo de la gestión diferenciada de la mano de obra por parte de las empresas; gestión diferenciada que implica, además, una jerarquía y que opera, por consiguiente, no sólo distribuyendo horizontalmente a las mujeres en unas tareas y a los varones en otras según sus supuestas “dotes natura-

les”, sino que las condiciones de trabajo devienen radicalmente distintas para unos y otras.

Diferente normativa, tanto española como comunitaria, ha intentado modificar este “consolidado social”, haciéndose cargo de la situación de discriminación que viven las mujeres, de manera señalada en el entorno laboral, y propuesto medidas que no sólo acaben con las distintas formas de discriminación sino que, más radicalmente, establezcan vías de compensación para las discriminaciones preexistentes, garantizando así una igualdad real entre hombres y mujeres.

Sin embargo, es a través de lo que se conoce como “transversalización”, es decir, en su incorporación a normativas, políticas y medidas aparentemente neutras, que la igualdad de oportunidades cobra eficacia. Así, en la medida en que la Constitución española establece en su artículo 37 el carácter privilegiado de la Negociación Colectiva para el establecimiento y regulación de las condiciones de trabajo, es de esencial importancia el tratamiento de la propia Negociación Colectiva desde una perspectiva que garantice la efectiva igualdad.

Para que así sea, no basta con incorporar, en el marco de los Convenios, cláusulas genéricas que enuncien la igualdad, sino que es preciso, partiendo de un diagnóstico ajustado de la situación de las mujeres, arbitrar medidas que realmente modifiquen esa situación, medidas que deben

contemplar no sólo la erradicación de todas las formas de discriminación eventualmente existentes, tanto las directas o explícitas como las indirectas o encubiertas, sino también la interposición de las medidas de acción positiva necesarias para compensar los efectos de discriminaciones preexistentes.

Por consiguiente, el objeto de este estudio es el análisis de las medidas de acción positiva en el marco de la negociación colectiva en la Comunidad de Madrid.

No obstante, los puntos clave que nos ayudaran a ubicarnos en la problemática a la que nos enfrentamos, y que abordaremos a continuación son los siguientes:

- La situación sociolaboral de las mujeres en la Comunidad de Madrid.
- La negociación colectiva y la igualdad de oportunidades.
- Las medidas de acción positiva.

1. La situación sociolaboral de las mujeres en la Comunidad de Madrid

Puesto que el ámbito geográfico de nuestro estudio se ceñirá a la Comunidad de Madrid, consideramos necesario hacer alusión a la situación laboral de la mujer en la misma, poniendo de manifiesto las precarias condiciones en las que se encuentra,

y buscando, por tanto, incidir en su mejora, para lo que la negociación colectiva constituye una herramienta fundamental, tanto por su alcance (el 63 por ciento de la población asalariada ve reguladas sus condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva), como por su eficacia, puesto que la negociación colectiva afecta a las condiciones concretas de trabajo de colectivos específicos.

1.1. Características

La situación de la mujer en el mercado laboral se caracteriza por una serie de variables que ponen de manifiesto la discriminación por razón de sexo existente: la aún muy baja tasa de actividad, el elevado desempleo, la segregación ocupacional que mantiene a las mujeres en profesiones y puestos de trabajo con escaso reconocimiento social, la discriminación retributiva¹, la mayor precariedad en la contratación, la menor protección social y laboral, y la incidencia negativa en la vida profesional ante la adjudicación casi exclusiva de las responsabilidades familiares.

La incorporación de las mujeres al trabajo remunerado ha sido uno de los aspectos más importantes de la evolución del mercado del trabajo.

A pesar de que este avance es muy significativo, las mujeres españolas siguen estando aún muy lejos de la actividad laboral del resto de las europeas. España es uno de los países de la Unión Europea donde el

paro femenino es más elevado y también donde la diferencia respecto a la tasa de desempleo que presentan ambos sexos es más acusada.

En los últimos años, la convergencia con Europa y las mejoras en el mercado del trabajo han tenido resultados sensiblemente más satisfactorios en el empleo de los varones, mientras que las trabajadoras españolas se mantienen aún muy lejos de las europeas.

Tabla I: Tasas de actividad, ocupación y de paro en la eurozona y España

	EUROZONA	ESPAÑA
Tasa de Actividad		
Hombres	77	76.2
Mujeres	57.2	48.5
Tasa de Ocupación		
Hombres	70.3	67.8
Mujeres	50	37.3
Tasa de paro		
Hombres	8.7	11
Mujeres	12.5	23.1

Fuente: Encuesta sobre la Fuerza del Trabajo. 1999 Eurostat.

El análisis de estos datos pone de manifiesto cómo las mayores diferencias, en las tasas de actividad, paro y ocupación, afectan fundamentalmente a las mujeres.

Así, en tanto que en las tasas de actividad la diferencia entre los varones españoles y los de la eurozona se

¹ Todavía ingresan en torno a un 30 por ciento menos por realizar trabajos de igual valor.

sitúa en 0,8 puntos, esta diferencia entre las mujeres está en 8,7, lo cual indica que hay muchas menos mujeres en disposición de búsqueda de empleo en nuestro país que en el resto de Europa.

En cuanto a la tasa de ocupación, mientras la diferencia masculina se sitúa en 2,5 puntos, la femenina está en 12,7 puntos.

Igualmente ocurre con la tasa de paro, donde los varones superan la media europea en 2,3 puntos y las mujeres en 10,6.

Por tanto, la situación de los varones españoles respecto a los europeos es relativamente similar (con diferencia de pocos puntos), mientras que las mujeres españolas están en franca desventaja laboral frente a las europeas. En definitiva, la sociedad española está aún muy distante de los niveles europeos en cuanto a igualdad de género del que van disfrutando la mayoría de los países de la eurozona.

Esto se traduce en que las políticas activas de empleo dirigidas al colectivo femenino no han sido todo lo bien gestionadas que debieran y por lo tanto no se han obtenido buenos

resultados. Pero no debemos olvidar que la consecución de una verdadera convergencia con Europa pasa necesariamente por que las medidas de empleo busquen entre sus objetivos prioritarios el que las trabajadoras españolas estén al mismo nivel que las europeas.

Centrándonos en la Comunidad de Madrid (ámbito geográfico de nuestro estudio) observamos que, al igual que en el resto del Estado, la situación de las trabajadoras de las madrileñas aunque ha mejorado respecto a etapas anteriores, aún está muy lejos de lograr una verdadera situación de igualdad de oportunidades. Trazando un mapa aproximado de la situación, podemos señalar que de cada 10 mujeres, seis son inactivas, tres están ocupadas, y una está en paro.

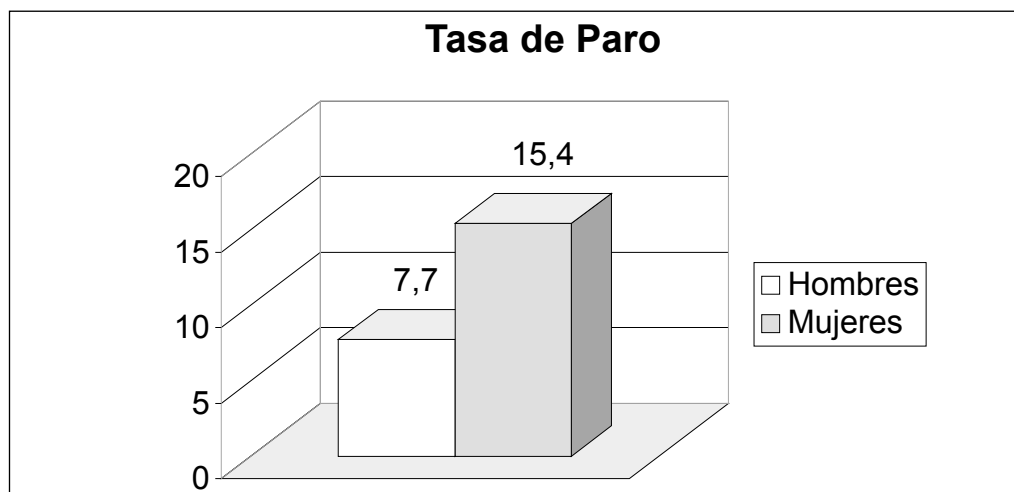
En relación con la tasa de actividad de las mujeres, que se sitúa en un 43,7 por ciento llama la atención el hecho de que más de la mitad de las mujeres no optan al mercado de trabajo, es decir son inactivas.

Otro dato, sin duda, relevante es que la tasa de paro femenina (15,4 por ciento) duplica a la de los hombres (7,7 por ciento).

