

Equidad en la negociación colectiva:

Diagnóstico y Propuestas de Mejora de los Convenios Colectivos Sectoriales de Castilla-La Mancha con Perspectiva de Género



**EQUIDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:
DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE MEJORA
DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS
SECTORIALES DE CASTILLA-LA MANCHA
EN PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Edición: 2025

© CCOO CLM

© Editorial Bomarzo S.L.
c/ Dionisio Guardiola 1, 4º
02002 Albacete (España)
editorialbomarzo@editorialbomarzo.es
www.editorialbomarzo.es

Quedan rigurosamente prohibidas, sin la autorización escrita del titular del “Copyright”, bajo las sanciones establecidas en las leyes, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, y la distribución de ejemplares de ella mediante alquiler.

Impreso en España.

D.L.: AB 931-2025

Imprime: Veprix

ÍNDICE

Introducción	5
Metodología	9
Lenguaje inclusivo	17
Salud laboral con perspectiva de género	27
Evaluación de riesgos y vigilancia de la salud	31
Análisis de la evaluación de riesgos con perspectiva de género	31
Recomendaciones para mejorar la redacción de los convenios sectoriales	40
Adaptación de las condiciones de trabajo	43
Recomendaciones para mejorar la redacción de los convenios sectoriales	50
Transparencia retributiva y brecha salarial de género	59
Análisis de la clasificación profesional: ¿valoración equitativa del trabajo?	64
Estructura salarial	72
Modalidades contractuales	75
Conciliación y corresponsabilidad	85
Albacete	87
Ciudad Real	95
Cuenca	100

Guadalajara	105
Toledo.....	109
Recomendaciones para mejorar la redacción de los convenios sectoriales	113
El acoso sexual y por razón de sexo.....	119
Marco normativo	121
Conceptos	127
Presencia de la prevención e intervención ante el acoso sexual y por razón de sexo	130
Definición del acoso sexual y por razón de sexo	130
Tipificación como falta muy grave	146
Obligatoriedad de elaborar protocolos de actuación.....	152
Medidas preventivas	155
Apoyo para las víctimas	157
Recomendaciones para mejorar la redacción de los convenios sectoriales	162
Conclusiones	167

INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), aborda la corrección de la desigualdad, entre otros, en el ámbito específico de las relaciones laborales.

La exigencia de igualdad de trato de mujeres y hombres requiere tener en cuenta la distinta situación en la que se encuentran unas y otros respecto al trabajo. Por ello debe reconocerse, dada la existencia de condiciones diferentes, la importancia de adoptar medidas que tengan como objetivo corregir la desigualdad inicial a fin de equiparar a ambos géneros. Cabe señalar, que la Ley Orgánica 3/2007 obliga a todas las empresas, independientemente del tamaño que tengan a adoptar medidas al respecto.

Entre las medidas a favor de la igualdad en las empresas a las que se refiere la Exposición de Motivos de la LOI, se aprecia la asunción de un especial protagonismo de los planes de igualdad –regulados en los artículos 45 a 49 de la LOI–, que, según definición contemplada en el artículo 46.1 de la LOI, son “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”. Y, asimismo, al abordar el estudio de los planes de igualdad se aprecia cómo la negociación colectiva ha de desempeñar un papel fundamental para promover e impulsar la elaboración y puesta en marcha de los mismos.

¿Qué es la negociación colectiva con perspectiva de género?

Un mecanismo necesario para....

- Detectar y evitar que aparezcan en los convenios colectivos contenidos discriminatorios.
- Vigilar que la aplicación de los convenios no produzca un impacto desfavorable para las mujeres.
- Aplicar medidas de acción positiva para erradicar cualquier forma de discriminación.

Se convierte así, la negociación colectiva en un instrumento jurídico necesario, al suponer el desarrollo del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación. Derecho recogido en los artículos. 14 de la Constitución Española (C.E), y que otorgan a la negociación colectiva una esencial función en la regulación de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales, convirtiéndose los convenios colectivos en el instrumento adecuado para la introducción en la empresa de garantías de los derechos sociales que la propia Constitución reconoce, entre ellos el de igualdad de trato y la prohibición de discriminación por razón de sexo.

En esta línea, el artículo 85.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (E.T) explícita que “sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso,

planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la LOIEMH. Se trata por tanto de una obligación de negociar con la representación de los trabajadores medidas orientadas a asegurar la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El carácter dinámico de los convenios colectivos¹ y su capacidad para adaptarse a la realidad empresarial los configura como pieza fundamental para la eliminación de las discriminaciones por razón de sexo en el ámbito laboral.

¹ Si en el convenio colectivo no se recogen mejoras de seguridad y salud laboral con perspectiva de género, utiliza los Planes de igualdad y el Plan de prevención como herramienta clave para negociar acciones preventivas de género en tu empresa. Es primordial contar con la participación de las trabajadoras en el proceso de evaluación de riesgos para que la gestión de la prevención sea más eficaz. Ante cualquier duda puedes solicitar colaboración al Gabinete de Salud Laboral de tu organización sindical.

METODOLOGÍA

Este estudio pretende abordar un análisis de los convenios colectivos de Castilla-La Mancha que incorporen cláusulas específicas sobre perspectiva de género, para diagnosticar la situación actual de los convenios de nuestra Región y proponer medidas concretas y evaluables.

Se han analizado los convenios colectivos sectoriales de la Comunidad de Castilla-La Mancha vigentes en el año 2024.

Provincia	Denominación del Convenio Colectivo
Albacete	Construcción y obras públicas, Limpieza de edificios y locales, Derivados del cemento, Carpintería y madera, Industria de extracción, Exhibición cinematográfica, Transporte de mercancías por carretera, Transporte de viajeros, Oficinas y Despachos, Hostelería, Comercio General, Industrias vinícolas, Cuchillería y afines, Talleres de reparación de vehículos, Campo, Obradores de confiterías, Panaderías, Industrias y servicios del metal, Hospitalización y asistencia privada.
Ciudad Real	Limpieza, Derivados del cemento, Tintorerías y Lavanderías, Madera, Construcción y obras públicas, Atención sociosanitaria en domicilio, Transportes de viajeros, Transportes de mercancías por carretera, Comercio Textil, Comercio General, Hostelería, Vinícolas, Butano, Aceites y derivados, Pastelerías, Metal, Panaderías, Campo, Pompas fúnebres, Hospitalización y asistencia privada.
Cuenca	Construcción y Obras Públicas, Limpieza de Edificios y Locales, Madera, Ayuda a domicilio, Transporte de mercancías por carretera, Transporte urbanos e interurbanos, Comercio General, Hostelería, Metal, Industria agroalimentaria, Panaderías, Agropecuario, Hospitalización y asistencia privada, Gases Licuados.
Guadalajara	Construcción y obras públicas, Limpieza de edificios y locales, Madera carpintería ebanistería, Transportes de viajeros, Operadores logísticos, Transportes de mercancías, Hostelería, Comercio General, Siderometalúrgica, Panaderas, Agropecuario, Hospitalización y asistencia privada.
Toledo	Construcción y obras públicas, Limpieza de edificios y locales, Madera carpintería ebanistería, Derivados del cemento, Aguas, Transporte mercancías y logística, Transporte de viajeros, Comercio Alimentación, Comercio General, Hostelería, Vinícolas, Campo, Panaderas, Metal, Aceites, Mazapán, Hospitalización y asistencia privada.

Los 82 convenios colectivos provinciales de Castilla-La Mancha afectan directamente a 385.506 trabajadores y trabajadoras, consolidando la negociación colectiva como el instrumento normativo principal y exclusivo para garantizar la incorporación efectiva de cláusulas con perspectiva de género en el ámbito laboral.

La incorporación de la perspectiva de género en la negociación colectiva implica analizar todas las cláusulas –evaluación de riesgos, adaptación del puesto de trabajo clasificación profesional, retribuciones, promoción, conciliación y corresponsabilidad, la prevención e intervención ante el acoso sexual y por razón de sexo– desde la variable sexo para evitar perpetuar desigualdades estructurales, “integrar en cada intervención el objetivo de la igualdad de género y formas de participación igualitarias”. Esta transversalización es obligatoria según el art. 43 LO 3/2007 y el RD 901/2020, que exigen negociar específicas contra medidas de segregación ocupacional, brecha salarial y sesgos en valoración de puestos.

Provincia	Trabajadores/as cubiertos
Toledo	122.768
Ciudad Real	98.768
Albacete	72.672
Guadalajara	56.548
Cuenca	34.750

La incorporación de la perspectiva de género debe aplicarse de manera transversal en todos los convenios colectivos, mediante el análisis sistemático de cada una de sus cláusulas desde dicho enfoque, con el fin de evitar la reproducción y consolidación de desigualdades estructurales.

Esta aplicación resulta imprescindible, dado que las condiciones laborales no generan efectos neutros sobre la población trabajadora. Las mujeres se enfrentan a riesgos psicosociales específicos, como la mayor carga emocional asociada a los trabajos de cuidados; presentan una mayor incidencia de trastornos músculo-esqueléticos derivados de tareas feminizadas, especialmente en sectores como la limpieza o la hostelería; sufren una infravaloración sistemática de categorías profesionales segregadas por sexo; y están más expuestas a violencias estructurales, como el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Asimismo, persisten brechas retributivas significativas que, en Castilla-La Mancha, alcanzan el 21,12 %, lo que supone aproximadamente 4.500 euros anuales menos para las mujeres.

Además, la adopción de medidas aparentemente “neutras” que no incorporan la perspectiva de género contribuye a la perpetuación de estereotipos y desigualdades, como ocurre con la imposición de horarios rígidos que dificultan la conciliación, evaluaciones de puestos de trabajo que ignoran la doble carga laboral y familiar, o la implantación de protocolos genéricos frente al acoso que resultan insuficientes para detectar las violencias cotidianas. En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, en su artículo 43, así como el Real Decreto 901/2020, establecen la obligatoriedad de esta transversalización para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, permitiendo identificar sesgos invisibilizados en ámbitos como la salud laboral, las retribuciones, la promoción profesional y la corresponsabilidad.

Por todo ello, con el objetivo de valorar la incorporación de la perspectiva de género en los 82 convenios colectivos provinciales de Castilla-La Mancha, se ha llevado a cabo un análisis exhaustivo de todos ellos, formulando propuestas de cláusulas específicas orientadas a asegurar una transversalización real y efectiva de dicho enfoque.

