



Informe sobre la elaboración de un estudio sobre la situación de la igualdad entre hombres y mujeres en los convenios colectivos vigentes en Euskadi



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO



NuVe Consulting

JUNIO 2021



1. ÍNDICE

1.	ÍNDICE.....	2
2.	INTRODUCCIÓN.....	6
3.	METODOLOGÍA.....	7
3.1.	Objetivo del estudio.....	7
3.2.	Universo y selección muestral.....	7
3.3.	Criterios de selección.....	8
3.3.1.	Convenios de empresa.....	8
3.3.2.	Convenios de sector.....	39
3.4.	Variables del estudio.....	41
3.5.	Criterios de análisis.....	42
3.6.	Recomendaciones y propuestas.....	43
3.7.	Resumen y conclusiones.....	47
4.	NORMATIVA LABORAL HETERÓNOMA.....	48
4.1.	Igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo.....	48
4.2.	Acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	52
4.3.	Condiciones de empleo y condiciones de trabajo.....	54
4.4.	Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.....	58
4.4.1.	Suspensión del contrato por maternidad.....	64
4.4.2.	Suspensión del contrato de la trabajadora víctima de violencia de género.....	65
4.4.3.	Suspensión del contrato por paternidad.....	66
4.4.4.	Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.....	66
4.4.5.	Permiso por exámenes prenatales y preparación al parto.....	67
4.4.6.	Permiso y reducción de jornada en caso de nacimiento de hija o hijo prematuro o que deba permanecer hospitalizado.....	67
4.4.7.	Permiso y reducción de jornada por lactancia.....	67
4.4.8.	Reducción de jornada por guarda legal de menores y motivos familiares.....	68



4.4.9.	Adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo.....	68
4.4.10.	Excedencia para el cuidado de hijos e hijas y familiares.....	68
4.4.11.	Reducción de jornada de víctimas de violencia de género.....	69
4.5.	Uso sexista del lenguaje	70
4.6.	Síntesis de la normativa laboral heterónoma.....	72
4.6.1.	Igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo.....	72
4.6.2.	Acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	72
4.6.3.	Condiciones de empleo y condiciones de trabajo.....	73
4.6.4.	Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	73
4.6.5.	Síntesis en base a la normativa específica según los siguientes apartados	74
4.6.6.	Uso sexista del lenguaje.....	75
5.	RESULTADOS Y CONCLUSIONES	76
5.1.	Descripción de los convenios colectivos	76
5.1.1.	Muestra convenios analizados	76
5.1.2.	Número de personas trabajadoras afectadas	77
5.1.3.	Plan de Igualdad.....	78
5.1.4.	Tipología de cláusulas analizadas	80
5.1.5.	Participación agentes negociadores	89
5.1.	Igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo.....	101
5.1.1.	Compromiso con la igualdad.....	101
5.1.2.	Composición igualitaria de la Mesa de Negociación.....	103
5.1.3.	Acoso sexual por razón de sexo	104
5.1.4.	Compromiso de uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones profesionales 105	
5.1.5.	Violencia contra las mujeres	106
5.1.6.	Régimen sancionador.....	107
5.2.	Condiciones de empleo y condiciones de trabajo.....	108
5.2.1.	Acceso y promoción profesional	108



5.2.2.	Categorías profesionales	109
5.2.3.	Salarios y mecanismos de transparencia de los mismos	110
5.2.4.	Organización del tiempo de trabajo.....	111
5.2.5.	Contratación	112
5.2.6.	Antigüedad	114
5.2.7.	Formación.....	115
5.2.8.	Seguridad y salud laboral	116
5.3.	Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	117
5.3.1.	Maternidad.....	117
5.3.2.	Paternidad	118
5.3.3.	Lactancia	119
5.3.4.	Licencias retribuidas.....	120
5.3.5.	Excedencias	121
5.4.	Uso de lenguaje en los convenios colectivos objeto de análisis.....	123
5.5.	Cuadro-resumen de tipología de cláusulas analizadas	126
6.	RECOMENDACIONES Y DEFICIENCIAS DETECTADAS	131
6.1.	Medidas a adoptar para impulsar la igualdad en la negociación colectiva	131
6.1.1.	Incrementar la presencia de mujeres en las mesas de negociación	131
6.1.2.	Mejorar la formación y capacitación de las personas representantes en las mesas negociadoras de las organizaciones patronales y sindicales en materia de igualdad de género	131
6.1.3.	Desarrollar instrumentos de análisis, seguimiento y evaluación de la incorporación del enfoque de género en la negociación colectiva	132
6.1.4.	Medidas para promover desde la negociación colectiva la representación de los colectivos infrarrepresentados.....	132
6.1.5.	Medidas en el acceso al empleo, selección y contratación	132
6.1.6.	Sistemas de clasificación profesional.....	133
6.1.7.	Sistemas de promoción profesional	134
6.1.8.	Sistema retributivo y brecha salarial	134



6.1.9.	Medidas para fomentar la corresponsabilidad en las responsabilidades familiares y la conciliación de la vida laboral	135
6.1.10.	Salud laboral.....	136
6.1.11.	Medidas acoso sexual y acoso por razón de sexo	136
6.1.12.	Violencia de género.....	137
6.2.	Deficiencias observadas en el análisis.....	137
6.2.1.	Falta de transversalidad y desarrollo desequilibrado de la implantación de la perspectiva de género en la negociación colectiva.....	137
6.2.2.	Valoración de las causas o barreras que dificultan la implantación del enfoque de género en la negociación colectiva	142

2. INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente informe es **analizar la situación de la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral en la Comunidad Autónoma de Euskadi**, dando de esta forma respuesta a diversas acciones incluidas en el Plan Operativo de Acción Contra la Brecha Salarial y en concreto sobre acciones que se centran en la negociación colectiva y su relación directa sobre la situación de la mujer en el mercado de trabajo y al tiempo instaurar, en los primeros estadios de su implantación.

La brecha salarial, entendida tanto como la diferencia en el salario hora entre hombres y mujeres, y como la diferencia del salario medio anual, también entre hombres y mujeres, es consecuencia de múltiples factores sociales, económicos, educativos y laborales.

Dentro de estos factores laborales que explican la brecha se encuentran los que tienen que ver con el tipo de trabajos a los que acceden mayoritariamente las mujeres, los llamados trabajos feminizados, con el tiempo de trabajo (las mujeres por lo general trabajan menos horas por que padecen en mayor medida la contratación temporal, o por el acceso desequilibrado a las medidas de conciliación) etc... Pero otros factores se encuentran inmersos en una de las principales fuentes del derecho laboral que son los convenios colectivos.

Los **convenios colectivos**, como fuente de regulación del mercado de trabajo, son un **instrumento imprescindible para la incorporación de medidas eficaces y adecuadas** para el fomento de la igualdad real entre hombres y mujeres y para el desarrollo de la normativa vigente en esta materia y por lo tanto para la reducción de la brecha salarial.

Además, los convenios colectivos son una excelente oportunidad para adaptar y adecuar las normas generales contenidas principalmente en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres a cada sector y cada empresa.

No obstante, hay que reconocer que los convenios colectivos actualmente en vigor guardan aún en su interior regulaciones que son, de forma directa o indirecta, **fuentes de desigualdad de género**, grupos profesionales feminizados, pluses salariales que reconocen la labor de hombres frente a la de las mujeres, obstáculos en el acceso y la promoción profesional, incluso lenguaje no inclusivo que invisibiliza la labor de las mujeres en las empresas.

Por ello, es necesario estudiar los convenios colectivos, tanto de empresa como sectoriales, desde el punto de vista del género y detectar condiciones o cláusulas potencialmente generadoras de desigualdad o discriminación, habiéndose efectuado bajo esta premisa el presente informe en relación a los resultados obtenidos durante el estudio de varios convenios colectivos de empresa y sectoriales vigentes a la fecha de elaboración del presente estudio.

3. METODOLOGÍA

3.1. Objetivo del estudio

El objetivo general establecido en este trabajo consiste en analizar y evaluar la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva tanto en los convenios colectivos sectoriales como empresariales vigentes en Euskadi.

La **finalidad central** es disponer de datos empíricos que permitan argumentar y enunciar aquellas recomendaciones adecuadas para cada uno de los agentes responsables de la negociación colectiva en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo.

3.2. Universo y selección muestral

El campo de estudio a que hace referencia el presente informe está constituido por un total de **198 convenios colectivos** suscritos en la Comunidad Autónoma de Euskadi y vigentes a la fecha de emisión del presente informe.

De éstos 198 convenios, 180 son convenios de empresa y 18 de sector. De manera más desagregada, los 180 **convenios de empresa** se dividen en los siguientes territorios históricos:

1. **Araba:** 53 convenios.
2. **Bizkaia:** 88 convenios.
3. **Gipuzkoa:** 39 convenios.

Por su parte, los **convenios sectoriales** se agrupan de la siguiente manera en los territorios históricos:

1. **Araba:** 4 convenios.
2. **Bizkaia:** 6 convenios.
3. **Gipuzkoa:** 8 convenios.

Estos 180 **convenios de empresa** afectan a una población laboral de **29.809 personas** y, en concreto, a 8.684 mujeres y 21.125 hombres. Los 18 **convenios de sector**, por otro lado, alcanzan a **141.758 personas** trabajadoras, siendo 39.071 de ellos mujeres y 102.687 hombres. Este elemento cuantitativo se tendrá en cuenta de forma transversal a lo largo del informe, y más concretamente, en el análisis de cada convenio colectivo, dado que el mayor o menor número de mujeres empleadas en un sector económico determinado incide necesariamente en las actitudes que deberían adoptar los agentes sociales a la hora de afrontar la negociación colectiva.



3.3. Criterios de selección

Respecto al criterio de selección de los convenios de empresa y sectoriales, se tuvieron en cuenta en un primer momento las prescripciones establecidas en el Pliego de Prescripciones Técnicas regulador del proyecto.

En dicho Pliego se establecía que el análisis del estudio debía abarcar el 20% de los convenios de empresa y el 40% de los convenios de sector, aplicándose dichos porcentajes sobre la cantidad de convenios estimada por parte del Gobierno Vasco (880 convenios de empresa y 81 convenios de sector) y dando como número total de convenios a analizar **179 convenios de empresa** y **32 convenios de sector**.

Partiendo de esta base, se accedió al Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (en adelante, REGCON), así como también a la documentación de convenios colectivos en la Comunidad Autónoma de Euskadi publicada por el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, y se procedió a la descarga de la información relativa a todos los convenios del País Vasco que constaba en la base de datos.

3.3.1. Convenios de empresa

Para determinar el número de convenios de empresa sujetos al estudio, se procedió a revisar y depurar la base de datos de convenios colectivos de las empresas de los tres territorios históricos del País Vasco publicada en el REGCON, en donde se encontró que existían **en vigor** los siguientes **329 convenios colectivos**:

Nombre Convenio / Hitzarmenaren Izena	Número/ zenbakia	Ámbito territorial /Lurralde-eremua	Actividad económica General / Jarduera ekonomiko orokorra	Nº de hombres trabajadores / Gizonezko langileen kopurua	Nº total de personas trabajadoras afectadas /Eragindako langileen kopurua, guztira
FUNDACIÓN LANTEGI BATUAK	1	Bizkaia	C - Industria manufacturera	1453	2271
INDUSTRIA DE TURBO PROPULSORES, SA 'I.T.P. CENTRO DE ZAMUDIO'	2	Bizkaia	C - Industria manufacturera	822	974
CONVENIO COLECTIVO GESTAMP BIZKAIA S.A.	3	Bizkaia	C - Industria manufacturera	699	763
AUTOBUSES URBANOS BILBAO	4	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	580	650
METRO BILBAO	5	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	530	774



Nombre Convenio / Hitzarmenaren Izena	Número/ zenbakia	Ámbito territorial /Lurralde-eremua	Actividad económica General / Jarduera ekonomiko orokorra	Nº de hombres trabajadores / Gizonezko langileen kopurua	Nº total de personas trabajadoras afectadas /Eragindako langileen kopurua, guztira
COMPAÑÍA DEL TRANVÍA DE SAN SEBASTIÁN	6	Gipuzkoa	H - Transporte y almacenamiento	526	597
CAJA VITAL KUTXA	7	Araba	K - Actividades financieras y de seguros	479	743
PRECISION CASTNG	8	Bizkaia	C - Industria manufacturera	478	590
TENNECO AUTOMOVILE IBERICA SA (PLANTA DE ERMUA)	9	Bizkaia	C - Industria manufacturera	464	598
ALUDIUM TRANSFORMACION DE PRODUCTOS SLU	10	Bizkaia	C - Industria manufacturera	436	530
GUARDIAN LLODIO UNO	11	Araba	C - Industria manufacturera	399	431
GORABIDE (ANTES ASOCIACIÓN VIZCAINA EN FAVOR DE LAS PERSONAN CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL)	12	Bizkaia	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	385	475
GERDAU ACEROS ESPECIALES	13	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	380	408
GUREAK GARBITASUNA	14	Gipuzkoa	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	327	677
NERVACERO	15	Bizkaia	C - Industria manufacturera	316	338
AIALA VIDRIO SAU	16	Araba	C - Industria manufacturera	302	313
TRANSPORTES URBANOS DE VITORIA SA (TUvisa)	17	Araba	H - Transporte y almacenamiento	298	324
ELECTROTECNICA ARTECHE HERMANOS S.L.	18	Bizkaia	C - Industria manufacturera	297	364
GIROA SAU	19	Bizkaia	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	282	329
CONSORCIO DE AGUAS BILBAO BIZKAIA	20	Bizkaia	E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos	268	383



Nombre Convenio / Hitzarmenaren Izena	Número/ zenbakia	Ámbito territorial /Lurralde-eremua	Actividad económica General / Jarduera ekonomiko orokorra	Nº de hombres trabajadores / Gizonezko langileen kopurua	Nº total de personas trabajadoras afectadas /Eragindako langileen kopurua, guztira
			y descontaminación		
TALLERES DE ESCORIAZA	21	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	231	312
VICRILA INDUSTRIAS DEL VIDRIO, S.L. 'VICRILA'	22	Bizkaia	C - Industria manufacturera	223	238
FUNDACIONES INYECTADAS ALAVESAS	23	Araba	C - Industria manufacturera	215	236
FERROVIAL - SERVICIOS DE MICHELIN - VITORIA	24	Araba	H - Transporte y almacenamiento	210	220
INYECTAMETAL SA	25	Bizkaia	C - Industria manufacturera	208	242
CANDY HOOVER	26	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	207	313
ALCORTA FORGING GROUP	27	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	199	222
PRODUCTOS PEPSICO SA	28	Araba	C - Industria manufacturera	177	204
CRUZ ROJA ESPAÑOLA	29	Bizkaia	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	170	276
BHS ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA	30	Araba	C - Industria manufacturera	160	221
FUNDICIONES DE ACHONDO	31	Bizkaia	C - Industria manufacturera	160	210
INDUSTRIA AUXILIAR ALAVESA	32	Araba	C - Industria manufacturera	159	187
ARTADI ALIMENTACIÓN	33	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	151	186
MEGATECH INDUSTRIES AMURRIO S.L.U. 2º CONVENIO	34	Araba	C - Industria manufacturera	147	242
CELULOSAS MOLDEADAS	35	Bizkaia	C - Industria manufacturera	147	162
LOIRE	36	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	144	169



Nombre Convenio / Hitzarmenaren Izena	Número/ zenbakia	Ámbito territorial /Lurralde-eremua	Actividad económica General / Jarduera ekonomiko orokorra	Nº de hombres trabajadores / Gizonezko langileen kopurua	Nº total de personas trabajadoras afectadas /Eragindako langileen kopurua, guztira
QUINTON HAZELL ESPAÑA SA DIVISIÓN LIPMESA	37	Araba	C - Industria manufacturera	137	160
TTI SAU Y ACERIA DE ALAVA SAU	38	Araba	C - Industria manufacturera	135	1109
KAEFER SERVICIOS INDUSTRIALES, S.A.U.	39	Bizkaia	F - Construcción	135	150
ESTAMPACIONES RUBI SAU	40	Araba	C - Industria manufacturera	133	148
EBAKI XXI SA	41	Bizkaia	C - Industria manufacturera	133	140
TUBERÍAS Y PERFILES PLÁSTICOS SA	42	Araba	C - Industria manufacturera	131	157
PLASTIGAUR	43	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	130	152
VOITH PAPER	44	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	130	160
INSPECCIONES TÉCNICAS LINK, S.A.	45	Bizkaia	M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	128	152
KIDER STORE SOLUTIONS	46	Araba	C - Industria manufacturera	127	142
ZF LEMFORDER TVA S.A	47	Bizkaia	C - Industria manufacturera	125	165
ASIENTOS DEL NORTE	48	Araba	C - Industria manufacturera	120	150
CABLES Y ALAMBRES ESPECIALES	49	Bizkaia	C - Industria manufacturera	116	125
GESTAMP TOOL HARDENING SL	50	Bizkaia	C - Industria manufacturera	114	125
KAEFER AISLAMIENTOS	51	Bizkaia	F - Construcción	107	119
MADERAS DE LLODIO SA	52	Araba	C - Industria manufacturera	104	112
SAS AUTOSYSTEMTECHNICK SA	53	Araba	C - Industria manufacturera	100	186



Nombre Convenio / Hitzarmenaren Izena	Número/ zenbakia	Ámbito territorial /Lurralde-eremua	Actividad económica General / Jarduera ekonomiko orokorra	Nº de hombres trabajadores / Gizonezko langileen kopurua	Nº total de personas trabajadoras afectadas /Eragindako langileen kopurua, guztira
EKIALDEBUS	54	Gipuzkoa	H - Transporte y almacenamiento	100	155
AUTOPISTA AP8	55	Gipuzkoa	H - Transporte y almacenamiento	98	170
SANGAL AUXILIARES DE CONTROL SL	56	Bizkaia	M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	97	122
VIDRALA	57	Araba	C - Industria manufacturera	95	139
AMCOR FLEXIBLES	58	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	95	106
ARCELORMITTAL	59	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	94	98
DISTRIBUIDORA FARMACEUTICA	60	Gipuzkoa	G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	92	139
FUNDICIONES URBINA SA	61	Araba	C - Industria manufacturera	91	93
DOMIBERIA SLU	62	Bizkaia	C - Industria manufacturera	90	120
CEMENTOS LEMONA SA (CENTRO DE TRABAJO DE LEMOA -FÁBRICA-)	63	Bizkaia	C - Industria manufacturera	89	98
TECMAN	64	Bizkaia	M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	88	113
TARABUSI	65	Bizkaia	C - Industria manufacturera	87	106
WESTROCK PACKAGING	66	Bizkaia	C - Industria manufacturera	86	129
EQUIPOS DE TRANSMISIÓN SA	67	Araba	C - Industria manufacturera	85	90
CONVENIO COLECTIVO DE MICRODECO S.A.	68	Bizkaia	C - Industria manufacturera	84	99
BIZKAIKO BASALAN A.B.	69	Bizkaia	A - Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	84	89
POLICLÍNICA GUIPUZCOA	70	Gipuzkoa	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	84	485



Nombre Convenio / Hitzarmenaren Izena	Número/ zenbakia	Ámbito territorial /Lurralde-eremua	Actividad económica General / Jarduera ekonomiko orokorra	Nº de hombres trabajadores / Gizonezko langileen kopurua	Nº total de personas trabajadoras afectadas /Eragindako langileen kopurua, guztira
COMECO GRAFICO NORTE SLU	71	Bizkaia	C - Industria manufacturera	82	97
KROSAKI AMR	72	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	82	92
ORBELAN PLÁSTICOS	73	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	81	136
ENVASES METALÚRGICOS DE ALAVA SA	74	Araba	C - Industria manufacturera	80	163
SNA EUROPE INDUSTRIES IBERIA SA	75	Araba	C - Industria manufacturera	79	149
ITP EXTERNALS	76	Bizkaia	C - Industria manufacturera	79	113
CESPA SA (BASAURI)	77	Bizkaia	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	78	78
INVIZA	78	Gipuzkoa	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	77	324
SIDENOR ACEROS ESPECIALES SL	79	Bizkaia	C - Industria manufacturera	77	133
ENTRE METALLO SPAIN SLU Y SUS TRABAJADORES	80	Bizkaia	C - Industria manufacturera	72	88
INGETEM	81	Bizkaia	M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	71	98
LIDL SUPERMERCADOS SAU	82	Araba	G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	70	190
SIDERURGICA DE TUBO SOLDADO TUBULAR GROUP SA	83	Araba	C - Industria manufacturera	69	79
DHL EXEL SUPPLY CHAIN	84	Araba	H - Transporte y almacenamiento	68	108
THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U.	85	Bizkaia	F - Construcción	68	75



Nombre Convenio / Hitzarmenaren Izena	Número/ zenbakia	Ámbito territorial /Lurralde-eremua	Actividad económica General / Jarduera ekonomiko orokorra	Nº de hombres trabajadores / Gizonezko langileen kopurua	Nº total de personas trabajadoras afectadas /Eragindako langileen kopurua, guztira
EL DIARIO VASCO	86	Gipuzkoa	J - Información y comunicaciones	68	105
FUNDACIÓN TECNALIA RESEARCH AND INNOVATION	87	Araba	M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	68	160
ECOFIBRAS ARANGUREN	88	Bizkaia	C - Industria manufacturera	66	70
ORQUESTA DE EUSKADI	89	Gipuzkoa	R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	66	106
OLAN SA	90	Araba	C - Industria manufacturera	66	83
TUYPER SA	91	Araba	C - Industria manufacturera	64	69
IQUIMESA SERVICIOS SANITARIOS	92	Araba	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	64	220
BODEGAS HEREDEROS MARQUÉS DE RISCAL	93	Araba	C - Industria manufacturera	62	74
RENOVA NORTE	94	Bizkaia	F - Construcción	60	64
CONVENIO COLECTIVO DE PRONUTEC, S.A.U.	95	Bizkaia	C - Industria manufacturera	60	83
COMFICA SOLUCIONES INTEGRALES S.L.	96	Bizkaia	J - Información y comunicaciones	59	62
ROXALL MEDICINA	97	Bizkaia	C - Industria manufacturera	58	119
SIDENOR ACEROS ESPECIALES SLU	98	Araba	C - Industria manufacturera	57	61
CONVENIO COLECTIVO DE CIE UDALBIDE, S.A 2018-2021	99	Bizkaia	C - Industria manufacturera	56	64
UTE RSU SESTAO (FOMENTO DE CONTRUCCIONES Y CONTRATAS SA)	100	Bizkaia	E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	55	57
FUNDACIÓN TECNALIA	101	Gipuzkoa	M - Actividades profesionales,	53	108



Nombre Convenio / Hitzarmenaren Izena	Número/ zenbakia	Ámbito territorial /Lurralde- eremua	Actividad económica General / Jarduera ekonomiko orokorra	Nº de hombres trabajadores / Gizonezko langileen kopurua	Nº total de personas trabajadoras afectadas /Eragindako langileen kopurua, guztira
			científicas y técnicas		
ALESTIS AEROSPACE MANUFACTURING - MIÑANO	102	Araba	C - Industria manufacturera	52	101
APNABI	103	Bizkaia	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	51	237
INDUMETAL RECYCLING, S.A.	104	Bizkaia	G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	51	51
3DB CONSULTORES	105	Bizkaia	M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	50	60
GAMESA ENERGY TRANSMISSION SAU	106	Bizkaia	C - Industria manufacturera	50	60
ALESTIS AEROSPACE MANUFACTURING - JUNDIZ	107	Araba	C - Industria manufacturera	49	97
HUTTENES	108	Bizkaia	C - Industria manufacturera	48	64
KEM ONE HERNANI	109	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	48	49
CRUZ ROJA ALAVA	110	Araba	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	48	111
ENVISER SERVICIOS Y MEDIO AMBIENTE, S.A Y TRABAJADORES L.V Y R.S.U DE ERANDIO	111	Bizkaia	E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	46	46
INEOS SULPHUR CHEMICALS	112	Bizkaia	C - Industria manufacturera	46	52
JOSÉ M ^a MENDIOLA	113	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	46	49
DHL PARCEL ARABA SPAIN SL	114	Araba	H - Transporte y almacenamiento	46	67
GRAN CASINO KURSAAL	115	Gipuzkoa	R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	45	71
SCHINDLER S.A.	116	Bizkaia	C - Industria manufacturera	45	49



Nombre Convenio / Hitzarmenaren Izena	Número/ zenbakia	Ámbito territorial /Lurralde-eremua	Actividad económica General / Jarduera ekonomiko orokorra	Nº de hombres trabajadores / Gizonezko langileen kopurua	Nº total de personas trabajadoras afectadas /Eragindako langileen kopurua, guztira
WINOA IBÉRICA	117	Bizkaia	C - Industria manufacturera	44	50
SUTARGI	118	Gipuzkoa	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	44	157
AUTOBUSES HERMANOS ARRIAGA	119	Araba	H - Transporte y almacenamiento	44	52
OLAZABAL Y HUARTE SA	120	Araba	C - Industria manufacturera	43	46
ONDULINE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN SA	121	Bizkaia	G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	43	50
ELEMENTOS DE VERIFICACIÓN Y CONTROL SA Y ELEMENTOS MECÁNICOS DE ALTA PRECISIÓN SA	122	Bizkaia	C - Industria manufacturera	43	48
SAVERA SERVICES	123	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	42	42
ZENTEN BERNHARD	124	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	42	46
ANSAREO SANEAMIENTOS Y SERVICIOS SA	125	Bizkaia	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	42	44
CLUB DEPORTIVO FORTUNA	126	Gipuzkoa	R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	41	67
SOCIEDAD PARA LA TRANSFORMACIÓN COMPETITIVA	127	Bizkaia	M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	39	70
AKT PLÁSTICOS	128	Bizkaia	C - Industria manufacturera	39	119
EMAUS FUNDACIÓN SOCIAL	129	Gipuzkoa	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	39	149
DORNIER SA	130	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	39	71
UNIÓN DE CENTROS FARMACÉUTICOS	131	Bizkaia	G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de	38	67



Nombre Convenio / Hitzarmenaren Izena	Número/ zenbakia	Ámbito territorial /Lurralde- eremua	Actividad económica General / Jarduera ekonomiko orokorra	Nº de hombres trabajadores / Gizonezko langileen kopurua	Nº total de personas trabajadoras afectadas /Eragindako langileen kopurua, guztira
(UNICEFAR) CENTRO TRABAJO BASAURI			motor y motocicletas		
BERZIKLATU	132	Bizkaia	E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	38	42
HISPANOMOCIÓN	133	Bizkaia	G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	38	45
TDG CLAMPING SOLUTIONS SL	134	Bizkaia	C - Industria manufacturera	38	44
CONVENIO COLECTIVO BAHIA DE BIZKAIA ELECTRICIDAD S.L. 2016- 2019	135	Bizkaia	D - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	38	50
APARKABISA	136	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	37	44
SETE ESPAÑOLA DE TUBOS Y ENVASES	137	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	35	58
BAUMANN	138	Araba	C - Industria manufacturera	35	46
BURULAN SA	139	Araba	C - Industria manufacturera	34	45
AVANCES MÉDICOS	140	Bizkaia	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	34	87
ATZEGI	141	Gipuzkoa	S - Otros servicios	34	178
SILQUÍMICA SA	142	Araba	C - Industria manufacturera	33	49
SODIPRES, S.L.	143	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	32	33
TALLERES GALLARRETA, S.L.	144	Bizkaia	C - Industria manufacturera	32	44
ESTAMPACIONES GIPUZKOA	145	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	32	35
ASOCIACIÓN SARTU ALAVA	146	Araba	P - Educación	32	43



Nombre Convenio / Hitzarmenaren Izena	Número/ zenbakia	Ámbito territorial /Lurralde- eremua	Actividad económica General / Jarduera ekonomiko orokorra	Nº de hombres trabajadores / Gizonezko langileen kopurua	Nº total de personas trabajadoras afectadas /Eragindako langileen kopurua, guztira
TRANSKONTENORD	147	Gipuzkoa	H - Transporte y almacenamiento	31	37
VIDEINSA	148	Araba	G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	31	36
BRINEAN	149	Gipuzkoa	M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	30	50
TRANSBISA GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURAS SA	150	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	30	54
FUNDACIÓN MUSEO DE BELLAS ARTES	151	Bizkaia	R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	30	53
LIMPIEZAS NERVION	152	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	29	32
ALCASTING LEGUTIANO SLU	153	Araba	C - Industria manufacturera	29	40
MOTOR GORBEA SA	154	Araba	G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	29	36
FOSECO ESPAÑOLA S.A	155	Bizkaia	C - Industria manufacturera	28	41
CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PRODUCTOS NO FERRICOS DE MUNGIA, S.L.PARA 2013-14-15	156	Bizkaia	C - Industria manufacturera	28	32
EMBALAJES PLÁSTICOS DE SOPELANA	157	Bizkaia	C - Industria manufacturera	28	33
W. DIAMANT	158	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	28	49
BODEGAS VALDEMAR SA	159	Araba	C - Industria manufacturera	28	64
COMPAÑÍA DE AUTOMÓVILES DE ARAVA	160	Araba	H - Transporte y almacenamiento	28	30
GERNIKA CUBIERTOS Y MENAJE	161	Bizkaia	C - Industria manufacturera	26	32



Nombre Convenio / Hitzarmenaren Izena	Número/ zenbakia	Ámbito territorial /Lurralde-eremua	Actividad económica General / Jarduera ekonomiko orokorra	Nº de hombres trabajadores / Gizonezko langileen kopurua	Nº total de personas trabajadoras afectadas /Eragindako langileen kopurua, guztira
TECNO-TALDE	162	Bizkaia	C - Industria manufacturera	26	30
ABRASIVOS MANHATTAN SA	163	Araba	C - Industria manufacturera	26	29
AUTOCARES ALONDRA	164	Araba	H - Transporte y almacenamiento	26	27
CAFÉS LA BRASILEÑA	165	Araba	G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	25	45
FUNDACIÓN ESTADIO VITAL FUNDAZIOA	166	Araba	R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	25	33
GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURAS DE BIZKAIA SA	167	Araba	R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	25	33
MECANIZADOS LERÚN	168	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	25	80
SPANSET	169	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	25	27
STY-FUN	170	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	25	42
ALBA MACREL GROUP, S.L.	171	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	25	29
FUNDACIÓN ARGIA	172	Bizkaia	C - Industria manufacturera	25	25
MANTENIMIENTO MUSEO GUGGENHEIM BILBAO FERROVIAL SERVICIOS SA	173	Bizkaia	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	25	72
TENNECO INNOVACION SL	174	Bizkaia	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	24	24
UTE SICE VECTALIA GRUA BILBAO	175	Bizkaia	M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	24	29
LOGISTICA DE MENAJE SL	176	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	24	29
BIDEBUS SL	177	Araba	H - Transporte y almacenamiento	24	45
ABERE ZERBITZU TEKNIKOAK, KOOP S	178	Araba	H - Transporte y almacenamiento	24	29



Nombre Convenio / Hitzarmenaren Izena	Número/ zenbakia	Ámbito territorial /Lurralde-eremua	Actividad económica General / Jarduera ekonomiko orokorra	Nº de hombres trabajadores / Gizonezko langileen kopurua	Nº total de personas trabajadoras afectadas /Eragindako langileen kopurua, guztira
COMPAÑÍA DE AUTOBUSES PINEDO SA	179	Araba	M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	23	38
PEDDINGHAUS	180	Araba	H - Transporte y almacenamiento	23	27
INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES DE BASAURI	181	Araba	C - Industria manufacturera	22	24
AGUAS DEL AÑARBE	182	Bizkaia	R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	22	28
FUNDACIÓN ZORROAGA	183	Gipuzkoa	E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	22	30
SOCIEDAD PÚBLICA "VIVIENDA Y SUELO DE EUSKADI SA" (VIVESA)	184	Gipuzkoa	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	22	228
AUTOBUSES JUAN AJA	185	Araba	F - Construcción	22	51
PANIFICADORA GORBEA SLU	186	Araba	H - Transporte y almacenamiento	22	24
SERVACE INTEGRA S.L.U.	187	Araba	C - Industria manufacturera	21	27
AGARBI BI UTE	188	Bizkaia	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	21	26
LAGUN MACHINERY	189	Bizkaia	E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	21	21
UTE ARAIA LOGISTICS	190	Araba	C - Industria manufacturera	21	24
UTE ETXEBARRI	191	Araba	H - Transporte y almacenamiento	21	26
MACANDREWS S.A.U. VIZCAYA CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA AÑOS 2019 - 2020 - 2021 - 2022 - 2023	192	Bizkaia	E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	20	20