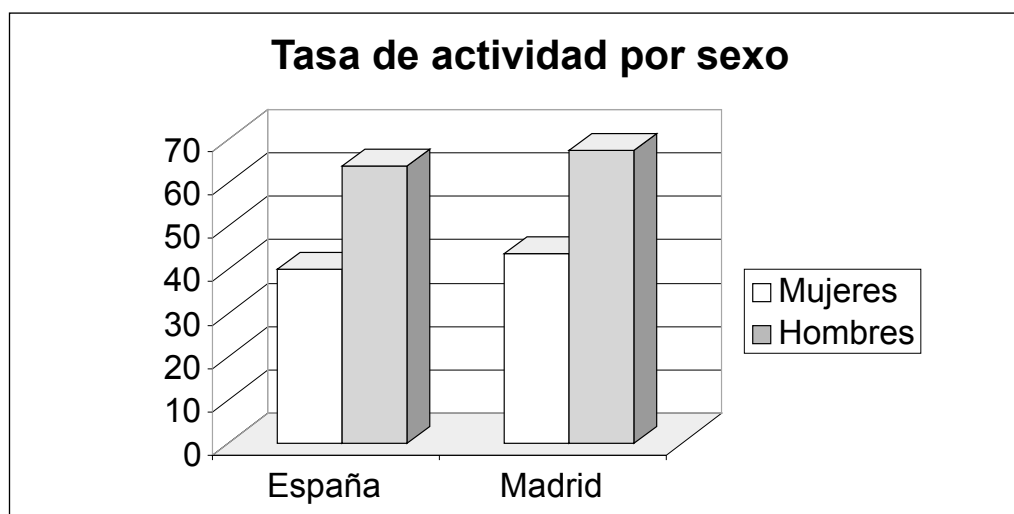
Tabla II: Población ocupada y parada de la Comunidad de Madrid

	Ocupados/as	Parados/as	Tasa de actividad	Tasa de paro
Varones	1.242,7	48,4	67,26	7,7
Mujeres	825,2	18,8	43,7	15,4
Total	2.067,9	34,3	55	11

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del I Trimestre EPA 2001.



Fuente: I Trimestre EPA 2001.



Fuente: Elaboración propia de los datos del I Trimestre de 2001 de la EPA.

1.2. Inserción laboral y empleo

Hasta hace relativamente poco tiempo la mayoría de las mujeres dejaba de trabajar para casarse y tener descendencia, incentivadas por la propia empresa, que consideraba a la mujer casada como riesgo seguro de absentismo laboral. La situación

ha ido cambiando y las mujeres eligen ahora seguir trabajando; esta evolución de la actividad femenina marca el paso a un nuevo modelo: ya no sirve el tradicional (dejar de trabajar cuando contraían matrimonio), ni el modelo de opción (trabajar o tener hijos), ni el de alternancia (trabajar, dejar de trabajar, volver a trabajar),

sino el de acumulación: trabajar y a la vez tener hijos, insertarse profesionalmente y constituir una familia, y además de forma paulatina van reclamando en la negociación o en los tribunales la aplicación de la Ley 30/99 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

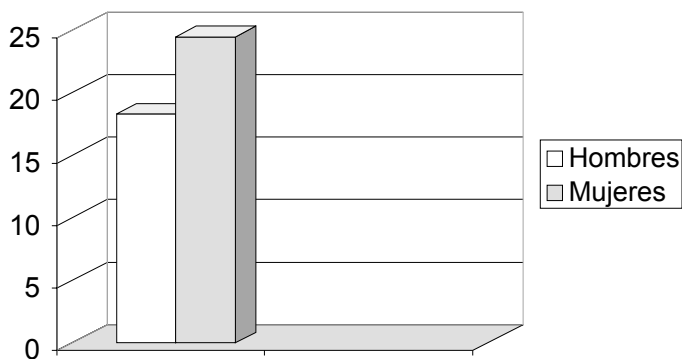
Actualmente las mujeres jóvenes completan los itinerarios formativos y se incorporan a la búsqueda activa de empleo, es decir, hacen que poco a poco suban las tasas de actividad, pero este hecho no garantiza que las mujeres tengan una mayor inserción laboral, dejando en evidencia que las políticas de acción positiva, al menos en el terreno laboral, no son adecuadas ni suficientes

Generalmente estas políticas están basadas en acciones formativas, de orientación y seguimiento; son pocas las acciones encaminadas al fomento de la contratación de mujeres, y cuando surge este tipo de iniciativas,

pasan, al parecer sin remedio, por el encadenamiento de las contrataciones temporales. Encontramos además un colectivo amplio de mujeres en torno a los 40/50 años que después de haber dejado el empleo para casarse quiere volver al mercado laboral y se encuentran con un gran desfase en materia de competencias profesionales debido a la ausencia de medidas específicas de formación durante los años que han estado alejadas de la profesión.

Además, no sólo existen menos mujeres trabajando, sino que las que lo hacen, tienen empleos más inestables que los hombres: de un total de 740.000 mujeres asalariadas, 182.800 tienen contrato temporal; esto indica que la tasa de temporalidad es del 24,5 por ciento frente al 18,3 por ciento que tienen los varones. Los varones tienen una tasa de temporalidad del 8,2 por ciento y las mujeres han de soportar un 13,2 por ciento

Tasa de Temporalidad en la Comunidad de Madrid



Fuente: Elaboración propia de los datos del I Trimestre de 2001 de la EPA.

A pesar de que la temporalidad afecta a todos los grupos de población, esta situación recae fundamentalmente en los colectivos más vulnerables del mercado de trabajo entre los que se encuentran las mujeres, que acumulan, además, otros rasgos de vulnerabilidad como la edad.

La situación de mayor precariedad de las mujeres se pone de manifiesto al analizar la incidencia de la contratación a tiempo parcial, muy superior a la de los hombres, siendo las “responsabilidades familiares” una pequeña proporción de las causas aducidas por las propias mujeres asalariadas a tiempo parcial para estar en esta situación, frente a otras como las “exigencias del tipo de actividad desarrollado” o el “no haber encontrado trabajo a tiempo completo”.

Aunque la contratación a tiempo parcial puede ser uno de los grandes instrumentos para facilitar la incorporación definitiva de la mujer a la actividad laboral, lo cierto es que no puede ser la única vía ni la principal: ésta debe producirse bajo unas condiciones concretas como el hecho de que se trate de una elección voluntaria y no de una imposición patronal, consecuencia de la escasez de trabajo a jornada completa, tal y como ocurre actualmente en la mayoría de los casos.

1.3. Diferencias en las retribuciones

A pesar de la existencia de legislación al respecto, la igualdad retributiva entre hombres y mujeres todavía

no se ha hecho realidad. Numerosos informes han puesto de manifiesto la discriminación por razón de sexo en este aspecto.

A diferencia de la tasa de actividad, ocupación y paro, la situación de España relativa a la discriminación retributiva entre hombres y mujeres es similar a la del conjunto de la Unión Europea, donde el salario medio de la mujer es claramente inferior al del hombre.

En España, la diferencia retributiva entre hombres y mujeres se ha reducido, según los resultados obtenidos en el estudio *Empleo y discriminación salarial. Un análisis desde la perspectiva del género*, elaborado por la Confederación Sindical de CC.OO. Aún así no se ha conseguido determinar las causas -sí los factores- que pueden contribuir a una situación de discriminación salarial. Éstos son el sector de actividad, la ocupación, la edad, el nivel educativo, el tipo de contrato, la jornada, el tamaño de la empresa y la antigüedad.

No obstante, la discriminación retributiva se da en todos los sectores de actividad y en todas las categorías profesionales. Se mantiene como norma los menores salarios de las mujeres en relación con la modalidad contractual de duración indefinida o determinada, si bien al ser menor la retribución de los trabajadores/as temporales en general, la de las mujeres en esta situación sufre una doble discriminación: la primera, por razón de sexo -recibiendo menor salario que los trabajadores temporales de su

categoría profesional- y la segunda, por tratarse de empleo precario -recibiendo menos salario que quienes realizan trabajos de similar cualificación profesional con contrato indefinido.

De este modo, la precariedad que sufren las mujeres se manifiesta también en los salarios. Las Encuestas de Estructura Salarial en España revelan que el salario medio anual de los hombres supera en un 24 por ciento aproximadamente, al de las mujeres, y permanece inalterable desde hace años, siendo incluso superior en algunas Comunidades Autónomas.

En definitiva, como hemos podido ir observando en el panorama esbozado, la situación laboral de las mujeres de la Comunidad de Madrid aunque en las últimas décadas ha ido presentando una mejora y podemos decir, por lo tanto, que las cosas están cambiando, lo cierto es que todavía, analicemos la variable que analicemos, (tasa de actividad, tasa de paro, tasa de ocupación, retribución, etc.) los datos ponen de manifiesto, una vez más, que la mujer esta en franca desventaja frente al hombre en cuestiones como el acceso a un empleo, la calidad del mismo, y la valoración que en función del sexo se hace de los puestos de trabajo, con las consecuencias que se derivan y que tienen su impacto más directo y visible en la retribución.

La situación desfavorable para el colectivo femenino se ve agravada

cuando comparamos nuestros datos con los del resto de países europeos, donde a pesar de que cuentan también con claras diferencias entre hombres y mujeres sus demandas, en materia de igualdad de oportunidades, están más reconocidas que en España, que en estas cuestiones está a la cola de Europa

2. La negociación colectiva y la igualdad de oportunidades

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un derecho reconocido desde 1946 por la Carta Constitutiva de las Naciones Unidas. Igualmente, la UE no sólo la ha incluido como uno de sus pilares en materia de empleo, sino que entre las múltiples iniciativas comunitarias² promueve una específica sobre el tema en cuestión, además de tener numerosas directivas, resoluciones, etc. relativas a la igualdad de oportunidades.