La metodología empleada se fundamenta en la evaluación sistemática de cuatro ámbitos prioritarios en los que la perspectiva de género resulta indispensable, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 (art. 43) y el Real Decreto 901/2020, que exigen el análisis de todas las materias negociables desde esta perspectiva con el fin de detectar y corregir desigualdades estructurales ocultas por enfoques supuestamente neutros.

ÁMBITOS DE ESTUDIO

Salud laboral con perspectiva de género: Las condiciones de trabajo afectan de forma diferenciada a mujeres y hombres. Sin embargo, los convenios rara vez contemplan esta realidad. No se recogen medidas específicas ante riesgos psicosociales, trastornos músculo-esqueléticos vinculados a tareas feminizadas, salud reproductiva, ni se incluyen enfoques preventivos diferenciados en función del sexo/género sobre la salud de las trabajadoras. Sin embargo, la adopción de la perspectiva de género también en este ámbito resulta cada vez más necesaria y urgente.

Acoso sexual y por razón de sexo y otras violencias en el ámbito laboral: Pese a la existencia de un marco normativo claro que obliga a las empresas a prevenir, detectar y actuar frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, la realidad es que son situaciones que enfrentan muchas mujeres cada día a lo largo de su jornada laboral. Aquí también esta imprescindible labor de especificación, adaptación y concreción de las medidas preventivas y reparadoras corre a cargo de la negociación colectiva que sin embargo, todavía, se muestra en muchos casos reticente a la hora de abordar de manera adecuada esta trascendental labor. Se constata pues que en ocasiones los convenios colectivos o

bien no incluyen cláusulas específicas que aborden esta problemática de manera adecuada o introducen medidas insuficientes, genéricas o poco garantistas, lo que limita su eficacia real para proteger de manera efectiva a las trabajadoras y erradicar estas formas de violencia en el entorno laboral.

Transparencia retributiva y brecha salarial de género: la brecha salarial en Castilla-La Mancha en el año 2022 se sitúa en el 21,12% supera a la brecha salarial de España, lo que produce que las mujeres castellano manchegas están cobrando en promedio 4.500 euros menos al año que los hombres. Los convenios no suelen incluir cláusulas que fomenten la transparencia retributiva ni sistemas de valoración de puestos que adopten y desarrollen la dimensión de género. Además, la segregación sexual del trabajo y por ende, las categorías profesionales feminizadas continúan infravaloradas, lo que refuerza la brecha retributiva.

Conciliación y corresponsabilidad: Las medidas que se incluyen suelen estar formuladas desde una perspectiva tradicional y centradas en la maternidad, sin promover una reorganización real de los tiempos de trabajo ni mecanismos que permitan una conciliación corresponsable. Esto impacta directamente en las trayectorias profesionales de las mujeres y en su permanencia en el mercado de trabajo. Por ello, es fundamental que cuando se hable de conciliación se hable de ordenación del tiempo de trabajo (la flexibilidad horaria, la reducción de jornada, etc.), de los permisos laborales y de las licencias retribuidos (por nacimiento de hijo, corresponsabilidad en el cuidado del lactante, cuidado de familiares o fuerza mayor) y otros no retribuidos. Además, la falta de acciones positivas para el ejercicio de los derechos de conciliación del trabajador masculino refleja las carencias para promover la corresponsabilidad y perpetúa la idea de que las mujeres son las

principales responsables del cuidado, en lugar de avanzar hacia un reparto equitativo.

Sin esta perspectiva de género integrada en salud laboral, prevención de violencias, transparencia retributiva y conciliación corresponsable, la negociación colectiva resulta incompleta e ineficaz, incapaz de responder a las realidades diferenciadas de trabajadores y trabajadoras, perpetuando la segregación ocupacional, brechas salariales y riesgos específicos que afectan estructuralmente a 385.506 personas en la región.

LENGUAJE INCLUSIVO

LENGUAJE INCLUSIVO

La negociación colectiva constituye uno de los principales instrumentos de regulación de las condiciones de trabajo en el sistema de relaciones laborales español. A través de los convenios colectivos no solo se fijan derechos y obligaciones laborales, sino que también se proyectan valores, principios constitucionales y mandatos legales, entre ellos la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo.

En este contexto, el lenguaje utilizado en los textos convencionales no puede considerarse un elemento neutro o meramente formal. Por el contrario, el lenguaje tiene un claro impacto normativo, simbólico y práctico, ya que condiciona la visibilidad de los sujetos protegidos, la interpretación de las cláusulas y la aplicación efectiva de los derechos.

El uso de un lenguaje inclusivo no solo contribuye a visibilizar a todas las personas trabajadoras, superando el histórico predominio del masculino genérico, sino que también refleja y potencia un compromiso real con la igualdad y la no discriminación estructural. De hecho, en apartados como la salud laboral, es fundamental analizar el lenguaje utilizado en los convenios colectivos, ya que este constituye un elemento clave para garantizar la incorporación efectiva de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Un ejemplo muy concreto tiene que ver por ejemplo con las cláusulas de salud laboral, donde una redacción inclusiva permite identificar y abordar con precisión los riesgos específicos que afectan de manera diferencial, particularmente a las mujeres, como los riesgos relacionados con el embarazo, la lactancia, las cargas musculoesqueléticas derivadas

de tareas feminizadas, la doble presencia y la violencia o acoso de género. Así, el análisis del uso de términos como “personas trabajadoras” en lugar de “trabajadores”, o “delegadas y delegados de prevención” en lugar de “delegados de prevención”, se convierte en un indicador técnico y cualitativo esencial para evaluar el grado de sensibilidad y rigor con que un convenio incorpora la perspectiva de género en su normativa preventiva.

Además, la transversalización del lenguaje inclusivo es un prerequisite para el cumplimiento efectivo de la normativa en materia de igualdad (LO 3/2007, art. 43) y para alinear la prevención de riesgos con las recomendaciones técnicas de organismos especializados como el INSST y Osalan. Por ello, este análisis del lenguaje en la negociación colectiva ofrece una primera radiografía sobre la madurez y calidad de la salud laboral con perspectiva de género en Castilla-La Mancha, estableciendo la base para el examen detallado de cláusulas específicas sobre evaluación de riesgos, adaptación de puestos y protección a colectivos vulnerables.

La Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha (art. 10.1), establece que ‘el lenguaje utilizado por la Administración será inclusivo de hombres y mujeres, haciendo uso del femenino y masculino, o en su caso neutro, eliminando cualquier sesgo sexista, incluso los indirectos’ Entre sus principios generales defiende que se adoptarán las medidas necesarias para la supresión del uso sexista del lenguaje y la promoción y garantía de la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres, fundamentada en la igualdad de sexos, en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

El lenguaje es un agente de socialización muy poderoso y que muchas veces, de forma inconsciente y por pura repetición, perpetua estereotipos de género. Hacer un uso no sexista del lenguaje ayuda a romper con estos estereotipos y a transformar la realidad.

El uso del masculino genérico en los convenios colectivos: práctica habitual y justificación formal

En el ámbito de la negociación colectiva en España es frecuente la utilización del **género masculino como forma gramatical predominante** a lo largo de todo el texto convencional. Esta práctica suele justificarse mediante la inclusión de cláusulas, notas previas o disposiciones adicionales en las que se aclara que el masculino se emplea con valor genérico e inclusivo, alegando razones de simplificación, economía del lenguaje o tradición gramatical.

Numerosos convenios colectivos provinciales reproducen esta técnica normativa. Así, convenios de sectores como limpieza de edificios y locales, madera, cuchillería, transporte o comercio incorporan expresamente cláusulas en las que se establece que todas las referencias a “trabajadores”, “delegados”, “jefes” o “encargados” deben entenderse aplicables indistintamente a mujeres y hombres. En algunos casos, estas disposiciones aparecen incluso destacadas en el índice del convenio, lo que evidencia la voluntad de las partes negociadoras de **legitimar anticipadamente la opción lingüística adoptada**.

Aunque en determinados textos se añade un compromiso genérico con la igualdad y la no discriminación, lo habitual es que estas cláusulas se limiten a una mera aclaración lingüística, sin modificar la redacción androcéntrica del articulado principal.

Límites de las cláusulas del masculino genérico

En conjunto, los convenios colectivos analizados ponen de manifiesto una **práctica consolidada en la negociación colectiva española** consistente en mantener una redacción íntegramente en masculino, compensada mediante la inclusión de cláusulas aclaratorias que proclaman su carácter genérico e inclusivo. Estas cláusulas suelen ubicarse al inicio del texto, en disposiciones adicionales o en notas finales, y justifican el uso del masculino genérico apelando a razones de simplificación del lenguaje, economía de la redacción o convención gramatical.

Un ejemplo representativo de esta técnica normativa lo constituye el **Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Cuenca (2022-2026)**, que incorpora una “Nota previa sobre términos de género” en la que se establece expresamente que todas las referencias realizadas en el texto a “trabajadores” deben entenderse referidas indistintamente a personas de uno u otro sexo, afirmando que el uso del género masculino responde únicamente a una convención gramatical. En términos prácticamente idénticos se pronuncia el **Convenio Colectivo de la Madera de la Provincia de Cuenca (2024-2027)**, que justifica el uso del masculino genérico como fórmula lingüística convencional para evitar una redacción más compleja.

Esta misma técnica se observa en el **Convenio Colectivo de Cuchillería y Afines de la provincia de Albacete**, que incluye de forma explícita una “Disposición Adicional Primera. Uso genérico del lenguaje”. En dicha disposición se indica que el empleo del masculino debe entenderse como genérico e inclusivo, englobando tanto a trabajadoras como a trabajadores, y que su utilización responde exclusivamente a razones de simplificación del texto. La claridad de esta cláusula, que aparece incluso

reflejada en el índice del convenio, evidencia la voluntad de las partes negociadoras de justificar anticipadamente la opción lingüística adoptada.

Asimismo, el **Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Guadalajara (2022-2026)** incluye una “Nota previa sobre términos de género” en la que se aclara que todas las referencias en masculino a personas, cargos, oficios o actividades deben entenderse aplicables indistintamente a mujeres y hombres. Las partes firmantes aceptan de manera expresa esta convención gramatical, señalando como finalidad evitar complicaciones innecesarias en la redacción del texto convencional.