Nombre Convenio / Hitzarmenaren Izena	Número/ zenbakia	Ámbito territorial /Lurralde- eremua	Actividad económica General / Jarduera ekonomiko orokorra	Nº de hombres trabajadores / Gizonezko langileen kopurua	Nº total de personas trabajadoras afectadas /Eragindako langileen kopurua, guztira
CONVENIO COLECTIVO BINCANO, S.A.	193	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	20	46
GARAIPEN VICTORIA APUSTUAK SL	194	Bizkaia	R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	20	32
CENTRO DE SAUNIER DUVAL CLIMA SA	195	Bizkaia	R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	20	25
GIROA SAU	196	Araba	M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	20	61
CÁMARA DE COMERCIO	197	Araba	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	20	136
MANUFACTURAS GES	198	Bizkaia	S - Otros servicios	19	45
CASA MUNICIPAL DE CULTURA DE BASAURI - UDAL KULTURETXEA	199	Bizkaia	C - Industria manufacturera	19	27
WELDON PROCESADOS, S.L.	200	Bizkaia	O - Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	19	42
FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS SA Y YARRITU SA	201	Gipuzkoa	E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	19	19
HOSPITAL QUIRONSALUD VITORIA	202	Araba	E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	19	26
COMPAÑIA DE BEBIDAS PEPSICO	203	Araba	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	19	90
DHL EXPRESS SPAIN	204	Bizkaia	C - Industria manufacturera	18	23
DERMO PRODUCTS DEVELOPMENT SLU	205	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	18	86
NOPIN ALAVESA SA	206	Araba	C - Industria manufacturera	18	24



Nombre Convenio / Hitzarmenaren Izena	Número/ zenbakia	Ámbito territorial /Lurralde- eremua	Actividad económica General / Jarduera ekonomiko orokorra	Nº de hombres trabajadores / Gizonezko langileen kopurua	Nº total de personas trabajadoras afectadas /Eragindako langileen kopurua, guztira
MEGATECH INDUSTRIES TECHNICAL CENTER, S.L.U.	207	Araba	G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	18	20
CONVENIO COLECTIVO DE FUNDACIÓN KALITATEA FUNDAZIOA 2011	208	Bizkaia	M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	17	50
ENVISER SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES	209	Bizkaia	M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	17	38
NORBOLSA	210	Bizkaia	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	17	17
PERTUSA	211	Bizkaia	K - Actividades financieras y de seguros	17	38
ORGANISMO AUTONOMO LOCAL AULA DE CULTURA DE GETXO	212	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	17	18
IBERNOX RECYCLING	213	Bizkaia	R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	17	64
BERMEO OFF SHORE SA	214	Bizkaia	G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	17	23
EQUILAN MOBILIARIO	215	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	16	18
GERONTOLÓGICO DE ERRETERIA	216	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	16	16
BIZGORRE	217	Gipuzkoa	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	16	118
PUERTO Y RÍA DE BILBAO	218	Bizkaia	C - Industria manufacturera	16	22
SERVICIOS SIDERÚRGICOS CENTRALIZADOS SA	219	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	16	16
AUTOBUSES URBANOS	220	Bizkaia	M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	15	15



Nombre Convenio / Hitzarmenaren Izena	Número/ zenbakia	Ámbito territorial /Lurralde-eremua	Actividad económica General / Jarduera ekonomiko orokorra	Nº de hombres trabajadores / Gizonezko langileen kopurua	Nº total de personas trabajadoras afectadas /Eragindako langileen kopurua, guztira
CICC	221	Gipuzkoa	H - Transporte y almacenamiento	15	22
FIHI FORGING	222	Gipuzkoa	P - Educación	15	43
CONVENIO 2013-2018 ILARDUYA PRODUCTOS DE FUNDICION S.L.U.	223	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	15	160
ARES CAPITAL	224	Bizkaia	C - Industria manufacturera	15	55
GOROLDI SL	225	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	15	16
ATLAS GESTIÓN DE ALMACENES DEDICADOS SL	226	Gipuzkoa	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	14	113
SERVICIO DE COCHES DE LUJO SL	227	Araba	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	14	20
BOLSA DE VALORES	228	Araba	H - Transporte y almacenamiento	14	18
EDICIONES DEUSTO	229	Bizkaia	K - Actividades financieras y de seguros	13	22
AZPIEGITUREN KUDEAKETA SA Y SU PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO	230	Bizkaia	J - Información y comunicaciones	13	24
OUTSERVICO SERVICIOS DE EXTERNALIZACIÓN SL	231	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	13	21
LORRA SOCIEDAD COOPERATIVA	232	Bizkaia	M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	13	14
KEMIRA IBERICA SA (CENTRO ZARAMILLO)	233	Bizkaia	M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	13	30
IQUSDE DE AUXILIARES	234	Bizkaia	C - Industria manufacturera	13	13
EATON INDUSTRIES SPAIN SL	235	Bizkaia	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	12	12
UTE MUSKIZ (FCC MEDIO AMBIENTE SA)	236	Bizkaia	C - Industria manufacturera	12	48



Nombre Convenio / Hitzarmenaren Izena	Número/ zenbakia	Ámbito territorial /Lurralde-eremua	Actividad económica General / Jarduera ekonomiko orokorra	Nº de hombres trabajadores / Gizonezko langileen kopurua	Nº total de personas trabajadoras afectadas /Eragindako langileen kopurua, guztira
ENVISER SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES (CUADRILLA AYALA)	237	Bizkaia	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	12	13
FUNDACIÓN DE ALUMINIO POR GRAVEDAD	238	Araba	E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	12	12
PALETA SL	239	Araba	C - Industria manufacturera	12	13
ZUGAZTEL	240	Araba	H - Transporte y almacenamiento	11	13
GAMECHO & ERRANDONEA SA	241	Bizkaia	J - Información y comunicaciones	11	42
KIROLZER SL	242	Araba	G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	11	18
ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS DE BIZKAIA/ BIZKAIKO JAURERRIKO ABOKATUEN ELKARGO OHORETSUA	243	Araba	R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	11	23
RESIDENCIA MIRAVILLA S.L.	244	Bizkaia	S - Otros servicios	10	29
IMPACTO SL-RESIDENCIA CONDE DE ARESTI	245	Bizkaia	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	10	60
ARKEMA QUIMICA SA CONVENIO COLECTIVO 2015-2016	246	Bizkaia	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	10	80
CALDERERIA ABADIANO SA	247	Bizkaia	C - Industria manufacturera	10	12
ARRI LORALAN JARDINERÍA SL	248	Bizkaia	C - Industria manufacturera	10	11
FERROVIAL SERVICIOS	249	Bizkaia	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	10	12



Nombre Convenio / Hitzarmenaren Izena	Número/ zenbakia	Ámbito territorial /Lurralde-eremua	Actividad económica General / Jarduera ekonomiko orokorra	Nº de hombres trabajadores / Gizonezko langileen kopurua	Nº total de personas trabajadoras afectadas /Eragindako langileen kopurua, guztira
HERRIBUS	250	Bizkaia	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	10	11
CEGASA PORTABLE ENERGY SA	251	Gipuzkoa	H - Transporte y almacenamiento	10	12
SGE QUALITY SERVICES SL	252	Araba	G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	10	20
FUNDACIÓN ARTIUM DE ARAVA	253	Araba	C - Industria manufacturera	10	13
OFITA INTERIORES SA	254	Araba	R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	9	22
TOUR MENSAJEROS BIZKAIA S.L.	255	Araba	C - Industria manufacturera	9	47
EDER ARRETA, S.L.	256	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	9	14
CONVENIO COLECTIVO 2013-2016 DE UTE ABELLANEDA	257	Bizkaia	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	9	13
SEGUNDO CONVENIO GESMUNPAL,S.A.	258	Bizkaia	E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	9	9
ASOCIACION PARA LA INSERCIÓN SOCIAL ZABALTZEN	259	Bizkaia	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	9	30
EUSKAL MENDIZALE FEDERAZIOA	260	Bizkaia	P - Educación	9	50
GOLF DE LARRABEA SA	261	Araba	R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	9	15
VINOS DE LOS HEREDEROS DEL MARQUÉS DE RISCAL	262	Araba	R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	9	10
NUEVAS TECNOLOGÍAS ANTEC	263	Araba	C - Industria manufacturera	8	14



Nombre Convenio / Hitzarmenaren Izena	Número/ zenbakia	Ámbito territorial /Lurralde-eremua	Actividad económica General / Jarduera ekonomiko orokorra	Nº de hombres trabajadores / Gizonezko langileen kopurua	Nº total de personas trabajadoras afectadas /Eragindako langileen kopurua, guztira
ELAI SERBITZUAK SL	264	Bizkaia	C - Industria manufacturera	8	46
VASCO SHIPPING SERVICES SL	265	Bizkaia	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	8	8
CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE SAN SEBASTIAN DE LA EMPRESA VANAGUA S.A.	266	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	8	16
COUTH INDUSTRIAL MARKING SYSTEMS	267	Gipuzkoa	E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	8	10
ONKOLOGIKOA	268	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	8	49
SOCIEDAD DE FOMENTO DE SAN SEBASTIÁN	269	Gipuzkoa	M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	8	44
DHL EXPRESS SPAIN SLU	270	Gipuzkoa	M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	8	44
MEGATECH INDUSTRIES AMURRIO S.L.U. 1º CONVENIO	271	Araba	H - Transporte y almacenamiento	8	15
SOCIEDAD URBANISTICA MUNICIPAL DE VITORIA-GASTEIZKO UDAL	272	Araba	K - Actividades financieras y de seguros	8	18
UTE GETXOKO HONDARTZAK 2015	273	Araba	M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	7	23
GAUR 2010 SLU	274	Bizkaia	E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	7	7
EIDE	275	Bizkaia	I - Hostelería	7	22
ASESORIA HERRERO SA	276	Bizkaia	P - Educación	7	27



Nombre Convenio / Hitzarmenaren Izena	Número/ zenbakia	Ámbito territorial /Lurralde- eremua	Actividad económica General / Jarduera ekonomiko orokorra	Nº de hombres trabajadores / Gizonezko langileen kopurua	Nº total de personas trabajadoras afectadas /Eragindako langileen kopurua, guztira
BARAKALDO ANTZOKIA SA	277	Bizkaia	M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	7	11
EMPARK APARCAMIENTOS Y SERVICIOS SA (AEROPUERTO DE BILBAO)	278	Bizkaia	R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	7	15
GARBIALDI SA	279	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	7	11
VASCO CATALANA DE CONSIGNACIONES SA	280	Bizkaia	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	7	180
ARANSKI	281	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	7	10
ERROAK	282	Gipuzkoa	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	7	33
GRUAS NIZA SL	283	Gipuzkoa	P - Educación	7	36
PRIMASER 2020, SL	284	Araba	H - Transporte y almacenamiento	7	11
APARCAMIENTOS BILBAO	285	Bizkaia	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	7	7
TROGER IURRETA	286	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	6	6
CARPINTERÍA Y EMBALAJES BERRIZ SL	287	Bizkaia	C - Industria manufacturera	6	6
ENVISER GORIZ	288	Bizkaia	C - Industria manufacturera	6	6
IBAZABAL MANAGEMENT SERVICES SL	289	Bizkaia	E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	6	7
INTERMODAL FORWARDING SL	290	Bizkaia	M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	6	11
NAVIERA MURUETA SA	291	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	6	11
EGILUZE HIJAS DE LA CRUZ	292	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	6	60



Nombre Convenio / Hitzarmenaren Izena	Número/ zenbakia	Ámbito territorial /Lurralde-eremua	Actividad económica General / Jarduera ekonomiko orokorra	Nº de hombres trabajadores / Gizonezko langileen kopurua	Nº total de personas trabajadoras afectadas /Eragindako langileen kopurua, guztira
HELADOS Y POSTRES SA (CENTRO DE TRABAJO VITORIA)	293	Gipuzkoa	P - Educación	6	37
ALBERTIA CAMPUS SL	294	Araba	G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	6	17
BOLERA BALIAK	295	Araba	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	6	46
ESTACIONAMIENTOS ALHONDIGA	296	Bizkaia	R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	5	17
FUNDACIÓN VITAL FUNDAZIOA	297	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	5	5
UAGA. UNION AGROGANADORA DE ARAVA	298	Araba	R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	5	10
GERTEK SOCIEDAD DE GESTION Y SERVICIOS SA (DURANGO)	299	Araba	S - Otros servicios	5	12
ELOSA INTEGRA S.L.	300	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	4	9
BOLLORÉ TRANSPORT LOGISTICS SPAIN SAU	301	Bizkaia	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	4	18
ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS SAU (GETXO)	302	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	4	9
FUNDACIÓN ELORDUY	303	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	4	18
GARBINTER SL	304	Bizkaia	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	4	55
SERVICIOS AGROTURÍSTICOS RISCAL	305	Araba	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	4	15
CENTRO DE DÍA DE MUSKIZ DE LA ASOCIACIÓN URGATZI	306	Araba	M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	4	24



Nombre Convenio / Hitzarmenaren Izena	Número/ zenbakia	Ámbito territorial /Lurralde-eremua	Actividad económica General / Jarduera ekonomiko orokorra	Nº de hombres trabajadores / Gizonezko langileen kopurua	Nº total de personas trabajadoras afectadas /Eragindako langileen kopurua, guztira
PARA LA PROMOCIÓN DEL BIENESTAR SOCIAL					
SIDENOR INVESTIGACION Y DESARROLLO S.A.	307	Bizkaia	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	3	17
CONVENIO COLECTIVO PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE ATE SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES SL EN LA PROVINCIA DE VIZCAYA	308	Bizkaia	M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	3	4
CONVENIO COLECTIVO GARAY RECUBRIMIENTOS 2009-2011	309	Bizkaia	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	3	15
VIGON OESTE GIPUZKOA	310	Bizkaia	C - Industria manufacturera	3	30
ZESTOAKO SAN JUAN FUNDAZIOA	311	Gipuzkoa	H - Transporte y almacenamiento	3	6
LACOR	312	Gipuzkoa	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	3	45
TECCI CIRCUITOS IMPRESOS	313	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	3	43
FUNDACIÓN SANCHO EL SABIO	314	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	3	39
CENTRO DE DÍA DE TRAPAGARAN EULEN KUPELAN KENTUCKY S COOP	315	Araba	R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	3	9
PUNT ROMA SL	316	Bizkaia	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	3	12
INBISA SERVICIOS Y MEDIO AMBIENTE S.A. (SERVICIO DE JARDINERÍA DEL AYUNTAMIENTO DE GALDAKAO)	317	Araba	G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2	8



Nombre Convenio / Hitzarmenaren Izena	Número/ zenbakia	Ámbito territorial /Lurralde-eremua	Actividad económica General / Jarduera ekonomiko orokorra	Nº de hombres trabajadores / Gizonezko langileen kopurua	Nº total de personas trabajadoras afectadas /Eragindako langileen kopurua, guztira
ABRA MARITIME CONSULTING	318	Bizkaia	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	2	22
MONTAJES PORTUGALE	319	Bizkaia	M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	1	10
MUGARIK ORGANIZACIÓN GUBERNAMENTAL DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO	320	Bizkaia	F - Construcción	1	73
PERFILES ESPECIALES SELAK	321	Bizkaia	S - Otros servicios	1	10
UTE CENTRO DE DÍA BIZIA	322	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	1	59
SEJUBER SERVICIOS ASISTENCIA TÉCNICA SL	323	Araba	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	1	16
CLÍNICA DENTAL LA CASILLA	324	Araba	C - Industria manufacturera	1	22
AJM ATXUKARRO SLU	325	Bizkaia	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	0	14
GESTLAB 98	326	Bizkaia	J - Información y comunicaciones	0	10
KONFIA	327	Bizkaia	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	0	9
GRUPOS DIFERENCIALES SA	328	Gipuzkoa	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	0	61
NAMAGUI ALGON SL	329	Araba	C - Industria manufacturera	0	7

Tabla 1. Base de datos de convenios colectivos



Esos 329 convenios se distribuyen entre los tres territorios históricos, de forma que **96 pertenecen a Araba, 171 a Bizkaia y 62 a Gipuzkoa**. Además, entre los diferentes sectores de actividad vemos que se distribuyen de la forma que se plasma en la siguiente tabla:

Territorios históricos / Lurralde historikoak	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	PV
Todos los sectores / Sektore guztiak	96	171	62	329
A - Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca / A - Nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza	0	1	0	1
B - Industrias extractivas / B - Erauzketa-industriak	0	0	0	0
C - Industria manufacturera / C - Manufaktura-industria	44	56	29	129
D - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado / D - Energia elektrikoa, gasa, lurruna eta aire hornidura	0	1	0	1
E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación / E - Ur-hornidura, saneamendu-jarduerak, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazioa	2	9	3	14
F - Construcción / F- Eraikuntza	1	5	0	6
G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas / G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; ibilgailu motordunen eta motozikleten konponketa	9	5	1	15
H - Transporte y almacenamiento / H - Garraioa eta biltegitratzea	16	26	7	49
I - Hostelería / I - Ostalaritza	0	2	0	2
J - Información y comunicaciones / J - Informazioa eta komunikazioak	0	4	1	5
K - Actividades financieras y de seguros / K - Finantza- eta aseguru-jarduerak	2	2	0	4
L - Actividades inmobiliarias / L - Higuezinen arloko jarduerak	0	0	0	0
M - Actividades profesionales, científicas y técnicas / M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak	5	17	3	25
N - Actividades administrativas y servicios auxiliares / N - Administrazio-jarduerak eta laguntza-zerbitzuak	0	0	0	0
O - Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria / O - Administrazio Publikoa eta defentsa; Gizarte-segurantza	0	1	0	1
P - Educación / P - Hezkuntza	1	2	3	6
Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales / Q - Osasun- eta gizarte-zerbitzuen arloko jarduerak	5	12	9	26
R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento / R - Arte-, jolas- eta entrenamendu-jarduerak	0	0	0	0
S - Otros servicios / S - Beste zerbitzu batzuk	1	3	1	5
T - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio / T - Etxeetako jarduerak, etxeko langileen enplegatzaile gisa; etxeetako jarduerak, norberaren erabilerarako ondasunen eta zerbitzuen ekoizle gisa	0	0	0	0
U - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales / U - Lurraldez kanpoko erakunde eta organismoen jarduerak	0	0	0	0

Tabla 2. Total convenios colectivos por territorio y sector

Una vez determinado el número total de convenios de empresa en vigor y el sector al que pertenece cada uno de ellos, se utiliza como criterio para efectuar el muestreo el **número de hombres trabajadores afectados por cada convenio**, teniendo en cuenta que cuanto mayor sea el número de hombres trabajadores se puede entender que mayor volumen de personas trabajadoras totales tendrá la empresa y mayor será el índice de masculinización de la misma. De esta forma, se determina que los **177 convenios** objeto del muestreo serían los siguientes:

Nombre convenio / Hitzarmenaren izena	Ámbito territorial /Lurralde-eremua	Nº de mujeres trabaj. / Emakumezko langileen kopurua	Nº de hombres trabaj. / Gizonezko langileen kopurua	Total	Plan de igualdad / Berdintas un Plana
Fundación Lantegi Batuak	Bizkaia	818	1.453	2.271	Sí
INDUSTRIA DE TURBO PROPULSORES, SA 'I.T.P. CENTRO DE ZAMUDIO'	Bizkaia	152	822	974	Sí
CONVENIO COLECTIVO GESTAMP BIZKAIA S.A.	Bizkaia	64	699	763	Sí
Autobuses Urbanos Bilbao	Bizkaia	70	580	650	No
Metro Bilbao	Bizkaia	244	530	774	Sí
Compañía del Tranvía de San Sebastián	Gipuzkoa	71	526	597	Sí
Caja Vital KUTXA	Araba	264	479	743	Sí
Precision Castng	Bizkaia	112	478	590	No
TENNECO AUTOMOVILE IBERICA SA (planta de Ermua)	Bizkaia	134	464	598	Sí
ALUDIUM TRANSFORMACION DE PRODUCTOS SLU	Bizkaia	94	436	530	Sí
Guardian Llodio Uno	Araba	32	399	431	No
GORABIDE (antes Asociación vizcaina en favor de las personan con discapacidad intelectual)	Bizkaia	90	385	475	Sí
Gerdau Aceros Especiales	Gipuzkoa	28	380	408	No
Gureak Garbitasuna	Gipuzkoa	350	327	677	Sí
Nervacero	Bizkaia	22	316	338	Sí
Aiala Vidrio SAU	Araba	11	302	313	Sí
Transportes Urbanos de Vitoria SA (TUVISA)	Araba	26	298	324	Sí
ELECTROTECNICA ARTECHE HERMANOS S.L.	Bizkaia	67	297	364	Sí
GIROA SAU	Bizkaia	47	282	329	No
CONSORCIO DE AGUAS BILBAO BIZKAIA	Bizkaia	115	268	383	Sí
Talleres de Escoriaza	Gipuzkoa	81	231	312	Sí
VICRILA INDUSTRIAS DEL VIDRIO, S.L. 'VICRILA'	Bizkaia	15	223	238	No
Fundaciones Inyectadas Alavesas	Araba	21	215	236	No
Ferrovial - Servicios de Michelin - Vitoria	Araba	10	210	220	No
INYEKTAMETAL SA	Bizkaia	34	208	242	No
Candy Hoover	Gipuzkoa	106	207	313	Sí
Alcorta Forging Group	Gipuzkoa	23	199	222	No
Productos PEPSICO SA	Araba	27	177	204	No
Cruz Roja Española	Bizkaia	106	170	276	No
BHS Electrodomésticos España	Araba	61	160	221	No



Nombre convenio / Hitzarmenaren izena	Ámbito territorial /Lurralde- eremua	Nº de mujeres trabaj. / Emakume zko langileen kopurua	Nº de hombres trabaj. / Gizonezk o langileen kopurua	Total	Plan de igualdad / Berdintas un Plana
Fundiciones de Achondo	Bizkaia	50	160	210	No
Industria Auxiliar Alavesa	Araba	28	159	187	No
Artadi Alimentación	Gipuzkoa	35	151	186	No
MEGATECH INDUSTRIES AMURRIO S.L.U. 2º convenio	Araba	95	147	242	Sí
Celulosas Moldeadas	Bizkaia	15	147	162	Sí
LOIRE	Gipuzkoa	25	144	169	No
Quinton Hazell España SA división Lipmesa	Araba	23	137	160	No
TTI SAU y Aceria de Alava SAU	Araba	974	135	1.109	Sí
KAEFER SERVICIOS INDUSTRIALES, S.A.U.	Bizkaia	15	135	150	Sí
Estampaciones Rubi SAU	Araba	15	133	148	No
EBAKI XXI SA	Bizkaia	7	133	140	No
Tuberías y Perfiles Plásticos SA	Araba	26	131	157	No
Plastigaur	Gipuzkoa	22	130	152	No
Voith Paper	Gipuzkoa	30	130	160	No
Inspecciones Técnicas Link, S.A.	Bizkaia	24	128	152	No
Kider Store Solutions	Araba	15	127	142	No
ZF LEMFORDER TVA S.A	Bizkaia	40	125	165	No
Asientos del Norte	Araba	30	120	150	No
Cables y Alambres Especiales	Bizkaia	9	116	125	No
GESTAMP TOOL HARDENING SL	Bizkaia	11	114	125	No
Kaefer Aislamientos	Bizkaia	12	107	119	No
Maderas de Llodio SA	Araba	8	104	112	No
SAS Autosystemtechnik SA	Araba	86	100	186	No
Ekialdebus	Gipuzkoa	55	100	155	No
Autopista AP8	Gipuzkoa	72	98	170	Sí
SANGAL Auxiliares de control SL	Bizkaia	25	97	122	No
Vidrala	Araba	44	95	139	No
AMCOR Flexibles	Gipuzkoa	11	95	106	No
Arcelormittal	Gipuzkoa	4	94	98	No
Distribuidora Farmaceutica	Gipuzkoa	47	92	139	No
Fundiciones Urbina SA	Araba	2	91	93	No
Domiberia SLU	Bizkaia	30	90	120	No
Cementos LEMONA SA (Centro de trabajo de Lemoa -Fábrica-)	Bizkaia	9	89	98	No
TECMAN	Bizkaia	25	88	113	No
Tarabusi	Bizkaia	19	87	106	No
Westrock Packaging	Bizkaia	43	86	129	Sí
Equipos de Transmisión SA	Araba	5	85	90	No
CONVENIO COLECTIVO DE MICRODECO S.A.	Bizkaia	15	84	99	No
BIZKAIKO BASALAN A.B.	Bizkaia	5	84	89	No
Policlínica Guipuzcoa	Gipuzkoa	401	84	485	Sí
COMECO Grafico Norte SLU	Bizkaia	15	82	97	No
Krosaki AMR	Gipuzkoa	10	82	92	No
Orbelan Plásticos	Gipuzkoa	55	81	136	No
Envases metalúrgicos de Alava SA	Araba	83	80	163	No



Nombre convenio / Hitzarmenaren izena	Ámbito territorial /Lurralde-eremua	Nº de mujeres trabaj. / Emakumezko langileen kopurua	Nº de hombres trabaj. / Gizonezko langileen kopurua	Total	Plan de igualdad / Berdintas un Plana
SNA Europe Industries Iberia SA	Araba	70	79	149	Sí
ITP Externals	Bizkaia	34	79	113	No
CESPA SA (BASAURI)	Bizkaia	0	78	78	No
Inviza	Gipuzkoa	247	77	324	No
SIDENOR ACEROS ESPECIALES SL	Bizkaia	56	77	133	Sí
ENTRE METALLO SPAIN SLU y sus trabajadores	Bizkaia	16	72	88	No
Ingeteam	Bizkaia	27	71	98	No
LIDL supermercados SAU	Araba	120	70	190	Sí
Siderurgica de tubo soldado tubular group SA	Araba	10	69	79	No
DHL Exel Supply Chain	Araba	40	68	108	No
THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U.	Bizkaia	7	68	75	Sí
El Diario Vasco	Gipuzkoa	37	68	105	No
Fundación Tecnalia Research and Innovation	Araba	92	68	160	Sí
Ecofibras Aranguren	Bizkaia	4	66	70	No
Orquesta de Euskadi	Gipuzkoa	40	66	106	Sí
OLAN SA	Araba	17	66	83	No
Tuyper SA	Araba	5	64	69	No
Iquimesa Servicios Sanitarios	Araba	156	64	220	No
Bodegas Herederos Marqués de Riscal	Araba	12	62	74	No
Renova Norte	Bizkaia	4	60	64	No
CONVENIO COLECTIVO DE PRONUTEC, S.A.U.	Bizkaia	23	60	83	No
COMFICA SOLUCIONES INTEGRALES S.L.	Bizkaia	3	59	62	No
Roxall Medicina	Bizkaia	61	58	119	No
Sidenor Aceros Especiales SLU	Araba	4	57	61	Sí
CONVENIO COLECTIVO DE CIE UDALBIDE, S.A 2018-2021	Bizkaia	8	56	64	No
UTE RSU SESTAO (FOMENTO DE CONTRUCCIONES Y CONTRATAS SA)	Bizkaia	2	55	57	No
Fundación Tecnalia	Gipuzkoa	55	53	108	Sí
Alestis Aerospace Manufacturing - Miñano	Araba	49	52	101	No
APNABI	Bizkaia	186	51	237	Sí
INDUMETAL RECYCLING, S.A.	Bizkaia	0	51	51	No
3DB Consultores	Bizkaia	10	50	60	No
GAMESA ENERGY TRANSMISSION SAU	Bizkaia	10	50	60	Sí
Alestis Aerospace Manufacturing - Jundiz	Araba	48	49	97	No
Huttenes	Bizkaia	16	48	64	No
Kem One Hernani	Gipuzkoa	1	48	49	No
Cruz Roja Alava	Araba	63	48	111	Sí
ENVISER SERVICIOS Y MEDIO AMBIENTE, S.A Y TRABAJADORES L.V y R.S.U DE ERANDIO	Bizkaia	0	46	46	Sí
Ineos Sulphur Chemicals	Bizkaia	6	46	52	No



Nombre convenio / Hitzarmenaren izena	Ámbito territorial / Lurralde-eremua	Nº de mujeres trabaj. / Emakumezko langileen kopurua	Nº de hombres trabaj. / Gizonezko langileen kopurua	Total	Plan de igualdad / Berdintas un Plana
José Mª Mendiola	Gipuzkoa	3	46	49	No
DHL Parcel Araba Spain SL	Araba	21	46	67	No
Gran Casino Kursaal	Gipuzkoa	26	45	71	No
SCHINDLER S.A.	Bizkaia	4	45	49	Sí
Winoa Ibérica	Bizkaia	6	44	50	No
SUTARGI	Gipuzkoa	113	44	157	Sí
Autobuses Hermanos Arriaga	Araba	8	44	52	No
Olazabal y Huarte SA	Araba	3	43	46	No
ONDULINE Materiales de construcción SA	Bizkaia	7	43	50	No
Elementos de verificación y control SA y elementos mecánicos de alta precisión SA	Bizkaia	5	43	48	No
Savera Services	Gipuzkoa	0	42	42	No
Zenten Bernhard	Gipuzkoa	4	42	46	No
ANSAREO SANEAMIENTOS Y SERVICIOS SA	Bizkaia	2	42	44	No
Club Deportivo Fortuna	Gipuzkoa	26	41	67	No
Sociedad para la Transformación Competitiva	Bizkaia	31	39	70	Sí
AKT Plásticos	Bizkaia	80	39	119	No
EMAUS Fundación Social	Gipuzkoa	110	39	149	Sí
DORNIER SA	Bizkaia	32	39	71	No
UNIÓN DE CENTROS FARMACÉUTICOS (UNICEFAR) CENTRO TRABAJO BASAURI	Bizkaia	29	38	67	No
Berziklatu	Bizkaia	4	38	42	No
Hispanomoción	Bizkaia	7	38	45	No
TDG Clamping Solutions SL	Bizkaia	6	38	44	No
CONVENIO COLECTIVO BAHIA DE BIZKAIA ELECTRICIDAD S.L. 2016-2019	Bizkaia	12	38	50	No
APARKABISA	Bizkaia	7	37	44	Sí
SETE Española de Tubos y Envases	Gipuzkoa	23	35	58	No
Baumann	Araba	11	35	46	No
Burulan SA	Araba	11	34	45	No
Avances Médicos	Bizkaia	53	34	87	No
Atzegi	Gipuzkoa	144	34	178	Sí
Silquímica SA	Araba	16	33	49	No
SODIPRES, S.L.	Bizkaia	1	32	33	No
TALLERES GALLARRETA, S.L.	Bizkaia	12	32	44	Sí
Estampaciones Gipuzkoa	Gipuzkoa	3	32	35	Sí
Asociación Sartu Alava	Araba	11	32	43	No
Transkontenord	Gipuzkoa	6	31	37	No
VIDEINSA	Araba	5	31	36	No
Brinean	Bizkaia	20	30	50	No
TRANSBISA GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURAS SA	Bizkaia	24	30	54	No
Fundación Museo de Bellas Artes	Bizkaia	23	30	53	Sí
Limpiezas Nervion	Bizkaia	3	29	32	No



Nombre convenio / Hitzarmenaren izena	Ámbito territorial /Lurralde- eremua	Nº de mujeres trabaj. / Emakume zko langileen kopurua	Nº de hombres trabaj. / Gizonezk o langileen kopurua	Total	Plan de igualdad / Berdintas un Plana
Alcasting Legutiano SLU	Araba	11	29	40	Sí
Motor Gorbea SA	Araba	7	29	36	No
Foseco Española S.A	Bizkaia	13	28	41	No
CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PRODUCTOS NO FERRICOS DE MUNGIA, S.L.PARA 2013-14-15	Bizkaia	4	28	32	No
Embalajes Plásticos de Sopelana	Bizkaia	5	28	33	No
W. Diamant	Gipuzkoa	21	28	49	No
Bodegas Valdemar SA	Araba	36	28	64	No
Compañía de Automóviles de Arava	Araba	2	28	30	No
Gernika Cubiertos y Menaje	Bizkaia	6	26	32	No
Tecno-Talde	Bizkaia	4	26	30	No
Abrasivos Manhattan SA	Araba	3	26	29	No
Autocares Alondra	Araba	1	26	27	No
Cafés la Brasileña	Araba	20	25	45	No
Fundación Estadio Vital Fundazioa	Araba	8	25	33	No
GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURAS DE BIZKAIA SA	Bizkaia	55	25	80	No
Mecanizados Lerún	Gipuzkoa	2	25	27	No
SPANSET	Gipuzkoa	17	25	42	Sí
STY-FUN	Gipuzkoa	4	25	29	No
ALBA MACREL GROUP, S.L.	Bizkaia	0	25	25	No
Fundación Argia	Bizkaia	47	25	72	No
Mantenimiento museo Guggenheim Bilbao Ferroviai servicios SA	Bizkaia	0	24	24	No
TENNECO INNOVACION SL	Bizkaia	5	24	29	No
UTE SICE VECTALIA GRUA BILBAO	Bizkaia	5	24	29	No
Logística de Menaje SL	Araba	21	24	45	Sí
Bidebus SL	Araba	5	24	29	No
Casa municipal de cultura de Basauri - UDAL KULTURETXEA	Bizkaia	23	19	42	No
CICC	Gipuzkoa	28	15	43	No
GAUR 2010 SLU	Bizkaia	15	7	22	No

Tabla 3. Convenios a analizar



Determinados los 177 convenios de empresa objetos de análisis se aprecia que, en total, se abarcarán **53 convenios en Araba, 85 en Bizkaia y 39 en Gipuzkoa**, distribuyéndose por sector de la siguiente forma:

Territorios históricos / Lurralde historikoak	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	PV
Todos los sectores / Sektore guztiak	53	85	39	177
A - Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca / A - Nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza	0	1	0	1
B - Industrias extractivas / B - Erauzketa-industriak	0	0	0	0
C - Industria manufacturera / C - Manufaktura-industria	34	44	22	100
D - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado / D - Energia elektrikoa, gasa, lurruna eta aire hornidura	0	1	0	1
E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación / E - Ur-hornidura, saneamendu-jarduerak, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazioa	0	4	0	4
F - Construcción / F - Eraikuntza	0	4	0	4
G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas / G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; ibilgailu motordunen eta motozikleten konponketa	4	4	1	9
H - Transporte y almacenamiento / H - Garraioa eta biltegiatzea	8	8	4	20
I - Hostelería / I - Ostalaritza	0	0	0	0
J - Información y comunicaciones / J - Informazioa eta komunikazioak	0	1	1	2
K - Actividades financieras y de seguros / K - Finantza- eta aseguru-jarduerak	1	0	0	1
L - Actividades inmobiliarias / L - Higuezinen arloko jarduerak	0	0	0	0
M - Actividades profesionales, científicas y técnicas / M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak	1	7	2	10
N - Actividades administrativas y servicios auxiliares / N - Administrazio-jarduerak eta laguntza-zerbitzuak	0	0	0	0
O - Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria / O - Administrazio Publikoa eta defentsa; Gizarte-segurantzza	0	0	0	0
P - Educación / P - Hezkuntza	1	0	0	1
Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales / Q - Osasun- eta gizarte-zerbitzuen arloko jarduerak	2	5	4	11
R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento / R - Arte-, jolas- eta entrenamendu-jarduerak	0	0	0	0
S - Otros servicios / S - Beste zerbitzu batzuk	0	0	1	1
T - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio / T - Etxeetako jarduerak, etxeke langileen enplegatzaile gisa; etxeetako jarduerak, norberaren erabilerarako ondasunen eta zerbitzuen ekoizle gisa	0	0	0	0
U - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales / U - Lurraldez kanpoko erakunde eta organismoen jarduerak	0	0	0	0

Tabla 4. Convenios analizados por territorio y sector



Obtenida toda la información anteriormente mostrada, se procede a cruzar los datos de las tablas por cada territorio histórico mostrados, la de los 329 convenios totales y la de los 177 a analizar, a efectos de averiguar el **porcentaje de análisis que se abarcaría en cada territorio histórico y sector:**

Territorios históricos / Lurralde historikoak	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	PV
Todos los sectores / Sektore guztiak	55%	51%	63%	55%
A - Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca / A - Nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza	-	100%	-	100%
B - Industrias extractivas / B - Erauzketa-industriak	-	-	-	-
C - Industria manufacturera / C - Manufaktura-industria	77%	79%	76%	78%
D - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado/ D - Energia elektrikoa, gasa, lurruna eta aire hornidura	-	100%	-	100%
E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación / E - Ur-hornidura, saneamendu-jarduerak, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazioa	0%	44%	0%	29%
F - Construcción / F - Eraikuntza	0%	80%	-	67%
G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas / G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; ibilgailu motordunen eta motozikleten konponketa	44%	80%	100%	60%
H - Transporte y almacenamiento / H - Garraioa eta biltegiatzea	56%	35%	57%	45%
I - Hostelería / I - Ostalaritza	-	0%	-	0%
J - Información y comunicaciones / J - Informazioa eta komunikazioak	-	25%	100%	40%
K - Actividades financieras y de seguros / K - Finantza- eta aseguru-jarduerak	50%	0%	-	25%
L - Actividades inmobiliarias / L - Higezinen arloko jarduerak	-	-	-	-
M - Actividades profesionales, científicas y técnicas / M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak	20%	44%	50%	40%
N - Actividades administrativas y servicios auxiliares / N - Administrazio-jarduerak eta laguntza-zerbitzuak	-	-	-	-
O - Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria / O - Administrazio Publikoa eta defentsa; Gizarte-segurantza	-	0%	-	0%
P - Educación / P - Hezkuntza	100%	0%	0%	17%
Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales / Q - Osasun- eta gizarte-zerbitzuen arloko jarduerak	40%	38%	44%	41%
R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento / R - Arte-, jolas- eta entrenamendu-jarduerak	-	-	-	-
S - Otros servicios / S - Beste zerbitzu batzuk	0%	0%	100%	20%
T - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio / T - Etxeetako jarduerak, etxeko langileen enplegatzaile gisa; etxeetako jarduerak, norberaren erabilerarako ondasunen eta zerbitzuen ekoizle gisa	-	-	-	-
U - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales / U - Lurraldez kanpoko erakunde eta organismoen jarduerak	-	-	-	-

Tabla 5. Porcentajes de convenios colectivos analizados



Visto que en algunos sectores **la muestra utilizada sería inferior al 20%**, tal y como se muestra en la tabla anterior en rojo, se procede a introducir un **factor corrector** a efectos de que el análisis alcance como mínimo el 20% de cada uno de los sectores, introduciéndose de esta manera los siguientes convenios de esos sectores infra-analizados que aparecen en la lista total ordenada por el número de trabajadores masculinos:

Nombre Convenio / Hitzarmenaren izena	Número / zenbakia	Ámbito territorial / Lurralde-eremua	Actividad económica General / Jarduera ekonomiko orokorra	Nº de mujeres trabajadoras / Emakumezko langileen kopurua	Nº de hombres trabajadores / Gizonezko langileen kopurua	Nº total de personas trabajadoras afectadas / Eragindako langileen kopurua, guztira
CASA MUNICIPAL DE CULTURA DE BASAURI - UDAL KULTURETXEA	200	Bizkaia	O - Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	23	19	42
CICC	222	Gipuzkoa	P - Educación	28	15	43
GAUR 2010 SLU	275	Bizkaia	I - Hostelería	15	7	22

Tabla 6. Convenios adicionales

Así, una vez introducidos estos cambios, vemos que en todos los sectores se abarcaría una muestra de al menos el 20% de los convenios de empresa identificados y la muestra alcanzaría la cifra total de **180 convenios colectivos de empresa** y que serán objeto del presente estudio.

3.3.2. Convenios de sector

Siguiendo la misma metodología que para los convenios de empresa, en los convenios de sector se depuró y revisó la base de datos obtenida del Departamento de Igualdad, Justicia y Servicios Sociales, encontrándose que existían en **vígor 18 convenios colectivos** en todo el territorio del País Vasco, siendo éstos los siguientes:

Nombre convenio / Hitzarmenaren izena	Tipo de convenio /Hitzarmen mota	Número / zenbakia	Ámbito territorial /Lurralde-eremua	Nº de mujeres trabajadoras / Emakumezko langileen kopurua	Nº de hombres trabajadores / Gizonezko langileen kopurua	Nº total de personas trabajadoras afectadas /Berdintasun Planaren eraginpeko langileen kopurua
Industria siderometalúrgica	Sector	1	Gipuzkoa	9.223	40.972	50.195
Siderometalúrgica	Sector	2	Bizkaia	5.008	29.436	34.444
Hostelería	Sector	3	Bizkaia	10.850	13.261	24.111
Construcción y Obras Públicas	Sector	4	Gipuzkoa	657	5.000	5.657
Industria y comercio de la alimentación	Sector	5	Gipuzkoa	3.300	2.370	5.670
Construcción y Obras Públicas	Sector	6	Araba	330	2.185	2.515
Locales y campos deportivos	Sector	7	Bizkaia	1.092	1.377	2.469
Intervención social	Sector	8	Bizkaia	2.450	1.050	3.500
Fabricación de pasta, papel y cartón	Sector	9	Gipuzkoa	200	600	800



Nombre convenio / Hitzarmenaren izena	Tipo de convenio /Hitzarmen mota	Número / zenbakia	Ámbito territorial /Lurralde-eremua	Nº de mujeres trabajadoras / Emakumezko langileen kopurua	Nº de hombres trabajadores / Gizonezko langileen kopurua	Nº total de personas trabajadoras afectadas /Berdintasun Planaren eraginpeko langileen kopurua
Industria de panadería	Sector	10	Gipuzkoa	639	960	1.599
Transporte de viajeros por carretera Álava	Sector	11	Bizkaia	850	4.451	5.301
Mayoristas de pescado y marisco fresco	Sector	12	Gipuzkoa	100	370	470
Comercio del Mueble	Sector	13	Araba	109	201	310
Peluquerías de señoras, mixtas, institutos capilares y gimnasios	Sector	14	Gipuzkoa	3.800	200	4.000
Industria y Comercio de Panaderías	Sector	15	Araba	250	135	385
Derivados del Cemento	Sector	16	Araba	7	55	62
Comercio en general	Sector	17	Gipuzkoa	190	40	230
Distribuidores de butano	Sector	18	Bizkaia	16	24	40

Tabla 7. Convenios Colectivos de Sector

Estos 18 convenios colectivos se distribuyen entre los tres territorios históricos de la siguiente manera:

Territorios historicos	Nº de convenios
Araba	4
Bizkaia	6
Gipuzkoa	8
Nº total /Guztizkoa	18

Tabla 8. Convenios Colectivos de Sector por Territorio histórico

Como puede verse **no se logra alcanzar el mínimo fijado en los Pliegos** ya que, de los 32 convenios que deberían analizarse, la muestra solo abarcaría 18 convenios al ser éstos los que en la actualidad se encuentran vigentes, por lo que únicamente se analizarán estos 18 convenios de sector.

3.4. Variables del estudio

Para la elaboración de este estudio se han establecido **cinco variables** aplicables tanto a los convenios de empresa como a los de sector.

La primera variable tiene por finalidad recabar datos generales de carácter descriptivo de los convenios colectivos, mediante las siguientes tres se recaban datos para analizar el grado de cumplimiento de la normativa laboral en materia de igualdad de mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo, comparando la regulación convencional con la regulación legal, y la quinta y última variable tiene por finalidad analizar el uso sexista del lenguaje en los convenios colectivos. Estas variables son:

1. **Identificación del convenio colectivo:** tipo de convenio, código, agentes firmantes, ámbito territorial, ámbito temporal, existencia de Plan de igualdad o no, código CNAE, actividad económica general, actividad económica específica, porcentaje de ocupación en el sector por mujeres, segregación ocupacional en el sector, número de mujeres y hombres representantes, número de mujeres y hombres afectados por el convenio, número de cláusulas declarativas, número de cláusulas de mejora, número de cláusulas desactualizadas, número de cláusulas de discriminación positiva, número de otras cláusulas
2. **Igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo:** compromiso con la igualdad, composición igualitaria de la mesa de negociación, acoso sexual por razón de sexo, compromiso de uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones profesionales, violencia contra las mujeres, régimen sancionador.
3. **Condiciones de empleo y condiciones de trabajo:** acceso y promoción profesional, categorías profesionales, contratación; salarios y mecanismos de transparencia de los mismos; organización del tiempo de trabajo (jornada y horario laboral, vacaciones); formación; antigüedad; y salud laboral (reconocimientos médicos y ropa de trabajo).
4. **Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:** maternidad, paternidad, lactancia; seguridad laboral (evaluación de riesgos, adaptación de las de las condiciones de trabajo, cambio de puesto de trabajo, suspensión del contrato por riesgo, suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia, prestación económica, etc.); licencias retribuidas (permisos por nacimiento de hijo y/o hija y exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, permisos y reducción de jornada por hija y/o hijo prematuro hospitalizado y por lactancia); excedencias (por cuidado de familiar, reducción de jornada por cuidado de familiar).
5. **Uso del lenguaje en los convenios colectivos.**

3.5. Criterios de análisis

Teniendo en cuenta las fuentes del derecho laboral, los convenios colectivos no solo deben respetar las Leyes (artículo 85.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) sino que, además, la legislación laboral permite al convenio mejorar la regulación legal vigente. Es por ello que, para la contrastación convenio-legislación laboral, se han establecido y utilizado dos criterios para analizar y valorar las cláusulas de los 194 convenios objeto de estudio:

1. Valoración de los convenios en función de los cinco tipos de cláusulas:

- a. **Cláusulas declarativas:** recogen previsiones legales pero no aportan elementos adicionales.
- b. **Cláusulas de mejora:** en caso de mejorar la regulación legal, por contener medidas de acción positiva o regulaciones no previstas legalmente.
- c. **Cláusulas desactualizadas:** aquellas que, sin ser no ajustadas a derecho, ya no cumplan la Ley al haberse cambiado la normativa o jurisprudencia aplicable al efecto.
- d. **Cláusulas de discriminación positiva:** medidas que conllevan el establecimiento de preferencias en favor de la mujer en el acceso al empleo y en la proyección de su carrera profesional.
- e. **Otras cláusulas:** aquellas cláusulas que, una vez analizadas, no cuadran en ninguna de las categorías fijadas para el análisis.

2. Valoración del uso del lenguaje en los convenios. Para esta revisión se ha utilizado la siguiente categorización:

- a. Redacción deficiente del convenio, redactándose partes en masculino o femenino y otras en igualdad de género.
- b. Redacción general en masculino exclusivamente.
- c. Redacción general del convenio en masculino, excepto cuando se tratan cuestiones que parecen implicar directamente a las mujeres por el rol social adjudicado (medidas sobre conciliación, etc.).
- d. Denominación de las categorías profesionales en masculino exclusivamente (con valor presuntamente genérico).
- e. Utilización de fórmulas asimétricas al nombrar o establecer categorías (por ejemplo, usar el masculino para los puestos de mayor prestigio y el femenino para aquellos jerárquicamente por debajo. Además de reflejar la segregación ocupacional vertical puede inducir a ella: Presidente y Secretaria, Médico y Enfermera, Director y Profesora, etc.).
- f. Denominación de algunas categorías profesionales en femenino exclusivamente.

- g. Redacción haciendo un uso correcto del lenguaje.
- h. Denominación de las categorías profesionales en masculino, excepto cuando se hace referencia a profesiones feminizadas (limpiadora, costurera, etc.).
- i. Redacción en femenino exclusivamente.

Una vez clasificadas y analizadas todas las cláusulas del convenio relativas a la igualdad de género, se procede a indicar la **falta de medidas** incluidas en el convenio y las **deficiencias detectadas** en materia de igualdad.

3.6. Recomendaciones y propuestas

A efectos de mejorar el contenido de los convenios en materia de igualdad, una vez analizada la totalidad del convenio, se indican una serie de **recomendaciones y propuestas** a adoptar teniendo en cuenta el siguiente listado:

Listado de recomendaciones y propuestas
MEDIDA 1. Incrementar la presencia de mujeres en las mesas de negociación
Promover la necesidad de una mayor participación femenina en las mesas de negociación, así como en los órganos de dirección de las organizaciones empresariales y sindicales, no solo como medio para hacer pedagogía desde las estructuras negócias sino con el fin de dotar de la máxima legitimidad al proceso negociador, bajo la premisa de que en las mesas de negociación se debe procurar una presencia y representación significativa de mujeres
MEDIDA 2. Mejorar la formación y capacitación de las personas representantes en las mesas negociadoras de las organizaciones patronales y sindicales en materia de igualdad de género
Promover acciones de formación en perspectiva de género aplicadas a la negociación colectiva, que permitan mejorar los conocimientos y desarrollar las competencias y herramientas para el tratamiento eficaz del enfoque de género por parte de las persona negociadoras.
MEDIDA 3. Desarrollar instrumentos de análisis, seguimiento y evaluación de la incorporación del enfoque de género en la negociación colectiva
Desarrollo de indicadores, informes, estudios, observatorios y otros instrumentos de prospección y análisis que permitan paliar la falta de información estadística desagregada por sexo. Incorporar el criterio de igualdad de género en los balances anuales de la negociación colectiva para poder comparar situaciones en el ámbito sectorial con datos desagregados por razón de género.
MEDIDA 4. Para sectores con >60% de mujeres u hombres
Aplicar en la negociación colectiva las medidas incluidas en el principio de igualdad en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015 2016 y 2017. Incorporar medidas o criterios que mejoren el acceso al empleo, la promoción y la formación, prestando especial atención a la contratación de mujeres en aquellos sectores en los que se encuentren subrepresentadas.
MEDIDA 5. Medidas en el acceso al empleo. Selección y contratación



Listado de recomendaciones y propuestas

Promover el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.

Procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

Establecer una política de empleo de la empresa que tenga como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el seno de la misma y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

MEDIDA 6. Garantizar la transparencia y publicidad del proceso de selección

Establecer buenas prácticas en la publicación de ofertas de empleo, eliminar la exigencia de establecer el sexo, edad y características físicas en las ofertas, lenguaje no sexista, vigilar la redacción de las ofertas con criterios basados exclusivamente en la cualificación y los requisitos requeridos para el puesto.

Elaborar un manual descriptivo de puestos y funciones, con criterios neutros, independientes del género de las personas trabajadoras.

Establecer mecanismos de obtención de datos desagregados por sexo de los puestos ofertados, los oferentes, las efectivas contrataciones y la modalidad contractual, a efectos de registrar la situación de la empresa en el cumplimiento de la igualdad y no discriminación de género.

Recomendar medidas para formar y sensibilizar al personal encargado del proceso de selección en materia de igualdad, así como la paridad de género en las comisiones, tribunales y órganos de selección

MEDIDA 7. Reducción de la brecha salarial

Evaluación periódica de la brecha salarial de género.

Detección, análisis y evaluación de la brecha salarial de género.

Dar conocimiento y/o publicidad de los conceptos retributivos.

Recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses.

MEDIDA 8. Fomentar la corresponsabilidad en las responsabilidades familiares y la conciliación de la vida laboral

Equiparación en las condiciones de disfrute de los permisos de paternidad/maternidad o de las reducciones de jornada, de manera que se incentive que hombres y mujeres se acojan al ejercicio del derecho de forma equitativa, igualitaria e intransferible.

Establecer incentivos para los hombres que utilicen reducciones de jornada por cuidado de personas dependientes como informar a los hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales.

MEDIDA 9. Salud laboral

Promover desde la negociación colectiva realizar una evaluación de riesgos laborales desde una perspectiva de género poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras, como los riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos y riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia.

Tener en cuenta la salud sexual y reproductiva tanto de mujeres como de hombres.



Listado de recomendaciones y propuestas

Elaboración de un listado de actividades y puestos de trabajo que conlleven riesgos para las mujeres embarazadas o con parto reciente.

Ejecución de campañas preventivas de salud laboral en ergonomía y posturas para puestos, tomando en cuenta las principales afecciones según el género.

Dar seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, por grupos y puestos, incidiendo en los feminizados/ masculinizados

MEDIDA 10. Acoso sexual y por razón de sexo

Definir el acoso en el convenio considerando, como mínimo, que se entiende por tal: *“toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. Incluyendo violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores como del mismo rango o inferiores”*. Se deben recoger definiciones amplias de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Elaborar un protocolo de prevención y actuación que incluya: Una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual y moral. Definición de ambos conceptos y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral. Establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad, tipificación de tipos de acosos). Garantizar en todo momento la urgencia en la resolución y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.

Elaborar una *‘Guía explicativa sobre Conductas de Acoso’* para definir dichos comportamientos y prevenir los mismos dentro de nuestro entorno laboral.

Publicar y difundir tablas estadísticas que indiquen, de manera anónima, datos reales de casos de acoso en la empresa y cómo se han resuelto.

MEDIDA 11. Violencia de género

Incorporar una regulación que haga frente a los efectos de la violencia de género en el centro de trabajo, con medidas como las siguientes:

Mejora de las condiciones de ejercicio de los derechos a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Establecimiento de nuevas fórmulas de acomodación razonable de las obligaciones laborales, como la posibilidad de movilidad funcional.

Derecho de la trabajadora víctima de violencia de género a ausentarse en un específico permiso con o sin retribución.

Establecimiento de medidas económicas y de salud laboral.

MEDIDA 12. Plan de igualdad para empresas de más de 100 trabajadores

Creación e implementación de un Plan de Igualdad e implementar sus medidas en las empresas. Ya que a partir del 7 de marzo de 2021, deberán tener aprobado los planes de igualdad las empresas que tengan entre 101 y 150 personas trabajadoras

MEDIDA 13. Plan de igualdad para empresas de más de 50 trabajadores



Listado de recomendaciones y propuestas
Creación e implementación de un Plan de Igualdad e implementar sus medidas en las empresas. Ya que a partir del 7 de marzo de 2022, deberán tener aprobado los planes de igualdad las empresas que tengan entre 50 y 100 personas trabajadoras.
MEDIDA 14. Plan de igualdad para el resto de empresas
Aunque no existe obligación de tener un Plan de Igualdad se recomienda su creación y la progresiva implantación del mismo.
MEDIDA 15. Formación
Dar formación en igualdad de oportunidades y de género a toda la plantilla. Hacer accesibles las acciones formativas a las mujeres: motivándolas a que participen, desarrollándolas durante la jornada laboral y en horarios conciliadores. En cumplimiento del artículo 39 de la Ley establecer los mecanismos y servicios de apoyo necesarios para asegurar la participación de las mujeres en las diversas acciones formativas
MEDIDA 16. Antigüedad para empresas con >60% de mujeres u hombres
Programa de incentivos para que mujeres u hombres no abandonen la empresa.
MEDIDA 17. Antigüedad para todas las empresas
Rediseñar el sistema de retribución desde la perspectiva de género. Analizar la antigüedad de la plantilla por géneros. De esta forma se observará si las mujeres suelen abandonar antes la empresa y se pueden buscar posibles problemas que lo provocan.
MEDIDA 18. Uso inclusivo del lenguaje
Establecer una política de comunicación no sexista, tanto en la comunicación interna como en la externa.
MEDIDA 19. Organización del tiempo de trabajo
Establecer un programa de conciliación laboral y familiar consensuado con la plantilla y efectivo.

Tabla 9. Listado de recomendaciones y propuestas



3.7. Resumen y conclusiones

Asimismo, a efectos de dejar constancia de si en el convenio se ha llevado a cabo un control a efectos de asegurar la **integración de la perspectiva de género**, se ha elaborado el siguiente **listado de verificación** a efectos de indicar si dichos criterios se cumplen o no:

RESUMEN-CONCLUSIONES / LABURPENA-ONDORIOAK	
Cráterios / Irizpideak	Resultado / Eraitza
Se ha utilizado información desagregada por sexo y se han identificado desequilibrios y desigualdades entre mujeres y hombres respecto al ámbito de intervención regulado	
En la exposición de motivos o introducción del convenio se hace mención expresa a los desequilibrios y desigualdades entre mujeres y hombres relacionados con el objeto del convenio y su contenido y se citan las normas básicas relativas al principio de igualdad	
Se hace mención a la integración transversal del principio de igualdad en la elaboración del convenio	
En el objeto del convenio se hace mención al principio de igualdad y/o al objetivo de promocionar la igualdad de género	
En la parte dispositiva, articulado, o acciones programadas, se menciona explícitamente y se integra el principio de igualdad	
Se recogen acciones correctoras de las desigualdades identificadas	
Se incluye la representación equilibrada (40-60) en la composición de órganos colegiados o de toma de decisiones	
Se incluyen cláusulas que garanticen la igualdad de género en los procesos de contratación	
En la regulación de los criterios de acceso, provisión o/promoción del personal, se incluyen medidas que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	
En el caso de incluir mecanismos y procedimientos de seguimiento y evaluación, se contempla también el seguimiento y control del logro de la igualdad de género	
El texto utiliza un lenguaje inclusivo en su totalidad	
El texto obliga a cuidar el uso de imágenes (en publicaciones o campañas de divulgación) para que no contengan sesgos sexistas	
En las disposiciones adicionales se incluyen cláusulas derogatorias de todo aquello que no se adecue a la normativa sobre igualdad de género	

Tabla 10. Listado de verificación. Resumen-conclusiones

4. NORMATIVA LABORAL HETERÓNOMA

La igualdad de mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas, en 1979, y ratificada por España en 1983. Es un principio fundamental en la Unión Europea que, desde la entrada en vigor del **Tratado de Ámsterdam en 1999**, considera la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros como un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. Es un derecho fundamental recogido en la **Constitución Española de 1978** y en el **Estatuto de Autonomía del País Vasco, de 1979**, normas ambas que señalan la responsabilidad de los poderes públicos para remover o eliminar los obstáculos que impiden o dificultan el pleno ejercicio de la igualdad.

En el marco de la Comunidad Autónoma de Euskadi, la igualdad de trato de mujeres y hombres ha sido definido por la **Ley 4/2005** como principio general que debe regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos y, en el marco del estado español, por la **Ley Orgánica 3/2007** como “*principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas*”.

A continuación, se detalla la normativa laboral heterónoma en materia de igualdad de mujeres y hombres, que ha sido organizada en correspondencia con las variables de análisis descritas en el apartado 3.4. de este Informe, referido a la metodología.

4.1. Igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo

Las disposiciones de la Unión Europea en esta materia son de gran relevancia, por lo que se ha considerado conveniente incluir una relación cronológica.

- a) La **Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo señala en su artículo 2.4 que “*la presente Directiva no obstará las medidas encaminadas a **promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**, en particular para corregir las desigualdades de hecho que afecten a las oportunidades de las mujeres*” en todas las materias relacionadas con el acceso al empleo y las condiciones de trabajo, así como a la Seguridad Social.
- b) La **Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores**, adoptada el 9 de diciembre de 1989, señala en su artículo 16 que “*debe **garantizarse la igualdad de trato entre hombres y mujeres**. A tal fin conviene intensificar donde quiera que ello sea necesario las acciones destinadas a garantizar la realización de la igualdad entre hombres y*



mujeres, en particular para el acceso al empleo, la retribución, las condiciones de trabajo, la protección social, la educación, la formación profesional y la evolución de la carrera profesional. Conviene asimismo desarrollar medidas que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares”.

c) El **Protocolo sobre Política Social, anexo al Tratado de Maastricht (1992)**, afirma en el artículo 2.1, como uno de los objetivos de la Comunidad y de los Estados Miembros, la consecución de la *“igualdad de oportunidades en el mercado laboral y la igualdad de trato en el trabajo entre hombres y mujeres”* y en el artículo 6.3 considera lícitas y no discriminatorias puesto que este artículo *“no impedirá que cada Estado Miembro mantenga o adopte medidas que prevean ventajas concretas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar algún impedimento en sus carreras profesionales”*.

d) El **Tratado de Ámsterdam (1997)** consagra en su artículo 141. 4 este tipo de medidas al declarar: *“Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”*.

e) La **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea** (Consejo Europeo de Niza, diciembre 2000) declara asimismo en el artículo 23: *“La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado”*.

f) La **Directiva 2002/73/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002**, modifica la Directiva 76/207/CEE en diversos apartados y convierte el anterior artículo 2.4 en el nuevo 2.8 con la siguiente dicción: *“Los Estados Miembros podrán mantener o adoptar las medidas contempladas en el apartado 4 del artículo 141 del Tratado con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres”*, y establece que *“los Estados Miembros notificarán cada cuatro años a la Comisión los textos de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas correspondientes a medidas adoptadas (...) así como la información sobre estas medidas y su aplicación”*.

g) La **Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, refunde en un solo texto las principales disposiciones de las Directivas 76/207/CEE y 2002/73/CE derogándolas con efectos a partir del 15 de agosto de 2009.

Esta Directiva considera la acción positiva en su artículo 3, que así lo rotula, y declara que “los Estados Miembros podrán mantener o adoptar las medidas indicadas en el artículo 141, apartado 4 del Tratado con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral”.

En el ámbito estatal, la **Constitución española de 1978** ha consagrado el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo como derecho fundamental y establecido la responsabilidad de los poderes públicos, como se recoge en los artículos 9.2 “*corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud (...)*”, 10.2 “*las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España*” y 14 “**los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, (...)**”.

Con respecto a las acciones positivas, el artículo 11 de la **Ley Orgánica 3/2007** indica que “con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán **medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres**. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, *habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso*”. Además, añade que “*también las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley*”.

El **Estatuto de los Trabajadores** prevé de un modo general en su artículo 17.3 que “*El Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo. Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.*

Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido”.

La Ley Orgánica 3/2007 establece que “*El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la **ausencia de toda discriminación, por razón de sexo, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social vinculada al sexo, bien sea directa o indirectamente**, y en particular en lo referido a la maternidad, a la asunción de obligaciones familiares y al estado*

matrimonial o familiar y otros factores que supongan una múltiple discriminación, como la discapacidad” (artículo 3).

Esta Ley señala que el principio de igualdad de trato es **aplicable en el ámbito del empleo privado y del empleo público**. Asimismo, diferencia y define dos conceptos relevantes: la discriminación directa y la discriminación indirecta por razón de sexo.

La discriminación directa por razón de sexo se refiere a “*la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable*” (artículo 6.1). Explicita, además, que constituye **discriminación directa** por razón de sexo **todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad**; el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; las represalias por haber presentado queja, reclamación o recurso para exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres; así como toda orden de discriminar directa o indirectamente.

Define **discriminación indirecta** por razón de sexo como “*la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados*” (artículo 6.2).

Esta Ley incorpora al ordenamiento español dos Directivas en materia de igualdad de trato, de las que, en este caso, interesa resaltar la **Directiva 2002/73/CE**, de reforma de la 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo referente al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Realiza una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento, considerando la **dimensión transversal de la igualdad**, prestando especial atención al ámbito de las relaciones laborales, respecto a lo cual, la exposición de motivos señala que “*la Ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido*”.

En este sentido, queda redactado el artículo 43 en los términos siguientes: “*de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres*”. Definiendo al efecto la **acción positiva** como “*medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de*

ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”, señalando que compete a los poderes públicos, pero también a las personas físicas y jurídicas privadas.

Finalmente, establece que, en cumplimiento de la obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, las empresas “deberán adoptar **medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres**, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral”, señalando asimismo en qué casos será obligatorio que tales medidas estén ordenadas en un conjunto al que ha denominado plan de igualdad, así como el concepto, contenido y transparencia en su implementación.

4.2. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

El acoso sexual ha sido definido por la **Directiva 2006/54/CE** como “la situación en la que se produce cualquier **comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual**, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo” (artículo 2).

El concepto acoso por razón de sexo definido en la citada Directiva, similar a la expuesta previamente, refiere la “situación en que se produce un **comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona** con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo” [artículo 2.1 c)].

Diversos artículos de la **Constitución Española (CE)** proporcionan las vías de accionar frente al acoso por razón de sexo. Así, el **artículo 9.2** establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y de los grupos en los que se integran sean reales y efectivas, el **artículo 15** garantiza la integridad física y moral de las personas, el **artículo 18** garantiza el derecho al honor y a la propia imagen, el **artículo 24** aborda contenidos sobre tutela judicial efectiva, el artículo 35.1 garantiza el derecho al trabajo, y el **artículo 40.2** establece que se velará por la seguridad e higiene en el trabajo.

Asimismo, el concepto de **acoso sexual** a tenor del **artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007** implica que “sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”; y define el acoso por razón de sexo en los términos siguientes: “constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

En relación a ambos conceptos, la Ley 3/2007 dispone que “se considerarán en todo caso **discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo**” y que “el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo” (artículo 7).

Específicamente en el ámbito laboral, el artículo 4.2 e) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores recoge como **derecho laboral básico** en la relación de trabajo “el respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la **protección** frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y **frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo**”. Por tanto, es causa justa para la extinción del contrato de trabajo por voluntad de la trabajadora o trabajador por incumplimiento grave por parte del empresario o empresaria de su obligación de protección frente a esas violaciones de su dignidad [artículo 50.1 c)]. En base a la infracción de la persona trabajadora, se consideran incumplimiento grave y culpa del trabajador y, por tanto, causa de despido disciplinario, “el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa” [artículo 54.2. g)].

A su vez, la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales** contempla con un mayor detalle y alcance protector frente a comportamientos acosadores, y reconoce el derecho de las personas trabajadoras a una **protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo**. Principalmente a trabajadores y trabajadoras sensibles a determinados riesgos como los riesgos psicosociales. En consecuencia, supone la existencia de un correlativo deber del empresariado de protección de los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos laborales (artículos 14, 15, 16 y 25 de la LPRL).

Finalmente, el **Código Penal** tipifica como delito el **acoso sexual** siempre que se dé “en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual” (artículo 184).

En cuanto a la regulación de los supuestos de **acoso por razón de sexo**, indicar que no hay una tipificación penal en esta materia. En todo caso, según sea el resultado o los medios utilizados para llevar a cabo este tipo de acoso existiría un delito de lesiones (artículo 147 y ss. CP), un delito de amenazas (artículo 169 y ss. CP), un delito de coacciones (artículo 172 CP), un delito contra la integridad moral (artículo 173 CP), un delito contra la intimidad (artículo 197 CP), un delito de calumnia (artículo 205 CP) o un delito de injurias (artículo 208 CP).

Interesa subrayar, finalmente, que el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 está dedicado a las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, señalando que “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso

sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo". Y recomienda acordar medidas como la **elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas**, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

4.3. Condiciones de empleo y condiciones de trabajo

Las condiciones de empleo incluyen aspectos relacionados con la contratación y extinción del contrato e inicio y fin de la actividad laboral. A su vez, las condiciones de trabajo delimitan el desarrollo de la relación laboral, esto es, el salario, la jornada, vacaciones, etc.

