

LA negociación colectiva supone cada año la inclusión de mejoras en las relaciones laborales, pero estas mejoras muy pocas veces llegan a las mujeres dándose la circunstancia de repetir sistemáticamente casi idénticas reivindicaciones en cada nuevo periodo de negociación de convenios.

Así la situación, la Secretaría de la Mujer decidió iniciar un estudio comparativo de convenios que ha dado como resultado de la primera etapa la publicación de este folleto que trata de informar y orientar sobre plantamientos a introducir en próximas negociaciones, así como la eliminación de otros ya obsoletos.

Hay que conseguir una acción sindical más global y menos fraccionada que recoja las reivindicaciones de TODOS y TODAS. Si se logra que los sindicalistas lo tengan en cuenta, parte de los objetivos fijados se habrán cumplido.

CC.OO.

CCOO

SECRETARIA DE LA MUJER

Mujer

NEGOCIACION
COLECTIVA
(2)

estudio comparativo de convenios

BAJA POR PARTO

+ POSITIVO

En aquellos convenios que recogen el 100 por 100 en caso de ILT es necesario especificar también el 100 por 100 en caso de maternidad, situación que no es asimilable a la de ILT. Así se recoge en algunos convenios, como «El País», AISNA (sanidad), INSAM de la Comunidad Autónoma de Madrid.

- NEGATIVO

Son muchos los convenios que teniendo el 100 por 100 en caso de ILT no especifican que es también para la baja por parto, como en el convenio de Hostelería (Madrid); el de Ind. Vinícolas, Aceituadas y Encurt., Gestorías Administrativas, Bebidas Refrescantes, Establecimientos Sanitarios y Peluquerías de Señoras (todos ellos de Zaragoza). Igualmente hay convenios que recogiendo el 100 por 100 en caso de enfermedad, fijan un porcentaje inferior para la baja maternal, como el de Limpiezas de Centros Sanitarios (Zaragoza), o excluyen expresamente su cobro en el caso de la maternidad, como Limpiezas de Edificios y Locales (Zaragoza).

EXCEDENCIAS POR MATERNIDAD

+ POSITIVO

La excedencia por maternidad es una necesidad social debido a la falta de servicios sociales colectivos y ante la responsabilidad del cuidado de los hijos por cada familia. Debe figurar como excedencia para el padre o la madre para evitar discriminaciones y recoger también el reintegro automático. Así figura en los convenios de la Admón. Ins. para la Sanidad Nacional, Centros Depen-

- NEGATIVO

Quando no recoge el reintegro automático o con condiciones, la excedencia por maternidad se transforma en una vía de amortización de puestos de trabajo y en el final de la vida laboral de muchas mujeres. Excepto los convenios antes señalados, no se recoge en el resto esta condición. En el convenio estatal para el Personal Laboral del Servicio Nacional de Cultivo y Fermenta-

+ POSITIVO

(Cont.)

dientes del INSAM (ambos de Madrid), Hostelería, Transf. Plásticos (Zaragoza), Artes Gráficas y Editoriales (estatal).

Otros convenios recogen el reintegro con algunas condiciones: «Diario 16», Textil y Confección (estatal), Distrib. de Esp. y Productos Farmacéuticos, Ind. Química (estatal).

Destacan en sus logros en este apartado los convenios de Sanidad (Zaragoza) y Hostelería.

Es necesario especificar que la excedencia comienza al final del período de baja, para evitar la superposición de dos situaciones distintas: ILT y excedencia, que de hecho se ha dado al recogerse «desde la fecha del parto».

SELECCION DE PERSONAL

+ POSITIVO

El control del comité de empresa en las pruebas y condiciones de acceso es fundamental para evitar las situaciones de discriminación en el acceso a puestos de trabajo que, por costumbre, se consideraban masculinos. Así es importante recoger cláusulas que regulen la no discriminación en la selección del personal, como ocurre en los convenios de «El País» y de los Centros Dependientes del INSAM (Comunidad de Madrid).

- NEGATIVO

(Cont.)

ción del Tabaco se recoge «en las excedencias voluntarias la readmisión se producirá cuando haya un cambio de estado civil». Increíble.

DOTES.