Por su parte, el **Convenio Colectivo del sector de Pompas Fúnebres de la provincia de Ciudad Real (2022-2024)** introduce una denominada “Cláusula de género neutro”, en la que se reconoce que el masculino se utiliza como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras, sin que ello suponga desconocer las diferencias de género existentes. Esta cláusula añade, además, un compromiso empresarial explícito de velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres y de evitar cualquier discriminación por razón de sexo, lo que introduce un matiz adicional respecto a otros convenios que se limitan a una mera aclaración lingüística.

Finalmente, el **Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Toledo** recoge una “Disposición Adicional Tercera” en la que se afirma de forma concisa que el uso genérico del lenguaje engloba a ambos sexos, sin distinguir entre hombres y mujeres. De este modo, se reitera la idea de que la utilización del masculino responde exclusivamente a criterios de simplificación del lenguaje y no a una voluntad excluyente.

Desde una perspectiva de lenguaje inclusivo y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, esta solución normativa puede considerarse **claramente insuficiente**. Aunque formalmente neutralizada mediante dichas notas aclaratorias, la utilización sistemática del masculino genérico **perpetúa una fórmula lingüística tradicional y androcéntrica** que invisibiliza de facto a las mujeres, trasladando la carga de la inclusión a una disposición accesorio en lugar de integrarla de manera transversal en el articulado del convenio.

Esta práctica puede generar problemas de interpretación y aplicación, especialmente en ámbitos sensibles como la clasificación profesional, la promoción, la conciliación o la prevención de riesgos laborales. El lenguaje no solo describe la realidad, sino que también la construye, y su uso reiterado contribuye a reproducir estereotipos de género profundamente arraigados en el mercado de trabajo.

Además, esta práctica actúa como un **mecanismo de resistencia al cambio lingüístico**, al preferir mantener intacta la redacción tradicional del texto y añadir un “parche interpretativo” antes que acometer una revisión integral conforme a los principios de lenguaje no sexista recogidos tanto en la normativa estatal como autonómica. Lejos de ser una cuestión meramente formal, esta opción tiene consecuencias simbólicas y prácticas, ya que el lenguaje contribuye a construir la realidad laboral y a legitimar determinadas representaciones del trabajo y de quienes lo desempeñan.

El análisis empírico de los convenios colectivos refuerza esta crítica. En el conjunto de los 82 convenios colectivos analizados, se han identificado 16 textos que incorporan una cláusula explícita de salvaguarda del masculino genérico, lo que supone un 19,5 % del total. Es decir, casi

uno de cada cinco convenios opta por mantener una redacción masculina generalizada y añadir de forma explícita un “parche interpretativo” en lugar de revisar el texto conforme a criterios de lenguaje no sexista.

**Algunas formas de sexismo lingüístico presentes
en los convenios colectivos**

- Redacción general en masculino exclusivamente.
- Denominación de las categorías profesionales en masculino exclusivamente (con valor presuntamente genérico).
- Denominación de algunas categorías profesionales en femenino exclusivamente.
- Denominación de las categorías profesionales en masculino, excepto cuando se trata de algunas profesiones con mayor presencia de las mujeres, en las que entonces sí se incluyen las denominaciones en femenino exclusivamente, como veremos en los ejemplos de algunos convenios respecto a las categorías de limpiadora o costurera.
- Redacción general del convenio en masculino, excepto cuando se trata cuestiones que parecen implicar directamente a las mujeres por el rol social adjudicado en razón de género (medidas sobre conciliación, por ejemplo), cuando en realidad son medidas dirigidas por igual a mujeres y hombres.
- Fórmulas asimétricas al nombrar o establecer categorías. Por ejemplo: usar el masculino para los puestos de más prestigio y el femenino para los que están jerárquicamente por debajo. Además de reflejar la segregación vertical puede inducir a ella: presidente y secretaria, médico y enfermera, director y profesora, etc.

Propuestas para una negociación colectiva con lenguaje inclusivo

Desde una perspectiva transformadora, resulta necesario **superar la lógica de las cláusulas de salvaguarda del masculino genérico** y apostar por una revisión integral del lenguaje en los convenios colectivos. Entre las principales propuestas destacan:

- Evitar la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas que legitimen el uso exclusivo del masculino genérico —como aquellas que establecen que el término “trabajadores” engloba a mujeres y hombres—, ya que estas fórmulas sustituyen una revisión real del lenguaje por una solución meramente declarativa.
- Garantizar que la **redacción íntegra del convenio colectivo** utilice un **lenguaje no sexista**, que visibilice de forma efectiva a mujeres y hombres mediante el uso de desdobles cuando se haga referencia a personas y la alternancia con términos neutros o colectivos, tales como *trabajadoras y trabajadores, la plantilla, el personal, la representación sindical o la empresa*.
- Revisar y, en su caso, modificar el lenguaje empleado en la **descripción de las categorías profesionales**, con el fin de eliminar denominaciones androcéntricas, estereotipadas o incoherentes con el principio de igualdad, tanto en el articulado del convenio como en sus anexos.
- Utilizar en las **tablas salariales** denominaciones genéricas o desdoblas que eviten sesgos de género, tales como *Dirección, Personal de Redacción, Jefatura de servicios o personal de limpieza*, garantizando una representación equilibrada de todos los puestos de trabajo.
- Visibilizar de manera expresa el **compromiso de la empresa con el uso del lenguaje no sexista** en los canales de comunicación interna y externa, especialmente en los procesos de selección, formación y promoción profesional, así como en la descripción y valoración de los puestos de trabajo.

SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Aunque, en teoría, tanto hombres como mujeres pueden sufrir los mismos accidentes laborales y enfermedades profesionales, la evidencia empírica ha revelado que los riesgos ocupacionales no se reparten de forma igualitaria entre ambos géneros. Más allá de las diferencias físicas y biológicas, concurren otros factores que distinguen a hombres y mujeres y que, por su impacto en el bienestar físico y mental —y, en definitiva, en la salud—, deben ser necesariamente considerados en la regulación y ordenación jurídica de la prevención de riesgos laborales.

Entre dichos factores destacan los denominados riesgos psicosociales, como la doble jornada de trabajo derivada de la combinación de una actividad profesional remunerada con el trabajo doméstico y de cuidados, este último todavía asumido mayoritariamente por las mujeres. Esta situación conlleva importantes repercusiones sobre la salud, tales como elevados niveles de estrés, agotamiento, así como la aparición de trastornos de ansiedad y depresión. Asimismo, debe señalarse la persistencia de la segregación horizontal y vertical por sexos/géneros en el mercado de trabajo, que ha favorecido la aparición de riesgos laborales típicamente feminizados. Estos riesgos han sido tradicionalmente invisibilizados o relegados a un segundo plano en la ordenación de su prevención, debido a su supuesta menor gravedad o a la percepción errónea de una escasa incidencia sobre la salud de las personas afectadas.

Se trata, en muchos casos, de riesgos que, sin suponer un peligro inmediato para la vida, deterioran progresivamente la salud. Este tipo de riesgos es característico de ocupaciones tradicionalmente feminizadas, en las que predominan factores vinculados a la organización del trabajo y a la ergonomía.

La precariedad laboral constituye otro elemento diferencial relevante entre hombres y mujeres, dado que está sobradamente acreditado que afecta en mayor medida al colectivo femenino. Esta mayor temporalidad y vulnerabilidad contractual conlleva importantes carencias en materia preventiva, dificultando el acceso efectivo a medidas de seguridad y salud en el trabajo.

Con frecuencia, la normativa general sobre seguridad y salud laboral no profundiza suficientemente en la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en este ámbito. En este contexto, los convenios colectivos adquieren un papel fundamental, ya que, a través de sus cláusulas, pueden garantizar o reforzar el respeto al principio de igualdad de género. El análisis de dichas cláusulas resulta esencial para verificar si responden realmente a este objetivo y si contribuyen a reducir las desigualdades existentes en el entorno laboral.

La salud laboral no debe entenderse únicamente como la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sino como el pleno bienestar físico y psíquico de las personas trabajadoras. En este sentido, la incorporación de la perspectiva de género va más allá de la protección del embarazo y la maternidad, e implica una concepción integral de la salud en el trabajo.

Para abordar adecuadamente la perspectiva de género en materia de prevención, resulta imprescindible tener en cuenta la división sexual del trabajo y la segregación horizontal y vertical entre hombres y mujeres, que generan desigualdades sociales y una diferente exposición a los riesgos laborales. Asimismo, deben cuestionarse las prácticas preventivas dominantes, tradicionalmente centradas en los riesgos de seguridad y en los accidentes de trabajo, que tienden a invisibilizar las condiciones laborales y de salud específicas de las mujeres.

A partir de estas consideraciones, se estima oportuno formular una serie de recomendaciones. Con carácter general, la negociación colectiva debería abordar de manera integral todos los ámbitos de las condiciones de trabajo y de salud desde una perspectiva de género, prestando especial atención a las desigualdades y diferencias existentes entre hombres y mujeres en relación con la exposición a los riesgos laborales. En la práctica, ello implica la implementación de políticas y prácticas preventivas sensibles al género, que incorporen las diferencias de sexo y las desigualdades de género en el análisis de las condiciones de trabajo, de los riesgos y de la salud, y que ofrezcan respuestas adecuadas a dichas diferencias.

En este análisis se procederá al estudio de las cláusulas que reconocen y protegen las particularidades asociadas al sexo y al género, examinando no solo las disposiciones específicas relativas al embarazo y la lactancia, sino también aquellas cláusulas que introducen de forma transversal la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y la salud laboral.

En este apartado se llevará a cabo un examen pormenorizado de cómo la negociación colectiva integra la perspectiva de género en materia de seguridad y salud, identificando tanto las buenas prácticas consolidadas como aquellas áreas que requieren un mayor desarrollo y profundización.

En primer lugar, se analizarán las cláusulas relativas a la evaluación de riesgos y a la vigilancia de la salud, dado que constituyen el núcleo del sistema preventivo y el momento clave en el que se identifican y valoran los riesgos presentes en el entorno laboral. Resulta fundamental comprobar si dichas evaluaciones incorporan de manera explícita la perspectiva de género, teniendo en cuenta las diferencias en la organización del trabajo, la segregación ocupacional y las condiciones específicas que afectan de forma diferenciada a mujeres y hombres.