Los **procedimientos y criterios de selección** del personal pueden constituir **cauces de exclusión o perjudiciales** para el acceso al trabajo en función del sexo de la persona. En este momento inicial, en el que no hay una relación laboral, las personas se encuentran en una situación de desprotección y con serias dificultades para poder acreditar, aunque sea mediante indicios, que se ha producido discriminación por razón de sexo. Dificultades que también se producen en la promoción profesional, situación que se presentará vinculada a una presunta discriminación retributiva.

En la regulación de esta materia están presentes las normas internacionales y, priorizando en el tiempo, la Organización Internacional del Trabajo con el **Convenio núm. 111 de 1958**, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Con este Convenio se inaugura la **prohibición de discriminación en el empleo y ocupación**, incluyendo el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, así como las condiciones de trabajo. Además, obliga a todo Estado para el que este Convenio se halle en vigor "a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación".

Sin embargo, son tres las Directivas europeas que ejercen una mayor impronta en la regulación interna. Entre ellas se encuentra la **Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000**, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (Transpuesta al ordenamiento interno por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social) modificadora de diversos preceptos de la legislación laboral. Por su parte, la **Directiva 2002/73 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002**, que modifica la Directiva 76/207/CEE relativa al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, procede a dar nueva redacción, entre otros, al artículo 3 cuya transcripción literal es fundamental por el futuro devenir de la regulación interna:



“1. La aplicación del principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

- a) las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional, incluida la promoción;
- b) el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje profesional, incluida la experiencia laboral práctica;
- c) las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido y de retribución de conformidad con lo establecido en la Directiva 75/117/CEE;
- d) la afiliación y la participación en una organización de trabajadores o empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

2. Para ello, los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que:

- a) se derogue cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa contraria al principio de igualdad de trato;
- b) se declare o pueda declararse nula o se modifique cualquier disposición contraria al principio de igualdad de trato que figure en contratos o convenios colectivos, en los reglamentos internos de empresas o en los estatutos de profesiones independientes y de organizaciones sindicales y empresariales”.

Especial mención merece la **Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo de 5 de julio**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, cuyo objeto principal es **garantizar la aplicación de dichos principios**. Refunde otras Directivas y dedica su Título II, a modo de disposiciones específicas, a la igualdad de trato con la consiguiente prohibición de discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción, en las condiciones de trabajo, en la retribución y en los regímenes profesionales de seguridad social. (la cual derogó las Directivas 75/117/ CEE del Consejo, 76/207/CEE del Consejo, 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, 86/378/ CEE del Consejo, 96/97/CE del Consejo, 97/80/CE del Consejo y 98/52/CE del Consejo).

En esta materia, el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007 recoge una declaración general en cuanto a la igualdad en las condiciones de empleo y en las condiciones de trabajo, cuando indica que “el **principio de igualdad de trato** y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos

previstos en la normativa aplicable, en el **acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo**, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas”.

Y este precepto también especifica que “no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”.

También el Estatuto de los Trabajadores recoge expresamente como **derecho laboral básico** de la persona el **derecho a no ser discriminado directa o indirectamente para el empleo**, o una vez empleados, **por razón de sexo** (artículo 4.2). Asimismo, insiste en garantizar el principio de igualdad en el acceso al empleo cuando el ingreso al trabajo se lleva a cabo mediante agencias de colocación sin fines lucrativos (artículo 16.2).

Asimismo, la prohibición de discriminación en las relaciones laborales se recoge meridianamente clara al entenderse la **nulidad** de los preceptos reglamentarios, las **cláusulas de los convenios** colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales empresariales que contengan **discriminaciones directas o indirectas desfavorables** o favorables o adversas en el empleo y condiciones de trabajo (artículo 17.1).

Como consecuencia de la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, el Estatuto de los Trabajadores se ha visto enriquecido con un nuevo artículo, el 17.4, por la apuesta por la **acción positiva en el acceso al empleo**, de manera que “la negociación colectiva podrá establecer **medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres** a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate. Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate”.

El Estatuto de los Trabajadores incluye el mandato de que los criterios de definición de las categorías y grupos profesionales se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo (artículo 22.4) y establece que los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los y/o las representantes de los trabajadores y

trabajadoras, debiendo aplicarse, en todo caso, unos criterios de ascenso de acuerdo a reglas comunes para ellos y ellas (artículo 24). Sin embargo, la aplicación de reglas comunes no garantiza que se estén aplicando criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Esto es, la utilización operativa de ciertos criterios puede arrojar resultados discriminatorios para las trabajadoras.

En lo que respecta a las condiciones de trabajo, tiene especial importancia la salarial. En ese sentido, el principio de igualdad de retribución y otros beneficios sociales va a estar presente, desde hace años, en la normativa internacional en la materia.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su **Convenio núm. 100 de 1951**, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor, entendiéndose en su contenido que “*el término remuneración comprende el **salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento** en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último*” y que “*la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las **tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo***”.

En la misma línea, la Unión Europea aprueba una serie de Directivas incidiendo y regulando materias relacionadas con la igualdad en la remuneración económica y otros beneficios sociales:

- **Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975**, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros en materia a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos (Directiva que ya ha sido derogada como ya ha sido expuesto anteriormente).
- Directiva “refundidora” de 5 de julio de 2006 recoge el principio de igualdad de retribución al preceptuar en su artículo 4 que “*para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, **se eliminará la discriminación directa e indirecta** por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución*”.
- Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social y modificada por la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996 (ambas Directivas se derogaron el 15 de agosto de 2009 en aplicación de la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio). Esta Directiva establece que el concepto de regímenes profesionales de la seguridad social se corresponde con prestaciones destinadas a completar las ofrecidas por el sistema de la Seguridad Social, sin excluir ningún tipo de prestación, prohibiendo expresamente establecer en estos regímenes edades diferentes de jubilación para los hombres y para las mujeres y considerando como retribución a los planes de pensiones.

Además del reconocimiento al derecho a la igualdad reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española así como la prohibición expresa de la discriminación por razón de sexo en su artículo 35, el Estatuto de los Trabajadores desarrolla el derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo en materia retributiva, estableciendo en su artículo 28 la igualdad de remuneración por razón de sexo.

El término “*trabajo de igual valor*” se introduce en la Ley del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, y el concepto “*retribución*”, reemplazando al de “*salario*”, se introduce por el único artículo de la Ley 33/2002, de 5 de julio de modificación del artículo 28 de este Estatuto, transponiendo, al mismo tiempo, la Directiva 75/117/CEE que viene a sustituir el principio de igualdad salarial vigente hasta esa fecha al incorporar expresamente el principio de igualdad retributiva.

En materia de condiciones de trabajo y género, otro elemento a destacar es la nueva redacción del **artículo 38.3 de dicho Estatuto** (motivado por la Ley Orgánica 3/2007). Este artículo garantiza el **derecho íntegro a los días de las vacaciones cuando coinciden en el tiempo con circunstancias relacionadas con la maternidad de la trabajadora**, de manera que “*cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan*”.

Finalmente, el Código Penal no es ajeno a tipificar como delito contra los derechos de los trabajadores aquellas personas que ofrezcan empleo, condiciones de trabajo engañosas o falsas o contraten trabajadores extranjeros sin permiso de trabajo que perjudiquen, supriman o restrinjan sus derechos laborales (artículo 312).

4.4. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

La maternidad y la conciliación de los trabajadores así como de las trabajadoras se encuentran reguladas en la legislación internacional. No obstante, en las materias relacionadas con las suspensiones, permisos, excedencias y reducciones de jornadas se profundizan en la legislación española. Desde sus inicios, la Organización Internacional del Trabajo ha protegido la maternidad de las mujeres trabajadoras (Convenio núm. 3, adoptado por la Primera Conferencia Internacional del Trabajo de 1919, es el primer Convenio ratificado por España en julio de 1923), habiendo revisado en dos ocasiones su legislación.

La última revisión del año 2000 se justifica por la finalidad “*de seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo y la salud y la seguridad de la madre y el niño, y a fin de reconocer la diversidad del desarrollo económico y social de los Estados Miembros, así como la diversidad de las empresas y la evolución de la protección de la maternidad en la legislación y la práctica nacionales*” y “*teniendo en cuenta la situación de las mujeres trabajadoras y la necesidad de brindar protección al embarazo, como responsabilidad compartida de gobierno y sociedad*”. Asimismo, establece diversas prescripciones sobre la protección de la salud, la licencia de maternidad, la licencia en caso de enfermedad o complicaciones o riesgo como consecuencia del embarazo o parto, las correspondientes prestaciones pecuniarias, el derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo, la protección del empleo de la trabajadora embarazada y la garantía de que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo (convenio 183, artículo 8.1).

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal fue abordada por la **Organización Internacional del Trabajo**, por primera vez, en **1965**. Este organismo dirigió a los Estados Miembros una recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares (Recomendación núm. 123 de 22 de junio de 1965, no vinculante) por advertir que “*en muchos países son cada vez más numerosas las mujeres que trabajan fuera del hogar formando parte integrante y esencial de la fuerza de trabajo, que muchas de esas mujeres tienen problemas especiales originados en la necesidad de conciliar su doble personalidad familiar y profesional y que muchos de los problemas especiales que deben afrontar las mujeres con responsabilidades familiares no son problemas exclusivos de las trabajadoras, sino de la familia y de la sociedad en su conjunto*”, reconoce que “*se necesita una adaptación social continua para resolver esos problemas en forma que sea compatible con la mejor conveniencia de todos los interesados*”.

La segunda intervención legislativa de dicha Organización Internacional es de 1981 con el Convenio 156 sobre los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Sus contenidos están basados en diversas Declaraciones y Convenciones internacionales que tienen por objeto garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores y trabajadoras y, en particular, en la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres. Este Convenio subraya que “*los Estados Partes reconocen que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia*”. Además, reconoce la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores y se aplicará a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos y/o hijas a su cargo y respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus

posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella. Hace hincapié en que se aplicará a todas las ramas de la actividad económica y a todas las categorías.

Asimismo, la Unión Europea aborda la regulación de la maternidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través de diversos instrumentos jurídicos, y estos son:

- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia prevé un permiso de maternidad de cómo mínimo 14 semanas ininterrumpidas y distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a la legislación y práctica nacionales (La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, la transpone al ordenamiento interno español en lo relativo a seguridad y salud laboral y la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, en lo que concierne a la conciliación de la vida familiar y laboral). Este permiso por maternidad deberá incluir un permiso obligatorio mínimo dos semanas, distribuidas antes y/o después del parto. Prohíbe el despido por maternidad y establece la suspensión del contrato de trabajo por maternidad con garantía de los derechos del contrato y su retribución o prestación económica de seguridad social adecuada.

- Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996 (se transpone esta Directiva mediante la Ley 39/1999, de 5 de noviembre) relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado el 14 de diciembre de 1995 entre las organizaciones interprofesionales de carácter general europeo (UNICE, CEEP y CES), en el que se establecen las disposiciones mínimas para facilitar la conciliación de los padres y madres con empleo remunerado. Mediante la cláusula 2.1 se regula la concesión *“de un derecho individual a un permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder ocuparse del mismo durante, al menos, un mínimo de tres meses hasta una edad determinada que pueda ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros y/o los interlocutores sociales”*.

A su vez, la cláusula 3.1 prevé que *“los Estados miembros y/o los interlocutores sociales adoptarán las medidas necesarias para autorizar a los trabajadores a ausentarse del trabajo, conforme a la legislación, los convenios colectivos y/o los usos nacionales, por motivos de fuerza mayor vinculados a motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador”*.

- Directiva 2002/73/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, complementa la Directiva 92/85/CEE al tiempo que modifica la Directiva 76/207/CEE en varios aspectos. En lo que respecta a la materia tratada, procede a dar una nueva redacción al artículo 2.7: *“La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las disposiciones relativas a la protección de la mujer, en particular referida al embarazo y la maternidad. La mujer en permiso de maternidad tendrá derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto*



de trabajo o a uno equivalente, en términos y condiciones que no le resulten menos favorables y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia. Un trato menos favorable dispensado a una mujer en relación con su embarazo o su permiso de maternidad en el sentido de la Directiva 92/85/CEE constituirá discriminación en el sentido de la presente Directiva. La presente Directiva tampoco afectará al derecho de los Estados miembros a reconocer derechos específicos al permiso de paternidad y/o de adopción. Los Estados miembros que reconozcan tales derechos tomarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores -hombres y mujeres- del despido motivado por el ejercicio de dichos derechos y garantizarán que, al término de dicho permiso, tengan derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en condiciones que no les resulten menos favorables, y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia”.

- Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, refunde en un solo texto, entre otras, las principales disposiciones de las Directivas 76/207/CEE y 2002/73/CE derogándolas a partir del 15 de agosto de 2009. En los artículos 15: Reintegración tras un permiso de maternidad y 16: Permiso de paternidad y de adopción recoge lo preceptuado en la Directiva 2002/73/CE, referenciado en el párrafo anterior.

Finalmente, la Resolución del Consejo de Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, de 29 de junio de 2002 (DOUE C 218/02, de 31 de julio de 2002), relativa a la participación equilibrada de los hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar, insta a los Estados miembros a adoptar las medidas encaminadas a la consecución de la efectiva igualdad y reconoce que *“tanto los hombres como las mujeres, sin discriminación fundada en el sexo, tienen derecho a compaginar la vida profesional y familiar”*. Dicha Resolución plantea que la igualdad entre hombres y mujeres supone:

- La necesidad de compensar las desventajas de las mujeres en las condiciones de acceso y participación en el mercado de trabajo y la desventaja de los hombres en las condiciones de participación en la vida familiar, derivada de prácticas sociales que presuponen el trabajo no remunerado relacionado con los cuidados de la familia como responsabilidad principal de las mujeres y el trabajo remunerado inherente a la vida económica como responsabilidad principal de los hombres.
- La igualdad de trato entre padres y madres trabajadoras, en particular en cuanto a la necesidad de ausentarse del lugar de trabajo para atender a hijos y/o hijas u otras personas que dependen.



- La participación equilibrada de mujeres y hombres tanto en el mercado de trabajo como en la vida familiar, porque es una ventaja tanto para los hombres como para las mujeres y constituye un elemento indispensable para el desarrollo de la sociedad, la maternidad, la paternidad y los derechos de los niños y niñas. Y porque son valores sociales eminentes que la sociedad, los Estados miembros y la Comunidad Europea deben proteger.
- El derecho de las mujeres y los hombres a compaginar, sin discriminación por razón de sexo, la vida profesional, familiar y personal.
- La necesidad de llevar a cabo un enfoque global e integrado de la articulación de la vida profesional y familiar como un derecho de los hombres y de las mujeres y un factor de realización personal en la vida pública, social y familiar y privada, un valor social de importancia y una responsabilidad de la sociedad, de los Estados miembros y de la Comunidad Europea.

En el marco del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal, suele recogerse la **protección de la salud de las mujeres trabajadoras durante el embarazo y la lactancia**, aunque sería más propio hacerse constar de forma explícita en los manuales de prevención de riesgos laborales y así explicitarlo en los convenios colectivos.

La protección de la salud durante el embarazo y la lactancia viene regulada en normas internacionales, bien a través de la protección de la maternidad como lo prevé la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio núm. 183 de 2000, o en el ámbito de la seguridad y de la salud de las trabajadoras en el ámbito del trabajo remunerado. En esta materia se encuentran las siguiente dos Directivas:

- Directiva “Marco” 89/391/CEE, de 12 de junio 1989, del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo y la Directiva específica 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, exige siempre en las tres situaciones que las trabajadoras comuniquen su estado al empresario según la legislación y práctica nacional (ambas Directivas han sido transpuestas al ordenamiento interno por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, reguladora de la Prevención de riesgos laborales).

La Constitución recoge esta protección en varios preceptos de los principios que tienen que regir la política social y económica y que los poderes públicos aseguran la protección integral de las madres (artículo 39.2); velarán por la seguridad e higiene en el trabajo (artículo 40.2); y mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad (artículo 41).

Y la Ley del Estatuto de los Trabajadores contiene prescripciones en relación con la extinción del contrato de trabajo. En el despido por la causa objetiva de absentismo, no computan como faltas de asistencia al trabajo las ausencias debidas al riesgo durante la maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia siempre que la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

Además de lo expuesto hasta aquí, la protección de la salud durante el embarazo y la lactancia está recogida en la Ley 31/1995, de 9 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Su artículo 26 establece que la evaluación de riesgos debe comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, así como en periodo de lactancia, a agentes (sin especificar cuáles son esos agentes), procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. En caso de que los resultados de la evaluación revelen un riesgo para la seguridad y la salud, o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario o la empresaria debe adoptar las medidas pertinentes para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones, o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, que incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

En el caso de requerir el cambio de puesto o función, éste se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional, y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de no existir un puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Ahora bien, la regulación prevé que si el cambio de puesto no resulta técnica u objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el **paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo** durante el embarazo, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud, y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado (artículo 45.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

Además, la Ley 3/2007 introduce en el Título IV -dedicado al derecho al trabajo en igualdad de oportunidades- el Capítulo II que bajo el rótulo de “*igualdad y conciliación*” recoge los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal (artículo 44) y señala:

- “1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social”.

4.4.1. Suspensión del contrato por maternidad

El artículo 45.1 d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores reconoce como causa de suspensión del contrato de trabajo la maternidad y la adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años [Letra d) redactada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras].

Esta suspensión -que garantiza el derecho a la reserva del puesto de trabajo- viene regulada en el **apartado 4 del artículo 48** y explicita que “*el nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre*”; continuando dicho articulado estableciendo que “*la suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días*”.

En dicho Estatuto también se regula el parto prematuro o complicado, de manera que “*en los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre*”. Además, “*en los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará*

en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle”.

A su vez, dispone que “en los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor”.

El precepto continúa diciendo que “la persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito. Por último, finaliza con que “en el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero”.

En relación al supuesto de suspensión del contrato por maternidad, las personas beneficiarias tienen derecho a un **subsidio del 100% de la base reguladora** fijada para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales (artículo 187 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social).

4.4.2. Suspensión del contrato de la trabajadora víctima de violencia de género

Respecto a las trabajadoras víctimas de violencia de género, la Ley del Estatuto de los Trabajadores (modificado por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género) contempla esta situación como causa de suspensión del contrato de trabajo “*por decisión de la trabajadora que se vea obligada a*



abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género” con reserva de puesto de trabajo “en el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses”. Además y siempre que reúna los requisitos de carencia, la trabajadora tiene derecho a percibir la **prestación por desempleo** en el período de suspensión de su contrato.

4.4.3. Suspensión del contrato por paternidad

Desde el 1 de enero de 2021, y por aplicación de lo dispuesto en la Disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los Trabajadores en relación a la aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el permiso por paternidad se equipara al de maternidad por lo que ahora ambos progenitores disponen de **16 semanas de suspensión** del contrato por nacimiento de hijos/as.

Así, dicho artículo 48 contempla expresamente lo siguiente:

“El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil”.

4.4.4. Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural

La Ley del Estatuto de los Trabajadores en su artículo 45.1 d) reconoce el riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural de un menor de 9 meses como causa de suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo.

En desarrollo de esa previsión, el artículo 48.7 dispone que *“en el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado”.*

En caso de suspensión del contrato de la trabajadora por riesgo durante el embarazo o lactancia, ésta tiene derecho a percibir un subsidio de la Seguridad Social equivalente al **100% de la base**

reguladora prevista para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales (artículo 189 de la LGSS).

4.4.5. Permiso por exámenes prenatales y preparación al parto

El artículo 37.3.f) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho a un permiso para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban hacerse dentro de la jornada de trabajo, durante el tiempo necesario para tal efecto.

4.4.6. Permiso y reducción de jornada en caso de nacimiento de hija o hijo prematuro o que deba permanecer hospitalizado

La Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, añade el apartado 5 al artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, por el que se reconoce un permiso retribuido, tanto a la madre como al padre, de **una hora diaria** en los casos de nacimiento de hijos o hijas con carácter prematuro o que, por cualquier causa, deben permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

4.4.7. Permiso y reducción de jornada por lactancia

El artículo 37.4 de dicho Estatuto reconoce que la reducción por lactancia ha de entenderse como una reducción de la jornada que tuviera la trabajadora o trabajador en el momento del ejercicio de este derecho. Ello supone la **compatibilidad entre el permiso de lactancia y la reducción de la jornada por guarda legal**. Este precepto indica que *“las personas 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 duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple”*. Añade que *“quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella”*. Finalmente, especifica que *“la reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.*

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante

cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses”.

4.4.8. Reducción de jornada por guarda legal de menores y motivos familiares

El artículo 37.6 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores regula el derecho a la reducción de jornada por guarda legal en los siguientes términos: *“quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla”.*

A su vez, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, amplía el colectivo por el que cabe acogerse a una reducción de la jornada cuando sea necesario encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de la jornada constituye un derecho individual, sin embargo, la disposición permite que, en caso de que dos o más trabajadores y/o trabajadoras de la misma empresa generen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma. La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, corresponderá a la trabajadora o trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

4.4.9. Adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo

El artículo 34.8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (introducido por la Ley Orgánica 3/2007) establece que *“las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa”.*

4.4.10. Excedencia para el cuidado de hijos e hijas y familiares

El artículo 46.3 de dicho Estatuto establece que *“los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de **duración no superior a tres años** para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa”.* Asimismo, explicita que *“también tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una*



duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida". Y añade que "la excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa".

A su vez, la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, introduce un nuevo párrafo al artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ampliando el derecho a la reserva del puesto de trabajo en los casos en los que la persona trabajadora forme parte de una familia numerosa. Este artículo dispone que cuando el trabajador o trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la **condición de familia numerosa**, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4.4.11. Reducción de jornada de víctimas de violencia de género

La **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, añade un nuevo apartado al artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el octavo. En el mismo se reconoce a las trabajadoras víctimas de violencia de género el derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos, o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En general, las violaciones de derechos a los permisos y reducciones de jornada están previstas en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Se considera infracción grave la trasgresión de las normas y los límites legales o pactados, entre otras, en materia de permisos y, en general, en materia de tiempo de trabajo (artículo 7.5 LISOS) y sanciona dicha infracción con un mínimo de 626€ y un máximo de 6.250€ (artículo 40.1 LISOS).

En cuanto a la concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los derechos descritos en los apartados 4, 5 y 6, hay que subrayar que el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores indica que *“corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria”*.

Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007 ha añadido un nuevo apartado 8 al artículo 34 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en virtud del cual se establece que *“el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla”* refiriéndose en este caso a supuestos no recogidos como derecho a guarda legal.

La Ley Reguladora de la Jurisdicción Social establece en su artículo 139 reglas por las que se rige el procedimiento para dilucidar los conflictos que se susciten en torno al ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente y que señala que:

“a) El trabajador dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que el empresario le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por el trabajador, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

b) El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de tres días”.

4.5. Uso sexista del lenguaje

Si bien abundan las recomendaciones en materia de uso no sexista del lenguaje, en general, se trata de **normativa no vinculante**, o vinculante para la propia organización emisora, como indican las diferentes recomendaciones que se enumeran a continuación:

- **UNESCO**, Organización de Naciones Unidas para la Ciencia, la Educación y la Cultura, aprobó el uso no sexista del lenguaje y visibilización de las mujeres en sus documentos, a través de la **Resolución 14.1** aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 24ª reunión, apartado 1) del párrafo 2), 1987, y de la Resolución 109 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 25ª reunión, párrafo 3, 1989. Tras ellas, elaboró la publicación *“Recomendaciones sobre un uso no sexista del lenguaje” de 1991, que inicia señalando “El lenguaje no es una creación arbitraria de la mente humana, sino un producto social e histórico que influye en nuestra percepción de la realidad. Al transmitir socialmente al ser humano las experiencias acumuladas de generaciones anteriores, el lenguaje condiciona nuestro pensamiento y determina nuestra visión del mundo”*.



- **Recomendación de 21 de febrero de 1990** aprobada por el **Comité de Ministros del Consejo de Europa**, núm. R (90), constituye la primera regulación sobre la eliminación del sexismo en el lenguaje, en la que subrayan *"el papel fundamental que tiene el lenguaje en la formación de la identidad social de los individuos y la interacción que hay entre el lenguaje y las actitudes sociales"*, y expresan que *"el sexismo que se refleja en el lenguaje utilizado en la mayor parte de los estados miembros del Consejo de Europa —que hace predominar lo masculino sobre lo femenino— constituye un estorbo al proceso de instauración de la igualdad entre mujeres y hombres, porque oculta la existencia de las mujeres, que son la mitad de la humanidad, y niega la igualdad entre hombre y mujer"*. Advierte, además, que el **uso de la forma masculina** para designar a las personas de ambos sexos provoca, en el contexto de la sociedad actual, **incertidumbre respecto a las personas, hombres o mujeres, de las que se habla**. Y recomienda a los gobiernos de los Estados miembros que fomenten el uso del lenguaje que refleje el principio de igualdad entre mujeres y hombres y, con tal objeto, que adopten cualquier medida que consideren útil para hacerlo:
 1. Promover la utilización, en la medida en que sea posible, de un lenguaje no sexista que tenga en cuenta la presencia, la situación y el papel de la mujer en la sociedad, tal como ocurre con el hombre en la práctica lingüística actual.
 2. Hacer que la terminología empleada en los textos jurídicos, la Administración pública y la educación estén en armonía con el principio de igualdad de sexos.
 3. Fomentar la utilización de un lenguaje libre de sexismo en los medios de comunicación.
- La **Ley Orgánica 3/2007** en su artículo 14 sobre criterios generales de actuación de los Poderes Públicos contiene el mandato de implantar un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

En el ámbito de la **Comunidad Autónoma de Euskadi** se debe citar:

- La **Instrucción del Lehendakari, de 18 de marzo de 1994**, para erradicar el uso sexista en lenguaje e imágenes, dirigida a las instituciones públicas vascas.
- Y la **Ley 4/2005** dispone que los poderes públicos vascos deben hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades (artículo 18.4). Asimismo, en diversas disposiciones contiene el mandado de un uso no sexista del lenguaje en la docencia universitaria y trabajos de investigación; libros de texto y materiales didácticos; y en los medios de comunicación social. Más específicamente, respecto del contenido del



presente informe, el artículo 42.2, establece que “*La Administración de la Comunidad Autónoma, a través del Registro de convenios colectivos, ha de velar para que éstos **no contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad de mujeres y hombres, así como para que hagan un uso no sexista del lenguaje (...)**”.*

4.6. Síntesis de la normativa laboral heterónoma

Seguidamente se presenta una síntesis de la normativa laboral heterónoma de aplicación a las cláusulas agrupadas en las variables objeto de análisis en el presente trabajo:

4.6.1. Igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo

- **Naciones Unidas:** Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 18 de diciembre de 1979 (artículo 4.1).
- **Unión Europea:** Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976 (artículo 2.4); Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, de 9 de diciembre de 1989 (artículo 16); Protocolo sobre Política Social, Anexo al Tratado de Maastrich (1992) (artículos 2.1 y 6.3); Tratado de Ámsterdam (1997) (artículo 141.4); Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000) (artículo 23); Directiva 2002/73/CEE, de 23 de septiembre de 2002 (artículo 2.8); Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006 (artículo 3); y Directiva que refunde y deroga las Directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE, 96/97/CE, 97/80/CE, 98/52/CE y 2002/73/CE.
- **Constitución Española (1978):** artículos 9.2, 10.2 y 14.
- **Ley Orgánica 3/2007:** artículos 3, 6, 8 y 11.
- **Estatuto de los Trabajadores (2015):** artículo 17.3.
- **Ley 4/2005:** artículo 5.

4.6.2. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

- **Unión Europea:** Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea de 25 de marzo de 1957 (artículo 2 y 3); y Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006 (artículo 2).
- **Constitución Española (1978):** artículos 9.2, 15, 18, 24, 35.1 y 40.2.
- **Ley Orgánica 3/2007:** artículo 7.
- **Estatuto de los Trabajadores (2015):** artículos 4.2. e), 50.1. c) y 54. 2. g).
- **Ley de Prevención de Riesgos Laborales (1995):** artículos 14, 15, 16, y 25.
- **Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (2011):** artículos 96 y 177.
- **Código Penal (1995):** artículo 184 (acoso sexual) y artículos 147, 169, 172, 173, 197, 205 y 208 (acoso por razón de sexo).

4.6.3. Condiciones de empleo y condiciones de trabajo

- **Organización Internacional del Trabajo:** Convenio núm. 100 de 1951 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor; y Convenio núm. 111 de 1958 relativo a la no discriminación en materia de empleo y ocupación.
- **Unión Europea:** Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros en la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos; Directiva 86/378/CEE, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social; Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación; Directiva 2002/73/ CEE, de 23 de septiembre de 2002 (artículo 3); Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006 (Título II, artículos de 4 a 16).
- **Constitución Española (1978):** artículos 9.2, 14 y 35.1.
- **Ley Orgánica 3/2007:** artículo 5.
- **Estatuto de los Trabajadores (2015):** artículos 4.2. c), 17.1, 17.4, 22.4, 24.2, 28 y 38.3.
- **Código Penal (1995):** artículo 312.2.

4.6.4. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

- **Naciones Unidas:** Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 18 de diciembre de 1979 (Párrafo decimocuarto del Preámbulo).
- **Organización Internacional del Trabajo:** Convenio núm. 156 de 1981, relativo a los trabajadores con responsabilidades familiares; Recomendación núm. 165 de 1981, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (esta Recomendación reemplaza la inicial Recomendación núm. 123 de 1965 sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares); Convenio núm. 183 de 2000, sobre la protección de la maternidad (este Convenio revisa el anterior núm. 103 de 1952); y Recomendación núm. 191 de 2000, sobre la protección de la maternidad (Recomendación revisa la anterior núm. 95 de 1952).
- **Unión Europea:** Directiva “Marco” 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo; Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia; Directiva 96/34/CE, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental (cláusulas 2.1 y 3.1); Directiva 2002/73/CEE, de 23 de septiembre de 2002 (artículo 2.7); Resolución del Consejo de Ministros y Asuntos Sociales,

de 29 de junio de 2002, relativa a la participación equilibrada de los hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar; y Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006 (artículo 15 y 16).

- **Constitución Española (1978)**: artículos 39.2, 40.2 y 41.
- **Ley Orgánica 3/2007**: artículo 44 (derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral).
- **Ley de Prevención de Riesgos Laborales (1995)**: artículo 26.

4.6.5. Síntesis en base a la normativa específica según los siguientes apartados

- **Suspensión del contrato por maternidad**: Ley del Estatuto de los Trabajadores (2015), artículo 45.1 d) y 48.4.
- **Suspensión del contrato de la trabajadora víctima de violencia de género**: Ley del Estatuto de los Trabajadores (2015), artículos 45.1 n) y 48.8.
- **Suspensión del contrato por paternidad**: Ley del Estatuto de los Trabajadores (2015), artículo 45.1 d) y 48.4.
- **Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y lactancia natural**: Ley del Estatuto de los Trabajadores (2015), artículos 45.1 e) y 48.7.
- **Permiso por exámenes prenatales y preparación al parto**: Ley del Estatuto de los Trabajadores (2015), artículo 37.3.
- **Permiso y reducción de jornada en caso de nacimiento de hija o hijo prematura o que deba permanecer hospitalizado**: Ley del Estatuto de los Trabajadores (2015), artículo 37.5.
- **Permiso y reducción de jornada por lactancia**: Ley del Estatuto de los Trabajadores (2015), artículo 37.4.
- **Reducción de jornada por guarda legal de menores y motivos familiares**: Ley del Estatuto de los Trabajadores (2015), artículo 37.6.
- **Excedencia para el cuidado de hijos y/o hijas y familiares**: Ley del Estatuto de los Trabajadores (2015), artículo 46.3.
- **Reducción de jornada de víctimas de violencia de género**: Ley del Estatuto de los Trabajadores (2015), artículo 37.8.

Y normativa específica común sobre permisos y reducciones de jornada:

- **Ley del Estatuto de los Trabajadores (2015)**, artículo 34.8 y 37.7; y **Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (2011)**, artículo 139.



4.6.6. Uso sexista del lenguaje

- **Resolución 14.1** aprobada por la Conferencia General de la **UNESCO**, en su 24ª reunión, apartado 1) del párrafo 2), 1987.
- **Resolución 109** aprobada por la Conferencia General de la **UNESCO**, en su 25ª reunión, párrafo 3, 1989.
- “**Recomendaciones sobre un uso no sexista del lenguaje**” publicada por la UNESCO en 1991.
- La **Recomendación de 21 de febrero de 1990** aprobada por el Comité de Ministros del Consejo de Europa (núm. R 90).
- **Ley Orgánica 3/2007** (artículo 14).
- **Instrucción del Lehendakari, de 18 de marzo de 1994**, para erradicar el uso sexista en lenguaje e imágenes.
- **Ley 4/2005**, artículo 18.4 y artículo 42.2.