En nuestro país, el punto de referencia lo hallamos en la propia Constitución, que reconoce la igualdad como uno de los valores superiores que rigen la misma (art. 1) , además de encontrarlo de forma más específica en otros artículos como 9.2 y 14.

Por ello, la igualdad de oportunidades, al menos desde el punto de vista jurídico, es algo más que reconocido. Pero el problema se nos plantea

² Actualmente se está poniendo en marcha la Iniciativa EQUAL (2001-2006).

cuando la realidad analizada día a día por diferentes estudios, a los que iremos aludiendo, pone de manifiesto que esta igualdad es simplemente de carácter formal y que traducir estas declaraciones de principios a la realidad sociolaboral cotidiana conlleva andar un camino lleno de obstáculos (precarización del empleo femenino, segregación horizontal y vertical, discriminación retributiva, etc) del que, aunque se van superando poco a poco algunos obstáculos, todavía queda un largo y complicado trecho por andar.

Ante la situación que nos rodea nos preguntamos, ¿con qué herramientas contamos como sindicato de clase para derribar esas barreras?. Son varias, pero la que nos interesa en este momento, que consideramos un paso fundamental a dar para el logro del objetivo de avanzar hacia la efectiva consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es la negociación colectiva.

En *Criterios para la negociación colectiva de 2001*, elaborado por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, entre los principales objetivos sindicales ya se hacía referencia a esta necesidad de “desarrollar la igualdad de oportunidades utilizando la negociación colectiva como vehículo. Promover en los convenios colectivos actuaciones encaminadas a eliminar las discriminaciones directas e indirectas” (p. 19).

Tres son las funciones de la negociación colectiva en este camino³:

En primer lugar, eliminar todas las formas de discriminación aún hoy persistentes en el ámbito laboral, tanto las directas o explícitas como las encubiertas o implícitas, formas de discriminación presentes tanto en las formas (caso paradigmático del uso sexista del lenguaje), como en los contenidos (categorías laborales femeninas, pluses que sólo afectan a categorías masculinizadas) y aún el trato (el acoso sexual invisibilizado, consentido o incluso disculpado sería su peor y máximo exponente).

En segundo lugar, compensar los efectos de las discriminaciones preexistentes, mediante la adopción de medidas de acción positiva, que adaptadas a la realidad de cada empresa sitúen a las mujeres en una situación de auténtica igualdad de oportunidades respecto a sus compañeros varones.

Por último, fomentar la adopción de medidas facilitadoras de la inserción laboral de las mujeres, así como su permanencia y desempeño cotidiano.

Por todo ello, la negociación colectiva es una herramienta fundamental en la lucha contra las discriminaciones en el ámbito laboral.

³ *La negociación colectiva y la igualdad de oportunidades*. Cuadernos Sindicales, noviembre de 1998. USMR de CC.OO., p. 5

3. Las medidas de acción positiva

A pesar de que contamos con un marco legal, tanto comunitario como nacional, que favorece el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, lo cierto es que su eficacia real suele limitarse a meras declaraciones de principios, permaneciendo las barreras socioculturales que perpetúan las situaciones discriminatorias por razón de género. Por eso se llegó a la convicción de que para lograr el avance en el camino resultaba necesario aplicar planes y medidas específicas acordes con la situación y el colectivo sujeto a estas desigualdades. Éstas son las que conocemos como medidas de acción positiva, que van a constituir el segundo elemento clave en este estudio, que tratará de ver hasta qué punto existen este tipo de medidas en los convenios colectivos.

Las medidas de acción positiva son estrategias temporales destinadas a remover situaciones, perjuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a un grupo social minusvalorado o discriminado (en función de raza, sexo, situación física de minusvalía, etc.) alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades⁴.

La puesta en marcha de éstas dentro de un programa específico requiere un diagnóstico previo articulado entorno a tres objetivos⁵:

- Comprobar la eliminación de todas las formas de discriminación, tanto directas como indirectas.
- Determinar qué colectivos continúan estando en desventaja respecto a determinados factores.
- Establecer la extensión y el grado en que esa situación afecta a ese colectivo.

Por último, se determinan las medidas a aplicar aisladamente o dentro de un programa. El tipo de medidas específicas que se pueden aplicar las iremos determinando en los apartados específicos sobre el tema.

4. Objetivos y metodología de trabajo

Una vez realizado este pequeño recorrido por el entorno político y laboral pasaremos a determinar, en primer lugar, cuáles son nuestros objetivos y, en segundo lugar, qué metodología hemos llevado a cabo para alcanzarlos.

4.1. Objetivos

El objetivo general es llevar a cabo una prospección de un número determinado de convenios colectivos de la Comunidad de Madrid, anali-

⁴ *La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*. Secretaría Confederal de la Mujer, 3ª edición, Madrid, mayo, 2000, p. 14.

⁵ *La negociación colectiva y la igualdad de oportunidades*, op.cit., p. 11.

zando cómo están recogidas las medidas de acción positiva para compensar la desigualdad laboral respecto del género.

Entre los objetivos específicos podemos contar los siguientes:

- Elaborar un estudio que sirva como herramienta o material de apoyo en el asesoramiento para la negociación colectiva (responsables para negociación colectiva, delegados/as sindicales, etc.) de cara a la implantación de medidas de acción positiva en los convenios colectivos, con la inclusión de artículos que contribuyan a favorecer la posición de las mujeres trabajadoras en nuestra Comunidad Autónoma.
- Elaborar, a partir de los resultados del estudio, un plan de acción con Federaciones, Uniones Comarcales y/o Secciones Sindicales, que permita introducir o mejorar los artículos necesarios en los convenios colectivos.

4.2. Metodología de trabajo

De acuerdo a los objetivos que nos hemos propuesto alcanzar, los pasos básicos son los siguientes:

- Recopilación del material documental (estudios realizados que nos sirvieran de apoyo, así como la materia primaria, es decir, los convenios colectivos).

- Organización del contenido de los convenios colectivos mediante la creación de una base de datos documental.
- Elaboración de cuadros y gráficos.
- Análisis de los datos obtenidos como resultado de la prospección de los convenios.

La recopilación del material, como ya hemos indicado, fue el primer paso. El tipo de material que necesitábamos era de dos tipos: por un lado la materia prima, es decir, los convenios colectivos y, por otro, los estudios realizados por CC.OO., fundamentalmente en materia de igualdad de oportunidades.

En cuanto a los convenios colectivos, establecimos contactos con las responsables de las Secretarías de la Mujer de las diferentes Federaciones regionales, enviándoles una carta en la que se les daba a conocer que íbamos a iniciar este estudio, para lo cual necesitábamos su colaboración, junto con la de los/as responsables de Acción Sindical y Empleo para su puesta en marcha. Para ello se les remitió una relación inicial de convenios, de carácter sectorial y provincial, dejando la lista abierta a sugerencias, teniendo en cuenta la experiencia de primera mano en la negociación colectiva de su Federación. La respuesta no se hizo esperar y a través de las reuniones mensuales entre la Unión de Madrid y las distintas Federaciones y Comarcas, por un lado, y las individuales entre la Unión

y cada Federación cuando se fue considerando pertinente, se estableció un canal de cooperación a través del cual se hizo la recopilación todo el material necesario. En este sentido también es de señalar la colaboración del Centro de Documentación de la Confederación, que nos fue remitiendo los convenios colectivos en soporte informático y con ello facilitó nuestra labor de proceso técnico de datos.

El número de convenios colectivos recopilados finalmente es de 115 repartidos entre las Federaciones Regionales de la siguiente forma⁶:

Relación de convenios colectivos por Federaciones Regionales

FEDERACIONES	CONVENIOS
AA.DD	11
Agroalimentaria	20
COMFIA	10
Com. y Transporte	19
Enseñanza	5
FECOMA	4
FITEQA	11
FSAP	3
Metal	3
Sanidad	6
SICOHT	23
Total	115

Respecto a los criterios que se tuvieron en cuenta para la selección fueron, en primer lugar el ámbito de aplicación del convenio, incluyendo todos los provinciales de Madrid y sectoriales. Partiendo de esto, el resto se dejó a discreción de las Federaciones, cuyos/as responsables debían valorar cuáles resultarían más interesantes para la consecución de nuestros objetivos, bien porque eran sectores altamente feminizados, bien porque simplemente requerían de una revisión desde una perspectiva de género. De esta manera tomó forma el listado final con el que hemos trabajado.

Finalmente la relación de convenios seleccionados abarca una amplia variedad. Aunque se ha tratado de hacer hincapié en aquellos que regulan sectores altamente feminizados, concentrados fundamentalmente en el sector servicios, también se han incluido sectores masculinizados como construcción. Asimismo, se ven representados tanto el sector público como el privado buscando poner de manifiesto que la precaria situación de las mujeres en el mundo del trabajo es propia de todos los ámbitos. En cuanto al ámbito funcional contamos tanto con convenios sectoriales como de empresa. Por lo tanto, creemos haber seleccionado una muestra válida para tener una idea de cómo está el problema de las medidas a favor de la mejora de las condiciones laborales de las mujeres en la negociación colectiva de la Comunidad de Madrid.

⁶ Véase en Anexo relación detallada de los convenios colectivos estudiados.