- NEGATIVO

La dote es una prima por el abandono del puesto de trabajo y una vía tradicional de amortización de puestos de trabajo de mujeres. A pesar de lo obsoleto de esta normativa (desaparece el derecho a la dote con la ley de Relaciones Laborales en el 75) hemos encontrado algún convenio que lo recoge: Aviación Civil (estatal), Nestlé (Cantabria).

SECRETARIA DE LA MUJER DE CC.OO. ESTUDIO COMPARATIVO DE CONVENIOS

CLAUSULA DE NO DISCRIMINACION

+ POSITIVO

Dadas las múltiples variantes y posibles aplicaciones de algunos convenios que en el momento de pactarse puedan no haberse previsto (respecto a solicitudes de ingreso, nuevas categorías y puestos de trabajo, etc.) es importante que todos los convenios contengan una cláusula de no discriminación por razón de sexo, como el de Act. Agropecuarias, Bebidas Retrescantes, Chocolates, y Bombones, de Zaragoza; el convenio estatal de Artes Gráficas. Centros de Hospitalización Privados (Madrid) (sólo respecto a las retribuciones). Igualmente, el convenio de Distribuidoras de Especialidades y Productos Farmacéuticos (estatal).

PREPARACION AL PARTO

+ POSITIVO

Los cursillos de preparación al parto, al no ser una consulta médica no está recogido por el Estatuto de los Trabajadores el permiso para asistir a ellos. Sin embargo, dada su influencia, es importante que figure el derecho a asistir a ellos aunque coincidan con el horario de trabajo. Recogen un permiso sin retribuir el convenio de Establecimientos Sanitarios de Zaragoza y el de Limpiezas, de Cantabria.

CATEGORIAS

+ POSITIVO

Debe constar expresamente la posibilidad de acceso de todos los trabajadores y trabajadoras a todas las categorías, con control por parte del comité de empresa de las pruebas de promoción.

Así está recogido en el convenio de «El País».

Debe evitarse la especificación del sexo en el nombre de la categoría (limpiadora, jefe de taller), para ello deben recogerse los dos

— NEGATIVO

Deben desaparecer de todos los convenios las categorías de referencia al sexo (limpiadora, mecanógrafa, etc.). Aparecen categorías femeninas en muchísimos convenios, todas ellas son las más bajas, lo que pone en evidencia, la discriminación que encierra la definición de cada categoría. En el convenio de Indust. de la Elaboración del Arroz, las tres categorías menos

+ POSITIVO

(Cont.)
sexos (limpiador/a, jefe/a de taller), como ya lo han hecho algunos convenios: Transf. Plásticos, Limpiezas de Centros Sanitarios y Limpieza de Edif. y Locales, todos ellos de Zaragoza.

Otra posibilidad consiste en poner todas las categorías en masculino y una cláusula específica que indique que todas las categorías definidas podrán ser realizadas indistintamente por hombres o por mujeres. Así está recogido en el convenio de Artes Gráficas, Editoriales y Manipulados de Papel y Cartón (estatal).

— NEGATIVO

(Cont.)
retribuidas son las que aparecen en femenino (limpiadora, empaquetadora, cosedora).

No es suficiente suprimir el sexo de la denominación en la categoría si se mantienen los salarios por debajo de los del peón, como ocurre en el de Chocolates y Bombones (Zaragoza), con el puesto de ayudante. O en el de Artes Gráficas y Editoriales (estatal), con los oficios complementarios (antes llamados femeninos) en los cuales el nivel de retribución de las oficiales es notablemente inferior al de las oficiales tradicionalmente consideradas masculinas.

Asimismo aparecen diferencias encubiertas entre las categorías «femeninas» y «masculinas» a través de los pluses, como ocurre en el convenio de Induco entre planchador y planchadora, o en los convenios de Fontaneda y Artiach, entre los trabajadores de producción (hombres) y envasado (mujeres).

Por otra parte, en muchísimos convenios se recoge la categoría de limpiadora como la única femenina, así Ind. Vinícolas, Construcción y O. P., Panaderías (Zaragoza). Igualmente aparecen categorías femeninas en los convenios de Hostelería, Centros de Hosp. Privado (los dos de Madrid), Envasado de Agrios (Murcia), Comercio (Las Palmas) y Hostelería (Cantabria).

CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO DURANTE EL EMBARAZO

+ POSITIVO

Debe recogerse este derecho (apoyado por una recomendación de la OIT) para facilitar el desarrollo de un embarazo y un parto sanos. Los pesos, la larga permanencia de pie, las malas posturas crean numerosos problemas a las mujeres embarazadas.

Este derecho no puede quedar a la posibilidad de que haya o no vacantes (como recoge el Estatuto de los Trabajadores), sino que tiene que ser efectivo, como en los convenios de la Ind. Química (estatal) y el del Personal de la Admón. Ins. de la Sanidad. Asimismo, queda recogido en los convenios de Comercio; Piel, Cuero y Calzado (Cantabria), a partir del cuarto mes, y en el de Hostelería (Zaragoza).

El convenio de «El País» recoge el cambio de puesto de trabajo durante el embarazo para las trabajadoras de videoterminales.

El convenio del Textil y Confec- ción (estatal) pone la condición de prescripción médica.

PERMISO DE LACTANCIA

+ POSITIVO

Debe recogerse como un permiso para padre o madre indistintamente. En este sentido hay sentencias.

El convenio del Personal Laboral del CSIC amplía el periodo de 9 a 12 meses. El de la Administración Institucional para la Sanidad Nacional recoge que tanto al principio como al final de la jornada se tendrá derecho a una hora en lugar de media. En el de Centros Dependientes del INSAM (Madrid) figura «si el padre y la madre trabajasen en los centros del INSAM, tendrán derecho a una hora de reducción de jornada para los hijos menores de 12 meses».

LICENCIAS

+ POSITIVO

(Cont.)

Otros convenios recogen mejoras en los plazos respecto al Estatuto, como los de «Diario 16», AISNA e INSAM (Madrid). También figuran en algunos ampliaciones de los plazos para casos concretos: Tabacalera (12 días con el 75 % en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica); Alfombas, Tapices y Moquetas (estatal), que da derecho a un día para acompañar (por prescripción facultativa) a familiares enfermos a su cargo directo y a dos días de permiso sin sueldo. El del INSAM de Madrid que recoge hasta cuatro días consecutivos con el 50 por 100 de retribución para el padre o la madre por enfermedad de hijos menores de 7 años.

Dadas las condiciones específicas del sector, el convenio de Hostelería (Madrid) recoge «los trabajadores con hijos menores de dos años tendrán derecho a libranza de día y medio semanal durante el sábado y domingo, turno de trabajo adaptado al horario de la guardería, no trabajar las fiestas. La edad se ampliará a cuatro años en caso de madres solteras. Igual beneficio tendrá el varón que tenga a título exclusivo el cuidado de los hijos».

REVISIÓN GINECOLÓGICA

+ POSITIVO

Dada la importancia que tiene el trabajo y las condiciones en que se desarrolla para la salud, en el caso de las mujeres es importante conocer y controlar todos los factores de riesgo relacionados con la maternidad. De ahí la importancia de recoger junto a la revisión médica anual, el derecho a una revisión ginecológica. Garantizando siempre el derecho a la privacidad de sus resultados.

El convenio de los Centros dependientes del INSAM (Madrid) recoge una revisión semestral.

LICENCIAS

+ POSITIVO

El Estatuto de los Trabajadores recoge una serie de licencias para casos de enfermedad, fallecimiento, etc., de los familiares. En un desarrollo progresista del mismo, debería recogerse una cláusula que equipare la situación de convivencia prolongada con la de matrimonio. Así figura en los convenios del «B.O. de la Comunidad de Madrid» y del INSAM.

— NEGATIVO

Existen convenios que recogiendo licencias más amplias que las del Estatuto de los Trabajadores excluyen expresamente los motivos relacionados con el parto, parto, lactancia o cuidado de los hijos, como el del «B.O. de la Comunidad de Madrid».

ABSENTISMO

+ POSITIVO

La exclusión del periodo de maternidad y lactancia como periodo de absentismo es muy importante, ya que si no, los grupos de mujeres en secciones, talleres, etc., dan unos índices falsamente elevados de absentismo. Así está

especificado en los convenios de Construcción y O.P., (Zaragoza) y Comercio Metal (Zaragoza). O en el de Limpiezas de Cantabria que incluye también el permiso de matrimonio, periodo pre y post parto, y cuidado de los hijos.