Asimismo, se examinarán las cláusulas vinculadas a la adaptación y cambio de puesto de trabajo, la exclusión de determinadas tareas con riesgos específicos y la prohibición del trabajo nocturno, al tratarse de medidas preventivas esenciales que pueden generar impactos distintos en función del sexo de las personas trabajadoras, especialmente en situaciones de embarazo y lactancia. También se analizarán los permisos para asistencia sanitaria, que, aunque relativamente habituales, deben evaluarse desde un enfoque que reconozca las necesidades específicas de salud de mujeres y hombres.

Por otra parte, se prestará especial atención a la provisión de ropa de trabajo adecuada y a la inclusión de reconocimientos ginecológicos, en tanto que reflejan una consideración específica de las condiciones físicas y de la salud reproductiva, ámbitos que tradicionalmente han sido desatendidos. La regulación del esfuerzo físico y de las condiciones climáticas, así como la adaptación de tareas en función de la carga física, constituirán igualmente objetos de análisis, dado su papel en la prevención de riesgos musculoesqueléticos y otros problemas prevalentes en sectores feminizados o con exigencias físicas diferenciadas.

Finalmente, se valorarán las cláusulas relativas a la salud reproductiva y a las situaciones específicas de embarazo, así como el uso de un lenguaje inclusivo, como expresión del reconocimiento de la diversidad y de la igualdad en la terminología empleada en los convenios colectivos.

Desde este enfoque integral, el objetivo es identificar no solo la presencia o ausencia de dichas cláusulas, sino también el grado de especificidad y la calidad con la que incorporan la perspectiva de género, aportando elementos fundamentales para el fortalecimiento y la mejora de la negociación colectiva en materia de salud laboral.

Finalmente, se consideran las cláusulas relacionadas con la salud reproductiva y situaciones específicas de embarazo, y el uso de lenguaje inclusivo, reflejo esencial del reconocimiento de la diversidad y la igualdad en la terminología utilizada en los convenios.

Con este enfoque integral, se pretende identificar no solo la presencia o ausencia de estas cláusulas en los convenios, sino también el grado de especificidad y calidad con que incorporan la perspectiva de género, aportando así elementos clave para mejorar la negociación colectiva en materia de salud laboral.

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y VIGILANCIA DE LA SALUD

Para que la evaluación de riesgos y la vigilancia de la salud sean herramientas preventivas y eficaces y no se reproduzcan desigualdades es necesario que se incorpore la variable de género, la única forma de asegurar una igualdad es analizar los riesgos de manera diferenciada, considerando que las condiciones de trabajo, las tareas y las exposiciones pueden afectar de forma distinta a hombres y mujeres, no solo por diferencias biológicas, sino también por los roles y puestos que tradicionalmente ocupan.

Análisis de la evaluación de riesgos con perspectiva de género

Importancia Estratégica de una Evaluación Inclusiva

Una evaluación de riesgos laborales que no considera las diferencias de sexo y las desigualdades de género es, por definición, una evaluación incompleta. Este tipo de análisis parcial perpetúa la invisibilidad de ciertos peligros y, en consecuencia, deja desprotegida a una parte significativa de la plantilla, mayoritariamente mujeres. Integrar la perspectiva

de género no es un mero formalismo, sino un cambio metodológico fundamental que permite identificar y prevenir riesgos específicos asociados a las tareas, condiciones y roles socialmente asignados. Es, por tanto, un requisito indispensable para garantizar la salud y la seguridad de todas las personas trabajadoras.

La mayoría de los textos se limitan a hacer una referencia genérica a la legislación general, principalmente la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, sin incorporar cláusulas específicas de género en la metodología de evaluación de riesgos.

Sector	Provincia	Cláusula específica sobre evaluación / principios generales
Hostelería	Ciudad Real	El convenio establece directamente: “Se estará a lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales” en su artículo de evaluación de riesgos.
Gases Licuados del Petróleo	Ciudad Real	La obligación empresarial se materializa a través de la adopción de medidas necesarias en materia de “evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta...”, resumiendo los principios del Título II de la LPRL.
Campo	Toledo	La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario “a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos”. Esta evaluación debe tener en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.
Transporte Mercancías	Toledo	La acción preventiva se planificará a partir de la “preceptiva evaluación inicial de riesgos”, la cual debe realizarse teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.
Transporte Viajeros	Toledo	El convenio establece que la acción preventiva se planificará por la empresa a partir de la “preceptiva evaluación inicial de riesgos”.
Metal	Toledo	El capítulo de Salud Laboral establece los Principios Generales que rigen en la materia conforme a la Ley 31/1.995. Para lo no previsto, “se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales”. La planificación de la prevención se basa en la evaluación inicial de riesgos.

EQUIDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE MEJORA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE CLM EN PERSPECTIVA DE GÉNERO

Metal	Ciudad Real	El convenio recoge los Principios Generales de la LPRL. Para lo no previsto, “se estará a lo dispuesto en al Ley 31/1995 de Prevención de riesgos Laborales y demás normas de desarrollo”.
Alimentación (Comercio)	Toledo	El Art. 46 (Principios Generales) establece que la Ley 31/1995 “regula las normas que han de regir en las empresas en materia de salud laboral y seguridad en el trabajo”. Para lo no previsto, remite directamente a la Ley 31 de 1995.
Comercio General	Toledo	El Art. 44 remite al Real Decreto Legislativo 5/2000 (TRLET) y establece el compromiso de establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, en el marco de una política “coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales”, lo que implica la evaluación como base de la política.
Limpieza de Edificios	Toledo	El Art. 45, establece que la Le 31/1995 “establece y regula las normas que han de regir en las empresas en materia de salud laboral”. Remite a la LPRL para lo no previsto.
Limpieza de Edificios	Ciudad Real	En materia de PRL, se aplicará “lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales”.
Limpieza de Edificios	Guadalajara	El capítulo de Salud Laboral remite al cumplimiento de la Ley 31/1995.
Tintorerías y Lavanderías	Ciudad Real	El convenio subraya que la Ley 31/1995 “establece y regula las normas que han de regir en las empresas en materia de salud laboral” y exige un compromiso de establecer un adecuado nivel de protección.
Transporte Mercancías	Ciudad Real	El art. 24 establece que las normas de control de salud laboral serán de “escrupulosa aplicación” por las empresas, lo que incluye la evaluación de riesgos como base legal de todo control.
Transporte Viajeros	Ciudad Real	Las “normas de control de salud laboral serán de escrupulosa aplicación” por las empresas y trabajadores/as. el comité de salud laboral vigilará el cumplimiento total de la “legislación vigente”.
Panadería	Ciudad Real	El art. 38 exige que en todas las empresas que legalmente estén obligadas, deba existir un comité o vigilante que vigile el “cumplimiento total de lo dispuesto en la ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales”.

Construcción	Guadalajara	El artículo de prevención de riesgos laborales remite al “cumplimiento a lo dispuesto en la ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales”.
Construcción	Toledo	El convenio establece que en esta materia “se estará a lo que establece el libro segundo del VII convenio general del sector de la construcción, referente a aspectos relativos a la seguridad y salud en el sector de la construcción”, que se basa en la LPRL
Industrias Vinícolas	Ciudad Real	El art. 27 estipula que “tanto los trabajadores, como las empresas, cumplirán adecuadamente y con rigor lo dispuesto en la ley 31/1.995 de prevención de riesgos laborales y normas de desarrollo”.
Comercio Textil	Ciudad Real	El art. 31 (salud laboral) establece de forma concisa: “se estará a lo dispuesto en la ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales”.
Oficinas y Despachos	Albacete	En materia de salud laboral (vigilancia de la salud), se remite al artículo 22 de la ley 31/1995. aunque art. 22 es vigilancia, la remisión a la LPRL en este contexto genérico implica el cumplimiento de la obligación de evaluación (art. 16) como su prerequisite.
Exhibición Cinematográfica	Albacete	Se comprometen a que las empresas “efectuarán las evaluaciones de riesgos laborales establecidas en la ley y darán cuenta del resultado de las mismas a los representantes legales del personal”.

El análisis de los convenios, se ha corroborado que como mucho al referirse a la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales se centran en el deber de evaluar los riesgos que pueden afectar el embarazo o la lactancia, y derecho que ello lleva implícito de cambio de puesto de trabajo o adaptación de las condiciones, derecho por otro parte reconocido legalmente, y que el convenio se limita a reproducir.

EQUIDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE MEJORA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE CLM EN PERSPECTIVA DE GÉNERO

Convenio Colectivo (Sector y Provincia)	Cumplimiento Básico (Art. 26 LPRL - Embarazo/Lactancia)	Supera el Mínimo Legal (Medidas Avanzadas de Género en Salud)	Detalles de la Cláusula Avanzada (Si aplica)
Aceites y Derivados (Toledo)	Sí, establece la provisión de ropa para gestantes y la exclusión de trabajos nocturnos para gestantes.	No	Se adhiere al marco de la LPRL.
Aguas Potables y Residuales (Toledo)	Sí, remisión explícita al Artículo 26 de la LPRL para el riesgo durante el embarazo o lactancia.	No	El compromiso de igualdad se centra en la prevención del acoso sexual/por razón de sexo.
Alimentación (Comercio) (Toledo)	Implícito/General. Remite a la Ley 31/1995 para lo no previsto. No contiene el texto explícito del Art. 26 LPRL.	No	El enfoque de género se centra en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Ayuda a Domicilio (Ciudad Real)	Sí, la trabajadora embarazada o con riesgo para el feto ocupará un puesto de menor esfuerzo físico y riesgo.	No	El enfoque de salud es la vigilancia específica de riesgos inherentes al puesto.
Ayuda a Domicilio (Cuenca)	Sí, exige llevar a cabo vigilancia de la salud específica en función de los riesgos.	No	Se centra en protocolos de acoso sexual, moral y por razón de sexo.
Campo (Toledo)	Sí, cubre la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia. Incluye el derecho a ausentarse para exámenes prenatales.	No	El foco de género es en la corresponsabilidad y la prevención de acoso sexual/por razón de sexo.
Campo (Ciudad Real)	Implícito. Obligación de eliminar riesgos según la Ley 31/95.	No	Se centra en la obligatoriedad de eliminar riesgos en su origen y usar EPIs.
Campo (Guadalajara)	Sí, se le facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a la mujer embarazada si existiese riesgo.	No	El protocolo de acoso se limita al acoso sexual y por razón de sexo.

EQUIDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE MEJORA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE CLM EN PERSPECTIVA DE GÉNERO

Derivados del Cemento (Toledo)	Sí, el riesgo durante el embarazo o la lactancia interrumpe el cómputo del periodo de prueba.	No	Los Planes de Igualdad mencionan la detección y corrección de posibles riesgos para la salud de las mujeres embarazadas.
Derivados del Cemento (Ciudad Real)	Sí, el riesgo durante el embarazo o la lactancia interrumpe el cómputo del periodo de prueba.	No	La acción de igualdad se centra en corregir la brecha salarial y prevenir el acoso.
Comercio General (Toledo)	Implícito. Remisión al Real Decreto Legislativo 5/2000.	No	El enfoque principal es la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Comercio General (Ciudad Real)	Implícito/General. Remite a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.	No	El enfoque de género se limita a la prevención y denuncia de acoso sexual y por razón de sexo.
Comercio Textil (Ciudad Real)	Sí, prohíbe modificaciones sustanciales o funcionales de las condiciones de trabajo de mujeres embarazadas.	No	La vigilancia de la salud se limita al Art. 22 LPRL (Vigilancia general).
Construcción y Obras Públicas (Toledo)	Sí, el riesgo durante el embarazo y la lactancia interrumpen el cómputo de la duración del contrato.	No	El compromiso de igualdad menciona la protección de las mujeres embarazadas.
Construcción y Obras Públicas (Ciudad Real)	Sí, el riesgo durante el embarazo y la lactancia interrumpen el cómputo de la duración del contrato.	No	El Plan de Igualdad se enfoca en la auditoría salarial y el acoso.
Construcción y Obras Públicas (Cuenca)	Sí, el riesgo durante el embarazo y la lactancia interrumpe el cómputo de la duración del contrato.	No	El compromiso de igualdad menciona la protección de las mujeres embarazadas en las empresas de trabajo temporal.
Cuchillería y Afines (Albacete)	Sí, remisión explícita al Artículo 26 LPRL para la protección de la maternidad y permisos prenatales.	No	El acoso sexual y por razón de sexo se gestiona mediante protocolo de rechazo.

EQUIDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE MEJORA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE CLM EN PERSPECTIVA DE GÉNERO

Hostelería (Toledo)	Implícito/General. Remite a la LPRL y considera la protección de la maternidad una condición laboral esencial.	No	La regulación de acoso y medidas de igualdad remite al Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal.
Hostelería (Ciudad Real)	Sí, remisión explícita al Artículo 26 de la LPRL para el riesgo durante el embarazo y la lactancia.	No	Prohíbe modificaciones sustanciales en las condiciones de las mujeres embarazadas.
Limpieza de Edificios (Toledo)	Sí, remisión explícita al Artículo 26 de la LPRL para la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo/lactancia.	No	El foco de género es en la prevención del acoso sexual/por razón de sexo.
Limpieza de Edificios (Ciudad Real)	Sí, remisión explícita al Artículo 26 de la LPRL para la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo/lactancia.	No	Las medidas de género se centran en el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
Limpieza de Edificios (Cuenca)	Sí, remisión explícita al Artículo 26 de la LPRL para la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo/lactancia.	No	Se centra en garantizar la ausencia de discriminación en los grupos profesionales y el protocolo de acoso sexual/por razón de sexo.
Metal (Ciudad Real)	Implícito. Se remite a los Principios Generales de la LPRL.	No	Se centra en tipificar el acoso por razón de orientación sexual como falta.
Metal (Cuenca)	Sí, remisión explícita al Artículo 16 LPRL que debe comprender la determinación del riesgo en el embarazo/parto reciente.	No	El Plan de Igualdad exige la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Panadería (Toledo)	Sí, especifica que la evaluación de riesgos deberá comprender la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a condiciones que puedan influir negativamente en su salud o la del feto (Art. 26 LPRL).	No	El enfoque es la conciliación y la prevención de acoso sexual/violencia de género.
Transporte Mercancías (Cuenca)	Sí, remisión a las medidas contempladas en el Artículo 26 de la LPRL si la evaluación revela riesgo.	No	Se centra en la Vigilancia de la Salud general.

Los convenios que demuestran una perspectiva de género más avanzada y desvinculada del mínimo legal del Art. 26 LPRL son aquellos que incorporan innovaciones específicas como los siguientes:

Ámbito de mejora	Cláusula mejorada	Convenios de referencia
Perspectiva de Género y Maternidad	“La evaluación de riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente. Si los resultados revelasen un riesgo para la seguridad, la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo. La evaluación deberá identificar y evaluar los riesgos que puedan afectar de forma distinta a hombres y mujeres, evitando sesgos de género.”	Aceites Toledo (Art. 46), Metal Toledo (Art. 57)
Salud Reproductiva (Ambos Sexos)	“La evaluación de riesgos deberá tener en cuenta los factores que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras (ambos sexos), en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación.”	Limpieza Albacete (Art. 36.5.c), Hostelería Guadalajara (Art. 46)
Riesgos Psicosociales y LGTBI-fobia	“La evaluación de riesgos psicosociales incluye el acoso sexual, por razón de sexo y el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género (LGTBI-fobia). Se establecerá un protocolo específico que garantice canales confidenciales, medidas cautelares de separación de la persona acosadora y prohibición de represalias.”	Comercio General Cuenca, Agroalimentaria Cuenca, Madera Cuenca, Hostelería Albacete, Logística Guadalajara, Limpieza Cuenca.

Riesgos Muscu- loesqueléticos (TME)	“El empresario deberá evaluar los riesgos conforme al RD 487/1997 sobre manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares. La evaluación deberá reflejar la identificación del puesto, el riesgo existente y las preventivas procedentes. Si el resultado revela medidas riesgo no tolerable, se priorizará la utilización de ayudas mecánicas, la reducción de la carga y la rotación de tareas.”	Logística Guadalajara (Art. 40)
Riesgos Climáticos (Estrés Térmico)	“Cuando se desarrollan trabajos al aire libre, las evaluaciones de riesgos deberán contener adecuadas para la protección frente a fenómenos meteorológicos adversos (temperaturas elevadas medidas extremas). Se adaptarán las condiciones y horarios (interrupción, adelanto o retraso de jornada) cuando la AEMET emita avisos de nivel naranja o rojo, si las medidas ordinarias no garantizan la protección.”	Construcción Toledo (Art. 31), Construcción Ciudad Real (Disp. Transitoria Primera)
Digitalización y Teletrabajo	“En situaciones de teletrabajo o trabajo a distancia, la evaluación de riesgos deberá abarcar los riesgos característicos de esta modalidad, especialmente los ergonómicos y psicosociales (aislamiento). Se garantizará el derecho a la desconexión digital para respetar los tiempos de descanso y la intimidad personal.	Logística Guadalajara (Art. 20 bis)
Trabajadores Especialmente Sensibles	“Cuando una persona trabajadora fuera considerada especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto y no existiera puesto equivalente exento, deberá ser deseable preferiblemente a un puesto compatible con su estado de salud, conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.	Derivados del Cemento Ciudad Real (Art. 40), Madera Toledo (Art. 18)
Participación de Delegados/as	“Los delegados/as de prevención serán consultados previamente sobre la planificación y la organización del trabajo y la introducción de nuevas tecnologías. Tendrán derecho a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos ya paralizar la actividad en caso de riesgo grave e inminente.	Hostelería Toledo (Art. 56), Metal Cuenca (Art. 36)

Recomendaciones para mejorar la redacción de los convenios sectoriales

Evaluación de riesgos laborales:

El empresario o la empresaria consultará a la representación legal de los y las trabajadoras, o a los propios trabajadores y trabajadoras en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

En la realización de la evaluación de riesgos deberá tenerse en cuenta la perspectiva de género. En desagregará la información por sexo y se analizará las diferencias en la distribución de tareas y horarios entre mujeres y hombres, e identificará riesgos específicos que afectan de forma diferenciada, incluyendo el embarazo y la lactancia, la doble presencia, el acoso sexual y por razón de sexo y la violencia de terceros a la hora de llevarla a cabo, así mismo se dotará de perspectiva de género a las medidas preventivas que se desprendiesen de las conclusiones de la evaluación de riesgos.

Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos, biológicos o físicos, tales como calor, polvo, tóxicos, ruido, cargas, etc., deberá ser evaluado habiéndose informado previamente a los delegados y delegadas de Prevención para facilitarles su presencia.

Se realizará la evaluación de riesgos de origen psicosocial y organizativo, guardando la debida confidencialidad de las personas trabajadoras y contando con la colaboración de los delegados de prevención para llevarla a cabo.

Entre los factores de riesgo psicosociales y ergonómicos a evaluar (relación no exhaustiva) se encuentran los siguientes: (adaptar según el tipo de empresa o sector).

Psicosociales y organizativos:	Ergonómicos:
<ul style="list-style-type: none">• Ritmo de trabajo elevado.• Intensidad del trabajo• Trabajo con plazos ajustados de tiempo• Falta de autonomía• Trabajo monótono• Tareas repetitivas• Trabajo que no aporta nuevos conocimientos• Falta de participación y consulta• Trato con el cliente• Trabajo nocturno• Horarios de trabajo• Sistemas de retribución• Fatiga mental• Fatiga física• Carga de trabajo• Conciliación de la vida personal y laboral• Como perciben los trabajadores la organización del trabajo• Violencia en el trabajo• Necesidad de realizar horas extra• Estilo de mando• Etc.	<ul style="list-style-type: none">• Malas posturas• Movimientos repetitivos• Presión directa sobre tejidos corporales• Teletrabajo y los riesgos ergonómicos asociados• Manipulación manual de cargas• Trabajo estático o sedentario• Movimientos forzados• Vibraciones• Etc.

La evaluación de los riesgos laborales será convenientemente actualizada, incluyendo los riesgos psicosociales ante indicios razonables de su presencia. Se entenderá por indicios razonables las peticiones trasladadas por el delegado o la delegada de Prevención, o en su caso, el personal integrante del servicio de prevención, o el Comité de Seguridad y Salud, siendo en todo caso informado por escrito a la empresa.

Por otra parte dada la relevancia y especificidad de los riesgos asociados al embarazo, parto reciente y lactancia natural, es imprescindible

que la evaluación de riesgos contemple de manera diferenciada estas situaciones especiales.