Sobre el material de apoyo, es decir, los diferentes estudios sobre el tema de igualdad de oportunidades, gran parte del mismo es propio puesto que las publicaciones de CC.OO sobre el tema son numerosas, fruto de una actividad intelectual prolífica que hasta el último momento de la realización de este estudio ha estado aportando materiales, a los que haremos las referencias a lo largo del mismo. En este sentido, la colaboración de las Federaciones y Comarcas también fue importante al proporcionarnos aquellos materiales (publicaciones, carteles folletos, etc.) que versaban sobre el tema y podían enriquecer nuestra tarea. Por último, no debemos olvidar las publicaciones que otras entidades han realizado y también han engrosado nuestra bibliografía.

El estudio de los Convenios Colectivos y la organización de sus contenidos en una base de datos documental constituyeron el segundo y tercer paso en nuestro plan de trabajo. La información que íbamos recopilando de los 115 convenios fue almacenada en una base de datos consistente en una serie de tablas. Por un lado, una principal denominada “características de los convenios” en la que buscamos recoger los elementos formales de los mismos en los siguientes campos:

- Código
- Denominación

- Tipo (sectorial o de empresa)
- Federación Regional
- Ámbito funcional (grupo de empresas, empresa, centro de trabajo o grupo profesional)
- Ámbito territorial (nacional, interprovincial, provincial, local o ámbito inferior)
- Vigencia⁷
- Fecha de evaluación

De igual modo otras secundarias de idéntica estructura en la que fueron cambiando los temas y las opciones de los campos. La estructura básica era la siguiente:

- Código
- Denominación
- Regulación

A ésta, según resultó conveniente, se añadieron campos en los que la regulación se especificaba en temas como en el caso de las licencias retribuidas en el que se creó un campo por tipo de licencia.

Los temas en los que se estructuró fueron:

- Fomento del empleo (carácter)
- Fomento del empleo (fórmulas)
- Movilidad geográfica
- Vacaciones anuales

⁷ Algunos de los convenios incluidos estaban siendo negociados en el momento de la elaboración de este estudio.

- Descanso semanal
- Igualdad retributiva
- Ayuda por hijos/as (nacimiento y/o adopción)
- Ayuda para guardería y escuela
- Formación profesional: facilidades para estudiar
- Formación profesional: ayudas
- Clasificación profesional (uso del lenguaje)
- Declaración de fomento de la igualdad
- Comisión para la igualdad de oportunidades
- Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral
- Licencias retribuidas
- Licencias no retribuidas
- Excedencia por responsabilidades familiares
- Reducción de jornada por atención a familiares
- Permiso por maternidad/paternidad
- Protección a la maternidad
- Revisiones médicas
- Acoso Sexual

La decisión de hacer especial hincapié en estas cuestiones fue resultado de una primera valoración del contenido de los convenios, sopesando los

temas que de forma más directa afectaban a las mujeres. Aunque debido a la convicción de que la mayoría deben dejar de considerarse regulaciones específicas y exclusivas para las trabajadoras, como primer paso para la conciliación, e incluir al colectivo de los trabajadores como potenciales beneficiarios de las mismas (excedencias por cuidado de hijos, permisos por parto/adopción, reducción de jornada por atención a familiares, etc.) hemos tratado de reflejar también en qué medida se sigue marcando o no esta diferencia en los convenios colectivos.

En cuarto lugar pasamos a elaborar tablas y gráficos con los datos recopilados en la base documental antes citada, que nos ha permitido cuantificar y visibilizar los resultados obtenidos⁸.

Por último, pasamos al análisis detallado de los datos, de cara a la elaboración de un diagnóstico acerca de cómo están recogidas las medidas de acción positiva en los convenios, que constituye el resultado final de nuestro trabajo.

En cuanto al tipo de análisis que hemos abordado haremos una serie de puntualizaciones. El estudio de los convenios colectivos se puede abordar desde dos enfoques complementarios: teórico y práctico. Este estudio ha abordado el primero, es decir, nos hemos centrado en el análisis de los textos, dejando de lado el trabajo de campo propiamente dicho, donde se

⁸ Véase Anexo.

comprobaría cómo se aplican los convenios en las empresas, etc. Éste constituye, sin duda, un segundo paso que podría realizarse con vistas a un futuro complementando la labor hasta el momento realizada.

5. Estructura

Explicar cómo estructuraremos nuestro discurso y porqué es la finalidad de este apartado.

Se divide básicamente en tres partes: una más general y las otras dos más específicas, es decir, una en la que se incluyan cuestiones relativas a las condiciones generales de trabajo como el acceso, la formación, la movilidad geográfica, la jornada o el salario que afectan a toda la plantilla y otra relativa a las cláusulas tradicionalmente consideradas “de mujeres”, esto es, relacionadas con las responsabilidades familiares. Finalmente dedicaremos una parte al acoso sexual y

moral, que aunque no es específico de mujeres, éstas constituyen el colectivo mayoritariamente afectado, así como la utilización del lenguaje cuyo uso sexista y discriminatorio es la punta del iceberg de toda la problemática existente en torno a la discriminación por razón de sexo.

Resumiendo, éstos son los apartados:

- Las condiciones generales del trabajo.
- La igualdad de oportunidades y la acción positiva.
- El uso del lenguaje.
- La conciliación y las responsabilidades familiares.
- El acoso sexual y moral.
- Buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades.

Las condiciones generales del trabajo

1. El fomento del empleo

Uno de los principales objetivos sindicales para la negociación colectiva de 2001 pasa por limitar la temporalidad y aumentar la calidad de empleo con una mayor estabilidad, reforzar la causalidad de la contratación temporal y regular los procesos de subcontratación.

Esto implica la aplicación medidas para el fomento del empleo. En los convenios analizados, sin embargo, casi la mitad (46,9 por ciento)⁹ carecen de éstas. En aquellos que sí se preocupan por el tema, suelen partir generalmente de una declaración de intenciones en vista de la grave situación de paro existente. La mayoría

suelen ser de carácter general (48,6 por ciento)¹⁰, mientras que tan sólo el 4,3 por ciento¹¹ se centra en el fomento del empleo de forma específica para el colectivo femenino mediante la garantía de contratar a un número determinado de mujeres. Las fórmulas a las que se recurre son las siguientes:

- Conversión de contratos temporales en indefinidos (30,4 por ciento)¹².
- Supresión o reducción de las horas extras (19,1 por ciento)¹³.
- Contratos de sustitución (excedencias, permisos de maternidad/paternidad...) (6,9 por ciento)¹⁴.

⁹ Bimbo, R.B.U., Agencias de viajes, Aldeasa, Oficinas de importación y exportación o Madera.

¹⁰ Clínicas privadas, Universidades públicas, Comercio del mueble, Autotaxi, Ayto. Madrid.

¹¹ IBER-SWISS. La Muñoza, Risi, Comercio de recambios-neumáticos y accesorios de automóviles.

¹² Clínicas privadas, Industria siderometalúrgica, Hospedaje u Óptica al detall.

¹³ Comercio de óptica al detall, Despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales, Diasa o Construcción y obras públicas.

¹⁴ Comercio de juguetes y artículos de deportes o Construcción y obras públicas.

- Evitar el pluriempleo (5,2 por ciento)¹⁵.
- Jubilación anticipada (1,7 por ciento)¹⁶.

En resumen, hemos visto cómo las medidas para el fomento del empleo estable y de calidad están bastante extendidas; no así las medidas de acción positiva de cara a la contratación de mujeres, que son prácticamente inexistentes; de hecho, prácticas recomendadas en el folleto sobre *La conciliación de la vida familiar y laboral en los convenios colectivos* como la realización de contratos de sustitución apenas tienen eco.

2. La discriminación retributiva

Las diferencias retributivas (y aún las estrictamente salariales) entre hombres y mujeres, como ya señalamos en el análisis sobre la realidad laboral de las madrileñas, continúa siendo un hecho.

A pesar de que contamos con un marco legislativo específico a nivel europeo¹⁷, la introducción de éste principio en la Negociación Colectiva continúa siendo muy escaso. De los convenios colectivos analizados, sólo

un 9,5 por ciento¹⁸ lo incluye, frente a un 90,4 por ciento que no. Sin embargo, los pocos que la añaden se quedan en una mera declaración de intenciones, que además suelen incluir junto con la cláusula general de antidiscriminación, por lo que las medidas específicas destinadas a corregir esta situación brillan por su ausencia.

Por lo tanto, es necesaria la introducción de medidas específicas para acabar con la desigualdad retributiva. Para ello contamos con el *Memorandum sobre igual retribución para un trabajo de igual valor*, publicado por la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., en el que se nos presenta un código de actuación.

3. Descanso semanal, vacaciones y movilidad geográfica

En estas cuestiones apenas se tiene en cuenta el tema de la conciliación de la vida familiar y laboral pero debido a que se comienzan a hacer algunos avances, por mínimos que sean, hemos considerado necesario aludir a ello para ponerlos como ejemplo de lo que se puede hacer.

¹⁵ Industrias transformadoras de Plásticos. Bingos.

¹⁶ Universidades públicas (personal laboral).

¹⁷ Directiva 75/117/CEE, D.O nº L45, del 19 de febrero de 1975 y el Memorandum de la Comisión de las Comunidades Europeas sobre igual retribución para un trabajo de igual valor, de 23 de junio de 1994.

¹⁸ Ayuntamiento de Madrid, Jardinería, Diasa, Industrias transformadoras de plásticos o Clínicas Privadas.