5. RESULTADOS Y CONCLUSIONES

5.1. Descripción de los convenios colectivos

5.1.1. Muestra convenios analizados

En el **momento de recopilación** de todos los convenios colectivos vigentes en la Comunidad Autónoma de Euskadi, nos encontramos con que había **vigentes 347 convenios de empresa y 18 convenios de sector**, distribuyéndose los mismos en los siguientes porcentajes en función del Territorio Histórico:

Nº Convenios en vigor	Empresa		Sector		Total	Peso ponderado
Araba	96	29%	4	22%	100	29%
Bizkaia	171	52%	6	33%	177	51%
Gipuzkoa	62	19%	8	44%	70	20%
Total	329	100%	18	100%	347	100%

Tabla 11. Número total de convenios colectivos de empresa y de sector vigentes en el momento de recopilación de datos

Los convenios colectivos de **empresa** seleccionados para este trabajo son los **primeros 180 convenios de empresa vigentes** a la fecha de elaboración de este informe en la Comunidad Autónoma de Euskadi que afectan a un **mayor número de hombres trabajadores**, publicados en el REGCON.

Por otro lado, los convenios colectivos **sectoriales** para este trabajo fueron los **18 convenios vigentes** a la fecha de elaboración del informe y publicados en la página web de la Consejería de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.

Nº Convenios	Empresa		Sector		Total	Peso ponderado
Araba	53	29%	4	22%	57	29%
Bizkaia	88	49%	6	33%	94	47%
Gipuzkoa	39	22%	8	44%	47	24%
Total	180	100%	18	100%	198	100%

Tabla 12. Número total de convenios analizados

Así, la muestra analizada alcanzaría al **55% de los convenios de empresa vigentes** y al **100% de los convenios sectoriales vigentes**.

Nº Convenios	Empresa	Sector	Total
Araba	55%	100%	57%
Bizkaia	51%	100%	53%
Gipuzkoa	63%	100%	67%
Total	55%	100%	57%

Tabla 13. Porcentaje de convenios seleccionados de la muestra



En cuanto al ámbito de aplicación, de los 180 **convenios de empresa** 53 regulan las relaciones laborales de trabajadoras y trabajadores a nivel del **Territorio Histórico de Araba**, 88 son de **Bizkaia** y, finalmente, 39 corresponden a **Gipuzkoa**.

Por otro lado, los 18 **convenios sectoriales** objeto de estudio abarcan 4 convenios vigentes en el **Territorio Histórico de Araba**, 6 en **Bizkaia** y 8 en **Gipuzkoa**.

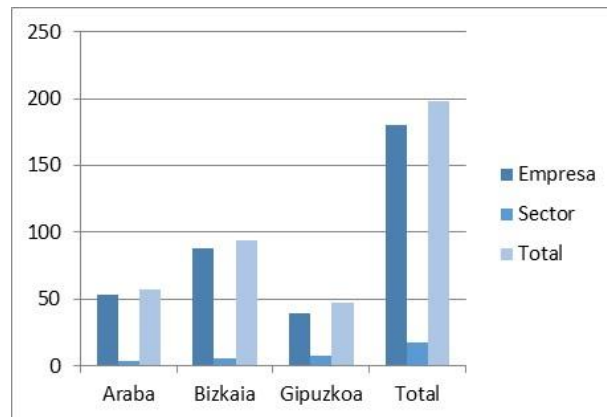


Tabla 14. Gráfica número de convenios analizados

5.1.2. Número de personas trabajadoras afectadas

Los 180 **convenios colectivos de empresa** afectan a **29.599** personas trabajadoras y, en concreto, a **8.587 mujeres trabajadoras** y **21.012 hombres trabajadores**.

Total Personas Trabajadoras	Mujeres trabajadoras totales	Hombres trabajadores totales
34.321	11.635	22.686
Personas Trabajadoras analizadas	Mujeres trabajadoras analizadas	Hombres trabajadores analizadas
29.809	8.684	21.125
% de personas trabajadoras analizadas	% de Mujeres trabajadoras analizadas	% de hombres trabajadores analizadas
86,85%	74,64%	93,12%

Tabla 15. Número de personas trabajadoras afectadas por convenios de empresa

Los 18 **convenios sectoriales**, según el mapa elaborado por el Consejo de Relaciones Laborales, abarcan a una población laboral de **141.758 personas** cuyas relaciones laborales se regulan por el derecho privado, sea en el sector privado o sea en el sector público.

Total Personas Trabajadoras	Mujeres trabajadoras totales	Hombres trabajadores totales
1.843.050	807.604	1.035.446
Personas Trabajadoras analizadas	Mujeres trabajadoras analizadas	Hombres trabajadores analizadas
141.758	39.071	102.687
% de personas trabajadoras analizadas	% de Mujeres trabajadoras analizadas	% de hombres trabajadores analizadas
7,7%	4,8%	9,9%

Tabla 16. Número de personas trabajadoras afectadas por convenios de sector



Si tenemos en cuenta el número de personas trabajadoras totales analizados y el número de convenios analizados, por cada convenio colectivo resultaría **afectado el siguiente número de trabajadores**, según se trate de convenio de empresa o de sector y en atención al Territorio Histórico concreto: **29.809** personas trabajadoras en el **ámbito de empresa** (8.034 en Araba, 15.427 en Bizkaia y 6.348 en Gipuzkoa) y **141.758** personas trabajadoras en el **ámbito sectorial** (3.272 en Araba, 69.865 en Bizkaia y 68.621 en Gipuzkoa).

Nº personas	Empresa				Sector			
	Araba	Bizkaia	Gipuzk.	Total	Araba	Bizkaia	Gipuzk.	Total
Trabajadoras afectadas	2.772	3.576	2.336	8.684	696	20.266	18.109	39.071
	35%	23%	37%	29%	21%	29%	26%	28%
Trabajadores afectados	5.262	11.851	4.012	21.125	2.576	49.599	50.512	102.687
	65%	77%	63%	71%	79%	71%	74%	72%
Total Trabajadores/as	8.034	15.427	6.348	29.809	3.272	69.865	68.621	141.758

Tabla 17. Personas trabajadoras afectadas por convenio en función del Territorio Histórico y tipo de convenio

Nº personas	Total			
	Araba	Bizkaia	Gipuzk.	Total
Trabajadoras afectadas	3.468	23.842	20.445	47.755
	31%	28%	27%	28%
Trabajadores afectados	7.838	61.450	54.524	123.812
	69%	72%	73%	72%
Total Trabajadores/as	11.306	85.292	74.969	171.567

Tabla 18. Personas trabajadoras totales afectadas por convenio en función del Territorio Histórico y tipo de convenio

Por otro lado, la **media de personas trabajadoras afectadas** por convenio es de **489,7** en el **ámbito de empresa**, concentrándose la mayoría de estos trabajadores en el Territorio Histórico de Bizkaia (175,3 afectados por convenio) mientras que en el **ámbito sectorial** resultan afectados por cada convenio **20.739 personas trabajadoras**, agrupándose en el Territorio Histórico de Bizkaia la mayoría de las personas trabajadoras afectadas (11.344 personas).

Nº personas / convenio	Empresa				Sector			
	Araba	Bizkaia	Gipuzk.	Total	Araba	Bizkaia	Gipuzk.	Total
Trabajadoras afectadas	52,3	40,6	59,9	152,8	174,0	3.377,7	2.263,6	5.815,3
Trabajadores afectados	99,3	134,7	102,9	336,8	644,0	8.266,5	6.314,0	15.224
Total Trabajadores/as	151,6	175,3	162,8	489,7	818,0	11.644	8.577,6	21.039

Tabla 19. Media personas trabajadoras afectadas por convenio en función del Territorio Histórico y tipo de convenio

5.1.3. Plan de Igualdad

De todas las empresas cuyos convenios han sido objeto del muestreo de análisis, se han identificado a **47 empresas** que cuentan en la actualidad con un **Plan de Igualdad** frente a **133 empresas** que **no tienen un Plan de Igualdad**.



Asimismo, en los **convenios de sector** analizados, se ha apreciado que **2** convenios sectoriales obligan a aquellas empresas en las que resulte de aplicación el convenio la **implementación de un Plan de Igualdad** frente a 16 que no contienen ninguna previsión al respecto.

Plan de igualdad	Empresa		Sector		Total	
	CON plan igualdad	SIN plan igualdad	CON plan igualdad	SIN plan igualdad	CON plan igualdad	SIN plan igualdad
Araba	12	41	0	4	12	45
Bizkaia	23	65	1	5	24	70
Gipuzkoa	12	27	1	7	13	34
Total	47	133	2	16	49	149
% Araba	23%	77%	0%	100%	21%	79%
% Bizkaia	26%	74%	17%	83%	26%	74%
% Gipuzkoa	31%	69%	13%	88%	28%	72%

Tabla 20. Empresas que cuentan con un Plan de Igualdad y convenios sectoriales que obligan a las empresas la creación de un Plan de Igualdad

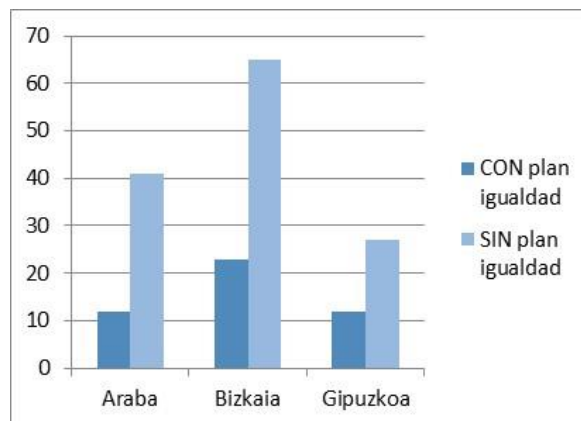


Tabla 21. Gráfica empresas que cuentan con Plan de Igualdad

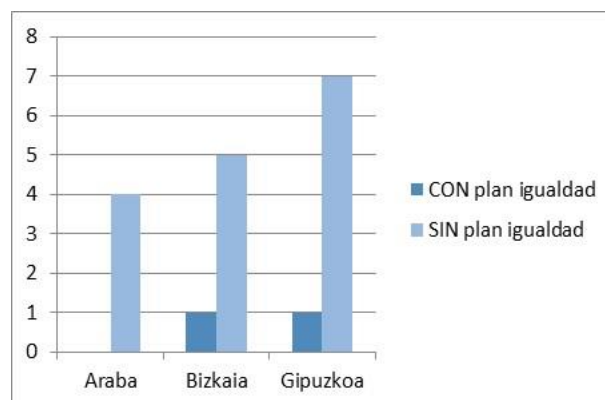


Tabla 22. Gráfica convenios sectoriales que obligan a las empresas a implementar un Plan de Igualdad



5.1.4. Tipología de cláusulas analizadas

En un primer análisis de las cláusulas recogidas en los 180 convenios colectivos de empresa se constata que **9 de ellos no incluyen cláusula alguna** vinculada con el desarrollo de la igualdad de trato de mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo. Por ello, quedan excluidos los siguientes convenios del análisis expuesto en todos los subapartados, excepto en el correspondiente al uso del lenguaje en los convenios colectivos de empresa:

1. Abrasivos Manhattan S.A.
2. Caja Vital Kutxa.
3. LOIRE S.A.F.E.
4. Plastigaur.
5. Tuyper S.A.
6. PRONUTEC, S.A.U.
7. COMFICA SOLUCIONES INTEGRALES.
8. Savera Services.
9. SETE Española de Tubos y Envasados.

Los 192 convenios colectivos restantes recogen un total de **1.473 cláusulas (1.346 de empresa y 127 de sector)** regulando múltiples y variadas cuestiones relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo.

Nº Clausulas analizadas	Empresa		Sector		Total	Peso ponderado
Araba	344	26%	25	20%	369	25%
Bizkaia	749	56%	41	32%	790	54%
Gipuzkoa	253	19%	61	48%	314	21%
Total	1.346	100%	127	100%	1.473	100%

Tabla 23. Número total de cláusulas analizadas por tipo de convenio y Territorio Histórico

Por tanto, tal y como puede verse, en el **ámbito de empresa** el **Territorio Histórico de Bizkaia** es el que más cláusulas en materia de igualdad de género agrupa (749 cláusulas) mientras que, en el **ámbito sectorial**, es en el **Territorio Histórico de Gipuzkoa** donde se contemplan más cláusulas para favorecer la igualdad de género (61 cláusulas).

Dicho esto, la **media del número de cláusulas analizadas por convenio de empresa** sería de **6,5** cláusulas por convenio en **Araba**, **8,5** en **Bizkaia** y **6,5** en **Gipuzkoa**. Por otro lado, en el **ámbito sectorial** la distribución es de la siguiente manera: **6,3** cláusulas por convenio en **Araba**, **6,8** cláusulas en **Bizkaia** y **7,6** en **Gipuzkoa**:



Nº Clausulas analizadas por convenio	Empresa	Sector	Total
Araba	6,5	6,3	6,5
Bizkaia	8,5	6,8	8,4
Gipuzkoa	6,5	7,6	6,7
Total	7,5	7,1	7,4

Tabla 24. Número de cláusulas por convenio en función del Territorio Histórico

Estas cláusulas responden a las cinco tipologías establecidas: **818 cláusulas declarativas**, **498 cláusulas de mejora**, **144 cláusulas desactualizadas**, **10 cláusulas de discriminación positiva**, y **3 de otras cláusulas**.

Tal y como muestran las siguientes tablas y gráficos, la **distribución de estas cláusulas** por Territorio Histórico y en función de si estamos ante un convenio de empresa o sectorial es la siguiente:

Nº Clausulas declarativas	Empresa	Sector	Total
Araba	194	12	206
Bizkaia	412	20	432
Gipuzkoa	145	35	180
Total	751	67	818

Tabla 25. Número de cláusulas declarativas por tipo de convenio y Territorio Histórico y ratio de cláusulas declarativas frente al total analizado

Nº Clausulas de mejora	Empresa	Sector	Total
Araba	110	9	119
Bizkaia	254	15	269
Gipuzkoa	90	20	110
Total	454	44	498

Tabla 26. Número de cláusulas de mejora por tipo de convenio y Territorio Histórico y ratio de cláusulas de mejora frente al total analizado

Nº Clausulas desactualizadas	Empresa	Sector	Total
Araba	35	4	39
Bizkaia	76	6	82
Gipuzkoa	17	6	23
Total	128	16	144

Tabla 27. Número de cláusulas desactualizadas por tipo de convenio y Territorio Histórico y ratio de cláusulas desactualizadas frente al total analizado

Nº Clausulas de discriminación positiva	Empresa	Sector	Total
Araba	2	0	2
Bizkaia	7	0	7
Gipuzkoa	1	0	1
Total	10	0	10

Tabla 28. Número de cláusulas de discriminación positiva por tipo de convenio y Territorio Histórico y ratio de cláusulas de discriminación positiva frente al total analizado



Nº otras cláusulas	Empresa	Sector	Total
Araba	3	0	3
Bizkaia	0	0	0
Gipuzkoa	0	0	0
Total	3	0	3

Tabla 29. Número de otras cláusulas por tipo de convenio y Territorio Histórico y ratio de otras cláusulas frente al total analizado

Por otro lado, la **media de las cinco categorías de cláusulas** por convenio es la siguiente, en relación al tipo de convenio y el Territorio Histórico afectado:

Nº Clausulas declarativas por convenio	Empresa	Sector	Total
Araba	3,7	3,0	3,6
Bizkaia	4,7	3,3	4,6
Gipuzkoa	3,7	4,4	3,8
Total	4,2	3,7	4,1

Tabla 30. Número de cláusulas declarativas por tipo de convenio y Territorio Histórico afectado

Nº Clausulas de mejora por convenio	Empresa	Sector	Total
Araba	2,1	2,3	2,1
Bizkaia	2,9	2,5	2,9
Gipuzkoa	2,3	2,5	2,3
Total	2,5	2,4	2,5

Tabla 31. Número de cláusulas de mejora por tipo de convenio y Territorio Histórico afectado

Nº Clausulas desactualizadas por convenio	Empresa	Sector	Total
Araba	0,7	1,0	0,7
Bizkaia	0,9	1,0	0,9
Gipuzkoa	0,4	0,8	0,5
Total	0,7	0,9	0,7

Tabla 32. Número de cláusulas desactualizadas por tipo de convenio y Territorio Histórico afectado

Nº Clausulas de discriminación positiva por convenio	Empresa	Sector	Total
Araba	0,0	0,0	0,0
Bizkaia	0,1	0,0	0,1
Gipuzkoa	0,0	0,0	0,0
Total	0,1	0,0	0,1

Tabla 33. Número de cláusulas de discriminación positiva por tipo de convenio y Territorio Histórico afectado



Nº Otras cláusulas por convenio	Empresa	Sector	Total
Araba	0,1	0,0	0,1
Bizkaia	0,0	0,0	0,0
Gipuzkoa	0,0	0,0	0,0
Total	0,0	0,0	0,0

Tabla 34. Número de otras cláusulas por tipo de convenio y Territorio Histórico afectado

Como puede verse, la mayoría de las **cláusulas de mejora** en los convenios colectivos de **empresa** se aglutinan en el **Territorio Histórico de Bizkaia con 254 cláusulas** frente al total analizado en dicho territorio (lo que supone un **34%** de cláusulas de mejora en relación al total de cláusulas en materia de igualdad en dicho Territorio Histórico en el ámbito empresarial), mientras que en el **ámbito sectorial** es en el **Territorio Histórico de Gipuzkoa** donde se han pactado más cláusulas de mejora en materia de igualdad de género con **20 cláusulas de mejora** (lo cual significa que el **35%** de cláusulas en materia de igualdad de género adoptadas en el Territorio Histórico de Gipuzkoa mejoran la regulación vigente para evitar desigualdades de género en el ámbito sectorial).

Por otro lado, la **media de cláusulas de mejora** en función del número total de cláusulas existentes por Territorio Histórico, y en relación al tipo de convenio es la siguiente: en el **ámbito de empresa**, la media es de **2,1** cláusulas de mejora en el **Territorio Histórico de Araba**, **2,9** en **Bizkaia** y **2,3** en **Gipuzkoa**; en el **ámbito sectorial**, en el **Territorio Histórico de Araba** existe una media de **2,3** cláusulas de mejora por convenio, **2,5** en **Bizkaia** y **2,5** en **Gipuzkoa**.

Tipo de cláusulas	Empresa		Sector		Total
Cláusulas declarativas	751	56%	67	53%	819
Cláusulas de mejora	454	34%	44	35%	498
Otras cláusulas	3	0%	0	0%	3
Cláusulas desactualizadas	128	10%	16	13%	144
Cláusulas de discriminación positiva	10	1%	0	0%	10
Total	1.346		127		1.473

Tabla 35. Total número de cláusulas analizadas en función de la tipología y el ámbito en el que nos encontremos

Estas **cláusulas de mejora**, en atención al **ámbito sectorial** en el que se han negociado, se **distribuyen** de la siguiente forma, habiendo separado los resultados según estemos ante un convenio de empresa o de sector:

Nº cláusulas mejora en convenios de EMPRESA	Araba			Bizkaia			Gipuzkoa			Total		
	Cláusul. de mejora	Nº de conv.	Cláusul. por conv.	Cláusul. de mejora	Nº de conv.	Cláusul. por conv.	Cláusul. de mejora	Nº de conv.	Cláusul. por conv.	Cláusul. de mejora	Nº de conv.	Cláusul. por conv.
A - Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	0	0	-	5	1	5,0	0	0	-	5	1	5,0
B - Industrias extractivas	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
C - Industria manufacturera	58	34	1,7	104	44	2,4	31	22	1,4	193	100	1,9
D - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0	0	-	2	1	2,0	0	0	-	2	1	2,0
E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	0	0	-	19	4	4,8	0	0	-	19	4	4,8
F - Construcción	0	0	-	5	4	1,3	0	0	-	5	4	1,3
G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	12	4	3,0	10	4	2,5	2	1	2,0	24	9	2,7
H - Transporte y almacenamiento	24	9	2,7	30	9	3,3	20	4	5,0	74	22	3,4
I - Hostelería	0	0	-	3	1	3,0	0	0	-	3	1	3,0
J - Información y comunicaciones	0	0	-	0	1	-	3	1	3,0	3	2	1,5
K - Actividades financieras y de seguros	0	1	-	0	0	-	0	0	-	0	1	-
L - Actividades inmobiliarias	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	1	1	1,0	34	8	4,3	1	1	1,0	36	10	3,6
N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	0	0	-	5	4	1,3	4	1	4,0	9	5	1,8
O - Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	0	0	-	18	1	18,0	0	0	-	18	1	18,0
P - Educación	1	1	1,0	0	0	-	5	1	5,0	6	2	3,0
Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	10	2	5,0	14	5	2,8	15	4	3,8	39	11	3,5



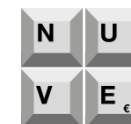
Nº cláusulas mejora en convenios de EMPRESA	Araba			Bizkaia			Gipuzkoa			Total		
	Cláusul. de mejora	Nº de conv.	Cláusul. por conv.	Cláusul. de mejora	Nº de conv.	Cláusul. por conv.	Cláusul. de mejora	Nº de conv.	Cláusul. por conv.	Cláusul. de mejora	Nº de conv.	Cláusul. por conv.
R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	4	1	4,0	5	1	5,0	6	3	2,0	15	5	3,0
S - Otros servicios	0	0	-	0	0	-	3	1	3,0	3	1	3,0
T - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
U - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Total	110	53	2,1	254	88	2,9	90	39	2,3	454	180	2,5

Tabla 36. Número de cláusulas de mejora en convenios de empresa por Territorio Histórico

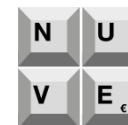


Tal y como puede apreciarse, las **empresas** que prevén más medidas de mejora a lo contemplado legalmente a efectos de mejorar la situación de igualdad entre mujeres y hombres, en atención al ámbito sectorial en el que se encuadran las empresas se divide como se expresa a continuación: en **Bizkaia**, se prevén más medidas de mejora en el sector de **Industria manufacturera** (2,4 cláusulas por convenio), **Actividades sanitarias y de servicios sociales** (2,8 cláusulas por convenio) y **Transporte y almacenamiento** (3,3 cláusulas por convenio); en **Araba** destacan los sectores de **Transporte y almacenamiento** (2,7 cláusulas por convenio), **Industria manufacturera** (1,7 cláusulas por convenio) y **Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas** (3,0 cláusulas por convenio); y, finalmente en **Gipuzkoa**, la mejoría de manifiesta en el sector de **Transporte y almacenamiento** (5,0 cláusulas por convenio), **Industria manufacturera** (1,4 cláusulas por convenio) y **Actividades sanitarias y de servicios sociales** (3,8 cláusulas por convenio).

En el **ámbito sectorial**, a diferencia de lo que ocurría en el ámbito de empresa, las cláusulas de mejora se agrupan en los siguientes sectores en función del Territorio Histórico: en **Bizkaia**, destacan el sector de **Actividades sanitarias y de servicios sociales** (7,0 cláusulas por convenio) e **Industria Manufacturera** (4,0 cláusulas por convenio); en **Araba** las cláusulas de mejora se concentran en el sector de la **Industria manufacturera** (3,0 cláusulas por convenio) y **Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas** (2,0 cláusulas por convenio); en **Gipuzkoa** predominan las cláusulas de mejora en el sector de **Industria manufacturera** (2,8 cláusulas por convenio) y **Otros servicios** (4,0 cláusulas por convenio).



Nº cláusulas mejora en convenios de SECTOR	Araba			Bizkaia			Gipuzkoa			Total		
	Cláusul. de mejora	Nº de conv.	Cláusul. por conv.	Cláusul. de mejora	Nº de conv.	Cláusul. por conv.	Cláusul. de mejora	Nº de conv.	Cláusul. por conv.	Cláusul. de mejora	Nº de conv.	Cláusul. por conv.
A - Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
B - Industrias extractivas	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
C - Industria manufacturera	6	2	3,0	4	1	4,0	11	4	2,8	21	7	3,0
D - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
F - Construcción	1	1	1,0	0	0	-	1	1	1,0	2	2	1,0
G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2	1	2,0	1	1	1,0	4	2	2,0	7	4	1,8
H - Transporte y almacenamiento	0	0	-	2	1	2,0	0	0	-	2	1	2,0
I - Hostelería	0	0	-	0	1	-	0	0	-	0	1	-
J - Información y comunicaciones	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
K - Actividades financieras y de seguros	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
L - Actividades inmobiliarias	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
O - Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
P - Educación	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	0	0	-	7	1	7,0	0	0	-	7	1	7,0



Nº cláusulas mejora en convenios de SECTOR	Araba			Bizkaia			Gipuzkoa			Total		
	Cláusul. de mejora	Nº de conv.	Cláusul. por conv.	Cláusul. de mejora	Nº de conv.	Cláusul. por conv.	Cláusul. de mejora	Nº de conv.	Cláusul. por conv.	Cláusul. de mejora	Nº de conv.	Cláusul. por conv.
R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	0	0	-	1	1	1,0	0	0	-	1	1	1,0
S - Otros servicios	0	0	-	0	0	-	4	1	4,0	4	1	4,0
T - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
U - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Total	9	4	2,3	15	6	2,5	20	8	2,5	44	18	4,0

Tabla 37. Número de cláusulas de mejora en convenios de sector por Territorio Histórico



5.1.5. Participación agentes negociadores

Puesto que, conforme a la normativa vigente, para la aprobación y aplicación de los convenios colectivos, ya sean de empresa o sectoriales, es necesaria la negociación previa entre los representantes de los trabajadores y los empresarios (art. 82.1 Estatuto de los Trabajadores), en la siguiente tabla queda representada el **número de trabajadores afectados y de agentes negociadores** en función del Territorio Histórico y de si nos encontramos ante un convenio de empresa o de sector:

Nº personas	Empresa				Sector			
	Araba	Bizkaia	Gipuzk.	Total	Araba	Bizkaia	Gipuzk.	Total
Mujeres representantes	61 19%	82 16%	78 30%	221 20%	3 21%	20 45%	15 29%	38 35%
Hombres representantes	259 81%	416 84%	186 70%	861 80%	11 79%	24 55%	37 71%	72 65%
Total representantes	320	498	264	1.082	14	44	52	110
Trabajadoras afectadas	2.772 35%	3.576 23%	2.336 37%	8.684 29%	696 21%	20.266 29%	18.109 26%	39.071 28%
Trabajadores afectados	5.262 65%	11.851 77%	4.012 63%	21.125 71%	2.576 79%	49.599 71%	50.512 74%	102.687 72%
Total Trabajadores/as	8.034	15.427	6.348	29.809	3.272	69.865	68.621	141.758

Tabla 38. Personas trabajadoras totales afectadas por convenio y representantes negociadores totales participantes en función del Territorio Histórico y tipo de convenio

Nº personas	Total			
	Araba	Bizkaia	Gipuzk.	Total
Mujeres representantes	64 19%	102 19%	93 29%	259 22%
Hombres representantes	270 81%	440 81%	223 71%	933 78%
Total representantes	334	542	316	1.192
Trabajadoras afectadas	3.468 31%	23.842 28%	20.445 27%	47.755 28%
Trabajadores afectados	7.838 69%	61.450 72%	54.524 73%	123.812 72%
Total Trabajadores/as	11.306	85.292	74.969	171.567

Tabla 39. Análisis agregado personas trabajadoras totales afectadas por convenio y representantes negociadores totales participantes en función del Territorio Histórico y tipo de convenio

Como puede apreciarse, existen **más mujeres representantes negociadoras** en los convenios de **empresa** en el **Territorio Histórico de Bizkaia (82 mujeres representantes negociadoras)**, igual que en el **ámbito sectorial (20 mujeres representantes negociadoras)**.

Asimismo, la **ratio del número de representantes por convenio colectivo** se representa de la siguiente manera: en el **ámbito de empresa**, el **4,1** de los agentes negociadores son **mujeres** frente al **14,4** que son **hombres**; por otro lado, en el **ámbito sectorial**, la media de las **mujeres**



representantes son de **6,0** por convenio, mientras que en los **hombres** la media es de **11,4** representantes por convenio.

Nº personas / convenio	Empresa				Sector			
	Araba	Bizkaia	Gipuzk.	Total	Araba	Bizkaia	Gipuzk.	Total
Mujeres representantes	1,2	0,9	2,0	4,1	0,8	3,3	1,9	6,0
Hombres representantes	4,9	4,7	4,8	14,4	2,8	4,0	4,6	11,4
Total representantes	6,0	5,7	6,8	18,5	3,5	7,3	6,5	17,3
Trabajadoras afectadas	52,3	40,6	59,9	152,8	174,0	3.736,0	2.263,6	6.173,6
Trabajadores afectados	99,3	134,7	102,9	336,8	644,0	7.608,0	6.314,0	14.566,0
Total Trabajadores/as	151,6	175,3	162,8	489,7	818	11.344	8.577	20.739
Representantes sobre trabajadores	3,98%	3,23%	4,16%	3,77%	0,43%	0,06%	0,08%	0,08%

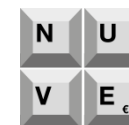
Tabla 40. Media número representantes por convenio en función del Territorio Histórico y tipo de convenio

Nº personas / convenio	Total			Total
	Araba	Bizkaia	Gipuzk oa	
Mujeres representantes	1,1	1,1	2,0	1,3
Hombres representantes	4,7	4,7	4,7	4,7
Total representantes	5,9	5,8	6,7	6,0
Trabajadoras afectadas	60,8	276,5	435,0	252,0
Trabajadores afectados	137,5	611,7	1.160,1	605,4
Total Trabajadores/as	198,4	888,2	1.595,1	857,4
Representantes sobre trabajadores	2,95%	0,65%	0,42%	0,70%

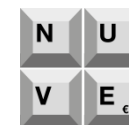
Tabla 41. Número total de representantes por convenio en función del Territorio Histórico

Asimismo, **en función del convenio de empresa analizado y del sector encuadrable cada una de las empresas**, se puede apreciar que **firman más cláusulas de mejora los agentes negociadores hombres** (862 cláusulas de mejora firmadas) que las agentes negociadoras mujeres (222 cláusulas de mejora firmadas), aunque también es cierto que **hay más hombres negociadores que no firman cláusulas de mejora** (101 cláusulas) a diferencia de lo que ocurre con las mujeres negociadoras (25 cláusulas).