El objetivo es identificar con precisión la naturaleza, grado y duración de la exposición a agentes, procedimientos o condiciones laborales que puedan afectar negativamente la salud de los trabajadores o del feto, adoptando las medidas necesarias para eliminar o minimizar dichos riesgos. La protección efectiva en estas fases implica no solo la adecuada adaptación del puesto y la jornada laboral, sino también establecer mecanismos claros para garantizar la suspensión del contrato, cuando no sea técnicamente posible la modificación necesaria en las condiciones de trabajo, asegurando siempre la conservación del puesto y el acceso a las prestaciones sociales correspondientes.

Situaciones especiales de riesgo:

La empresa se mantendrá actualizada, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, la relación de puestos exentos de riesgo y de puestos con riesgo para el embarazo y la lactancia, integrada en la evaluación de riesgos inicial (art. 16 LPRL). La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la LPRL, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a 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.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras el empresario/a adoptará las medidas necesi-

rias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas, cuando resulte necesario, incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajos a turnos. Cuando el cambio de puesto de trabajo al que hace referencia el artículo 26 de la LPRL, no fuera técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto, y solicitar la prestación económica de la Seguridad Social.

Igualmente, durante la lactancia natural de un menor de 9 meses, cuando la trabajadora debiendo cambiar de puesto de trabajo o de actividad por otro compatible con su situación, dicho cambio no resultará técnica u objetivamente posible o no pudiera razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto, y solicitar la prestación económica correspondiente de la Seguridad Social.

En caso de cambio de puesto de trabajo o adaptación de funciones, la trabajadora conservará el conjunto de retribuciones de su puesto de origen durante todo el período que dure dicha situación.

ADAPTACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Como siguiente apartado, se abordará la adaptación del puesto de trabajo para las trabajadoras embarazadas y para las personas trabajadoras especialmente sensibles. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 26, establece que la evaluación de riesgos debe contemplar de manera específica aquellos puestos de trabajo que puedan afectar a la salud de las personas trabajadoras en situación de embarazo o lac-

tancia, así como a la del feto. Dicha evaluación debe tener en cuenta la naturaleza, el grado y la duración de la exposición a agentes, condiciones o procedimientos laborales susceptibles de influir negativamente en su salud, y ha de realizarse con carácter previo a la ocupación del puesto, actualizándose posteriormente en función de la evolución del embarazo y de las circunstancias particulares de cada persona.

Asimismo, la evaluación de riesgos debe incluir a las personas trabajadoras especialmente sensibles, entendidas como aquellas que, por sus características personales o por determinados estados biológicos, presentan una mayor vulnerabilidad frente a ciertos riesgos laborales. Entre estas situaciones se encuentran, entre otras, la existencia de discapacidades, enfermedades crónicas o condiciones de especial fragilidad, que exigen una evaluación individualizada y la adopción de medidas de adaptación específicas con el fin de garantizar su seguridad, salud y bienestar en el entorno de trabajo.

A continuación, se presenta una tabla de carácter sintético que recoge las principales cláusulas relativas a la adaptación del puesto de trabajo para las trabajadoras embarazadas y las personas trabajadoras especialmente sensibles. Esta tabla permite visualizar de manera estructurada los aspectos clave vinculados a la adaptación de las condiciones de trabajo. En este apartado se han incluido igualmente aquellas cláusulas que posibilitan la adaptación de la jornada y de las tareas laborales para la asistencia a exámenes prenatales o a técnicas de preparación al parto.

El cuadro que se presenta a continuación resume las disposiciones identificadas en los convenios colectivos analizados, excluyendo de forma intencionada los permisos genéricos de corresponsabilidad —como la acumulación del permiso de lactancia—, con el objetivo de centrar el análisis en las medidas de protección frente a los riesgos laborales.

Análisis de Cláusulas de Seguridad y Salud con Enfoque Preventivo de Género

Convenio (Sector/Provincia)	Adaptación/Cambio de Puesto (Riesgo Específico y Sensibilidad)	Exclusión de Trabajos con Riesgos Específicos/Prohibición Nocturna	Permisos de Asistencia Sanitaria (Riesgo o Necesidad Específica)
Aceites y Derivados (Toledo)	Adaptación de condiciones/tiempo de trabajo o cambio de puesto/función diferente y compatible si evaluación revela riesgo en embarazo/lactancia. Se proveerá ropa de trabajo adecuada a gestantes.	Las trabajadoras gestantes no podrán realizar trabajos nocturnos cuando existan turnos. Exclusión de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos para gestantes/lactantes.	Derecho a ausentarse para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto con derecho a remuneración.
Aguas (Toledo)	La empresa se compromete a evitar la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto. Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia según el Artículo 26 LPRL.	Se prohíbe la exposición a agentes tóxicos o condiciones de riesgo para la mujer embarazada.	Tiempo indispensable para asistir a consulta médica de la Seguridad Social o Mutuas Patronales.
Alimentación (Toledo)	Se garantiza el derecho a la protección de la salud frente a riesgos. La implantación de protección individual se ajustará a la Evaluación de Riesgos laborales.	Los trabajos tóxicos, penosos y peligrosos se registrarán por disposiciones legales.	Tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Permiso retribuido para acudir a consulta médica con familiares hasta el 1er grado, discapacitados físicos, psíquicos o mayores (máx. 4 veces/año).

EQUIDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE MEJORA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE CLM EN PERSPECTIVA DE GÉNERO

Ayuda a Domicilio (Cuenca)	Si la evaluación de riesgos revela riesgo en embarazo/lactancia, se deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible.	La adaptación de condiciones incluirá, si es necesario, la no realización de trabajo nocturno.	Derecho a ausentarse para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Derecho a acudir al pediatra por salud o visitas de control del niño, con justificación.
Campo (CR)	Se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a la mujer embarazada si existe exposición a riesgos.	Obligatoriedad de eliminar en su origen los riesgos laborales y proteger con equipos de protección individual (EPIs).	Derecho a ausentarse para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
Campo (Guadalajara)	Se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a la mujer embarazada si estuviera expuesta a riesgo. Acoplamiento a nuevo puesto si capacidad disminuida.	Prohibición de trabajos nocturnos, insalubres, penosos, nocivos y peligrosos a menores de 18 años.	Derecho a ausentarse para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, extensible a técnicas de fecundación asistida.
Campo (Toledo)	Adaptación de condiciones/tiempo de trabajo ante riesgo en embarazo/lactancia. Si no es posible, desempeño de puesto o función diferente y compatible.	Dichas medidas preventivas incluirán la no realización del trabajo nocturno o de trabajo a turnos. Prohibición de trabajo nocturno, insalubre, penoso, nocivo o peligroso a menores de 18 años.	Tiempo necesario para asistir a consulta del médico de cabecera o especialista. Tiempo para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
Derivados del Cemento (Toledo)	El trabajador especialmente sensible destinado a puesto no equivalente conservará la retribución de su puesto de origen.	Obligación de entregar EPIs ante cualquier contaminante físico, químico o biológico. El riesgo durante el embarazo o lactancia interrumpe el período de prueba.	Se establecen medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas.

EQUIDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE MEJORA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE CLM EN PERSPECTIVA DE GÉNERO

Comercio General (Toledo)	Si el trabajador queda disminuido (accidente/enfermedad), se reconvertirá su puesto o se le acoplará sin reducción de remuneración.	No se especifica.	Tiempo indispensable para asistir a consulta médica (Seguridad Social o mutuas). Tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
Limpieza de Edificios (Toledo)	La mujer en período de gestación o lactancia natural quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos. Se proveerá ropa de trabajo adecuada a gestantes. A partir del 6º mes de embarazo ocupará un puesto de menor esfuerzo.	Prohibición de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos a gestantes o lactantes. Prohibición de trabajos nocturnos a gestantes si existen turnos.	Periodos de ausencia remunerada para someterse a técnicas de fertilización legalmente autorizadas. Tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
Limpieza de Edificios (Albacete)	Se garantizará la protección de trabajadores especialmente sensibles a riesgos. Se tendrá en cuenta la necesidad de adaptación del puesto en la evaluación de riesgos.	Si el puesto es tóxico, peligroso o penoso, el plus puede ser sustituido por reducción de jornada en cuatro horas semanales a voluntad del trabajador/a.	Horas anuales para consultas del médico de cabecera (o especialista).
Madera (Cuenca)	Se garantiza que la Vigilancia de la Salud será específica para la detección de posibles alteraciones de la salud vinculadas a la evaluación de riesgos.	No se especifica.	Permiso por accidente o enfermedad grave de parientes hasta 2º grado, la licencia por hospitalización requiere pernoctación.
Mazapán (Toledo)	Las trabajadoras gestantes no podrán realizar trabajos nocturnos cuando existan turnos.	Prohibición de trabajos nocturnos a gestantes.	Permiso para técnicas de presencia sanitaria de la Seguridad Social en caso de embarazo. Doce horas al año para asistir a consulta médica con parientes hasta el primer grado de consanguinidad.

Metal (Toledo)	Adaptación de condiciones/tiempo de trabajo ante riesgo en embarazo/lactancia. Si no es posible, puesto diferente y compatible, conservando retribución del puesto de origen si es inferior. Ropa de trabajo adecuada para gestantes.	Las trabajadoras gestantes no podrán realizar trabajos nocturnos o a turnos cuando existan diversos turnos de trabajo.	Permiso para técnicas de presencia sanitaria de la Seguridad Social en caso de embarazo.
Panaderías (Toledo)	Adaptación de condiciones/tiempo de trabajo ante riesgo en embarazo/lactancia. Si no es posible, desempeño de puesto o función compatible. Adaptación de puesto de trabajo si el trabajador queda disminuido.	Medidas preventivas ante riesgo de embarazo/lactancia incluirán la no realización de trabajos nocturnos o a turnos.	Derecho a ausentarse para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
Pastelería (CR)	Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, incluidos aquellos con discapacidad física o psíquica. Lo dispuesto en protección a la maternidad se aplica también durante la lactancia si las condiciones influyen negativamente en la salud.	No se especifica exclusión de nocturnidad.	Quince horas de consulta anuales para visitas médicas para acompañar a cónyuge y/o familiar de 1er grado (dentro del horario de trabajo). Tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
Reparación Vehículos (Albacete)	Cuando se haya evaluado riesgo para la mujer embarazada se le cambiará a otro puesto de trabajo consensuado. Adaptación de puesto para trabajadores especialmente sensibles (Art. 25 LPRL).	Los contratos de formación no podrán realizar trabajos nocturnos ni a turnos. El incumplimiento de la LPRL que origine riesgos y daños graves es falta muy grave.	Derecho a ausentarse para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Transporte Mercancías (Cuenca)	Si la evaluación revela riesgo en embarazo/ lactancia, la empresa adoptará las medidas contempladas en el Artículo 26 LPRL. Prohibición de modificaciones sustanciales de condiciones de mujeres embarazadas.	No se especifica exclusión de nocturnidad.	Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad.
Transporte de Viajeros (Toledo)	Adopción de medidas para impedir la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de riesgo específico.	No se especifica exclusión de nocturnidad.	Tiempo indispensable para asistir a consulta médica (Seguridad Social o Mutuas). Tiempo necesario para consulta de especialista y exámenes prenatales.
Transporte Urbano (Cuenca)	La mujer trabajadora tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo si este fuese nocivo para la gestación y lactancia. Prohibición de modificaciones sustanciales de condiciones de mujeres embarazadas.	No se especifica exclusión de nocturnidad.	No se especifica en los extractos.
Vinícolas (Toledo)	La mujer en período de gestación o lactancia natural quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos. Adaptación de condiciones o tiempo de trabajo ante riesgo.	Prohibición de trabajos nocturnos a trabajadoras gestantes cuando existan diversos turnos de trabajo. Exclusión de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos para gestantes/ lactantes.	Licencia retribuida de 7 horas al año para acudir a consulta médica con familiares hasta el 1er grado que no puedan acudir solos. Tiempo necesario para cursos de preparación al parto y/o técnicas de fecundación asistida.