En primer lugar, las vacaciones anuales que generalmente se suelen conceder en base a criterios como la antigüedad o la rotación (35,6 por ciento)¹⁹ ha ido dejando paso a otra causa más: la existencia de responsabilidades familiares, es decir, que aquellos trabajadores/as con hijos/as en edad escolar tendrán preferencia a la hora de elegir su mes de vacaciones para que les coincida con las escolares. Igualmente se contempla la situación de familias separadas o divorciadas, en que cada cónyuge tiene la posibilidad de disfrutar de sus hijos/as durante un tiempo determinado. Este nuevo criterio, aunque apenas está extendido en la negociación colectiva (9,5 por ciento)²⁰, constituye una medida que favorece la posibilidad de conciliar, que al fin y al cabo es uno de nuestros objetivos.

En segundo lugar, en lo referente al descanso semanal, cuando el disfrute de estos días es rotativo, un par de convenios²¹ regulan la posibilidad de que quienes trabajan y tienen menores a su cargo disfruten de esos días durante el fin de semana coincidiendo con el descanso escolar. Aunque esta medida es más una excepción que una regla, creemos que es un ejemplo a seguir, ya que igual que en

el caso anterior allana el camino hacia una posible conciliación.

Y por último, haremos una referencia al tema de la movilidad geográfica, del que se apunta la necesidad de establecer una serie de criterios de permanencia entre los que debe contemplarse que el trabajador/a cuente con responsabilidades familiares. Este aspecto ya ha sido reflejado en los convenios analizados, aunque de forma muy minoritaria (5,2 por ciento)²² pero abren el camino de cara a extender este tipo de acciones a toda la negociación colectiva.

4. Formación profesional o continua

“Desde la negociación colectiva debemos garantizar una formación continua de calidad, sin discriminaciones y que garantice el futuro del empleo e incida sobre su calidad²³”.

Este compromiso de CC.OO pone de manifiesto no sólo la importancia de la formación continua, sino el papel a desempeñar por la negociación colectiva en este ámbito, dejándole en sus manos el desarrollo de políticas de formación que potencien las mejoras de las competencias profe-

¹⁹ Comercio vario, Prótesis dental, Industrias Transformadoras de plásticos o Centros de educación a distancia.

²⁰ Banca. Comercio de la piel, Mercado de valores o Limpieza de edificios y locales.

²¹ Hospedaje y Hostelería y actividades turísticas.

²² Agencias de viajes, De entrega domiciliaria, Banca o Comercio de Flores y plantas.

²³ *Criterios para la negociación colectiva de 2001*, p. 47..

sionales (y por tanto, la empleabilidad) del colectivo femenino. Se plantea, por lo tanto, la necesidad de introducir medidas de acción positiva.

La mayoría de los convenios analizados se adscriben al III ANFC, encontrando desde los que se remiten a éste hasta los que lo desarrollan.

El objetivo que persiguen con el desarrollo de acciones formativas es repetitivo, refiriéndose continuamente a la mejora del trabajador/a de cara al ascenso/promoción, siendo una forma de reciclaje.

La existencia de planes de formación específicos para mujeres, es otra de las grandes ausencias en la negociación colectiva, salvo una excepción: *Distribución de prensa y revistas* (art. 54).

En cuanto al horario formativo, lo más común es que sea tanto laboral como extralaboral remunerado. Esta situación, como ya sabemos, provoca que las personas con responsabilidades familiares no puedan asistir a estos planes de formación, cuando se celebran fuera de la jornada laboral, con todas las consecuencias que ello conlleva (imposibilidad de promocionar). En este sentido, no se toman medidas que ayuden a la conciliación de ambas responsabilidades, de manera que estas personas puedan

asistir. La posibilidad de que los/as trabajadores/as en situación de excedencia por responsabilidades familiares asistan a cursos de formación es un derecho bastante extendido, acorde con la regulación de la negociación colectiva en materia de excedencias, como veremos más adelante.

Las ayudas para la formación es otra de las cuestiones que nos encontramos, aunque de forma muy minoritaria (13,04 por ciento)²⁴.

Las facilidades que se dan para que los trabajadores y las trabajadoras puedan formarse se concretan en la negociación colectiva a través de las siguientes fórmulas:

- **Carácter general.** En el que simplemente se limitan a reconocer el derecho de la plantilla a formarse, pero sin concretarse en ninguna medida específica. (3,4 por ciento)²⁵.
- **Licencia retribuida.** En ésta incluimos desde el permiso para asistencia de exámenes, la existencia de un número de horas al año o un permiso para formación más extenso temporalmente. Es la fórmula más frecuente que encontramos (46,9 por ciento)²⁶.
- **Adaptación de jornada y/o elección de turno,** posibilidad regulada en el 14,7 por ciento²⁷ de los convenios.

²⁴ Poliseda, Universidades públicas (personal laboral), Tolsa, Panificio Rivera Costafreda, El Águila, Colegio Oficial de Corredores de Comercio.

²⁵ Comercio de plátanos.

²⁶ Oficinas y despachos, Optica de comercio al detall, Distribución de prensa y revistas.

²⁷ Industria de producción audiovisual, Poliseda, Comunidad de Madrid, Oficinas y Despachos.

Aún así, en un porcentaje importante (46,9 por ciento)²⁸ de los textos analizados no constan estas cuestiones. Por lo tanto, se hace más que evidente la carencia de medidas encaminadas a favorecer la formación de las trabajadoras y la necesidad de poner en marcha medidas más específicas como las destinadas a promover que las mujeres se interesen por la formación vinculada a itinerarios profesionales y planes de carrera o el diseño de formación en los que también se incluyan a las categorías consideradas “no cualificadas”, entre otras.

5. Beneficios sociales

La existencia de ayudas al trabajador o trabajadora que le permitan afrontar sus responsabilidades familiares realmente no están tan extendidas como debieran. Cuestiones importantes como la ayuda por hijos/as tan sólo se contempla en el 14,7 por ciento²⁹, o la ayuda para los gastos de la guardería o escolares, que se limita a un 20,8 por ciento³⁰. Por tanto, es necesario ampliar y extender esta clase de beneficios sociales.

6. Salud laboral

La salud laboral es otro de los temas que dentro de las condiciones laborales se presenta desde una perspectiva androcéntrica, perjudicando claramente a las mujeres, cuya problemática específica es obviada.

La situación de desigualdad de las mujeres en el ámbito laboral desemboca en una serie de factores de riesgo, que CC.OO. ha identificado a través de la elaboración de cuestionarios de riesgos y daños³¹. Éstos son:

- Las escasas posibilidades de promoción.
- La agresividad, el acoso sexual o violencia.
- La dificultad para compatibilizar el trabajo en la empresa con el trabajo doméstico.
- Las situaciones de discriminación laboral.

Esto implica, evidentemente, una merma para su salud. Tres causas justifican la necesidad de una visión de género en la salud y la seguridad en el trabajo:

28 Peletería fina, Comercio del metal, Hospedaje, Autotaxi, Mahou, Comercio de juguetes y artículos de deporte.

29 Empresa mixta de servicios funerarios, Hostelería y actividades turísticas, Enseñanza concertada, Bimbo.

30 Ayuntamiento de Madrid, Industria siderometalúrgica, Mercado de valores, Limpieza de edificios y locales, Fiesta, Mahou.

31 *La Prevención de riesgos en los lugares de trabajo*. Guía para una intervención sindical. ISTAS, 2001, p. 323.

- **Factores sociales**, determinados por la existencia de la *doble jornada o la doble presencia*. El acceso al mercado laboral de las mujeres les ha supuesto afrontar las responsabilidades del trabajo, junto con las ya tradicionalmente asumidas del ámbito familiar. Esta realidad social ha generado situaciones de sobrecarga y estrés.
- **Factores laborales**, como la *división sexual del trabajo*, por un lado, que ha implicado la ubicación de hombres y mujeres en diferentes sectores productivos y puestos de trabajo, encontrándose las mujeres en los sectores de menor peso económico y en las categorías profesionales más bajas en la escala y peor remuneradas y, por otro lado, la *precariedad laboral* de la mano de obra femenina, que está afectada por una mayor tasa de temporalidad, de contratación a tiempo parcial y ocupación del grueso de la economía sumergida.
- **Factores biológicos** relativos a la maternidad, la lactancia y la menopausia, que son las únicas cuestiones contempladas específicamente en la legislación sobre Prevención de Riesgos Laborales y en los convenios colectivos.

6.1. Protección a la maternidad

El punto de referencia en esta materia es el artículo 26 de la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales*.

Tras el análisis de los convenios, hemos observado cómo en un alto porcentaje, el 60 por ciento³², no está regulada. Pero maticemos, porque la mayor parte de los casos que hemos clasificado como que no consta se limitan a remitirse a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, no hacen una referencia específica, y ni siquiera incluyen el mínimo.

Por otro lado, nos encontramos con que un 40 por ciento si la regula, aunque la mayoría no van más allá de la mera reproducción del art. 26 de la LPRL. De este porcentaje, tan sólo el 15,6 por ciento³³ contemplan la protección durante el embarazo y el período de lactancia, ajustándose a la legislación vigente, frente a un 24,3 por ciento³⁴ que no reflejan ni el mínimo al no incluir el período posterior al nacimiento/adopción (en caso, de menores de 9 meses) para el cual también es necesaria esa protección.

