**Capitulo de Convenio Colectivo para disminuir la brecha salarial de género (BSG)**

2016

Content

**I.** **Derecho universal de igualdad entre mujer y hombre** 2

**II.** **Derechos de madres y padres** 2

1. Derechos universales de madres y padres 2

2. Derechos de las trabajadoras antes del parto 2

3. Derechos de las trabajadoras después del parto . Baja por maternidad 3

4. Licencia de paternidad remunerada. Los derechos de padre 3

6. Volviendo a trabajo 4

7. Armonzación de trabajo y vida familiar 4

**III.** **Igualdad de género en la remuneración** 5

1. Principio de igualdad de remuneración o igual remuneración para trabajo de valor igual 5

2. Principio del salario digno 5

3. Sistemas neutrales desde el punto de vista de género 6

4. Transparencia de pago 6

5. Monitorización de pago igual 6

6. Corrigiendo la brecha salarial de género 7

**IV.** **Igualdad de género en la promoción y carrera** 7

1. Formación y desarrollo de carrera 7

2. La representación de las mujeres en la toma de decision y posiciones de poder 8

**V.** **La aplicación y diffusion de convenio colectivo** 8

**Algunos puntos de vista a considerar** 9

**Tenga en cuenta** 9

# **Derecho universal de igualdad entre mujer y hombre**

1. El derecho de igualdad entre mujer y hombre es el valor fundamental de la empresa.
2. La igualdad entre mujer y hombre debe de ser asegurada en todas las areas, incluyendo el reclutamiento/selección y todos los aspectos del empleo, del trabajo y renumeración.
3. La igualdad de trabajadores empleados a jornada completa y los empleados a jornada parcial debe de ser garantizada. Un monitoring especial debe de ser aplicada en el caso de los empleados a jornada parcial para asegurar la igualdad proporcional a los empleados a jornada parcial.

# **Derechos de madres y padres**

## Derechos universales de madres y padres

1. Los mismos derechos de madres y padres deben de ser observados igualmente en el caso de todos los empleadores , independientemente de su tipo de contrato de trabajo (indefinido, duración fija, a tiempo parcial o temporario).
2. Los mismos derechos de madres y padres deben de ser observados en caso de diversas estructuras familiares como padres solitarios, parejas del mismo sexo, padres adoptivos.

## Derechos de las trabajadoras antes del parto

1. Las empleadas no pueden ser despedidos de su trabajo por su embarazo.
2. En caso de la identificación de algún riesgo en el embarazo, el empleador debe de proteger a su trabajadora (i) moverla a otro puesto; (ii) asegurando licencia. En el caso de licencia el empleador debe de garantizar (i) los derechos laborales y (ii) una prestación adecuada para compensar la perdida de ingresos.
3. Las mujeres embarazadas no están obligadas a trabajar en turnos de noche, sujeto a la presentación de un certificado de médico.
4. Las trabajadoras embarazadas pueden participar en exámines médicos durante las horas de trabajo sin perdida de salario.
5. ………………..semanas de baja (por maternindad) deben de ser garantizadas a la mujer antes del parto. (Nota: según la Directiva de UE por lo menos 2 semanas deben de ser garantizadas antes del parto. En España la duración de licencia por maternidad remunerada en 100% es de 16 semanas. El periodo de elección de las semanas de descanso puede escogerse cuando la madre decida, ya sea antes o después del parto.)
6. La igualdad de los trabajadores a jornada parcial o completa debe garantizarse independientemente de su tipo de contrato laboral.

## Derechos de las trabajadoras después del parto . Baja por maternidad

1. La mujer no puede ser despedida a causa de su maternidad.
2. ………………. semanas de licencia de maternidad debe garantizarse a la mujer después del parto. (Nota: La duración total de la licencia por maternidad en España es de 16 semanas. Seis semanas son obligatorias y deben ser disfrutadas después del nacimiento, mientras que las diez semanas restantes pueden tomarse antes o después del nacimiento. Puede optar a más en su Convenio Colectivo!)
3. La mujer tiene derecho de …… meses de lactancia y tomarse ….. hora de descanso diaria de su jornada laboral. (Nota: en España según la ley la madre trabajadora puede tomarse una hora de descanso diaria de su jornada laboral para atender al bebé, hasta que este cumpla los nueve meses, y desde que finaliza la baja maternal. Puede optar a más en su Contrato Colectivo!)
4. La igualdad de los trabajadores y trabajadoras a jornada parcial o completa debe de ser garantizada independientemente de su tipo de contrato laboral.