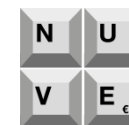
Nº	Sector/Convenio Nombre	Nº cláusulas mejora	Negociadores		Firmantes		No firmantes	
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
A - Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca		5	3	2	3	2	0	0
69	BIZKAIKO BASALAN A.B.	5	3	2	3	2	0	0
B - Industrias extractivas								
C - Industria manufacturera		193	639	99	574	88	65	11
144	TALLERES GALLARRETA, S.L.	9	3	0	3	0	0	0
9	TENNECO AUTOMOVILE IBERICA SA (planta de Ermua)	8	19	2	19	2	0	0
10	ALUDIUM TRANSFORMACION DE PRODUCTOS SLU	7	13	4	8	2	5	2
15	Nervacero	6	15	0	10	0	5	0
57	Vidrala	6	7	2	7	2	0	0
1	Fundación Lantegi Batuak	5	7	1	5	1	2	0
38	TTI SAU y Acería de Alava SAU	4	15	1	9	0	6	1
35	Celulosas Moldeadas	4	9	0	9	0	0	0
124	Zenten Bernhard	4	3	0	3	0	0	0
75	SNA Europe Industries Iberia SA	4	6	3	6	3	0	0
153	Alcasting Legutiano SLU	4	3	0	3	0	0	0
30	BHS Electrodomésticos España	4	7	2	4	1	3	1
65	Tarabusi	4	7	2	7	2	0	0
3	GESTAMP Bizkaia SA	3	16	1	16	1	0	0
18	ELECTROTECNICA ARTECHE HERMANOS S.L.	3	12	0	12	0	0	0
16	Aiala vidrio SAU	3	15	1	9	1	6	0
32	Industria Auxiliar Alavesa	3	9	0	6	0	3	0
122	Elementos de verificación y control SA y elementos mecánicos de alta precisión SA	3	3	0	3	0	0	0
33	Artadi Alimentación	3	7	2	7	2	0	0
109	Kem One Hernani	3	4	0	4	0	0	0
34	MEGATECH INDUSTRIES AMURRIO S.L.U.	3	11	0	11	0	0	0



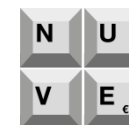
Nº	Sector/Convenio Nombre	Nº cláusulas mejora	Negociadores		Firmantes		No firmantes	
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
25	INYECTAMETAL SA	3	8	1	8	1	0	0
112	Ineos Sulphur Chemicals	3	5	0	3	0	2	0
117	Winoa Ibérica	3	4	1	4	1	0	0
21	Talleres de Escoriaza	3	7	1	6	1	1	0
62	Domiberia SLU	3	8	0	8	0	0	0
71	COMECO Grafico Norte SLU	3	3	2	3	2	0	0
88	Ecofibras Aranguren	3	5	0	3	0	2	0
99	CIE UDALBIDE, S.A 2018-2021	3	5	0	5	0	0	0
106	GAMESA ENERGY TRANSMISSION SAU	3	5	0	3	0	2	0
58	AMCOR Flexibles	3	9	2	8	0	1	2
59	Arcelormittal	3	11	0	11	0	0	0
72	Krosaki AMR	3	5	0	5	0	0	0
2	INDUSTRIA DE TURBO PROPULSORES, SA 'I.T.P. CENTRO DE ZAMUDIO'	2	9	1	9	1	0	0
28	Productos PEPSICO SA	2	12	1	12	1	0	0
22	VICRILA INDUSTRIAS DEL VIDRIO, S.L. 'VICRILA'	2	13	0	13	0	0	0
63	Cementos LEMONA SA (Centro de trabajo de Lemoa - Fábrica-)	2	7	2	4	2	3	0
37	Quinton Hazell España SA división Lipmesa	2	9	0	8	0	1	0
53	SAS Autosystemtechnik SA	2	5	4	5	4	0	0
83	Siderurgica de tubo soldado tubular group SA	2	5	0	5	0	0	0
48	Asientos del norte	2	8	3	8	3	0	0
74	Envases metalúrgicos de Alava SA	2	2	7	2	7	0	0
47	ZF LEMFORDER TVA S.A	2	8	1	4	0	4	1
50	GESTAMP TOOL HARDENING SL	2	8	0	8	0	0	0
116	SCHINDLER S.A.	2	3	0	3	0	0	0
44	Voith Paper	2	9	0	9	0	0	0
138	Baumann	2	2	1	2	1	0	0
11	Guardian Llodio Uno	2	13	0	12	0	1	0
49	Cables y Alambres Especiales	2	9	0	7	0	2	0
171	ALBA MACREL GROUP, S.L.	2	3	0	3	0	0	0
40	Estampaciones Rubi SAU	2	9	0	9	0	0	0
80	METALLO SPAIN SLU	2	5	0	5	0	0	0



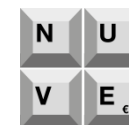
Nº	Sector/Convenio Nombre	Nº cláusulas mejora	Negociadores		Firmantes		No firmantes	
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
79	SIDENOR ACEROS ESPECIALES SL	1	5	3	5	3	0	0
66	Westrock Packaging	1	6	2	6	2	0	0
158	W. Diamant	1	3	0	3	0	0	0
42	Tuberías y Perfiles Plásticos SA	1	6	3	6	3	0	0
68	CONVENIO COLECTIVO DE MICRODECO S.A.	1	5	1	5	1	0	0
108	Huttenes	1	4	2	4	2	0	0
169	SPANSET	1	1	2	1	2	0	0
102	Alestis Aerospace Manufacturing - Miñano	1	3	2	3	2	0	0
107	Alestis Aerospace Manufacturing - Jundiz	1	4	2	4	2	0	0
159	Bodegas Valdemar SA	1	5	0	5	0	0	0
134	TDG Clamping Solutions SL	1	3	0	3	0	0	0
27	Alcorta Forging Group	1	8	1	5	1	3	0
26	Candy Hoover Electrodomésticos SA	1	9	3	9	3	0	0
145	Estampaciones Gipuzkoa	1	3	0	3	0	0	0
93	Bodegas Herederos del Marqués de Riscal	1	5	0	5	0	0	0
46	Kider Store Solutions	1	5	0	5	0	0	0
90	OLAN SA	1	5	0	5	0	0	0
120	Olazabal y Huarte SA	1	3	0	3	0	0	0
76	ITP External	1	3	2	3	2	0	0
157	Embalajes Plásticos de Sopelana	1	1	0	1	0	0	0
13	Gerdau Aceros Especiales	1	18	0	11	0	7	0
170	STY-FUN	1	1	0	1	0	0	0
67	Equipos de Transmisión SA	1	7	0	7	0	0	0
8	Precisión Casting Bilbao SAU	1	14	3	11	1	3	2
155	Foseco Española S.A	1	7	2	5	2	2	0
162	Tecno-Talde	1	1	0	1	0	0	0
31	Fundiciones de Achondo	0	9	0	9	0	0	0
41	EBAKI XXI SA	0	8	0	8	0	0	0
168	Mecanizados Lerún	0	1	0	1	0	0	0
23	Fundiciones Inyectadas Alavesas	0	8	1	8	1	0	0
52	Maderas de Llodio SA	0	9	0	9	0	0	0
61	Fundiciones Urbina SA	0	5	0	4	0	1	0
98	Sidenor Aceros Especiales SLU	0	5	0	5	0	0	0



Nº	Sector/Convenio Nombre	Nº cláusulas mejora	Negociadores		Firmantes		No firmantes	
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
128	AKT Plásticos	0	2	7	2	5	0	2
161	Gernika Cubiertos y Menaje	0	1	0	1	0	0	0
73	Orbelan Plásticos	0	2	6	2	6	0	0
163	Abrasivos Manhattan SA	0	1	0	1	0	0	0
139	Burulan SA	0	5	0	5	0	0	0
91	Tuyper SA	0	4	0	4	0	0	0
142	Silquímica SA	0	4	0	4	0	0	0
95	PRONUtec, S.A.U.	0	4	0	4	0	0	0
97	Roxall Medicina	0	5	4	5	4	0	0
156	PRODUCTOS NO FERRICOS DE MUNGIA, S.L.	0	3	0	3	0	0	0
36	LOIRE S.A.F.E.	0	8	0	8	0	0	0
43	Plastigaur	0	7	1	7	1	0	0
113	José Mª Mendiola	0	5	0	5	0	0	0
123	Savera Services	0	2	0	2	0	0	0
137	SETE Española de Tubos y Envases	0	1	4	1	4	0	0
D - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado		2	3	0	3	0	0	0
135	BAHIA DE BIZKAIA ELECTRICIDAD S.L. 2016- 2019	2	3	0	3	0	0	0
E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación		19	15	0	14	0	1	0
20	CONSORCIO DE AGUAS BILBAO BIZKAIA	11	6	0	6	0	0	0
111	ENVISER SERVICIOS Y MEDIO AMBIENTE, S.A Y TRABAJADORES L.V y R.S.U DE ERANDIO	4	3	0	3	0	0	0
132	Berziklatu	2	1	0	1	0	0	0
100	UTE RSU SESTAO (FOMENTO DE CONTRUCCIONES Y CONTRATAS SA)	2	5	0	4	0	1	0
F - Construcción		5	18	3	18	3	0	0
85	THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U.	3	5	0	5	0	0	0
94	Renova Norte	1	0	1	0	1	0	0
51	Kaefer Aislamientos	1	7	2	7	2	0	0
39	KAEFER SERVICIOS INDUSTRIALES, S.A.U	0	6	0	6	0	0	0
G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas		24	33	11	33	7	0	4
148	VIDEINSA	3	3	0	3	0	0	0



Nº	Sector/Convenio Nombre	Nº cláusulas mejora	Negociadores		Firmantes		No firmantes	
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
82	LIDL supermercados SAU	5	1	8	1	5	0	3
131	UNIÓN DE CENTROS FARMACÉUTICOS (UNICEFAR) CENTRO TRABAJO BASAURI	3	3	1	3	0	0	1
154	Motor Gorbea SA	3	3	0	3	0	0	0
104	INDUMETAL RECYCLING, S.A.	3	5	0	5	0	0	0
60	Distribuidora Farmaceutica	2	8	1	8	1	0	0
121	ONDULINE Materiales de construcción SA	2	5	0	5	0	0	0
133	Hispanomoción	2	3	0	3	0	0	0
165	Cafés la Brasileña	1	2	1	2	1	0	0
H - Transporte y almacenamiento		74	106	23	84	20	22	3
5	Metro de Bilbao	12	8	5	5	3	3	2
6	Compañía del Tranvía de San Sebastián	11	12	1	7	0	5	1
17	Transportes Urbanos de Vitoria SA (TUVISA)	6	11	2	9	2	2	0
130	DORNIER SA	5	3	1	3	1	0	0
114	DHL Parcel Araba Spain SL	5	2	2	2	2	0	0
24	Ferrovial - Servicios de Michelin - Vitoria	4	8	0	6	0	2	0
54	Ekialdebus	4	8	1	4	1	4	0
152	Limpiezas Nervion	3	4	0	4	0	0	0
167	GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURAS DE BIZKAIA SA	3	5	0	5	0	0	0
55	Autopista AP8	3	7	2	7	2	0	0
84	DHL Exel Supply Chain	3	6	3	6	3	0	0
175	UTE SICE VECTALIA GRUA BILBAO	2	2	0	2	0	0	0
147	Transkontenord	2	1	2	1	2	0	0
143	SODIPRES, S.L.	2	3	0	3	0	0	0
150	TRANSBISA GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURAS SA	2	4	1	3	1	1	0
119	Autobuses Hermanos Arriaga	2	2	1	2	1	0	0
164	Autocares Alondra	2	1	0	1	0	0	0
176	Logistica de Menaje SL	1	3	0	3	0	0	0
4	Autobuses Urbanos Bilbao	1	11	2	6	2	5	0
177	Bidebus SL	1	1	0	1	0	0	0
160	Compañía de automóviles de Álava	0	1	0	1	0	0	0
136	APARKABISA	0	3	0	3	0	0	0
I - Hostelería		3	0	1	0	1	0	0



Nº	Sector/Convenio Nombre	Nº cláusulas mejora	Negociadores		Firmantes		No firmantes	
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
276	GAUR 2010 SLU	3	0	1	0	1	0	0
J - Información y comunicaciones		3	12	2	9	2	3	0
86	El Diario Vasco	3	7	2	7	2	0	0
96	COMFICA SOLUCIONES INTEGRALES S.L.	0	5	0	2	0	3	0
K - Actividades financieras y de seguros		0	6	1	3	0	3	1
7	Caja Vital KUTXA	0	6	1	3	0	3	1
L - Actividades inmobiliarias								
M - Actividades profesionales, científicas y técnicas		36	42	15	40	14	2	1
127	Sociedad para la Transformación Competitiva	10	3	2	3	2	0	0
174	TENNECO INNOVACION SL	8	5	0	5	0	0	0
105	3DB Consultores	4	5	0	5	0	0	0
81	Ingeteam	4	1	0	1	0	0	0
45	Inspecciones Técnicas Link, S.A.	3	5	0	5	0	0	0
64	TECMAN	2	5	1	5	1	0	0
149	Brinean	2	2	0	2	0	0	0
56	SANGAL Auxiliares de control SL	1	2	7	2	7	0	0
87	Fundación Tecnalia Research and Innovation	1	8	2	8	2	0	0
101	Fundación Tecnalia Research and Innovation (centro de trabajo de Azpeitia)	1	6	3	4	2	2	1
N - Actividades administrativas y servicios auxiliares		9	25	14	20	11	5	3
14	Gureak Garbitasuna	4	4	13	2	10	2	3
77	CESPA SA (BASAURI)	3	5	0	4	0	1	0
125	ANSAREO SANEAMIENTOS Y SERVICIOS SA	1	3	0	3	0	0	0
173	Mantenimiento museo Guggenheim Bilbao Ferrovial servicios SA	1	1	0	1	0	0	0
19	GIROA SAU	0	12	1	10	1	2	0
O - Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria		18	3	0	3	0	0	0
199	Casa municipal de cultura de Basauri - UDAL KULTURETXEA	18	3	0	3	0	0	0
P - Educación		6	1	6	1	6	0	0
221	CICC	5	1	1	1	1	0	0
146	Asociación Sartu Alava	1	0	5	0	5	0	0
Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales		39	33	53	33	51	0	2



Nº	Sector/Convenio Nombre	Nº cláusulas mejora	Negociadores		Firmantes		No firmantes	
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
129	EMAUS Fundación Social	7	2	3	2	3	0	0
110	Cruz Roja Alava	6	2	2	2	2	0	0
103	APNABI	5	6	3	6	3	0	0
70	Policlínica Guipuzcoa	4	3	6	3	6	0	0
92	Iquimesa Servicios Sanitarios	4	2	7	2	7	0	0
12	GORABIDE (antes Asociación vizcaina en favor de las personas con discapacidad intelectual)	3	1	10	1	8	0	2
29	Cruz Roja Española	3	2	4	2	4	0	0
118	SUTARGI	3	8	0	8	0	0	0
140	Avances Médicos	2	3	2	3	2	0	0
172	Fundación Argia	1	3	2	3	2	0	0
78	Inviza	1	1	14	1	14	0	0
R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento		15	20	7	20	7	0	0
151	Fundación Museo de Bellas Artes	5	2	3	2	3	0	0
166	Fundación Estadio Vital Fundazioa	4	3	0	3	0	0	0
126	Club Deportivo Fortuna	2	4	1	4	1	0	0
115	Gran Casino Kursaal	2	3	2	3	2	0	0
89	Orquesta de Euskadi	2	8	1	8	1	0	0
S - Otros servicios		3	4	10	4	10	0	0
141	Atzegi	3	4	10	4	10	0	0
T - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio								
U - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales								
TOTAL		454	963	247	862	222	101	25

Tabla 42. Número de cláusulas de mejora en el ámbito empresarial firmadas por agentes negociadoras en función de la empresa y ámbito sectorial encuadrable

Por otro lado, en atención a los agentes firmantes del sindicato negociador y el número de convenios negociados por tipología, podemos apreciar la siguiente **distribución de los agentes firmantes por Territorio Histórico:**

Agentes firmantes	Empresa						Total
	Araba		Bizkaia		Gipuzkoa		
LAB	22	16%	39	18%	26	29%	87
CCOO	20	15%	43	20%	9	10%	72
UGT	24	18%	35	16%	9	10%	68
ELA	42	31%	68	31%	35	39%	146
Otros	8	6%	12	6%	6	7%	26
USO	9	7%	7	3%	1	1%	17
Grupo trabajadores independientes	7	5%	9	4%	3	3%	19
CIG	0	0%	0	0%	0	0%	0
CGT	2	1%	3	1%	0	0%	5
Total	134	100%	216	100%	89	100%	441

Tabla 43. Número total de agentes firmantes del sindicato negociador por número de convenios y Territorio Histórico afectado en la negociación empresarial

Agentes firmantes	Sector						Total
	Araba		Bizkaia		Gipuzkoa		
LAB	3	20%	5	23%	7	26%	15
CCOO	4	27%	6	27%	7	26%	18
UGT	4	27%	6	27%	5	19%	16
ELA	4	27%	5	23%	8	30%	17
Otros	0	0%	0	0%	0	0%	0
USO	0	0%	0	0%	0	0%	0
Grupo trabajadores independientes	0	0%	0	0%	0	0%	0
CIG	0	0%	0	0%	0	0%	0
CGT	0	0%	0	0%	0	0%	0
Total	15	100%	22	100%	27	100%	66

Tabla 44. Número total de agentes firmantes del sindicato negociador por número de convenios y Territorio Histórico afectado en la negociación sectorial



Agentes firmantes	Araba	Bizkaia	Total Gipuzkoa	Total	
LAB	25	44	33	102	20%
CCOO	24	49	16	89	18%
UGT	28	41	14	83	17%
ELA	46	73	43	162	32%
Otros	8	12	6	26	5%
USO	9	7	1	17	3%
Grupo trabajadores independientes	7	9	3	19	4%
CIG	0	0	0	0	0%
CGT	2	3	0	5	1%
Total	149	238	116	503	100%

Tabla 45. Convenios totales firmados por los diferentes agentes firmantes

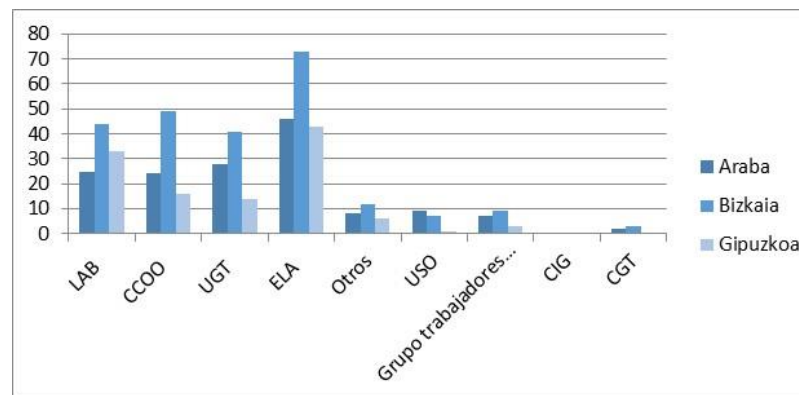


Tabla 46. Gráfico total presencia de agentes firmantes del sindicato negociador en función del número de convenios y Territorio Histórico afectado



Como puede verse, en el **ámbito de empresa**, los **agentes firmantes más predominantes en atención al sindicato** al que pertenecen, así como al Territorio Histórico afectado son los siguientes: en **Araba**, los agentes firmantes se concentra en **CC.OO** (15% de presencia) y **E.L.A** (31%); en **Bizkaia** tienen mayor presencia **CC.OO** (20%) y **E.L.A** (31%); finalmente, en **Gipuzkoa**, la representación se concentra en **L.A.B** (29%), **CC.OO** (10%) y **E.L.A** (39%). En el **ámbito sectorial**, los **agentes firmantes más predominantes en atención al sindicato** al que pertenecen, así como al Territorio Histórico afectado son los siguientes: en **Araba**, los agentes firmantes se concentran en **L.A.B** (20% de presencia), **CC.OO** (27%), **U.G.T** (27%) y **E.L.A** (27%); en **Bizkaia** tienen mayor presencia **CC.OO** (27%), **U.G.T.** (27%), **E.L.A** (23%) y **L.A.B** (23%); finalmente, en **Gipuzkoa**, la representación se concentra en **E.L.A** (30%), **L.A.B** (26%), **CC.OO** (26%).

Asimismo, el sindicato que más **cláusulas de mejora** ha firmado en su conjunto, sin distinción entre tipo de convenio y Territorio Histórico es **E.L.A** (162 cláusulas), seguido de **L.A.B** (102 cláusulas), y **CC.OO** (89 cláusulas):

Agentes firmantes	Total			Total	Total
	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa		
LAB	25	44	33	102	20%
CCOO	24	49	16	89	18%
UGT	28	41	14	83	17%
ELA	46	73	43	162	32%
Otros	8	12	6	26	5%
USO	9	7	1	17	3%
Grupo trabajadores independientes	7	9	3	19	4%
CIG	0	0	0	0	0%
CGT	2	3	0	5	1%
Total	149	238	116	503	100%

Tabla 47. Número de cláusulas de mejora firmadas en atención al sindicato y convenios firmados

A continuación, se pasa a describir la **distribución** de éstas 1.473 cláusulas en función de las materias que aglutinan cada una de las variables objeto de análisis.

5.1. Igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo

En este subapartado se constata que, del total de 1.473 cláusulas, **345** regulan contenidos relacionados con los conceptos de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, y acoso sexual y acoso sexista por razón de sexo en el ámbito laboral.

Se analizan, en este subapartado, una serie de cuestiones referidas a: compromiso con la igualdad, composición igualitaria de la mesa de negociación, acoso sexual por razón de sexo, compromiso de uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones profesionales, violencia contra las mujeres, régimen sancionador.

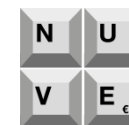
5.1.1. Compromiso con la igualdad

En relación al compromiso con la igualdad, como puede apreciarse a continuación, en el **ámbito de empresa abundan las cláusulas declarativas** en donde los convenios se limitan a enunciar que las empresas se comprometen a asegurar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, siendo en el Territorio Histórico de **Bizkaia** donde más abundan este tipo de cláusulas (**35 cláusulas**, lo que supone **0,40 cláusulas** por convenio). Por otra parte, en el **ámbito sectorial**, es en el Territorio Histórico de **Gipuzkoa** donde más presencia tiene esta regulación (**2 cláusulas**, lo que equivale a **0,25 cláusulas** por convenio).

Asimismo, en el **ámbito de empresa**, se introducen algunas **mejoras** respecto del mínimo legal contemplado, siendo en el Territorio Histórico de **Bizkaia** donde más mejoras se introducen al respecto (**12 cláusulas** de mejora, equivalente a **0,14 cláusulas** de mejora por convenio)

En el **ámbito sectorial se mejora** en el Territorio Histórico de Gipuzkoa la regulación vigente (2 cláusulas, 0,25 cláusulas por convenio) a diferencia de la que ocurre en Araba, donde no se introduce ninguna mejora al respecto

En total, en el **ámbito de empresa** se habrían contemplado **78 cláusulas** sobre compromiso con la igualdad (lo que supondría **0,44 cláusulas** por convenio) y en el **ámbito sectorial 6 cláusulas** en total (**0,34 cláusulas** por convenio).



Compromiso con la igualdad	Empresa				Sector				Total				Cláusulas por convenio Empresa				Cláusulas por convenio Sector			
	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total
Cláusulas declarativas	11	35	11	57	1	0	2	3	12	35	13	60	0,21	0,40	0,28	0,32	0,25	0,00	0,25	0,17
Cláusulas de mejora	5	12	4	21	0	1	2	3	5	13	6	24	0,09	0,14	0,10	0,12	0,00	0,17	0,25	0,17
Cláusulas de discriminación positiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Cláusulas desactualizadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Otras cláusulas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	16	47	15	78	1	1	4	6	17	48	19	84	0,30	0,54	0,38	0,44	0,25	0,17	0,50	0,34

Tabla 48. Número de cláusulas de compromiso con la igualdad por tipología, ámbito de aplicación y Territorio Histórico

5.1.2. Composición igualitaria de la Mesa de Negociación

Composición igualitaria de la Mesa de Negociación	Empresa				Sector				Total				Cláusulas por convenio Empresa				Cláusulas por convenio Sector			
	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total
Cláusulas declarativas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,05	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Cláusulas de mejora	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Cláusulas de discriminación positiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Cláusulas desactualizadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Otras cláusulas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,05	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Tabla 49. Número de cláusulas de composición igualitaria de la Mesa de Negociación por tipología, ámbito de aplicación y Territorio Histórico

La regulación de esta materia es **e nula** tal y como puede apreciarse, por lo que en este ámbito se puede destacar el **poco compromiso** tanto en el ámbito empresarial como sectorial existente para asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la negociación colectiva.

5.1.3. Acoso sexual por razón de sexo

Acoso sexual y por razón de sexo	Empresa				Sector				Total				Cláusulas por convenio Empresa				Cláusulas por convenio Sector			
	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total
Cláusulas declarativas	4	25	3	32	0	0	1	1	4	25	4	33	0,08	0,28	0,08	0,18	0,00	0,00	0,13	0,06
Cláusulas de mejora	3	13	5	21	0	2	2	4	3	15	7	25	0,06	0,15	0,13	0,12	0,00	0,33	0,25	0,22
Cláusulas de discriminación positiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Cláusulas desactualizadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Otras cláusulas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	7	38	8	53	0	2	3	5	7	40	12	58	0,14	0,43	0,21	0,30	0,00	0,33	0,38	0,28

Tabla 50. Número de cláusulas de acoso sexual por razón de sexo por tipología, ámbito de aplicación y Territorio Histórico

Este ámbito está algo más desarrollado que los dos vistos hasta ahora. De las **58 cláusulas** relativas a esta materia (**53 en empresa y 6 sectoriales**) recogidas en los convenios objeto de estudio, la gran mayoría recogen regulaciones en donde meramente se comprometen a evitar que se produzca cualquier situación de acoso sexual por razón de sexo en su ámbito de aplicación (32 cláusulas en el ámbito de empresa y 1 en el ámbito sectorial) aunque también es cierto que se contemplan mejoras en algunos de ellos (21 cláusulas en empresas y 4 en sectores).

Respecto a las **cláusulas declarativas** estas abundan en el Territorio Histórico de **Bizkaia** respecto al ámbito **empresarial** (25 cláusulas, lo que supone **0,28 cláusulas** por convenio), mientras que en el **ámbito sectorial** es en el Territorio Histórico de **Gipuzkoa** donde hay más cláusulas de este tipo en relación al acoso sexual por razón de sexo (2 cláusulas, equivalente a **0,25 cláusulas** por convenio).

En cuanto a las **cláusulas de mejora**, en el **ámbito de empresa**, al igual que ocurría con las declarativas, estas se concentran en el Territorio Histórico de **Bizkaia** (13 cláusulas, **0,15 cláusulas** por convenio); mientras que en el **ámbito sectorial** esta mejora predomina en el Territorio Histórico de **Gipuzkoa** (2 cláusulas, **0,25 por convenio**).

5.1.4. Compromiso de uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones profesionales

Compromiso de uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones profesionales	Empresa				Sector				Total				Cláusulas por convenio Empresa				Cláusulas por convenio Sector			
	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total
Cláusulas declarativas	4	6	0	10	0	0	1	1	4	6	1	11	0,08	0,07	0,00	0,06	0,00	0,00	0,13	0,06
Cláusulas de mejora	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0,00	0,00	0,03	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Cláusulas de discriminación positiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Cláusulas desactualizadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Otras cláusulas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	4	6	1	11	0	0	1	1	4	6	2	13	0,08	0,07	0,03	0,07	0,00	0,00	0,13	0,06

Tabla 51. Número de cláusulas de compromiso de uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones profesionales por tipología, ámbito de aplicación y Territorio Histórico

Pocas son las cláusulas adoptadas en relación al compromiso por parte de las empresas y en el ámbito sectorial respecto a la utilización de un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones profesionales que se hagan (**11 en empresa y 1 en sector**).

A este respecto, en el **ámbito de empresa**, se contemplan varias **cláusulas declarativas** en relación a este aspecto, concentrándose las mismas en el Territorio histórico de **Bizkaia** (6 cláusulas, **0,07 cláusulas** por convenio); mientras que en el **ámbito sectorial** únicamente hay una mención a este compromiso de uso de lenguaje inclusivo calificado como **mejora** en el Territorio Histórico de **Gipuzkoa** (1 cláusula, lo que supone **0,13 cláusulas** por convenio).

5.1.5. Violencia contra las mujeres

Este tipo de medidas se concentran, en el **ámbito de empresa** y como viene ocurriendo en casos anteriores, en el Territorio Histórico de **Bizkaia** como **cláusulas declarativas** (12 cláusulas, 0,14 cláusulas por convenio); resultando **casi inexistente en el ámbito sectorial** las cláusulas declarativas de esta tipología, encontrando únicamente **1 cláusula en el Territorio Histórico de Bizkaia** (0,17 cláusulas por convenio).

Por otra parte, tanto en el ámbito de empresa como sectorial se ha introducido una **mínima mejora** respecto al mínimo marcado legalmente. Así, en el ámbito de **empresa**, es en el Territorio Histórico de **Araba** donde se prevé **una mejoría** en contra de la violencia contra las mujeres (**2 cláusulas**, que supondría **0,02 cláusulas por convenio**); en el **ámbito sectorial**, resulta **inexistente** cualquier previsión de mejoría.

En total, habría **26 cláusulas de empresa** que regulan medidas de violencia contra las mujeres (lo que supondría una media de **0,14 cláusulas por convenio**) y **1 cláusula sectorial** (**0,06 cláusulas por convenio**).

Violencia contra las mujeres	Empresa				Sector				Total				Cláusulas por convenio Empresa				Cláusulas por convenio Sector			
	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total
Cláusulas declarativas	7	12	3	22	0	1	0	1	7	13	3	23	0,13	0,14	0,08	0,12	0,00	0,17	0,00	0,06
Cláusulas de mejora	2	2	0	4	0	0	0	0	2	2	0	4	0,04	0,02	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00
Cláusulas de discriminación positiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Cláusulas desactualizadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Otras cláusulas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	9	14	3	26	0	1	0	1	9	15	3	27	0,17	0,16	0,08	0,14	0,00	0,17	0,00	0,06

Tabla 52. Número de cláusulas de violencia contra las mujeres por tipología, ámbito de aplicación y Territorio Histórico

5.1.6. Régimen sancionador

Régimen sancionador	Empresa				Sector				Total				Cláusulas por convenio Empresa				Cláusulas por convenio Sector			
	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total
Cláusulas declarativas	17	26	10	53	0	0	2	2	17	26	12	55	0,32	0,30	0,26	0,29	0,00	0,00	0,25	0,11
Cláusulas de mejora	14	20	10	44	1	2	3	6	15	22	13	50	0,26	0,23	0,26	0,24	0,25	0,33	0,38	0,33
Cláusulas de discriminación positiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Cláusulas desactualizadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Otras cláusulas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	31	46	20	97	1	2	5	8	32	48	25	105	0,58	0,53	0,52	0,53	0,25	0,33	0,63	0,44

Tabla 53. Número de cláusulas de régimen sancionador por tipología, ámbito de aplicación y Territorio Histórico

El régimen sancionador, como puede verse, es una de las materias que ha sido **bastante desarrollada en el ámbito de empresa (97 cláusulas**, lo cual suponen **0,53 cláusulas** por convenio) a diferencia de lo que ocurre en el **ámbito sectorial (8 cláusulas, 0,44 cláusulas** por convenio).

Respecto a las **cláusulas declarativas** en el **ámbito de empresa**, éstas se concentran en el Territorio Histórico de **Bizkaia (26 cláusulas, 0,30 cláusulas** por convenio) a diferencia de lo que ocurre en el **ámbito sectorial** al encuadrarse las mismas en el Territorio Histórico de **Gipuzkoa (2 cláusulas, 0,25 cláusulas** por convenio).

En cuanto a las **cláusulas de mejora**, éstas se concentran en los mismos Territorios Históricos que las cláusulas declarativas: en empresa, existen **20 cláusulas** en el Territorio Histórico de **Bizkaia (0,23 cláusulas** por convenio); en **sector** se ha tipificado como **mejoría 2 cláusulas** en el Territorio Histórico de **Bizkaia (0,33 cláusulas** por convenio) y **3** en el Territorio Histórico de **Gipuzkoa (0,38 cláusulas** por convenio).

5.2. Condiciones de empleo y condiciones de trabajo

En este subapartado se constata que, del total de 1.473 cláusulas, 442 regulan contenidos relacionados con las condiciones de empleo y condiciones de trabajo.

En este apartado se analizan **410 cláusulas** referidas a: acceso y promoción profesional, categorías profesionales, contratación; salarios y mecanismos de transparencia de los mismos; organización del tiempo de trabajo (jornada y horario laboral, vacaciones); formación, antigüedad; y salud laboral (reconocimientos médicos y ropa de trabajo).

5.2.1. Acceso y promoción profesional

Acceso y promoción profesional	Empresa				Sector				Total				Cláusulas por convenio Empresa				Cláusulas por convenio Sector			
	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total
Cláusulas declarativas	11	14	5	30	0	1	2	3	11	15	7	33	0,21	0,16	0,13	0,17	0,00	0,17	0,25	0,17
Cláusulas de mejora	0	4	1	5	0	0	0	0	0	4	1	5	0,00	0,05	0,03	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00
Cláusulas de discriminación positiva	1	2	0	3	0	0	0	0	1	2	0	3	0,02	0,02	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00
Cláusulas desactualizadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Otras cláusulas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	12	20	6	38	0	1	2	3	12	21	8	38	0,23	0,23	0,16	0,22	0,00	0,17	0,25	0,17

Tabla 54. Número de cláusulas de acceso y promoción profesional por tipología, ámbito de aplicación y Territorio Histórico

El acceso y promoción profesional es una materia prevista en numerosos convenios colectivos. Así, en el **ámbito de empresa**, puede apreciarse que es en el Territorio Histórico de **Bizkaia** donde más se contienen preceptos regulatorios de esta tipología (**20 cláusulas** en total de 38 en este ámbito), agrupándose las

mismas en las siguientes categorías: **14 cláusulas** son de carácter **declarativo (0,21 cláusulas por convenio)**, **4** son cláusulas de **mejora (0,05 cláusulas por convenio)** y **2** están tipificadas como **discriminación positiva (0,02 cláusulas por convenio)**.

Por su parte, el **ámbito sectorial** no contempla tantas previsiones como el empresarial, siendo en todo caso en el Territorio Histórico de **Gipuzkoa** donde más previsiones al respecto se contienen con **2 cláusulas declarativas (0,25 cláusulas por convenio)**, no habiéndose encontrado ninguna cláusula de mejora en el ámbito sectorial.

5.2.2. Categorías profesionales

Categorías profesionales	Empresa				Sector				Total				Cláusulas por convenio Empresa				Cláusulas por convenio Sector			
	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total
Cláusulas declarativas	2	1	1	4	0	0	0	0	2	1	1	4	0,04	0,01	0,03	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00
Cláusulas de mejora	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,13	0,06
Cláusulas de discriminación positiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Cláusulas desactualizadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Otras cláusulas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	2	1	1	4	0	0	1	1	2	1	2	5	0,04	0,01	0,03	0,02	0,00	0,00	0,13	0,06

Tabla 55. Número de cláusulas de categorías profesionales por tipología, ámbito de aplicación y Territorio Histórico

Esta tipología es escasamente regulada por los convenios de empresa y sectoriales. En total, se han encontrado **5 cláusulas** que hagan referencia a las categorías profesionales (**4 de empresa y 1 de sector**), lo cual denota una deficiente negociación sobre dicho aspecto.