6.2. Revisiones médicas

Los reconocimientos efectuados por parte de la empresa a los trabajado-

³² Hostelería y actividades turísticas, Industrias transformadoras de plásticos, Panificio Rivera Costafreda, Despacho de técnicos tributarios o Piscinas e instalaciones acuáticas.

³³ Convenio Único del Personal Laboral de la A.G.N., Ambulancias, Comercio de Plátanos o Universidades públicas (personal laboral).

³⁴ Tintorerías y Lavanderías, Distribución de prensa y revistas, Óptica de comercio al detall, Limpieza de Edificios y Locales.

res/as es otro de los aspectos de la legislación sobre salud laboral que adolece de una falta de preocupación por los problemas específicos de las mujeres que tiene su claro reflejo en la negociación colectiva.

En la mitad de los convenios analizados (50,4 por ciento) no consta ningún tipo de referencia a la realización de revisiones médicas y en la otra mitad en el 49,5 por ciento³⁵ sí consta una revisión general, pero sólo en un 7,8 por ciento³⁶ se incluye una revisión ginecológica.

³⁵ Mercado de Valores, Prótesis Dental, Hospedaje, Madera, Universidades Privadas o Agencias de Viajes.

³⁶ Empresa mixta de servicios funerarios, Universidades públicas (personal laboral), Comercio vario, Tintorerías y Lavanderías, Fiesta o la Comunidad de Madrid (Personal Laboral)

La igualdad de oportunidades y la acción positiva

Incluir cláusulas generales antidiscriminatorias y para la creación de una Comisión de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito sectorial y en el de las empresas grandes y medianas. Impulsar planes de actuación con medidas concretas o acordar la creación de la figura de Agentes para la Igualdad, son, igualmente, iniciativas para considerar³⁷.

1. Cláusulas antidiscriminatorias

La introducción de declaraciones en favor de la igualdad debería constituir un requisito imprescindible en los textos de todos los convenios colectivos, como primer paso en la lucha en favor de la igualdad de oportunida-

des entre hombres y mujeres en el marco de la negociación colectiva.

Sin embargo en un 70,4 por ciento³⁸ de los casos analizados no consta. Aunque se sabe que la inclusión de una cláusula de estas características no conlleva, por desgracia, la erradicación inmediata de las situaciones discriminatorias en el ámbito laboral, sino que es necesario que ésta vaya acompañada de medidas específicas de acción positiva.

Del 29,3 por ciento que sí la incluyen, un 14,7 por ciento³⁹ es de carácter general (una mera declaración de intenciones), un 8,6 por ciento⁴⁰ específica, es decir las ubican en materias concretas como el acceso al empleo, la selección y promoción fundamentalmente. Tan sólo un 6,08 por ciento⁴¹ incluye ambas.

³⁷ *Criterios para la negociación colectiva del 2001*, p.27.

³⁸ CAM (Personal laboral), Valeo Materiales de Fricción, Autotaxi, Colegio oficial de corredores de comercio, Prótesis Dental, Tintorerías y lavanderías, Madera o Universidades privadas.

³⁹ Industria siderometalúrgica, Comercio del mueble, Cajas de ahorros o Preparados y congelados alimenticios La Cocinera.

⁴⁰ Colegios mayores privados, Aldeasa, Clínicas privadas, Ariete o Limpieza de edificios y locales.

⁴¹ Comercio de alimentación, Jardinería, Piscinas e instalaciones acuáticas o Transporte de mercancías.

2. Comisión para la Igualdad de Oportunidades

La existencia de comisiones de igualdad de oportunidades de carácter paritario que vigilen la no existencia de discriminaciones en el marco de su convenio colectivo es una iniciativa aplaudida y que desde aquí instamos a difundir a todos los conve-

nios ya que, lamentablemente, tan sólo lo incluyen un 4,3 por ciento⁴², de los cuales se adolece de una falta de regulación sobre su estructura. En definitiva, los pocos que existen están escasamente desarrollados, planteándose esta necesidad, ya que constituyen una herramienta potencial para la lucha contra la discriminación de género que apenas se ha aprovechado.

⁴² Ayuntamiento de Madrid, Administración General del Estado.

El uso del lenguaje

Detrás de un hecho tan cotidiano e inherente a la propia persona como es el uso del lenguaje para comunicarnos se esconde una de las discriminaciones directas más evidentes que existen, pero que no por ello es combatida.

La ocultación de las mujeres en el lenguaje, así como la perpetuación de estereotipos ligados al género, la identificación de determinadas ocupaciones y cargos con los varones, en definitiva, la discriminación de las mujeres por medio del lenguaje es un hecho que, dada su extensión, no podemos dejar de combatir si queremos avanzar en el camino de una efectiva igualdad entre hombres y mujeres. Se objetará que el lenguaje es sólo un instrumento y, como tal, neutro; bien al contrario, el lenguaje recoge un gran sedimento ideológico y mediante él lo proyectamos. No en

vano el lenguaje sirve para objetivar el pensamiento y para abstraer la realidad⁴³.

Con esta finalidad la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Madrid elaboró una guía titulada *Lenguaje no sexista en el ámbito sindical* en la se hacían una serie de recomendaciones para evitar esta discriminación lingüística, como por ejemplo usar términos realmente neutros (el masculino no es genérico) o doblar en masculino y femenino las expresiones referidas a colectivos mixtos.

El uso del lenguaje en los convenios colectivos, en cuanto a la redacción del contenido, continúa siendo un reflejo de la discriminación por razón de género. Aunque poco a poco éstos van reconstruyendo su tradicional discurso masculinizado por

⁴³ *Lenguaje no sexista en el ámbito sindical*. Comisiones Obreras de Madrid.

uno en el que las mujeres como trabajadoras pasan a ser visibles, la mayoría, inexplicablemente, adoptan un uso no sexista del lenguaje en párrafos concretos del convenio, en lugar de aplicarlo al discurso del convenio como un todo.

Además de la utilización no discriminatoria del un lenguaje como criterio general, debemos hacer hincapié en su uso en una parte concreta de los convenios que esconde detrás discriminaciones no tan directas pero existentes, al fin y al cabo, como la segregación horizontal y vertical o la discriminación retributiva del colectivo femenino. Nos referimos a las Clasificaciones Profesionales. Orientada a combatir esta discriminación, la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. editó un *Código de actuación para la aplicación neutra de las clasificaciones profesionales*.

En los convenios colectivos analizados prima (44,3 por ciento)⁴⁴ el uso de categorías masculinas, principalmente, con neutras. Seguido de un 23,4 por ciento⁴⁵ en el que todas las categorías se expresan en masculino. El uso neutro del lenguaje es minoritario tanto si aparece sólo (2,6 por ciento)⁴⁶ como si es mayoritario pero

va acompañado por categorías tanto femeninos (0,86 por ciento)⁴⁷, como femeninos y masculinos (2,6 por ciento)⁴⁸.

En lo referente a la existencia de categorías femeninas en los convenios, aunque todavía son habituales, se está asistiendo a un proceso de “neutralización” de las mismas, apareciendo sólo en el 23,4 por ciento⁴⁹ frente a un 76,5 por ciento⁵⁰ en el que brillan, afortunadamente, por su ausencia.

Resumiendo, nos encontramos que aunque se percibe una conciencia de cambio en cuanto a uso no sexista del lenguaje, como la Secretarías de la Mujer de CC.OO. viene sugiriendo, se pone de manifiesto, al igual que en el caso de los textos de los convenios, que el uso neutro del lenguaje se aplica de forma específica y no como un criterio general. Es decir, aunque como hemos señalado, se ha detectado un proceso de “neutralización” de las categorías feminizadas, no sucede lo mismo con las masculinizadas que se mantienen, partiendo de la consideración de que el masculino es genérico y por lo tanto, no requieren de esta readaptación lingüística. El ejemplo más destacado de

⁴⁴ Confección de guantes y similares, Oficinas y Despachos o Comercio de alimentación.

⁴⁵ Industria Siderometalúrgica, Comercio textil, Limpieza pública viaria o Masas y patatas fritas.

⁴⁶ Aldeasa o Industrias Transformadoras de Plásticos.

⁴⁷ Residencias privadas de personas mayores y servicio de ayuda a domicilio.

⁴⁸ Peletería Fina u Hospedaje.

⁴⁹ Comercio del Metal, Hospedaje, Risi, Decathlon, Rials o la Comunidad de Madrid (personal laboral).

⁵⁰ Ayuda a domicilio, Cuétara, Oficinas de importación y exportación o Bimbo.

esta situación a la que estamos aludiendo es de la categoría del *Personal de limpieza*. Tradicionalmente esta ocupación ha estado y está fuertemente feminizada, por ello lo habitual era expresarla en femenino (“Limpiadora o señora de la limpieza”). Fruto de la campaña de concienciación sobre el uso correcto del lenguaje en el ámbito sindical por parte de las Secretarías de la Mujer de CC.OO. se ha percibido un cambio favorable en los textos de los convenios, pero en el caso de las Clasificaciones profesionales, es muy frecuente que la única categoría que se neutraliza es la de “limpiadora” por “Personal de limpieza”, dejando el resto igual que antes y dando por hecho

que el tema así ya queda solucionado.