## Licencia de paternidad remunerada. Los derechos de padre

1. Los empleados tienen derecho a la licencia parental remunerada en caso de nacimiento o adopción del hijo.
2. El periodo mínimo de cotización exigido es de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la suspensión o, alternativamente, 360 días a lo largo de la vida laboral con anterioridad a dicha fecha. Según el [Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32010L0018&from=ES) el periodo máxmo de servicio que qualifica a licencia parental no debe exceder un año. Este periodo debe calcularse teniendo en cuenta todos los contratos sucesivos de duración fija firmados con el mismo empleador. (Puede optar a menos duración en su Convenio Colectivo!)
3. Para tener derecho a licencia de paternidad remunerada el trabajador deberá dar aviso por adelantado al empresario. El plazo de preaviso debe de ser…………. dias.
4. Basicamente el padre tiene derecho a 13 dias ininterrumpidos de la licencia de paternidad, ampliables en **2 días** más por cada hijo a partir del segundo en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples. Estos trece días se pueden tomar inmediatamente después de los dos días que se dan por nacimiento de un hijo, a lo largo de las 16 semanas de baja maternal o bien, una vez finalizadas las 16 semanas que se conceden de permiso por maternidad o en tiempo parcial. (Nota: Puede optar a más duración en su Covenio Colectivo!)
5. Licencias no remuneradas de maternidad y paternidad
6. La duración máxima de la licencia sin remuneración es ……………………… (Nota: Son garantizadas 32 semanas de licencia parental sin remuneración como máximo hasta los 3 años del hijo/hija. [[1]](#footnote-1) Usted puede optar por más duración en su Contrato Colectivo!)
7. La licencia sin remuneración es garantizada hasta los ………………años del hijo/hija.
8. La igualdad de los trabajadores de trabajo de jornada completa o parcial debe de ser garantizada independentemente de tipo de su contrato laboral.

## Volviendo a trabajo

1. Al término de licencia parental la trabajadora tiene derecho de tornar al mismo puesto de trabajo.
2. Si esto no es posible, el empleador debe de ofrecer a la trabajadora un puesto de trabajo idéntico o similar de acuerdo de su contrato laboral.
3. La trabajadora al volver a trabajo puede escoger de trabajar a jornada parcial (4 horas al dia) y más tarde volver a trabajar a jornada completa. (Según el reglamento espanol los padres tienen derecho a reducción de jornada por hijo/a menor de 8 años con disminución proporcional del salario, mínimo 1/8 y máximo 1/2 de la jornada).
4. El pago de la persona en licencia por maternidad se progresa de acuerdo al aumento de pago de los otros empleados en la compania.
5. El tiempo pasado en licencia por maternidad se tomará en consideración en la clasificacion en grupo salarial.
6. El tiempo pasado en licencia por maternidad se tomará en consideración en caso de incentivos de aniversario de servicio.
7. La igualdad de los trabajadores a jornada parcial o complete debe de ser garantizada independientemente de su tipo de contrato laboral.

## Armonzación de trabajo y vida familiar

1. Los padres y madres tienen derecho a solicitar cambios en cuanto a la duración de la jornada laboral o régimen de trabajo durante periodo determinado de tiempo.
2. Los empleados y empleadas tienen derecho a solicitar cambios en horas y / o regímenes de trabajo durante un período determinado de tiempo para cuidar a sus familiares enfermos
3. La empresa (el departamento de recursos humano junto con el sindicato) tiene que revisar la organización de trabajo y el tiempo de trabajo de los padres y madres desde el punto de vista de la armonización de la vida familiar y trabajo.
4. Los padres/empleadores con obligación de cuidado tienen que tener el derecho de organizar su propio horario de trabajo pero teniendo siempre en cuenta el cumplimiento de sus obligaciones de trabajo también.

*o*

La empresa - en el caso de la demanda de los trabajadores - tiene que asegurar el horario de trabajo flexible para combinar el trabajo con las responsabilidades familiares , siempre con la condición de que el horario de trabajo flexible negociado tenga en cuenta el cumplimiento de los deberes de trabajo .