Recomendaciones para mejorar la redacción de los convenios sectoriales

Personas trabajadoras especialmente sensibles

Las personas trabajadoras especialmente sensibles deben ser protegidas para evitar daños a su seguridad y salud, por ello es importante determinar adecuadamente que puestos de trabajo pueden ocupar para que no se vea comprometida su salud.

Personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos

En aquellos casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, una persona trabajadora resulte con disminución de sus aptitudes psicofísicas, ocupará aquellos puestos existentes en la empresa más adecuados a sus nuevas facultades.

Cuando una persona trabajadora fuera considerada especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, la persona trabajadora deberá ser destinado preferiblemente a un puesto de trabajo o función compatible con su estado de salud, si bien conservará, como mínimo, el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Previo acuerdo alcanzado en el Comité de Seguridad y Salud, o en su defecto por acuerdo entre el empresario/a y el delegado/a de prevención, a la vista de los informes del servicio de prevención de riesgos laborales, se determinarán aquellas personas trabajadoras especialmente sensibles, por estar afectadas por la exposición a riesgos a los que se les hace especialmente sensibles.

Personas trabajadoras menores de edad

Cuando la persona trabajadora fuera menor de edad, con carácter previo a su incorporación, se procederá a efectuar la evaluación específica del puesto de trabajo a ocupar por aquélla a fin de determinar la ausencia de riesgos para su salud y seguridad.

La empresa, previa comunicación y presencia del Comité de Seguridad y salud, se obliga a informar sobre esta evaluación a los padres o tutores y al menor.

Por otra parte de los 82 convenios analizados menciona explícitamente la transición de género en puestos de adaptación, ya que hay que tener en cuenta que debido a procesos médicos/hormonales, podrá ser necesaria adaptación del puesto de trabajo durante transición de género, siguiendo el procedimiento art. 25-26 LPRL.

Personas en proceso de transición de género

La empresa adoptará medidas de adaptación del puesto durante tratamientos hormonales o quirúrgicos (art. 25 LPRL), considerando modificación de fuerza física, ergonomía o necesidades de recuperación. Se realizará una evaluación específica con servicio de prevención y participación de representación legal de trabajadores. La trabajadora conservará la retribución puesto origen durante el período de adaptación.

Uso de aseos y vestuarios: Garantizar el acceso a los aseos y vestuarios correspondientes al género sentido de la persona trabajadora, o habilitar espacios neutros si se requiere para su privacidad y seguridad. El V AENC habla de “crear espacios de trabajo inclusivos y seguros”, y esto es una concreción práctica necesaria.

Un elemento que no puede quedar fuera del análisis de la adaptación del puesto de trabajo es la adecuación de los equipos de protección individual (EPIs) y de la ropa de trabajo a las características reales de las personas que los utilizan. La normativa de EPIs y las guías técnicas del INSST recuerdan que estos equipos deben ajustarse a las condiciones anatómicas y fisiológicas y al estado de salud de cada trabajador o trabajadora, lo que incluye las diferencias derivadas del sexo, el embarazo, la lactancia y la condición de persona especialmente sensible.

Desde la perspectiva de género, esto significa que la prevención no puede limitarse a adaptar tareas o tiempos, sino que debe garantizar también que la protección personal no se diseñe únicamente con patrón masculino “neutro”. Diversos estudios y experiencias prácticas han puesto de manifiesto que cuando la ropa de trabajo y los EPIs no se adaptan a la morfología femenina —en tallas, cortes, ajustes o sistemas de sujeción— no solo resultan incómodos, sino que pueden perder eficacia protectora o incluso generar nuevos riesgos (enganche, pérdida de visibilidad, limitación de movimientos, presión en zonas sensibles, etc.).

Por ello, en este apartado se analizarán también las cláusulas convencionales que regulan la provisión y adaptación de EPIs y vestuario laboral, identificando si contemplan referencias expresas a la adecuación por sexo, talla y condición física, si prevén medidas específicas para trabajadoras embarazadas o trabajadores especialmente sensibles y en qué medida incorporan la perspectiva de género en la selección, suministro y revisión de estos equipos.

Los convenios que se han analizado, aunque regulan la obligación empresarial de proporcionar los equipos de trabajo adecuados, así como la

ropa de trabajo, apenas hay convenios que regulen de manera específica la obligación sobre EPIS de ropa de trabajo desde una perspectiva de género.

De los convenios analizados el único que diferencia explícitamente el vestuario es el de Aceite y sus derivados de Ciudad Real. Su articulado establece la entrega general de “dos monos y mandiles”, pero a continuación específica: “para el personal femenino dos batas y cuando manipulen productos alimenticios, les serán facilitadas cubrecabezas”.

Aunque si ahondamos un poco la cláusula corre el riesgo de perpetuar estereotipos de género. Al asignar “batas” específicamente al personal femenino y vincular el uso de cubrecabezas a la manipulación de alimentos, se puede estar presuponiendo y reforzando la idea de que son las mujeres quienes ocupan predominantemente dichos puestos, en lugar de prever equipos funcionales y adaptados para cualquier persona, hombre o mujer, que desempeñe ese rol.

El enfoque de género para los Epis y la ropa de trabajo se aborda casi exclusivamente de forma reactiva, a través de las cláusulas de protección a la maternidad, pero se ignora la necesidad proactiva de garantizar que los equipos de protección sean igualmente eficaces para todo el personal, con independencia de su sexo.

Este análisis confirma que la negociación colectiva, a tenor de los textos proporcionados, aún no ha incorporado de forma explícita y sistemática la perspectiva de género en un área tan crítica para la salud laboral como es la dotación de ropa de trabajo y Equipos de Protección Individual.

La negociación colectiva debe incorporar de forma prioritaria cláusulas que aseguren EPIs y vestuario laboral adaptados a la morfología y necesidades reales de mujeres y hombres. Esta exigencia no representa solo una mejora en la prevención, sino una obligación ineludible para garantizar la igualdad efectiva en la protección de la salud laboral y cumplir con las normativas técnicas de equipos de protección individual.

La ausencia de estas adaptaciones mantiene desigualdades estructurales en la seguridad, genera riesgos adicionales por uso inadecuado de equipos y expone a las empresas a responsabilidades legales y sanciones. Constituye, por tanto, un ámbito estratégico y urgente para las próximas negociaciones colectivas, alineando la práctica sindical con los estándares modernos de prevención sensible al género.

Ropa de trabajo y EPIS

1. Todas las personas trabajadoras que por sus tareas requieran de ropa de trabajo, dispondrán de dos equipamientos completos.

El equipo necesario se entregará a aquellas personas trabajadoras de nueva contratación al comienzo de su actividad.

El deterioro involuntario de estas prendas, por causa del propio trabajo, dará lugar a su sustitución inmediata.

La elección de la ropa de trabajo deberá ser consultada antes en el Comité de Seguridad y Salud o con el delegado y delegada de prevención, en su defecto, con la finalidad de aconsejar a la empresa para que elija aquella que respete las medidas de seguridad y salud, así como su mejor adaptación a cada puesto.

2. Igualmente, les serán entregados a las personas trabajadoras los equipos de protección individual en aquellos trabajos que así lo requieran.

Cuando exista discrepancia entre la persona trabajadora y la empresa sobre el tipo de equipo de protección individual apropiado, se dará traslado del problema al delegado/a de prevención y se informará al Comité de Seguridad y Salud, en su defecto, que emitirá el oportuno informe.

La ropa de trabajo y los equipos de protección individual deberán seleccionarse y diseñarse de forma que se adapten adecuadamente a la morfología de todas las personas trabajadoras, incorporando de manera expresa la perspectiva de género. A tal efecto, la empresa garantizará la existencia de un abanico suficiente de tallas, modelos y sistemas de ajuste que tenga en cuenta las diferencias antropométricas entre mujeres y hombres, así como las necesidades específicas derivadas del embarazo, la lactancia u otras condiciones personales, evitando que la falta de adaptación constituya un riesgo adicional para la seguridad y la salud”.

Situaciones de Embarazo (Adaptación Específica) de conformidad con la evaluación de riesgos, se proveerá a las mujeres gestantes de ropa de trabajo adecuada a su estado y evolución antropométrica durante el embarazo, garantizando su comodidad y seguridad hasta el inicio de la suspensión del contrato”.

Asimismo, ante la presencia de cualquier contaminante físico, químico o biológico detectado en la evaluación de riesgos, aun cuando no se supere el valor límite ambiental vigente, el empresario estará obligado a entregar los equipos de protección individual a aquellas personas trabajadoras que se lo soliciten, previo informe favorable del servicio de prevención.

TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA Y BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA Y BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Legalmente, en nuestro país, el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores (actualizado por el Real Decreto-ley 6/2019) prohíbe explícitamente cualquier discriminación salarial por razón de sexo y consagra el principio de “igual remuneración por trabajo de igual valor”, sentando las bases para una retribución transparente y objetiva. Asimismo, establece que “el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra-salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”. A ello se suma el marco específico de transparencia retributiva (registro retributivo, auditoría retributiva y sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género), así como la obligación de negociar planes y medidas de igualdad en los convenios, conforme a la Ley Orgánica 3/2007 y al propio Estatuto de los Trabajadores.