En las definiciones de las categorías vuelve a repetirse este fenómeno al que venimos aludiendo. Se utilizan oraciones de relativo (quienes..., el personal..., etc.) pero no como un criterio único.

Por lo tanto, aunque los cambios en el uso del lenguaje son un hecho, consideramos necesario que no se queden en una aplicación para partes específicas de los convenios colectivos (categorías feminizadas o cláusulas que se consideran de mujer) y constituya un criterio de aplicación general para el texto del convenio colectivo como un conjunto.

La conciliación y las responsabilidades familiares

1. Conciliación de la vida familiar y laboral

En la Comunidad de Madrid existen alrededor de 800.000 menores de 16 años, de los cuales aproximadamente 226.00 tienen una edad inferior a los 5 años. Asimismo la población mayor de 65 años es de cerca de 700.000 personas, de las cuales 275.000 tienen más de 75 años. Las personas con discapacidad ascienden a un total de 352.227⁵¹.

Estos datos reflejan una realidad: todas estas personas requieren de forma permanente o temporal de unos cuidados o al menos de una atención especial, funciones que tradicionalmente la sociedad asignaba a las mujeres. Pero con la inserción al mundo laboral del colectivo femenino se generan una serie de consecuencias para el ámbito familiar, uno de los cuales es que las mujeres no pueden afrontar las responsabilidades

laborales y familiares que se han vuelto incompatibles. Esta situación ha creado un problema y una necesidad: hay que conciliar las obligaciones de ambos ámbitos.

A nivel legislativo, lo más destacado en este sentido es la *Ley 39/1999* para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, aprobada el 5 de noviembre, en la que se regulan las siguientes materias: permisos retribuidos, reducción de jornada por motivos familiares, suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, excedencia por cuidados familiares, suspensión con reserva del puesto de trabajo, suspensión con reserva del puesto de trabajo en el supuesto de riesgo durante el embarazo, despido y extinción del contrato.

Esta ley ha constituido una serie de avances en el camino hacia la conciliación, como por ejemplo una mayor protección frente al despido en los

⁵¹ Datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

periodos de maternidad, riesgo de embarazo, permisos y excedencias para el cuidado de familiares o la ampliación del permiso de maternidad en caso de parto múltiple, entre otras.

Sin embargo, muchas de las propuestas iniciales de CC.OO. no fueron recogidas, desaprovechando esta oportunidad. En este sentido hemos continuado reivindicando lo que consideramos mejoras necesarias⁵².

En lo referente a la regulación de estos aspectos en la negociación colectiva, CC.OO. marca entre los Criterios para la negociación colectiva de 2001 como "(...) un objetivo prioritario la adecuación de los contenidos de los convenios colectivos a las últimas reformas legislativas a fin de suplir carencias, evitar posibles efectos negativos, o asumir el papel que algunas normas delegan en la negociación colectiva"⁵³.

De la muestra de analizada tan sólo un 13,04 por ciento⁵⁴ contiene alguna referencia a la Ley de conciliación, frente a un 86,9 por ciento⁵⁵ en la que no consta. Cuando hablamos de la existencia de alguna alusión nos referimos a que o bien se remiten a ella como legislación supletoria o incluyen las mejoras en cláusulas relacionadas tradicionalmente con las mujeres, pero sorprendentemente no en todas.

Por lo tanto, aunque son algunos los convenios que van incluyendo en sus textos esta legislación, todavía son muchos los que no la contemplan. Es necesaria la actualización de las mismas, para lo cual las Secretarías de la Mujer de CC.OO han publicado materiales en torno a este tema con la finalidad de difundirlo. Nos referimos a los folletos, editados por la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO, *La Conciliación en la vida familiar y laboral en los convenios colectivos* (al que ya hemos aludido), *La igualdad de género en el trabajo: una prioridad de Comisiones Obreras* y comentarios a la ley por parte de Federación Sindical de Administraciones Públicas, las Federaciones Regionales de Agroalimentaria o FITEQA.

Aparte de observar, como ya hemos señalado, hasta qué punto se recoge la Ley 39/1999 en los convenios colectivos, también hemos analizado este aspecto en materias más concretas: licencias retribuidas y no retribuidas, permiso por nacimiento/adopción de hijos/as, excedencias por responsabilidades familiares, reducción de jornada por atención a familiares.

⁵² Véase el folleto editado por la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. *La conciliación de la vida familiar y laboral en los convenios colectivos*.

⁵³ *Criterios para la negociación colectiva de 2001*, p 17.

⁵⁴ HT Plásticos, Comercio de cerámica, vidrio, iluminación y regalo o Universidades Privadas.

⁵⁵ Fiesta, R.B.U., Ariete o Agencias de Viajes.

2. Licencias retribuidas

Advertimos que no hemos analizado todas las licencias retribuidas que se recogen en el Estatuto de los Trabajadores, en primer lugar, y en los convenios después, sino que nos hemos centrado en la regulación de cuatro que consideramos importantes para la conciliación de la vida familiar y laboral y no están regulados en el Estatuto de los Trabajadores. Éstas son:

- Permiso por nacimiento de hijo y adopción.
- Permiso para la preparación al parto y la realización de exámenes prenatales.
- Permiso para la asistencia al médico para acompañar a los/las hijos/as menores.
- Reconocimiento de las parejas de hecho.

El reconocimiento a un *permiso* como mínimo de 15 días, algunos convenios como mucho lo mejoran a 16, *por el nacimiento de un hijo/a* es algo que se regula y reconoce sin problema en la legislación laboral. Pero el inconveniente viene cuando

hay que reconocer este mismo derecho para los trabajadores/as que adoptan a menores en su familia. De los convenios analizados solo un 13 por ciento⁵⁶ les reconoce este derecho frente a un 86,9 por ciento⁵⁷ que no lo hace. La recomendación es más que evidente, equiparar el derecho de aquellos trabajadores/as que aunque no son padres biológicos tienen las mismas responsabilidades familiares y necesidades de conciliación de los que sí lo son.

El permiso para la preparación al parto y la realización de exámenes prenatales es otro de los aspectos que aunque afecta directamente a la salud de la mujer embarazada y al correcto desarrollo del proceso de gestación, no es un mínimo reconocido en todos los convenios colectivos. Solamente un 31,3 por ciento⁵⁸ lo reconoce y regula frente a un 68,6 por ciento⁵⁹ que no lo hace. Hay que tener claro que la protección a la maternidad empieza desde el mismo momento en el que la trabajadora inicia el embarazo y por tanto es necesario su regulación.

Permiso para acompañar a los hijos/as menores a la consulta médica es otra de las necesidades de todo

⁵⁶ Madera, Clínicas Privadas, Limpieza pública viaria, RISI o Despachos de técnicos tributarios o Asesores fiscales.

⁵⁷ Confección de guantes y similares, Prótesis dental, Comercio del metal, Ambulancias o Ayto. Madrid (personal laboral).

⁵⁸ Mayoristas y exportadores de pescado, Limpieza de edificios y locales, Colegios Mayores Privados o la Comunidad de Madrid., Óptica de comercio al detall.

⁵⁹ Ayuda a domicilio, Fabricantes-expendedores de pan, Actores o R.B.U.

⁶⁰ Residencias privadas de la tercera edad, Industria siderometalúrgica, Comercio de Alimentación o el Ayto. de Madrid.

⁶¹ TOLSA, Campo, Fiesta, Colegio Oficial de corredores de comercio, Ambulancias.

trabajador/a con responsabilidades familiares que tampoco se contempla como un mínimo, limitándose a un 29,5 por ciento⁶⁰ los convenios colectivos que regulan este derecho frente a un 70,4 por ciento⁶¹ que no. A pesar de su limitada regulación es uno de los permisos en los que los convenios incluyen más mejoras relativas, fundamentalmente, a la edad de los hijos/as ampliándola incluso hasta los 18 años.

Y, por último, haremos referencia al reconocimiento de disfrute de estos derechos por parte de las parejas de hecho. Uno de los cambios que se está produciendo en los últimos años en nuestra sociedad es el incremento de las uniones de hecho. Esta realidad deber tener, como es lógico, el correspondiente reflejo en la legislación laboral. Sin embargo, tan sólo un 20 por ciento⁶² de los convenios colectivos analizados es coherente en este sentido, frente a un 80 por ciento⁶³ que no lo contempla. Pero de ese 20 por ciento que sí lo reconoce no siempre se extienden a todos los derechos sino simplemente a algunos, siendo esto un reflejo más de la falta de correspondencia entre la legislación laboral y la realidad social.

3. Licencias no retribuidas

La introducción de cláusulas de esta índole no es, como en el caso de las licencias retribuidas, una materia clásica de la negociación colectiva. Sin embargo, apunta como un campo en el que se regulan mejoras relacionadas con la compatibilidad familiar y laboral.