*o*

*La empresa – en el caso de la demanda de los trabajadores y si el tipo de trabajo lo permitiera – puede garantizar totalmente o parcialmente trabajar de casa.*

1. El tiempo de trabajo maximo/sobre tiempo por dia/semana/ año debe corresponder a las regulaciones nacionales y de la Unión Europea o ser más favorable al trabajador.
2. La madre sola/padre solo tiene derecho de negociar el trabajar en turnos (turno de noche).
3. Los padres pueden solicitar licencia por motivos de fuerza mayor vinculados a motivos familiares. Dicha licencia se podrá solicitar, en particular, en caso de enfermedad o accidente de familiar cercano . El contrato de trabajo en caso de permiso por motivos familiares no puede ser suspendido .

# **Igualdad de género en la remuneración**

## Principio de igualdad de remuneración o igual remuneración para trabajo de valor igual

1. En la empresa debe aplicar el principio de igualdad de remuneración para trabajadores y trabajadoras en el caso de mismo trabajo o un trabajo de igual valor , independientemente del tipo de su contrato y las horas de trabajo .
2. El valor del trabajo debe ser evaluado y comparado sobre la base de criterios objetivos , como educación, profesión, habilidades, esfuerzos, responsabilidad , el trabajo llevado a cabo y la naturaleza de las tareas, preferentemente utilizando un sistema de clasificación profesional.
3. El principio de la remuneración igual debe de ser considerado en caso de todos los elementos de la remuneración, incluyendo partes salariales y no salariales del ingreso.

## Principio del salario digno

1. Los hombres y mujeres independientemente de su edad, tipo de contracto, horas y carácter de su trabajo tienen que ganar un salario digno que satisfaga las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias incluye alguno ingreso discrecional.
2. En la empresa no se permite concluir contratos ‘cero horas’.

o

Los contratos de ‘cero horas’ y/o trabajo por llamada o contrato de trabajo a jornada parcial concluidos en la empresa deben de garantizar un numero minimo de horas de trabajo por mes asegurando por lo menos en 100% el salario mínimo.

## Sistemas neutrales desde el punto de vista de género

1. Los sistemas de evaluación y clasificación de trabajo deben de de estar basados en los mismos criterios para mujeres y hombres.
2. Debe de evitarse la discriminación indirecta de pago en relación con la infravaloración de los trabajos normalmente realizados por las mujeres.
3. La igualdad de trabajadores a jornada plena o parcial debe de ser observada en cuanto a evaluación o clasificación de trabajo, independientemente de tipo de su contrato.

## Transparencia de pago

1. El derecho a la información. Los trabajadores tienen que estar informados sobre niveles salariales en caso de categorias de empleados haciendo el mismo trabajo o trabajo del mismo valor.
2. La información sobre pago debe incluir componentes complementarios o variables más allá del salario base fijo , como los pagos en especie y las primas.
3. Los empleados y sus representantes pueden solicitar información sobre los niveles de remuneración en distribución ​​por género, para las categorías de empleados que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor .

o

*Los empleadores de las empresas o organizaciones de por lo menos 50 empleados deben de informar regularmente a los trabajadores y sus representantes, agentes sociales sobre* remuneración media o posición por categoría y por género.

o

*En las empresas con más de 250 personas trabajadoras, se deben de realizar 250 auditorias de pago. Las auditorias deben de incluir la proporción de mujeres y hombres en cada categoria, analisis de la evaluación de trabajo y sistema de clasificación utilizado, informaciones detalladas sobre el pago y diferencias de pago segun género.* Estas auditorías deberían estar a disposición de los representantes de los trabajadores*.* Los empleados también deben tener acceso al Convenio Colectivo que se aplica en la empresa .

## Monitorización de pago igual

1. La monitorización regular de retribuciónes debe de ser llevada a cabo conjuntamente por el sindicato y departamento de recursos humanos anualmente / cada 2 años / X años .
2. La empresa debe de asegurar tiempo y formación al o la representante del sindicato para que pueda participar en el proceso regular de monitorización.
3. Se debe implementar un plan de acción para la correción de las diferencias salariales injustas.

## Corrigiendo la brecha salarial de género

1. Para reducir la brecha salarial de género y promover el pago igual por igual trabajo o trabajo de igual valor, la empresa asigna incrementos individuales. Incrementos individuales de pago deben de ser realizados por lo menos anualmente/en cada dos anos/ en cada.... X años teniendo en cuenta el nivel de habilidad, profesionalidad individual, puesto de trabajo, antigüedad, formación, categoria profesional, condiciones de trabajo, dificultad y complejidad del trabajo.
2. La medida de asignación por igualdad de pago debe de ser negociada por los agentes sociales teniendo en cuenta la brecha salarial en la empresa/sector.