En el **ámbito de empresa**, destaca en Territorio Histórico de **Araba** si bien en el mismo predominan las **cláusulas declarativas** al respecto (**2 cláusulas, 0,04 cláusulas por convenio**).

Respecto al **ámbito sectorial**, únicamente el Territorio Histórico de **Gipuzkoa** contiene alguna previsión sobre las categorías profesionales, la cual ha sido clasificada como de **mejora (0,13 cláusulas)**.

5.2.3. Salarios y mecanismos de transparencia de los mismos

Salarios y mecanismos de transparencia de los mismos	Empresa				Sector				Total				Cláusulas por convenio Empresa				Cláusulas por convenio Sector			
	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total
Cláusulas declarativas	7	7	4	18	0	1	2	3	7	8	6	21	0,13	0,08	0,10	0,10	0,00	0,17	0,25	0,17
Cláusulas de mejora	17	31	5	53	1	0	0	1	18	31	5	54	0,32	0,35	0,13	0,29	0,25	0,00	0,00	0,06
Cláusulas de discriminación positiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Cláusulas desactualizadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Otras cláusulas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	24	38	9	71	1	1	2	4	25	39	11	75	0,45	0,43	0,23	0,39	0,25	0,17	0,25	0,23

Tabla 56. Número de cláusulas de salarios y mecanismos de transparencia de los mismos por tipología, ámbito de aplicación y Territorio Histórico

El ámbito salarial, tal y como puede apreciarse, goza de **gran regulación en los convenios de empresa (71 cláusulas**, lo que supone **0,39** cláusulas por convenio), a diferencia de lo que ocurre en el **ámbito sectorial** ya que la misma es **muy escasa (4 cláusulas** en total, lo que resulta en una media de **0,23** cláusulas por convenio).

Como se puede apreciar, en el **ámbito de empresa** es en el Territorio Histórico de **Araba** donde más **cláusulas declarativas** se contemplan (**7 cláusulas** en total, **0,13** cláusulas por convenio). En contrapartida a esto, en el **ámbito sectorial** del Territorio Histórico de **Gipuzkoa** únicamente se han regulado **2 cláusulas declarativas** sobre esta materia (**0,25** cláusulas por convenio).

Por otro lado, las **cláusulas de mejora** en el **ámbito empresarial** se centran en el Territorio Histórico de **Bizkaia** (**31 cláusulas**, **0,35** cláusulas por convenio) y, en el **ámbito sectorial**, estas predominan en el Territorio Histórico de **Araba** con **1 cláusula** (**0,25** cláusulas por convenio).

5.2.4. Organización del tiempo de trabajo

En la organización del tiempo de trabajo se incluyen las materias relativas a la jornada y horario laboral, así como las vacaciones. En total, se han identificado **140 cláusulas** (**131 de empresa y 9 de sector**) que regulan aspectos relacionados con la organización del tiempo de trabajo.

La gran mayoría de las **cláusulas declarativas** en el **ámbito de empresa** se han aprobado en el Territorio Histórico de **Bizkaia** (**59 cláusulas**, **0,67** cláusulas por convenio) mientras que, en el **ámbito sectorial**, éstas se concentran en el Territorio Histórico de **Gipuzkoa** (**4 cláusulas**, **0,56** cláusulas por convenio).

Asimismo, también se han identificado numerosas **cláusulas de mejora**. En el caso de los **convenios de empresa**, las mismas se concentran en el Territorio Histórico de **Bizkaia** con un total de **36 cláusulas** (**0,41** cláusulas por convenio) mientras que, en los **convenios de sector**, únicamente se han identificado **2 cláusulas de mejora** en el Territorio Histórico de **Araba** (**0,50** cláusulas por convenio) y **1** en **Gipuzkoa** (**0,13** cláusulas por convenio).

Igualmente, se han identificado **3 cláusulas desactualizadas** en el ámbito de **empresa** en el Territorio Histórico de **Bizkaia**; y 1 en el ámbito sectorial igualmente en el Territorio Histórico de Bizkaia.

Organización del tiempo de trabajo	Empresa				Sector				Total				Cláusulas por convenio Empresa				Cláusulas por convenio Sector			
	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total
Cláusulas declarativas	23	59	22	104	2	2	4	8	25	61	26	112	0,43	0,67	0,56	0,58	0,50	0,33	0,50	0,44
Cláusulas de mejora	7	36	15	58	2	0	1	3	9	36	16	61	0,13	0,41	0,38	0,32	0,50	0,00	0,13	0,17
Cláusulas de discriminación positiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Cláusulas desactualizadas	1	3	0	4	0	1	0	1	1	4	0	5	0,02	0,03	0,00	0,02	0,00	0,17	0,00	0,06
Otras cláusulas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	31	98	37	166	4	3	5	12	35	101	42	178	0,58	1,11	0,94	0,92	1,00	0,50	0,6	0,67

Tabla 57. Número de cláusulas de organización del tiempo de trabajo por tipología, ámbito de aplicación y Territorio Histórico

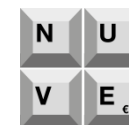
5.2.5. Contratación

La negociación colectiva, en materia de contratación, no suele ser muy predominante. Así, en el **ámbito de empresa** se han negociado **20 cláusulas** al respecto (**0,11** cláusulas por convenio) y en el **ámbito sectorial** únicamente se han negociado **2 cláusulas** (**0,11** cláusulas).

En el Territorio Histórico de **Bizkaia**, en el **ámbito de empresa**, es donde más cláusulas en materia de contratación se han negociado, con un total de **10 cláusulas declarativas** (**0,11** cláusulas por convenio). Asimismo, dicho Territorio Histórico cuenta con una **cláusula de mejora** en el mismo ámbito (**0,01** cláusulas por convenio), igual que el Territorio Histórico de **Araba** (**0,02** cláusulas por convenio).

En contrapartida a esto, en el **ámbito sectorial** encontramos únicamente **1 cláusula declarativa** en el Territorio Histórico de **Bizkaia** (**0,17** cláusulas por convenio) y en el Territorio Histórico de **Gipuzkoa** (**0,13** cláusulas por convenio).

Asimismo, en el ámbito de empresa, se han identificado **3 cláusulas de discriminación positiva** en el Territorio Histórico de **Bizkaia** (**0,03** cláusulas por convenio) y **1** en el Territorio Histórico de **Araba** (**0,02** cláusulas por convenio).



Contratación	Empresa				Sector				Total				Cláusulas por convenio Empresa				Cláusulas por convenio Sector			
	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total
Cláusulas declarativas	3	10	1	14	0	1	1	2	3	11	2	16	0,06	0,11	0,03	0,08	0,00	0,17	0,13	0,11
Cláusulas de mejora	1	1	0	2	0	0	0	0	1	1	0	2	0,02	0,01	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Cláusulas de discriminación positiva	1	3	0	4	0	0	0	0	1	3	0	4	0,02	0,03	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00
Cláusulas desactualizadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Otras cláusulas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	5	14	1	20	0	1	1	2	5	15	2	22	0,10	0,15	0,03	0,11	0,00	0,17	0,13	0,11

Tabla 58. Número de cláusulas de contratación por tipología, ámbito de aplicación y Territorio Histórico

5.2.6. Antigüedad

Antigüedad	Empresa				Sector				Total				Cláusulas por convenio Empresa				Cláusulas por convenio Sector			
	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total
Cláusulas declarativas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Cláusulas de mejora	0	1	1	2	0	0	0	0	0	1	1	2	0,00	0,01	0,03	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Cláusulas de discriminación positiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Cláusulas desactualizadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Otras cláusulas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	0	1	1	2	0	0	0	0	0	1	1	2	0,00	0,00	0,03	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00

Tabla 59. Número de cláusulas de antigüedad por tipología, ámbito de aplicación y Territorio Histórico

La regulación del complemento por antigüedad es **prácticamente nula** al haberse identificado únicamente **2 cláusulas** en los convenios de **empresa (0,01 cláusulas por convenio)**.

Únicamente se han identificado **dos cláusulas de mejora**, correspondiente una de ellas al Territorio Histórico de **Bizkaia (0,01 cláusulas por convenio)** y otra al Territorio Histórico de **Gipuzkoa (0,03 cláusulas por convenio)**, pero solamente en el **ámbito de empresa** ya que en el ámbito sectorial no se ha identificado ninguna.

5.2.7. Formación

La formación ha sido objeto de numerosa negociación en el **ámbito empresarial (22 cláusulas)** pero no tanto en el **ámbito sectorial (0 cláusulas)**.

En el ámbito de empresa, se han tipificado **15 cláusulas** como **declarativas** en el ámbito empresarial, concentrándose la mayoría de ellas en el Territorio Histórico de **Bizkaia** con **8 cláusulas** (0,09 cláusulas por convenio).

Por otro lado, también se han encontrado varias **cláusulas de mejora** en el **ámbito de empresa**, centrándose la mayoría de ellas en el Territorio Histórico de **Bizkaia (5 cláusulas**, lo que supone una media de 0,06 cláusulas por convenio); así como también **dos cláusulas de discriminación positiva** en el Territorio Histórico de **Gipuzkoa** (0,03 cláusulas por convenio) y en el Territorio Histórico de **Bizkaia** (0,01 cláusulas por convenio).

Formación	Empresa				Sector				Total				Cláusulas por convenio Empresa				Cláusulas por convenio Sector			
	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total
Cláusulas declarativas	2	8	5	15	0	0	0	0	2	8	5	15	0,04	0,09	0,13	0,08	0,00	0,00	0,00	0,00
Cláusulas de mejora	0	5	0	5	0	0	0	0	0	5	0	5	0,00	0,06	0,00	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00
Cláusulas de discriminación positiva	0	1	1	2	0	0	0	0	0	1	1	2	0,00	0,01	0,03	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Cláusulas desactualizadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Otras cláusulas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	2	14	6	22	0	0	0	0	2	14	6	22	0,04	0,16	0,16	0,12	0,00	0,00	0,00	0,00

Tabla 60. Número de cláusulas de formación por tipología, ámbito de aplicación y Territorio Histórico

5.2.8. Seguridad y salud laboral

Seguridad y salud laboral	Empresa				Sector				Total				Cláusulas por convenio Empresa				Cláusulas por convenio Sector			
	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total
Cláusulas declarativas	21	20	12	53	1	3	4	8	22	23	16	61	0,40	0,23	0,31	0,29	0,25	0,50	0,50	0,44
Cláusulas de mejora	1	3	0	4	0	0	0	0	1	3	0	4	0,02	0,03	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00
Cláusulas de discriminación positiva	0	1	1	2	0	0	0	0	0	1	1	2	0,00	0,01	0,03	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Cláusulas desactualizadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Otras cláusulas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	22	24	13	59	1	3	4	8	23	27	17	67	0,42	0,27	0,34	0,32	0,25	0,50	0,50	0,44

Tabla 61. Número de cláusulas de seguridad y salud laboral por tipología, ámbito de aplicación y Territorio Histórico

Respecto a este ámbito, se han identificado **59 cláusulas** en materia de seguridad y salud laboral en la negociación colectiva de **empresa** (0,32 cláusulas por convenio) y **8** en la negociación **sectorial** (0,44 cláusulas por convenio).

En el **ámbito de empresa**, las cláusulas en materia de seguridad y salud laboral se concentran en el Territorio Histórico de **Bizkaia** (24 cláusulas en total), aunque **20** de ellas son de **carácter declarativa** (0,23 cláusulas por convenio) y solo **3** son de **mejora** (0,03 cláusulas por convenio). Por su parte, en el **ámbito sectorial** únicamente se han aprobado **cláusulas declarativas**, concentrándose las mismas en el Territorio Histórico de **Gipuzkoa con 4 cláusulas** (0,50 cláusulas por convenio).

Asimismo, en el **ámbito de empresa** también se han tipificado **2 cláusulas como discriminación positiva**, correspondiendo una de ellas al Territorio Histórico de **Bizkaia** y otra al Territorio Histórico de **Gipuzkoa**.

5.3. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

En este subapartado se constata que, del total de 1.473 cláusulas, **793** recogen materias relacionadas con la maternidad y con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Los contenidos de las 793 cláusulas agrupadas en este subapartado analizan cuestiones referidas a: maternidad, paternidad, lactancia; seguridad laboral (evaluación de riesgos, adaptación de las de las condiciones de trabajo, cambio de puesto de trabajo, suspensión del contrato por riesgo, suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia, prestación económica, etc.); licencias retribuidas (permisos por nacimiento de hijo y/o hija y exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, permisos y reducción de jornada por hija y/o hijo prematuro hospitalizado); excedencias (por cuidado de familiar, reducción de jornada por cuidado de familiar).

5.3.1. Maternidad

Maternidad	Empresa				Sector				Total				Cláusulas por convenio Empresa				Cláusulas por convenio Sector			
	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total
Cláusulas declarativas	7	11	8	26	0	0	2	2	7	11	10	28	0,13	0,13	0,21	0,14	0,00	0,00	0,25	0,11
Cláusulas de mejora	1	12	3	16	0	2	1	3	1	14	4	19	0,02	0,14	0,08	0,09	0,00	0,33	0,13	0,17
Cláusulas de discriminación positiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Cláusulas desactualizadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Otras cláusulas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	8	23	11	42	0	2	3	5	8	25	14	47	0,15	0,27	0,29	0,24	0,00	0,33	0,38	0,28

Tabla 62. Número de cláusulas de maternidad por tipología, ámbito de aplicación y Territorio Histórico

En esta materia, por parte de los agentes firmantes, se han aprobado en **total 47 cláusulas** en materia de maternidad (**42** en el **ámbito empresarial** y **5** en el **sectorial**).

Con carácter general, en el **ámbito empresarial** se han aprobado numerosas **cláusulas declarativas**, centrándose las mismas en el Territorio Histórico de **Bizkaia (11 cláusulas, 0,13 cláusulas por convenio)**; mientras que en **ámbito sectorial** esta concentración se efectúa en el Territorio Histórico de **Gipuzkoa (2 cláusulas, 0,25 cláusulas por convenio)**.

En la negociación colectiva **empresarial**, las cláusulas de **mejora** se centran en el Territorio Histórico de **Bizkaia** con **12 cláusulas (0,14 cláusulas por convenio)**. En el **ámbito sectorial** tanto el Territorio Histórico de **Bizkaia** como **Gipuzkoa** tienen aprobadas **cláusulas de mejora cada una (2 en el Territorio Histórico de Bizkaia y 1 en el Territorio Histórico de Gipuzkoa)** que mejoran la regulación legal del ejercicio del derecho a la maternidad (0,33 cláusulas por convenio en Bizkaia y 0,13 en Gipuzkoa).

5.3.2. Paternidad

Paternidad	Empresa				Sector				Total				Cláusulas por convenio Empresa				Cláusulas por convenio Sector			
	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total
Cláusulas declarativas	3	6	5	14	0	1	0	1	3	7	5	15	0,06	0,07	0,13	0,08	0,00	0,17	0,00	0,06
Cláusulas de mejora	0	7	2	9	0	1	0	1	0	8	2	10	0,00	0,08	0,05	0,05	0,00	0,17	0,00	0,06
Cláusulas de discriminación positiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Cláusulas desactualizadas	1	11	1	13	0	0	0	0	1	11	1	13	0,02	0,13	0,03	0,07	0,00	0,00	0,00	0,00
Otras cláusulas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	4	24	8	36	0	2	0	2	4	26	8	38	0,08	0,28	0,21	0,20	0,00	0,34	0,00	0,12

Tabla 63. Número de cláusulas de paternidad por tipología, ámbito de aplicación y Territorio Histórico

A diferencia de que lo que ocurría con la maternidad, la paternidad ha sido una de las materias objeto de mayor negociación por parte de los agentes negociadores.

En el **ámbito de empresa** es en el Territorio Histórico de **Bizkaia** donde más **cláusulas declarativas** existen (**6 cláusulas**, 0,07 por convenio), así como también donde se concentran la gran mayoría de las **cláusulas de mejora** (**7 cláusulas**, 0,08 por convenio) y **cláusulas desactualizadas** (**11 cláusulas**, 0,13 por convenio).

En la **negociación colectiva sectorial** es **prácticamente inexistente** la presencia de cláusulas relativas al ejercicio del derecho de paternidad.

5.3.3. Lactancia

Lactancia	Empresa				Sector				Total				Cláusulas por convenio Empresa				Cláusulas por convenio Sector			
	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total
Cláusulas declarativas	22	45	15	82	2	1	4	7	24	46	19	89	0,42	0,51	0,38	0,46	0,50	0,17	0,50	0,39
Cláusulas de mejora	6	13	4	23	0	2	0	2	6	15	4	25	0,11	0,15	0,10	0,13	0,00	0,33	0,00	0,11
Cláusulas de discriminación positiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Cláusulas desactualizadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Otras cláusulas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	28	58	19	105	2	3	4	9	30	61	23	114	0,53	0,66	0,48	0,59	0,50	0,50	0,50	0,50

Tabla 64. Número de cláusulas de lactancia por tipología, ámbito de aplicación y Territorio Histórico

Del análisis de los convenios colectivos se han identificado **114 cláusulas en total** en donde se hace mención al ejercicio del derecho de lactancia (**105 en empresa y 9 en sector**).

En este ámbito, predominan las **cláusulas de mejora** en el Territorio Histórico de **Bizkaia** cuando nos fijamos en la **negociación colectiva empresarial** (**13 cláusulas**, 0,15 por convenio) mientras que en el **ámbito sectorial** las cláusulas de mejora se aprecian únicamente en el Territorio Histórico de Bizkaia (**2 cláusulas**, 0,33 cláusulas por convenio).

En cuanto a las **cláusulas declarativas**, estas predominan en el Territorio Histórico de **Bizkaia** en el ámbito de **empresa** (**45 cláusulas**, 0,51 cláusulas por convenio); mientras que en el de sector estas tienen mayor presencia en el Territorio Histórico de Gipuzkoa (**4 cláusulas**, 0,50 cláusulas por convenio).

5.3.4. Licencias retribuidas

Licencias retribuidas	Empresa				Sector				Total				Cláusulas por convenio Empresa				Cláusulas por convenio Sector			
	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total
Cláusulas declarativas	33	78	27	138	3	5	5	13	36	83	32	151	0,62	0,89	0,69	0,77	0,75	0,83	0,63	0,72
Cláusulas de mejora	44	81	30	155	4	3	9	16	48	84	39	171	0,83	0,92	0,77	0,86	1,00	0,50	1,13	0,89
Cláusulas de discriminación positiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Cláusulas desactualizadas	32	62	16	110	4	5	6	15	36	67	22	125	0,60	0,70	0,41	0,61	1,00	0,83	0,75	0,83
Otras cláusulas	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0,02	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	109	221	73	403	11	13	15	44	120	234	93	447	2,07	2,51	1,87	2,24	2,75	2,16	2,51	2,44

Tabla 65. Número de cláusulas de licencias retribuidas por tipología, ámbito de aplicación y Territorio Histórico

El ámbito de las **licencias retribuidas** es el **más desarrollado por todos los convenios**, con independencia de si la negociación tiene lugar en el ámbito empresarial o sectorial. En total, se ha identificado **447 cláusulas** relativas a licencias retribuidas (ya sea de permisos por nacimiento, exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, permisos y reducción de jornada por hija y/o hijo prematuro hospitalizado), correspondiendo **403 al ámbito empresarial** (2,24 cláusulas por convenio) y **44 al sectorial** (2,44 por convenio).

En el **ámbito de empresa**, las **cláusulas declarativas** se concentran en el Territorio Histórico de **Bizkaia (78 cláusulas**, lo que supone 0,89 cláusulas por convenio) así como también las **cláusulas de mejora (81 cláusulas**, 0,92 cláusulas por convenio).

Por otra parte, en el **ámbito sectorial** se aprecia que las **cláusulas declarativas** son igual de **predominantes** en el Territorio Histórico de **Bizkaia (5 cláusulas**, 0,83 cláusulas por convenio) y **Gipuzkoa (5 cláusulas**, 0,63 cláusulas por convenio), mientras que las **cláusulas de mejora** se han aprobado en mayor medida en el Territorio Histórico de **Gipuzkoa (9 cláusulas**, 1,13 cláusulas por convenio).

Asimismo, se han encontrado numerosas **cláusulas desactualizadas** en el **Territorio Histórico de Bizkaia** en el ámbito empresarial (**62 cláusulas**, 0,70 cláusulas por convenio) y en **Gipuzkoa** en el ámbito sectorial (**6 cláusulas**, 0,75 cláusulas por convenio).

5.3.5. Excedencias

Excedencias	Empresa				Sector				Total				Cláusulas por convenio Empresa				Cláusulas por convenio Sector			
	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total	Araba	Bizk.	Gip.	Total
Cláusulas declarativas	6	34	8	48	3	2	2	7	9	36	10	55	0,11	0,39	0,21	0,27	0,75	0,33	0,25	0,39
Cláusulas de mejora	9	13	8	30	1	2	1	4	10	15	9	34	0,17	0,15	0,21	0,17	0,25	0,33	0,13	0,22
Cláusulas de discriminación positiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Cláusulas desactualizadas	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0,02	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Otras cláusulas	2	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	2	0,04	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	18	47	16	81	4	4	3	11	22	51	19	92	0,34	0,54	0,42	0,46	1,00	0,66	0,38	0,61

Tabla 66. Número de cláusulas de excedencias por tipología, ámbito de aplicación y Territorio Histórico

En materia de excedencias se han identificado **92 cláusulas** en total, perteneciendo **81** de ellas al **ámbito empresarial** y **11** de ellas al **sectorial**.

En la **negociación colectiva empresarial**, éstas se concentran en el Territorio Histórico de **Bizkaia**, ya estemos hablando de **cláusulas declarativas** (34 cláusulas) o de **mejora** (13 cláusulas). Respecto al **ámbito sectorial**, las **cláusulas declarativas** tienen mayor presencia en el Territorio Histórico de **Araba** (3 cláusulas) mientras que las de **mejora** se agrupan en el Territorio Histórico de **Bizkaia** (2 cláusulas, 0,33 cláusulas por convenio).

Asimismo, se ha identificado **1 cláusula desactualizada** en el Territorio Histórico de **Araba**, así como también se han encontrado **2 cláusulas** encuadrables dentro de la tipología de **“otras cláusulas”**. Todo ello dentro del ámbito de empresa.



5.4. Uso de lenguaje en los convenios colectivos objeto de análisis

En términos generales, los datos constatan que, de los 180 **convenios colectivos de empresa**, **2** hacen un **uso incorrecto del lenguaje** en la redacción de sus cláusulas y **89** convenios han sido redactados **respetando las orientaciones** y regulación en esta materia. Por su parte, en los 18 convenios **colectivos sectoriales** analizados **8** hacen un **uso incorrecto** del lenguaje y **10** están redactados **de conformidad** con las directrices europeas.

La distribución de los 198 convenios colectivos analizados en función del uso sexista del lenguaje es el siguiente:

89 convenios de empresa y 10 de sector hacen un **uso correcto del lenguaje**. Por otro lado, **2 convenios de empresa** tienen redactadas las **categorías profesionales en masculino**, excepto cuando se hace referencia a profesiones feminizadas (Limpiadora, Costurera, etc.), ocurriendo esto mismo en el **ámbito sectorial** en **1 convenio**.

38 convenios de empresa cuentan con una **redacción deficiente del convenio** al haberse redactado partes en masculino o femenino y otras en igualdad de género, y en el ámbito sectorial esta deficiencia se ha reconocido en 3 convenios.

7 convenios de empresa están **redactados en masculino exclusivamente**, al igual que **2** convenios de **sector**.

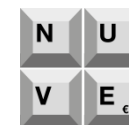
2 convenios de empresa están **redactados generalmente en masculino**, **excepto** cuando se tratan cuestiones que parecen **implicar directamente a las mujeres** por el rol social adjudicado, sucediendo esto mismo en **1 convenio de sector**.

33 convenios de empresa utilizan una denominación de las **categorías profesionales en masculino exclusivamente** con valor presuntamente genérico, y **otro convenio** de empresa utiliza **formulas asimétricas** al nombrar o establecer categorías profesionales.

Por otro lado, **1 convenio de empresa** denomina alguna de sus **categorías** profesionales en **femenino exclusivamente**.

Tipo de lenguaje	Empresa						
	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	Total	% Araba	% Bizkaia	% Gipuzkoa
Redacción deficiente del convenio, redactándose partes en masculino o femenino y otras en igualdad de género	10	21	7	38	26%	55%	18%
Redacción general en masculino exclusivamente	4	3	0	7	57%	43%	0%
Redacción general del convenio en masculino, excepto cuando se tratan cuestiones que parecen implicar directamente a las mujeres por el rol social adjudicado (medidas sobre conciliación, etc.)	0	7	2	9	0%	78%	22%
Denominación de las categorías profesionales en masculino exclusivamente (con valor presuntamente genérico)	4	20	9	33	12%	61%	27%
Utilización de fórmulas asimétricas al nombrar o establecer categorías (por ejemplo, usar el masculino para los puestos de mayor prestigio y el femenino para aquellos jerárquicamente por debajo. Además de reflejar la segregación ocupacional vertical puede inducir a ella: Presidente y Secretaria, Médico y Enfermera, Director y Profesora, etc.)	0	1	0	1	0%	100%	0%
Denominación de algunas categorías profesionales en femenino exclusivamente	0	0	1	1	0%	0%	100%
Redacción haciendo un uso correcto del lenguaje	34	35	20	89	38%	39%	22%
Denominación de las categorías profesionales en masculino, excepto cuando se hace referencia a profesiones feminizadas (limpiadora, costurera, etc.)	1	1	0	2	50%	50%	0%
Redacción en femenino exclusivamente	0	0	0	0	-	-	-
TOTAL	53	88	39	180	29%	49%	22%

Tabla 67. Valoración uso del lenguaje convenios de empresa



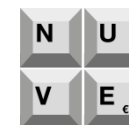
Tipo de lenguaje	Sector						
	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	Total	% Araba	% Bizkaia	% Gipuzkoa
Redacción deficiente del convenio, redactándose partes en masculino o femenino y otras en igualdad de género	1	1	3	5	20%	20%	60%
Redacción general en masculino exclusivamente	0	1	1	2	0%	50%	50%
Redacción general del convenio en masculino, excepto cuando se tratan cuestiones que parecen implicar directamente a las mujeres por el rol social adjudicado (medidas sobre conciliación, etc.)	0	0	1	1	0%	0%	100%
Denominación de las categorías profesionales en masculino exclusivamente (con valor presuntamente genérico)	0	0	0	0	-	-	-
Utilización de fórmulas asimétricas al nombrar o establecer categorías (por ejemplo, usar el masculino para los puestos de mayor prestigio y el femenino para aquellos jerárquicamente por debajo. Además de reflejar la segregación ocupacional vertical puede inducir a ella: Presidente y Secretaria, Médico y Enfermera, Director y Profesora, etc.)	0	0	0	0	-	-	-
Denominación de algunas categorías profesionales en femenino exclusivamente	0	0	0	0	-	-	-
Redacción haciendo un uso correcto del lenguaje	3	4	3	10	30%	40%	30%
Denominación de las categorías profesionales en masculino, excepto cuando se hace referencia a profesiones feminizadas (limpiadora, costurera, etc.)	0	0	0	0	-	-	-
Redacción en femenino exclusivamente	0	0	0	0	-	-	-
TOTAL	4	6	8	18	22%	33%	44%

Tabla 68. Valoración uso del lenguaje convenios de sector

5.5. Cuadro-resumen de tipología de cláusulas analizadas

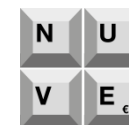
Cláusulas declarativas	Empresa				Sector				Total				Cláusulas por convenio Empresa				Cláusulas por convenio Sector			
	Araba	Bizk.	Gipuz.	Total	Araba	Bizk.	Gipuz.	Total	Araba	Bizk.	Gipuz.	Total	Araba	Bizk.	Gipuz.	Total	Araba	Bizk.	Gipuz.	Total
Acceso y promoción profesional	11	14	5	30	0	1	2	3	11	15	7	33	0,21	0,16	0,13	0,17	0,00	0,17	0,25	0,17
Categorías profesionales	2	1	1	4	0	0	0	0	2	1	1	4	0,04	0,01	0,03	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00
Salarios y mecanismos de transparencia de los mismos	7	7	4	18	0	1	2	3	7	8	6	21	0,13	0,08	0,10	0,10	0,00	0,17	0,25	0,17
Maternidad	7	11	8	26	0	0	2	2	7	11	10	28	0,13	0,13	0,21	0,14	0,00	0,00	0,25	0,11
Paternidad	3	6	5	14	0	1	0	1	3	7	5	15	0,06	0,07	0,13	0,08	0,00	0,17	0,00	0,06
Lactancia	22	45	15	82	2	1	4	7	24	46	19	89	0,42	0,51	0,38	0,46	0,50	0,17	0,50	0,39
Excedencias	6	34	8	48	3	2	2	7	9	36	10	55	0,11	0,39	0,21	0,27	0,75	0,33	0,25	0,39
Licencias retribuidas	33	78	27	138	3	5	5	13	36	83	32	151	0,62	0,89	0,69	0,77	0,75	0,83	0,63	0,72
Formación	2	8	5	15	0	0	0	0	2	8	5	15	0,04	0,09	0,13	0,08	0,00	0,00	0,00	0,00
Compromiso con la igualdad	11	35	11	57	1	0	2	3	12	35	13	60	0,21	0,40	0,28	0,32	0,25	0,00	0,25	0,17
Contratación	3	10	1	14	0	1	1	2	3	11	2	16	0,06	0,11	0,03	0,08	0,00	0,17	0,13	0,11
Seguridad y salud laboral	21	20	12	53	1	3	4	8	22	23	16	61	0,40	0,23	0,31	0,29	0,25	0,50	0,50	0,44
Acoso sexual por razón de sexo	4	25	3	32	0	0	1	1	4	25	4	33	0,08	0,28	0,08	0,18	0,00	0,00	0,13	0,06
Violencia contra mujeres	7	12	3	22	0	1	0	1	7	13	3	23	0,13	0,14	0,08	0,12	0,00	0,17	0,00	0,06
Planes de igualdad	11	15	5	31	0	2	3	5	11	17	8	36	0,21	0,17	0,13	0,17	0,00	0,33	0,38	0,28
Composición de la mesa de negociación	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Antigüedad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Uso de lenguaje inclusivo	4	6	0	10	0	0	1	1	4	6	1	11	0,08	0,07	0,00	0,06	0,00	0,00	0,13	0,06
Organización del tiempo de trabajo	23	59	22	104	2	2	4	8	25	61	26	112	0,43	0,67	0,56	0,58	0,50	0,33	0,50	0,44
Régimen sancionador	17	26	10	53	0	0	2	2	17	26	12	55	0,32	0,30	0,26	0,29	0,00	0,00	0,25	0,11
SUBTOTAL	194	412	145	751	12	20	35	67	206	432	180	818	3,66	4,68	3,72	4,17	3,00	3,33	4,38	3,72

Tabla 69. Cláusulas declarativas tipificadas por categoría, ámbito y territorio histórico



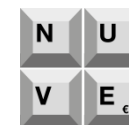
Cláusulas de mejora	Empresa				Sector				Total				Cláusulas por convenio Empresa				Cláusulas por convenio Sector			
	Araba	Bizk.	Gipuz.	Total	Araba	Bizk.	Gipuz.	Total	Araba	Bizk.	Gipuz.	Total	Araba	Bizk.	Gipuz.	Total	Araba	Bizk.	Gipuz.	Total
Acceso y promoción profesional	0	4	1	5	0	0	0	0	0	4	1	5	0,00	0,05	0,03	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00
Categorías profesionales	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,13	0,06
Salarios y mecanismos de transparencia de los mismos	17	31	5	53	1	0	0	1	18	31	5	54	0,32	0,35	0,13	0,29	0,25	0,00	0,00	0,06
Maternidad	1	12	3	16	0	2	1	3	1	14	4	19	0,02	0,14	0,08	0,09	0,00	0,33	0,13	0,17
Paternidad	0	7	2	9	0	1	0	1	0	8	2	10	0,00	0,08	0,05	0,05	0,00	0,17	0,00	0,06
Lactancia	6	13	4	23	0	2	0	2	6	15	4	25	0,11	0,15	0,10	0,13	0,00	0,33	0,00	0,11
Excedencias	9	13	8	30	1	2	1	4	10	15	9	34	0,17	0,15	0,21	0,17	0,25	0,33	0,13	0,22
Licencias retribuidas	44	81	30	155	4	3	9	16	48	84	39	171	0,83	0,92	0,77	0,86	1,00	0,50	1,13	0,89
Formación	0	5	0	5	0	0	0	0	0	5	0	5	0,00	0,06	0,00	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00
Compromiso con la igualdad	5	12	4	21	0	1	2	3	5	13	6	24	0,09	0,14	0,10	0,12	0,00	0,17	0,25	0,17
Contratación	1	1	0	2	0	0	0	0	1	1	0	2	0,02	0,01	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Seguridad y salud laboral	1	3	0	4	0	0	0	0	1	3	0	4	0,02	0,03	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00
Acoso sexual por razón de sexo	3	13	5	21	0	2	2	4	3	15	7	25	0,06	0,15	0,13	0,12	0,00	0,33	0,25	0,22
Violencia contra mujeres	2	2	0	4	0	0	0	0	2	2	0	4	0,04	0,02	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00
Planes de igualdad	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0,00	0,00	0,03	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Composición de la mesa de negociación	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Antigüedad	0	1	1	2	0	0	0	0	0	1	1	2	0,00	0,01	0,03	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Uso de lenguaje inclusivo	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0,00	0,00	0,03	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Organización del tiempo de trabajo	7	36	15	58	2	0	1	3	9	36	16	61	0,13	0,41	0,38	0,32	0,50	0,00	0,13	0,17
Régimen sancionador	14	20	10	44	1	2	3	6	15	22	13	50	0,26	0,23	0,26	0,24	0,25	0,33	0,38	0,33
SUBTOTAL	110	254	90	454	9	15	20	44	119	269	110	498	2,08	2,89	2,31	2,52	2,25	2,50	2,50	2,44