En los convenios colectivos analizados se regulan en un 39,9 por ciento, frente a un 61,7 por ciento⁶⁴ que no. Por tanto, vemos cómo su incursión en la negociación colectiva sigue siendo mínima. De los textos en los que se regula hemos observado diversas modalidades:

- **Carácter general** (21,7 por ciento)⁶⁵ que es la más común y se concreta en un permiso de 15 días para asuntos propios.
- **Permiso especial por parto** (13,04 por ciento)⁶⁶ que constituye una mejora significativa a mencionar, ya que implica la ampliación del permiso por maternidad a dos semanas más, pero tiene un problema de coherencia cuando sólo en tres⁶⁷ convenios se reconoce como beneficiarios también a los padres, atri

⁶² Industrias transformadoras de plástico, Prótesis dental, Jardinería, Fiesta, R.B.U., CAM, Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo

⁶³ Tintorerías y Lavanderías, Enseñanza privada, Oficinas y despachos, Autotaxi o Mahou.

⁶⁴ Comercio de alimentación, Derivados del cemento, TOLSA o Limpieza de edificios y locales.

⁶⁵ Ayto. de Madrid (Personal laboral), Poliseda o Alquiler de vehículos con o sin conductor.

⁶⁶ Comercio del mueble, Ayuda a domicilio, Ariete, Distribución de prensa y revistas o Risi.

⁶⁷ El Águila, Mahou y Comercio de flores y plantas.

buyendo, nuevamente la responsabilidad de cuidar a los hijos/as exclusivamente en las madres. La cuestión esta en que si para el caso del permiso por maternidad/paternidad se reconoce el derecho de disfrute para ambos y está bastante extendido en los convenios, como hemos visto, porque no se aplica también a esta licencia que constituye, al fin y al cabo, una continuidad del otro.

- **Por fallecimiento del cónyuge y tener al cuidado un menor de 14 años** (2,6 por ciento)⁶⁸ es el más minoritario pero debemos mencionarlo porque ejemplifica las posibilidades de regulación en los convenios tratando de reflejar la realidad de los trabajadores/as a la hora de conciliar.

4. Permiso por maternidad/paternidad

La suspensión del contrato con derecho a la reserva del puesto de trabajo por maternidad/paternidad tanto por nacimiento como por adopción y acogimiento es un derecho reconocido por el art. 48.4 del ET y mejorado por la Ley 39/1999.

A pesar de que tenía que ser un requisito imprescindible en el conte-

nido de todo convenio colectivo, de la muestra analizado un 58,2 por ciento no regula de forma explícita esta materia. De aquellos que sí lo hacen, un 41,7 por ciento contempla el supuesto de parto, frente a un 32,1 por ciento que incluye a la adopción.

En definitiva, hemos observado cómo la mayoría de los convenios reproducen el texto del ET, aunque no siempre de forma completa, ya que como indican los porcentajes anteriormente indicados, muchos se limitan al primer párrafo, dejando de lado el supuesto de adopción. Si nos referimos a la introducción de lo que regula la Ley 39/1999 en esta materia, diremos que continúa siendo minoritaria aunque junto con las excedencias por responsabilidades familiares es una de las materias en las que más se ha contemplado la legislación sobre conciliación.

Por último, señalar cómo a pesar de que el disfrute de una parte del permiso puede tenerlo el padre y es un derecho ampliamente recogido en la negociación colectiva, los datos⁶⁹ ponen de manifiesto que a la hora de la verdad, aunque el número de trabajadores que opta por este permiso a aumentado a un 42 por ciento, del total de permisos solicitados entre enero y agosto de este año (140.305) los de paternidad tan sólo fueron 1738, es decir un 1,2 por ciento del total.

⁶⁸ Decathlon, El Águila y Mahou.

⁶⁹ Facilitados por Pilar Dávila, Directora General del Instituto de la Mujer.

Esto nos lleva a la conclusión de que la mera regulación de esta materia, incluso actualizada legislativamente, no es suficiente para derribar las barreras sociales y culturales. Por tanto, es necesario añadir medidas más específicas que fomenten el disfrute de este permiso por parte de los padres. Un ejemplo a tener en cuenta, en este sentido, es el del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Madrid (personal laboral) que en el art. 39.2 mejora el permiso en una semana más, siempre que los padres disfruten de al menos seis semanas del permiso reglamentario con cargo a la Seguridad Social.

5. Excedencia por responsabilidades familiares

El disfrute de la excedencia por maternidad/paternidad es un derecho regulado por el art. 46.3 del ET. La introducción de un tipo de excedencia para cuidado de familiares fue una de las mejoras de la Ley 39/1999.

Los datos obtenidos por nuestro estudio reflejan un panorama bastante positivo en comparación con el resto de materias que hemos analizado, puesto que del 69,5 por ciento de los convenios que sí la regulan un

50,4 por ciento⁷⁰ se refieren a este tipo de excedencia de manera específica, frente a un 19,1 por ciento⁷¹ en los que la cuestión se queda en las excedencias de carácter general del ET. Un 30,4 por ciento⁷² los que omiten esta cuestión.

6. Reducción de jornada por atención a familiares

En la negociación colectiva se contemplan la introducción de tres modalidades o motivos para que el trabajador o trabajadora pase a esta situación:

- Por lactancia.
- Por guarda legal.
- Por atención a un familiar.

Los dos primeros son derechos reconocidos por el ET, mientras que el tercero es uno de los avances de la ley 39/1999, por lo que será bastante significativo en nuestro análisis contemplar hasta que punto se ha introducido en los convenios.

La reducción de jornada por la lactancia el apartado más extendido, reflejándose en un 57,3 por ciento⁷³, pero mayoritariamente se limitan a

⁷⁰ Empresa mixta de servicios funerarios, Oficinas y Despachos, Óptica de comercio al detall, Limpieza de edificios y locales, Colegios mayores privados, Aldeasa o Agencias de Viaje, Ayuntamiento de Madrid.

⁷¹ Construcción y obras públicas, Cuetara o Colegio oficial de corredores de comercio.

⁷² Campo, Transporte de viajeros por carretera, HT Plásticos o Empresas de seguridad.

⁷³ Universidades Públicas (personal laboral), Madera, Risi, Transitorios o Comunidad de Madrid., Residencias Privadas de la Tercera Edad.

reproducir al artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores⁷⁴, que adolece de un problema: el uso del lenguaje, al considerar que la mujer es la beneficiaria de este derecho aunque después añade que es un derecho disfrutado indistintamente por ambos. Existe una falta de coherencia que los convenios colectivos, al reproducirlo en sus textos, rara vez modifican. A esto se debería añadir la especificación de que la lactancia puede ser natural o artificial y que en este último caso perfectamente puede ser asumido por el padre. Afortunadamente estas recomendaciones ya han sido incluidas por algunos convenios⁷⁵, abriendo el camino a seguir por los restantes. Además, algunos introducen mejoras en cuanto al período de disfrute ampliando la edad del menor de 9 a 12 meses⁷⁶. Otros van más allá y en la coherencia del discurso no sólo reconocen el permiso por maternidad/paternidad en los casos de adopción, sino que además lo extienden para la lactancia⁷⁷. En definitiva, estos son algunos de los ejemplos que ponen de manifiesto la verdadera labor que debe cumplir la negociación colectiva en la lucha por

mejorar las condiciones sociales y laborales de los trabajadores en general y en este caso de las trabajadoras en particular.

La guarda legal de menores de seis años o de personas con discapacidad física o psíquica es otra de las causas para la reducción de la jornada laboral. En los convenios colectivos es la segunda más regulada, después de la lactancia, con un 41,7 por ciento⁷⁸. La tendencia general es reproducir el art. 37.5 del ET, las mejoras sobre el tema son prácticamente nulas, sin embargo encontramos un par de casos⁷⁹ en los que la guarda legal lejos de reconocerse como un derecho retribuido con la respectiva reducción de sueldo por la reducción del horario, se incluye en artículos sobre licencias no retribuidas o parcialmente retribuidas, no cumpliendo ni el mínimo legalmente reconocido. En este sentido es un tema a mejorar en cuestiones como la ampliación de la edad del menor de 6 a 8 años⁸⁰.

El último caso que encontramos es el de la reducción de jornada por cuidado de un familiar. Como ya señalamos, este caso es el único de los tres

74 "Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen."

75 Clínicas Privadas (art. 45)

76 Residencias Privadas de la Tercera Edad y Servicio de Atención a Domicilio.

77 Tintorerías y Lavanderías.

78 Hospedaje, Ayto. de Madrid, Autotaxi, Mercado de Valores, Jardinería o Alliedsignal.

79 Transitorios (art. 20) y la Comunidad de Madrid.

80 Véase las mejoras planteadas por CC.OO. en el folleto *La conciliación de la vida familiar y laboral en los convenios colectivos*.

que constituye una de las mejoras de la Ley 39/1999. Este hecho tiene un claro reflejo en los convenios colectivos, al estar regulado tan sólo en un 11,3 por ciento⁸¹ de los analizados. Por ello la única recomendación en este sentido es que se incluya este supuesto en la negociación colectiva, como ya se viene haciendo.

En definitiva, es un tema en el que, aunque está regulado y se han incluido algunas mejoras, todavía queda mucho camino por andar, no sólo porque la mayoría se queda en el mínimo regulado por el ET, sino porque en un 39,1 por ciento⁸² de los convenios analizados ni siquiera aparece este mínimo.

81 Confección de guantes y similares, Mercado de Valores, Empleados de Fincas Urbanas o Aparcamientos y Garajes.

82 Bimbo, Rials, Transporte de mercancías, Industria Siderometalúrgica, Cuétara o Fiesta.