*y/o*

La medida de asignación por igualdad de pago debe de ser negociada por los agentes sociales teniendo en cuenta las posibilidades financieras (productividad y capacidad de generar ingreso).

1. X % del coste salarial debe asignarse a disminuir la desigualdad salarial entre hombres y mujeres
2. La igualdad de los trabajadores a jornada parcial o completa debe de ser garantizada independientemente de su tipo de contrato laboral.

# **Igualdad de género en la promoción y carrera**

## Formación y desarrollo de carrera

1. La empresa tiene que garantizar la igualdad de trato en cuanto a la promoción de todos los empleados independientemente de su sexo, edad, tipo de contrato, y numero de horas de trabajo.
2. La empresa tiene que garantizar los derechos iguales a la formación continua al desarrollo de carrera de todos los empleados independientemente de su sexo, edad, tipo de contrato, y numero de horas de trabajo

o

*La empresa asegura la formación de su personal usando contingentes para asegurar una distribución de puestos más equilibrados entre mujeres y hombres.*

1. El empleador tiene que ofrecer los mismos derechos (tiempo libre y cobertura financiera para la formación continua) a los empleados y empleadas independiemente de su sexo , tipo de contrato y el número de horas de trabajo.
2. El empleador debe de cubrir los costos de formación del empleado independiemente de su sexo , tipo de contrato y el número de horas de trabajo si el trabajador tiene que enfrentarse con las consequencias de restructuración/reorganización.
3. El empleador debe de garantizar el tiempo libre para formación/reciclaje del empleado independiemente de su sexo, tipo de contrato y el número de horas de trabajo si el trabajador tiene que enfrentarse con las consequencias de restructuración/reorganisación.

## La representación de las mujeres en la toma de decision y posiciones de poder

1. El empleador debe de actuar para conseguir una representación más equilibrada de mujeres en la dirección de diferentes niveles.
2. Las mujeres sindicalistas tienen que participar en la negociación colectiva y de salarios y también tienen que tener representación proporcional en el comité de empresa y otros cuerpos derepresentación de los trabajadores y trabajadoras.

# **La aplicación y diffusion de convenio colectivo**

1. El convenio colectivo es un documento vinculante.
2. El convenio colectivo debe de ser difundido entre los trabajadores de dicho sector/empresa.
3. El texto del convenio colectivo debe ser colocado en el tablón de anuncios de la empresa/ publicado en prensa sindical/on-line.
4. El convenio colectivo – si previamente se ha enviado con el fin de ser archivado- puede ser encontrado en la Base de Datos Convenios Colectivos de WageIndicator.

# **Algunos puntos de vista a considerar**

Al redactar el convenio colectivo con el fin de la igualdad de géneros hay que prestar atención a lo siguiente:

* cuales son las necesidades más urgentes en el sector/profesión/empresa/región
* cuales son los elementos regulados por la ley, pero insuficientemente
* cuales son los elementos regulados por la ley pero que en la realidad en la empresa no están implemetados en el terreno de la igualdad de pago, armonización de trabajo y vida familiar, igualdad de hombres y mujeres, etc.
* cuales son los elementos relativamente fáciles de implementar si fueran a ser incluidos en el convenio colectivo (por ejemplo no costarían nada al empleador o servirian también para aumentar la productividad /intensidad de trabajo, a reducir el estrés en el lugar de trabajo y de tal modo significaria un aumento neto de beneficio al empleador)
* cuales son los elementos que costarian poco al empleador
* cuales son los elementos que para ser implementados necesitasen cambio en la organización de trabajo/práctica del Recursos Humanos

# **Tenga en cuenta**

* **El convenio colectivo debe o puede incluir condiciones más favorable que la ley.**
* La igualdad está protegida por la ley (también por la regulación de la Unión Europea)
* El contrato de trabajo puede incluir clausulas menos favorables que la ley solamente si el convenio colectivo expresamente lo permite.
* Los terminos y las condiciones de trabajo incluidos en el convenio colectivo - obligado para el empleador y empleado - son automáticamente incorporados al contrato de trabajo.

1. <http://www.ief.es/documentos/investigacion/genero/LG_CCastro_MPazos.pdf>, p. 194, tabla 3. [↑](#footnote-ref-1)