Tabla 70. Cláusulas de mejora tipificadas por categoría, ámbito y territorio histórico



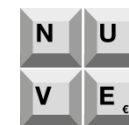
Cláusulas de discriminación positiva	Empresa				Sector				Total				Cláusulas por convenio Empresa				Cláusulas por convenio Sector			
	Araba	Bizk.	Gipuz.	Total	Araba	Bizk.	Gipuz.	Total	Araba	Bizk.	Gipuz.	Total	Araba	Bizk.	Gipuz.	Total	Araba	Bizk.	Gipuz.	Total
Acceso y promoción profesional	1	2	0	3	0	0	0	0	1	2	0	3	0,02	0,02	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00
Categorías profesionales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Salarios y mecanismos de transparencia de los mismos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Maternidad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Paternidad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Lactancia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Excedencias	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Licencias retribuidas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Formación	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Compromiso con la igualdad	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0,00	0,01	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Contratación	1	3	0	4	0	0	0	0	1	3	0	4	0,02	0,03	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00
Seguridad y salud laboral	0	1	1	2	0	0	0	0	0	1	1	2	0,00	0,01	0,03	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Acoso sexual por razón de sexo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Violencia contra mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Planes de igualdad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Composición de la mesa de negociación	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Antigüedad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Uso de lenguaje inclusivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Organización del tiempo de trabajo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Régimen sancionador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SUBTOTAL	2	7	1	10	0	0	0	0	2	7	1	10	0,04	0,08	0,03	0,06	0,00	0,00	0,00	0,00

Tabla 71. Cláusulas de discriminación positiva tipificadas por categoría, ámbito y territorio histórico



Cláusulas desactualizadas	Empresa				Sector				Total				Cláusulas por convenio Empresa				Cláusulas por convenio Sector			
	Araba	Bizk.	Gipuz.	Total	Araba	Bizk.	Gipuz.	Total	Araba	Bizk.	Gipuz.	Total	Araba	Bizk.	Gipuz.	Total	Araba	Bizk.	Gipuz.	Total
Acceso y promoción profesional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Categorías profesionales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Salarios y mecanismos de transparencia de los mismos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Maternidad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Paternidad	1	11	1	13	0	0	0	0	1	11	1	13	0,02	0,13	0,03	0,07	0,00	0,00	0,00	0,00
Lactancia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Excedencias	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0,02	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Licencias retribuidas	32	62	16	110	4	5	6	15	36	67	22	125	0,60	0,70	0,41	0,61	1,00	0,83	0,75	0,83
Formación	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Compromiso con la igualdad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Contratación	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Seguridad y salud laboral	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Acoso sexual por razón de sexo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Violencia contra mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Planes de igualdad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Composición de la mesa de negociación	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Antigüedad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Uso de lenguaje inclusivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Organización del tiempo de trabajo	1	3	0	4	0	1	0	1	1	4	0	5	0,02	0,03	0,00	0,02	0,00	0,17	0,00	0,06
Régimen sancionador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SUBTOTAL	35	76	17	128	4	6	6	16	39	82	23	144	0,66	0,86	0,44	0,71	1,00	1,00	0,75	0,89

Tabla 72. Cláusulas desactualizadas tipificadas por categoría, ámbito y territorio histórico



Otras cláusulas	Empresa				Sector				Total				Cláusulas por convenio Empresa				Cláusulas por convenio Sector			
	Araba	Bizk.	Gipuz.	Total	Araba	Bizk.	Gipuz.	Total	Araba	Bizk.	Gipuz.	Total	Araba	Bizk.	Gipuz.	Total	Araba	Bizk.	Gipuz.	Total
Acceso y promoción profesional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Categorías profesionales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Salarios y mecanismos de transparencia de los mismos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Maternidad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Paternidad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Lactancia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Excedencias	2	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	2	0,04	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Licencias retribuidas	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0,02	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Formación	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Compromiso con la igualdad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Contratación	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Seguridad y salud laboral	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Acoso sexual por razón de sexo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Violencia contra mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Planes de igualdad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Composición de la mesa de negociación	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Antigüedad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Uso de lenguaje inclusivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Organización del tiempo de trabajo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Régimen sancionador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SUBTOTAL	3	0	0	3	0	0	0	0	3	0	0	3	0,06	0,00	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00

Tabla 73. Otras cláusulas tipificadas por categoría, ámbito y territorio histórico

6. RECOMENDACIONES Y DEFICIENCIAS DETECTADAS

6.1. Medidas a adoptar para impulsar la igualdad en la negociación colectiva

Las propuestas que se presentan a continuación son el resultado de la revisión y análisis de buenas prácticas negociadoras en materia de igualdad, con capacidad de aplicación y transferencia tanto al ámbito empresarial como sectorial de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Siempre teniendo presente que, como señala CEOE, es **extremadamente complejo diseñar una única fórmula de implantación de medidas de igualdad** para todas las empresas con carácter general, *“debiéndose por tanto remitir la adaptación de estas al ámbito de la negociación colectiva y/o a cada empresa, para poder determinar qué medidas son más eficaces y, en cualquier caso, cuáles podrían ser implantadas en cada supuesto concreto”* (Perspectiva empresarial sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, Madrid, 2017).

Así, entre las medidas que pueden adoptarse tanto en el ámbito empresarial como sectorial, podemos mencionar las siguientes:

6.1.1. Incrementar la presencia de mujeres en las mesas de negociación

Promover la **necesidad de una mayor participación femenina en las mesas de negociación**, así como en los órganos de dirección de las organizaciones empresariales y sindicales, no solo como medio para hacer pedagogía desde las estructuras negociadoras sino con el fin de **dotar de la máxima legitimidad al proceso negociador**, bajo la premisa de que en las mesas de negociación se debe procurar una presencia y representación significativa de mujeres.

En este proceso de mayor incorporación de las mujeres en las mesas de negociación se debe contemplar el **rol negociador y mediador de las mujeres** para la resolución de los conflictos como competencia relevante en la calidad y resultados del proceso de negociación colectiva.

6.1.2. Mejorar la formación y capacitación de las personas representantes en las mesas negociadoras de las organizaciones patronales y sindicales en materia de igualdad de género

La especialización de las mesas de negociación, mediante la inclusión en las mismas, en cada representación, de **personas expertas en la materia** y, a poder ser, desde distintos puntos de vista: jurídico, psicológico, sociológico, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc.

Promover acciones de formación en perspectiva de género aplicadas a la negociación colectiva, que permitan mejorar los conocimientos y desarrollar las competencias y herramientas

para el tratamiento eficaz del enfoque de género por parte de las personas negociadoras, para acabar con la inercia negocial que ha permitido la persistencia en el tiempo de una determinada estipulación discriminatoria que se perpetúa en la cadena de convenios que se prorrogan o que ha limitado la inclusión efectiva e integral de la perspectiva de género en la negociación colectiva.

6.1.3. Desarrollar instrumentos de análisis, seguimiento y evaluación de la incorporación del enfoque de género en la negociación colectiva

Desarrollo de indicadores, **informes**, estudios, observatorios y otros instrumentos de prospección y análisis que permitan **paliar la falta de información estadística**, desagregada por sexo, que se maneja en la negociación colectiva en materia específica de enfoque de género a nivel sectorial y en los centros de trabajo.

Establecer **sistemas de seguimiento y evaluación** del tratamiento de género en la negociación colectiva permitirá evaluar los efectos que las mismas deben proporcionar de cara a la **eliminación de las brechas de género** detectadas en la negociación colectiva en los ámbitos sectorial y empresarial, mejorará los resultados y permitirá a las organizaciones implicadas en la negociación colectiva realizar los ajustes precisos y la corrección de las desviaciones que se puedan producir en la implementación de las medidas.

Incorporar el criterio de igualdad de género en los balances anuales de la negociación colectiva para poder comparar situaciones en el ámbito sectorial con datos desagregados por razón de género.

6.1.4. Medidas para promover desde la negociación colectiva la representación de los colectivos infrarrepresentados

Se recomienda aplicar en la negociación colectiva las medidas incluidas en el principio de igualdad en el **III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017** “*Incorporar medidas o criterios que mejoren el acceso al empleo, la promoción y la formación, prestando especial atención a la contratación de mujeres en aquellos sectores en los que se encuentren subrepresentadas*”.

Ello correspondería tanto a **sectores** que pueden calificarse de **masculinizados** (construcción, industria, energía, transporte o telecomunicaciones), como sectores más **feminizados** (hostelería, educación, servicios, comercio, alimentación, educación, sanidad).

6.1.5. Medidas en el acceso al empleo, selección y contratación

Establecer en los convenios colectivos **principios programáticos generales** para garantizar la igualdad por razón de género en las políticas de selección y contratación. Por ejemplo:



- Promover el establecimiento de **sistemas de selección**, clasificación, promoción y formación, sobre la base de **criterios técnicos, objetivos y neutros** por razón de género.
- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el **principio de igualdad de oportunidad**. Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.
- La **política de empleo** de la empresa afectada por el presente convenio tendrá como uno de sus objetivos prioritarios **aumentar la participación de las mujeres** en el seno de la misma y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Para garantizar la transparencia y publicidad del proceso de selección, destacan las siguientes medidas:

- Establecer en los convenios **buenas prácticas en la publicación de ofertas de empleo**: eliminar la exigencia de establecer el sexo, edad y características físicas en las ofertas, lenguaje no sexista, vigilar la redacción de las ofertas con criterios basados exclusivamente en la cualificación y los requisitos requeridos para el puesto.
- Establecer mecanismos de **obtención de datos desagregados por sexo de los puestos ofertados**, los oferentes, las efectivas contrataciones y la modalidad contractual, a efectos de registrar la situación de la empresa en el cumplimiento de la igualdad y no discriminación de género.
- Recomendar medidas para **formar y sensibilizar al personal encargado del proceso de selección en materia de igualdad**, así como la paridad de género en las comisiones, tribunales y órganos de selección.

6.1.6. Sistemas de clasificación profesional

Para la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en la clasificación profesional, se debe procurar en los convenios incentivar que el sistema de clasificación de puestos de trabajo esté constituido de tal manera que implique, si la naturaleza de las tareas lo permite, **igual remuneración a empleos a los que se atribuya un mismo valor** y que tengan en cuenta criterios aplicables al colectivo femenino.

Para poder evitar discriminaciones en la clasificación profesional, se debe prestar especial atención a los **criterios de clasificación y al lenguaje** utilizado para definir categorías.

Como criterios de clasificación, resultan adecuados y objetivos porque pueden aplicarse a mujeres y hombres los siguientes: los **conocimientos**, la **experiencia**, la iniciativa, la **responsabilidad**, el mando y el cumplimiento de objetivos, entre otros.

Respecto al lenguaje, se deben **evitar y eliminar** denominaciones de los grupos profesionales y de los puestos de trabajo mediante el uso de **lenguaje sexista**, de cara a promover una inserción más igualitaria y evitar la segregación sexual ocupacional y las desigualdades salariales por razón de sexo.

6.1.7. Sistemas de promoción profesional

Se debe promover, desde la negociación colectiva, sistemas de promoción objetivos y transparentes basados en **criterios claros, no discriminatorios y abiertos**, asegurando su neutralidad en cuanto al género en base a requisitos de formación, experiencia, mando, responsabilidad, etc., y **evitar criterios aparentemente neutros**, pero de más difícil cumplimiento para las mujeres debido a su dedicación casi en exclusiva a las responsabilidades familiares o bien a la menor antigüedad de las mujeres debido a los obstáculos para su acceso al empleo.

Para establecer en los convenios un procedimiento de ascensos y cobertura de vacantes con un proceso de selección que asegure la igualdad y no discriminación por razón de género, algunas de las buenas prácticas que pueden implementarse son:

- Establecer una **comisión paritaria por género** para evaluar y recomendar los ascensos.
- Considerar como **criterios de preferencia** para la concesión del puesto las solicitudes de traslado motivadas por asuntos familiares o por problemas sociales graves.
- También en esta materia, las acciones positivas pueden ser un recurso para atender a la presencia equilibrada de hombres y mujeres. En igualdad de condiciones de idoneidad, se otorgará **preferencia para el ascenso** a las personas del **sexo menos representado** en la categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

6.1.8. Sistema retributivo y brecha salarial

Evaluación periódica de la brecha salarial de género. Respecto a la discriminación salarial, la actual redacción del Estatuto de los Trabajadores implica una **prohibición expresa de la discriminación salarial** obligando al empleador a pagar el mismo salario por un trabajo de igual valor. Sin embargo, **no establece criterios** para analizar cuándo dos trabajos son de igual valor, por lo que es función esencial de la negociación colectiva **incentivar la medición y la transparencia sobre las brechas salariales** mediante la realización de estudios sobre las brechas salariales ajustadas que aportan indicadores más fiables para medir si hombres y mujeres cobran el mismo sueldo por el mismo trabajo, en la medida que miden la diferencia salarial entre hombres y mujeres teniendo en cuenta tanto las diferencia socioeconómicas de los empleados, nivel educativo, edad, etc. Como las del puesto de trabajo, tipo de contrato, tipo de jornada, sector, antigüedad, etc.

Incidir en recoger en los convenios que las **ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses** (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc.) para el caso de que existiesen.

En el caso de que se detecte alguna discriminación retributiva en función del sexo se recomendará corregirla mediante la negociación colectiva, para lograr su equiparación y la aplicación en la empresa del principio de “*igualdad de retribución por trabajos de igual valor*”.

6.1.9. Medidas para fomentar la corresponsabilidad en las responsabilidades familiares y la conciliación de la vida laboral

Es necesario tender hacia una equiparación en el uso que hacen tanto de estos permisos como de las reducciones de jornadas los hombres y las mujeres. Por ello, una **equiparación en las condiciones de disfrute** de los permisos de paternidad/maternidad o de las **reducciones de jornada**, de manera que se incentive que hombres y mujeres se acojan al ejercicio del derecho de forma equitativa, igualitaria e intransferible.

Incluir en los convenios **medidas para informar sobre los diferentes permisos**, excedencias y licencias existentes en la normativa laboral y difundir a toda la plantilla las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Valorar la viabilidad de establecer **incentivos para los hombres** que utilicen reducciones de jornada por cuidado de personas dependientes como medidas de acción positiva.

Incluir en los convenios recomendaciones para informar a los hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales.

Establecer **registros segregados por sexo de la utilización de las diferentes medidas** de conciliación vigentes en la empresa, para obtener porcentajes desagregados y verificar la tendencia futura de reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.

Fomentar una noción renovada de la conciliación desde el enfoque más amplio de la corresponsabilidad para favorecer la conciliación de los ámbitos privados y profesionales, pudiendo adoptarse las siguientes medidas:

- **Formación a todo el personal**, y en especial al equipo directivo, en materia de conciliación y responsabilidad.
- Llevar **registros** de información o similares sobre la **utilización de los distintos permisos**, suspensiones y licencias familiares, desagregado por sexos, para verificar la tendencia de reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.
- Evaluar las posibilidades en cada sector y ámbito de la negociación colectiva para desarrollar **medidas sobre la gestión del tiempo de trabajo**, implementando su



flexibilización, principalmente, los tiempos de entrada y de salida, para hacer frente a las responsabilidades familiares.

- **Facilitar el cuidado de niños y personas dependientes** a través de servicios públicos y privados, incluyendo incentivos más extensos para las empresas que financien estos servicios para sus empleados.

6.1.10. Salud laboral

Promover desde la negociación colectiva realizar una **evaluación de riesgos laborales desde una perspectiva de género** poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a las trabajadoras, como los **riesgos psicosociales**, **riesgos ergonómicos** y **riesgos laborales** durante el embarazo y la lactancia.

Desarrollar las correspondientes actuaciones preventivas y articularlas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Tener en cuenta la **salud sexual y reproductiva de los hombres**, que igualmente puede verse afectada por el tipo de trabajo que realicen.

Elaboración de un **listado de actividades y puestos de trabajo que conlleven riesgos** para las mujeres embarazadas o con parto reciente, con evaluaciones periódicas; así como el registro y análisis de cada uno de los casos individuales que precisan la adaptación de las condiciones de trabajo.

Ejecución de **campañas preventivas de salud laboral** en ergonomía y posturas para puestos, tomando en cuenta las principales afecciones según el género.

Dar **seguimiento** de la siniestralidad y enfermedad profesional, por grupos y puestos, incidiendo en los feminizados/masculinizados.

6.1.11. Medidas acoso sexual y acoso por razón de sexo

El contenido mínimo que debe tener en cuenta una regulación en la negociación orientada a la prevención del acoso debería definir su concepción considerando que se entiende por tal: *“toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, **daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora**, sea como amenaza o acción consumada. Incluyendo violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores como del mismo rango o inferiores”*. Se deben recoger **definiciones amplias** de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Elaborar en aquellos sectores y empresas en los que aún no se haya incluido mediante negociación colectiva un **protocolo de prevención y actuación** que incluya:

- Una **declaración de principios** de la empresa contra el acoso sexual y moral.



- Definición de ambos conceptos y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral.
- Establecimiento de un **procedimiento de actuación** (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad, tipificación de tipos de acosos).
- Garantizar en todo momento la **urgencia en la resolución** y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.

Elaborar una '**Guía explicativa sobre Conductas de Acoso**' para definir dichos comportamientos y prevenir los mismos dentro de nuestro entorno laboral.

Publicar y difundir tablas estadísticas que indiquen, de manera anónima, datos reales de casos de acoso en la empresa y cómo se han resuelto.

6.1.12. Violencia de género

Incorporar normativa legal en materia de violencia de género en el convenio, ya que el efecto pedagógico que trae incorporar la normativa legal al convenio ayuda a la víctima de violencia de género a conocer los derechos que puede emprender, así como unificar la tipificación de cada concepto y las sanciones aparejadas.

Valorar la conveniencia de que el convenio colectivo incorpore una **regulación que haga frente a los efectos de la violencia de género** en el centro de trabajo. Para ello, se podrían introducir las siguientes medidas:

- La **mejora de las condiciones** de ejercicio de los derechos a la **movilidad geográfica**, al **cambio de centro de trabajo**, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.
- El establecimiento de **nuevas fórmulas de acomodación** razonable de las obligaciones laborales, como la posibilidad de movilidad funcional.
- La concreción del **derecho a ausentarse** de la trabajadora víctima de violencia de género en un específico permiso con o sin retribución.
- El establecimiento de **medidas económicas**.
- El establecimiento de medidas de **salud laboral**.

6.2. Deficiencias observadas en el análisis

6.2.1. Falta de transversalidad y desarrollo desequilibrado de la implantación de la perspectiva de género en la negociación colectiva.

La negociación colectiva cuenta con un fuerte impulso, pero muy focalizado en las medidas de conciliación y muy escaso en otras materias de la negociación, lo que plantea la necesidad de

incorporar la perspectiva de género en todos los procesos, materias y objetivos encaminados a lograr dicha igualdad.

Esta **transversalidad de género**, aplicada a los convenios colectivos, significa regular con perspectiva de género la práctica totalidad de las grandes instituciones que conforman la relación laboral: el ingreso al trabajo, la clasificación profesional, los sistemas de valoración y promoción, la estructura salarial, el tiempo de trabajo, la salud laboral y la extinción del contrato de trabajo.

A continuación, se recogen las principales deficiencias detectadas en el estudio en relación con la **valoración de la implantación de la perspectiva de género** en la negociación colectiva por materias.

6.2.1.1. Acceso al empleo

- Las **pocas cláusulas** que incorporan el principio de igualdad de trato y oportunidades son disposiciones en el acceso al empleo con enunciados programáticos, pero positivas porque **recuerdan el cumplimiento de estos derechos en el proceso de contratación**. La lectura también es positiva con el segundo grupo de medidas, que establece sistemas de selección más objetivos también favorecedores de la contratación femenina.
- La escasa regulación de la negociación colectiva en esta materia da lugar a que la **discriminación laboral de la mujer se inicia con el acceso al empleo**, muchas veces derivada de prejuicios respecto a un diferenciado comportamiento por género que respaldan procesos de reclutamiento y selección discriminatorios.
- En términos generales se considera que **no existe tanto una discriminación directa o “abierta”** en los procesos de reclutamiento y selección (que se excluya de un puesto de trabajo a una persona por su sexo, ya sea esta discriminación pública incluso en los anuncios, por ejemplo), pero **sí existen factores de discriminación indirecta**, que ponen en desventaja a un colectivo frente a otro exigiendo requisitos no necesarios o accidentales para el desarrollo de las funciones propias del puesto de trabajo (y que, además, consta que solo cumplen un número reducido de mujeres, por ejemplo) y aquí es donde la negociación colectiva **debe adoptar las medidas necesarias** para su detección y en su caso eliminación.

6.2.1.2. Medidas de conciliación

- El avance más significativo en materia de cláusulas de igualdad se observa en el ámbito de medidas de conciliación lo que ha provocado un resultado contradictorio o ambivalente.



- Como ha demostrado el análisis del marco de convenios colectivos la “*Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*” es la **temática más desarrollada en cuanto a mejoras** introducidas en los convenios en materia de igualdad de género, ya que se constata que, del total de **1.474 cláusulas** con algún contenido relacionado con la igualdad entre hombres y mujeres, **956** recogen materias relacionadas con la **conciliación de la vida laboral, familiar y personal**.
- Sin embargo, **muy pocos** convenios contienen cláusulas dirigidas a **incentivar el ejercicio de los derechos de conciliación por parte de los padres** con la suspensión del contrato por paternidad.
- La diversidad sistemática es la seña de identidad de estas medidas, entre las que destacan los permisos retribuidos por los siguientes motivos: para el cuidado de hijos, hijas y familiares cercanos, por el fallecimiento de familiares cercanos, permisos por matrimonio, por causa de fuerza mayor y, normalmente no retribuidos, para asuntos personales.

Esta tendencia pone de relieve dos **consideraciones**:

- Por una parte, la evidencia de un **desarrollo profundamente asimétrico y desequilibrado** del ámbito de igualdad en la negociación colectiva, con un desarrollo predominante en materia de medidas de igualdad, frente a un **déficit importante en materia de condiciones de acceso al empleo, clasificación y promoción, retribución, salud laboral**, etc.
- Como problema de mayor calado, si cabe, nos encontramos con el resultado contradictorio de actuaciones que no teniendo como fin perseguir la discriminación, de forma indirecta de su aplicación se derivan **resultados que pudieran incidir en discriminación**, como los ejemplos en materia de conciliación en la medida en que las medidas de conciliación más utilizadas son aquellas que fomentan una menor participación laboral, como es el caso de las reducciones del tiempo de trabajo, excedencias, permisos, etc. Además, la **utilización de estas medidas**, de forma mayoritaria por las mujeres, tiene **consecuencias negativas en sus carreras laborales** e influyen directamente en la denominada brecha salarial, menores oportunidades de formación y de promoción laboral, mayores índices de temporalidad y pensiones de menor cuantía para aquellas personas que utilizan las mismas.

6.2.1.3. *Clasificación profesional*

- Las medidas relacionadas con la clasificación profesional y promoción profesional en la negociación colectiva siguen el tratamiento estudiado para el acceso al empleo. Es decir, se presentan **alusiones programáticas al principio de igualdad y no discriminación** por razón



de género y, en el mejor de los casos, se toman medidas para asegurar la objetividad de los sistemas de promoción profesional. Sin embargo, diversos estudios demuestran que **las mujeres continúan estando infrarrepresentadas en los puestos de dirección**, o bien, relegadas en algunas actividades, normalmente con peores condiciones laborales.

– En materia de clasificación profesional, buena parte de los convenios colectivos incorporan un conjunto objetivo de criterios e implementan un sistema periódico de revisión. Sin embargo, son frecuentes los **estereotipos de género en la nomenclatura de los trabajos** de los manuales de descripción de los puestos, lo que puede permitir discriminaciones indirectas.

– Para poder evitar discriminaciones en la clasificación profesional, se debe prestar particular atención a los criterios de clasificación y al lenguaje utilizado para definir las categorías.

- Se deben **promover** algunos de los criterios de evaluación que resultan adecuados y objetivos porque pueden aplicarse a mujeres y hombres: los **conocimientos, la experiencia, la iniciativa, la responsabilidad**, el mando, el cumplimiento de objetivos...
- En cuanto al lenguaje utilizado en los convenios, es conveniente que las categorías o grupos utilicen un **lenguaje inclusivo**, es decir, se redacten todas en masculino y femenino, o bien, utilicen un lenguaje neutro si es posible, lo que no es práctica común en los convenios colectivos; también encontramos algunos que establecen todo en masculino y determinadas categorías en femenino como “Secretaria” o “Mecanógrafa”, o bien, utilizan un lenguaje neutro, salvo esos términos en femenino y otros que establecen en masculino como “Mensajeros”, “Director”, “Jefe” o “Gerente”. Estas expresiones evidencian que **parte de la discriminación de la mujer se produce a través de los sistemas de clasificación profesional**, de forma directa o indirecta. Principalmente, el segundo tipo, que es más difícil de encontrar ya que bajo denominaciones distintas pueden ocultarse trabajos de igual valor a los que se les atribuye distinta remuneración.

6.2.1.4. *El ámbito de la promoción profesional*

– A pesar de que se ha desarrollado tímidamente en algunos convenios, la discriminación sigue teniendo incidencia en la segregación del trabajo en la empresa, condicionando la elección de las personas destinadas a ocupar puestos en determinadas actividades y en cargos de mayor jerarquía.

– En este sentido, los convenios colectivos pueden y deben incluir disposiciones convencionales que permitan atacar la feminización y masculinización de actividades y **contribuir a romper el**

llamado “techo de cristal”, que dificulta a las mujeres ostentar puestos de dirección con reglas y sistemas de ascensos basados en criterios objetivos.

Así, se recomienda extender las buenas prácticas negociadoras que:

- Aseguren **transparencia**, participación de los representantes de los trabajadores, realización de pruebas o basadas en **criterios neutros**.
- Establezcan **medidas promocionales y acciones positivas**, orientadas a lograr una mayor representación del colectivo infrarrepresentado en cada caso o sector, incluyendo en su caso, de manera excepcional, medidas que establece que sistema de cuotas.

6.2.1.5. *Retribución salarial*

– En relación con la retribución y los complementos salariales, buena parte de los convenios se orientan a implementar el **principio de igualdad de retribuciones**, sin discriminación por razón de sexo o género, pero a pesar de ello, **la brecha salarial** entre hombres y mujeres **sigue siendo una realidad**, lo que se demuestra de los datos arrojados por diversos informes (el más reciente el de la propia CEOE).

– Las razones las podemos encontrar en los **tipos de contratación** que tienen las mujeres y en las retribuciones variables o los llamados complementos o pluses salariales que, de alguna manera, sí recibe el hombre y no la mujer. En primer término, ya hemos señalado que los **contratos temporales y a tiempo parcial son especialmente ocupados por mujeres**. Por lo tanto, aquellas diferencias salariales para estos contratos, en relación con los indefinidos y a tiempo completo, tienen efectos discriminatorios indirectos sobre el colectivo femenino.

– En la base de la brecha salarial se encuentra la **regulación inadecuada de complementos salariales**, aparentemente neutros, pero que pueden llegar a causar discriminación, por ejemplo, los complementos que premien la disponibilidad horaria y la asistencia perfecta, entre otros, y que se atribuyen en mayor medida a los hombres frente a las mujeres. Merece especial mención el **complemento de antigüedad**, que también puede ser una fuente de diferencias salariales. Es posible que los trabajadores más antiguos sean hombres y, por lo tanto, cobren más que las mujeres. Se trata de una discriminación de difícil solución, que se espera vaya siendo corregida con el transcurso del tiempo.

6.2.1.6. *Protocolos de acoso sexual y por razón de sexo*

– Se debe valorar positivamente la reciente, pero también creciente incorporación de cláusulas en materia de protocolos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en la negociación colectiva. En efecto, la mayoría incorporan normas sobre el acoso laboral y el acoso sexual,

haciendo las diferenciaciones pertinentes en su tratamiento. Lo cual es positivo, porque se trata de figuras diferentes, aunque tengan algunas características comunes.

– Se trata de la consideración del acoso sexual y por razón de sexo y el acoso laboral como **supuestos de discriminación** que afectan al principio de igualdad entre mujeres y hombres en los centros de trabajo. Esta situación, debe conducir a los negociadores al **establecimiento de mecanismos de tutela jurídica anti-acoso** desde el punto de vista de la tutela antidiscriminatoria.

6.2.1.7. Materias ausentes de tratamiento de género en la negociación colectiva

– Si bien en las materias que se han tratado anteriormente la labor es aún incipiente, con un carácter meramente declarativo y, en las cuales, se vislumbra cierta inercia negocial, existen **materias que están ausentes o ignoradas** en el tratamiento del enfoque de género, por cuanto ni siquiera existe una conciencia o sensibilización respecto a la relación con el ámbito de igualdad: entre los contenidos que no han estado en la agenda de la negociación colectiva se encuentran la **formación, la salud laboral o el ámbito de la extinción laboral**.

6.2.1.8. Mayor y mejor desarrollo de cláusulas de igualdad en convenios de sectores con tasas de ocupación masculina frente a sectores feminizados.

Tendencia paradójica de un **mayor nivel de calidad**, innovación y contenido en materia de cláusulas de igualdad en **convenios de sectores tradicionales, industriales y masculinizados**, frente a un débil desarrollo en convenios de sectores feminizados que, entre otras explicaciones, remite al limitado impacto de las medidas de igualdad en sectores con baja tasa de ocupación femenina, frente a los sectores altamente feminizados así como a la mayor cultura de negociación colectiva arraigada en los sectores industriales.

6.2.2. Valoración de las causas o barreras que dificultan la implantación del enfoque de género en la negociación colectiva

6.2.2.1. El análisis de las causas o barreras incide de manera directa en el diagnóstico y la valoración de las medidas a adoptar para lograr la igualdad efectiva por razón de género.

Como ya se ha señalado reiteradamente, es preciso depurar los datos para desentrañar las causas reales de las diferencias existentes, y del desigual “posicionamiento” de las mujeres en los diferentes aspectos de la vida profesional (formación, cualificación y clasificación profesional, perspectivas de promoción económica y profesional, permanencia en el empleo, retribución fija

y variable, utilización heterogénea de medidas de conciliación e impacto desfavorable en su carrera de sus condiciones familiares).

Por esta razón para luchar contra la desigualdad de oportunidades en el ámbito laboral no solo serán necesarias aquellas medidas adoptadas en el seno de la empresa, mediante el consenso otorgado por la negociación colectiva, sino que éstas deberán estar **acompañadas de políticas públicas de empleo, educativas, formativas, fiscales**, de mejora de accesibilidad y calidad de las infraestructuras de cuidado de personas dependientes y menores, de sensibilización, cambios socioculturales, entre otras muchas.

6.2.2.2. La importancia de la negociación colectiva como instrumento para el logro de la igualdad real entre mujeres y hombres contrasta con la no implicación de muchos convenios, e inclusive, con la existencia de cláusulas que pueden originar o contribuir al mantenimiento de tratamientos discriminatorios.

Las razones de tan peligroso resultado son de diversa índole. A grandes rasgos, parecen responder a la ya referida **escasa participación femenina en las mesas de negociación** y la deficiente preparación de los negociadores sobre la perspectiva de género. Pero también obedecen a la relegación de los temas de género frente a la negociación de los tradicionales temas retributivos, y la inercia negocial que ha permitido la persistencia en el tiempo de una determinada estipulación discriminatoria que se perpetúa en la cadena de convenios que se prorrogan.

6.2.2.3. Limitación de los convenios colectivos para erradicar factores de desigualdad que tiene su origen en estructuras sociales subyacentes, factores educativos y culturales.

La desigualdad de género es eminentemente un problema social, educativo y cultural que trasciende el ámbito laboral y que no puede erradicarse solo desde el ámbito normativo. Y como tal, **el mismo debe ser abordado a través de la educación en la materia**, la divulgación de los valores de igualdad, la concienciación, y la adopción desde las Administraciones Públicas de acciones positivas que den visibilidad al problema existente y traten de eliminarlo.

Pero en la empresa también se producen otros desequilibrios de género en la importante vinculación entre género y jornadas reducidas por una parte y, género y contratos temporales o a tiempo parcial, por otra.