A pesar del reconocimiento formal del derecho a la igualdad salarial entre mujeres y hombres, en la práctica sigue existiendo desigualdad retributiva: las trabajadoras perciben salarios inferiores a los de los varones por la realización de trabajos iguales, similares o diferentes, pero de igual valor —aquellos en los que se requieren los mismos requisitos, por ejemplo, de formación, capacitación o esfuerzo para la realización de tareas similares—, lo que provoca discriminación económica en el mercado laboral.

La retribución incluye, además del salario base, otros pluses o complementos percibidos en dinero o en especie, junto con otros bene-

ficios sociales, recibidos de manera regular u ocasional. Un diseño adecuado de esta estructura en los convenios colectivos, desechando conceptos salariales que enmascaren la desigualdad económica entre personas de distinto sexo —simplificando, en suma, el elenco de parámetros retributivos (personales, del puesto de trabajo y de calidad o cantidad)—, contribuye a evitar que las mujeres sufran este efecto perjudicial.

La negociación colectiva se configura como una herramienta esencial para reducir la brecha salarial y facilitar la erradicación de la discriminación retributiva. El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, señala que “las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, 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 (...)”. Por su parte, el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores indica que “sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previstos en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

La negociación colectiva, por su carácter dinámico, actualizado y consensuado, representa el medio más adecuado para establecer condiciones laborales justas y abordar posibles tensiones sociales que puedan

surgir en el ámbito laboral. Dado el problema crónico de la brecha salarial entre mujeres y hombres, los convenios colectivos ofrecen una vía efectiva para mitigar desigualdades y erradicar cualquier forma de discriminación en la remuneración.

El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC) refuerza este enfoque al promover criterios salariales transparentes y neutros desde una perspectiva de género, así como la racionalización de las estructuras retributivas para eliminar sesgos. En su capítulo XII, dedicado a la igualdad, insta a un tratamiento transversal de la perspectiva de género en los convenios, incluyendo la definición clara de los complementos salariales y la identificación de trabajos de igual valor.

Para garantizar estos avances en la equiparación salarial, resulta esencial estudiar cómo la negociación colectiva se está reformulando en la práctica actual. Se trata de conocer los criterios retributivos —que pueden ser fijados por las empresas sin que les vengan impuestos— para comprobar si son objetivos y equitativos, y si contienen condiciones que afecten de manera diferente a mujeres y hombres. Las diferencias salariales pueden deberse a varios factores, entre ellos, la valoración de los puestos de trabajo, el sistema de clasificación profesional, los complementos salariales y la negociación individual del salario. En dichas diferencias también inciden otros factores, como las contrataciones precarias, que repercuten de manera negativa en los colectivos de trabajadores más feminizados (contratos de duración determinada o a tiempo parcial). Estos factores son los que deben analizarse, visibilizarse y corregirse en el marco de la negociación colectiva, a través de medidas concretas reflejadas en los convenios colectivos.

El V AENC recuerda expresamente que los convenios deben:

- Integrar los principios de transparencia retributiva y de igual retribución por trabajos de igual valor en la estructura salarial (Cap. VI, Retribución).
- Ordenar y simplificar los complementos salariales teniendo en cuenta la perspectiva de género , evitando estructuras complejas que dificultan la detección de desigualdades.
- Asegurar que los sistemas de retribución variable cuenten con criterios objetivos, sean neutros desde la perspectiva de género y tengan un peso definido dentro del conjunto de la retribución.
- Incorporar la perspectiva de género en los sistemas de clasificación profesional y en los instrumentos de flexibilidad interna, como mecanismo para avanzar hacia la corresponsabilidad y evitar discriminaciones indirectas.

La igualdad en la remuneración se estructura en tres ejes fundamentales.

En primer lugar, el **principio de trabajo de igual valor** exige ir más allá de la denominación formal de las categorías profesionales. Los convenios colectivos y las empresas deben evaluar comparativamente los puestos de trabajo atendiendo a factores objetivos, como las condiciones educativas, profesionales y de formación requeridas; los factores vinculados al desempeño (grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad); y las condiciones en que se realiza el trabajo (esfuerzo físico y mental, carga psicosocial, penosidad e impacto sobre personas y bienes). Solo si esta valoración se realiza de forma sistemática y neutra puede afirmarse que las diferencias retributivas responden a criterios legítimos y no encubren una discriminación indirecta.

En segundo lugar, el **registro retributivo** debe configurarse como la herramienta básica de transparencia. Todas las empresas deben disponer de un registro que recoja los valores medios de salarios, complementos y percepciones extrasalariales, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos de igual valor. No se trata de un mero documento formal: correctamente elaborado, permite a las comisiones paritarias y a la representación legal de las personas trabajadoras identificar con rapidez dónde se concentran las diferencias (en qué grupos, qué complementos y qué niveles) y si estas responden a una segregación ocupacional por razón de sexo. Sobre esta base, la negociación colectiva puede intervenir de manera dirigida, revisando los criterios de acceso a los complementos, los sistemas de clasificación profesional y los factores de valoración de los puestos de trabajo.

En tercer lugar, se establece una **exigencia reforzada de justificación de las diferencias retributivas**, que no se limita únicamente a las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras, sino que alcanza a todas aquellas obligadas a realizar una auditoría retributiva en el marco de un plan de igualdad, así como a las que decidan implantarlo voluntariamente. Cuando el promedio de las retribuciones de un sexo supere en un 25 % o más al del otro, el registro retributivo deberá incluir una explicación razonada que acredite que dicha diferencia responde a criterios objetivos y ajenos al género.

En este contexto, se examinarán de forma sistemática los 82 convenios colectivos de Castilla-La Mancha incluidos en el estudio, aplicando los principios de igual retribución por trabajo de igual valor (art. 28 del Estatuto de los Trabajadores) y de transparencia retributiva (Real Decreto 902/2020), con el objetivo de proporcionar herramientas concretas

para identificar sesgos de género en las estructuras retributivas y proponer correcciones susceptibles de ser negociadas.

ANÁLISIS DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: ¿VALORACIÓN EQUITATIVA DEL TRABAJO?

La clasificación profesional es imprescindible para garantizar una retribución salarial equitativa y evitar, así, una de las principales fuentes de discriminación indirecta. La forma en que los convenios colectivos definen, agrupan y valoran los distintos puestos de trabajo determina en gran medida la remuneración asociada a cada uno de ellos.

La revisión de los convenios colectivos provinciales muestra que, lejos de tratarse de sistemas de clasificación “modernos”, muchos reproducen esquemas clásicos de valoración del trabajo en los que se han incorporado seis factores estándar (conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad), pero sin integrar una verdadera perspectiva de género. Esto se observa con especial claridad en los convenios del Metal de Toledo (art. 16), Metal de Ciudad Real (anexo V), Metal de Cuenca (disposición adicional tercera), Industrias, Nuevas Tecnologías y Servicios del Metal de Albacete (art. 30) y Talleres de Reparación de Vehículos de Albacete (art. 26), en los que se repite prácticamente el mismo esquema.

En estos textos, el factor mando se define priorizando la supervisión formal y el número de personas a cargo, lo que favorece a jefes de sección, encargados de taller o responsables de línea, puestos altamente masculinizados. En cambio, quedan fuera de esta valoración de “mando” las funciones de coordinación y asistencia que desempeñan muchas mujeres, como la organización del trabajo de equipos sin ostentar

jefaturas formales o la gestión de la relación con clientes y usuarios. Del mismo modo, la complejidad se asocia casi siempre a la intensidad del esfuerzo físico y a la penosidad del entorno productivo, de modo que se valoran al alza puestos como maquinistas, operarios de mantenimiento o personal de carga y descarga, mientras que se considera de menor complejidad el trabajo repetitivo, minucioso y ergonómicamente exigente realizado por limpiadoras, peonas agrícolas u operarias de envasado, que suelen quedar situadas en los grupos o niveles inferiores.

En los convenios de Derivados del Cemento de Toledo (art. 19) y de Ciudad Real (art. 12), este sesgo resulta aún más visible, ya que la “complejidad” se desglosa en subfactores como la dificultad del trabajo, el esfuerzo físico y el ambiente penoso, que actúan como auténticos multiplicadores salariales para los puestos de planta típicamente masculinizados. Sin embargo, no se otorga un peso equivalente al esfuerzo psíquico o emocional ni a la precisión requerida en tareas como la limpieza industrial, el control de calidad o la atención a clientes y usuarios. El factor responsabilidad, en estos mismos convenios, se mide casi siempre por el impacto directo en los resultados económicos o por el valor de los equipos y materiales gestionados, dejando en un segundo plano la responsabilidad sobre el bienestar de las personas, la higiene o la confidencialidad de los datos, funciones centrales en muchos puestos ocupados por mujeres.

En el ámbito agroalimentario y de servicios, convenios como el de Industrias Vinícolas de Ciudad Real (art. 11), Aguas de Toledo (art. 16.B) o Comercio de Alimentación de Toledo (art. 17.B) han incorporado formalmente estos mismos factores de valoración, pero la forma de aplicarlos reproduce el mismo patrón: se reconocen la formación y los conocimientos, mientras que la iniciativa y la autonomía se vinculan principalmente

a la capacidad de decidir sobre procesos productivos, máquinas o recursos materiales, y no tanto a la capacidad de gestionar situaciones complejas con clientela, usuarios o personas en situación de dependencia. Como resultado, el personal de limpieza de bodegas y el personal administrativo o de atención al cliente —mayoritariamente femenino— se mantiene en los niveles de entrada o en los grupos auxiliares, mientras que los puestos vinculados a la producción, el mantenimiento o la logística concentran las posibilidades de progresión retributiva.

También en el Convenio de Comercio en General de Toledo (art. 16.B) se detalla este mismo esquema de factores: la responsabilidad se mide en buena medida por la incidencia directa en los resultados económicos o por la gestión de mercancías y caja, lo que suele favorecer a mandos intermedios y responsables de sección, ocupaciones masculinizadas. En cambio, se diluye el peso de la responsabilidad sobre la experiencia de compra, la fidelización y la gestión de conflictos con la clientela, que recaen principalmente en dependientes y personal de caja, categorías en las que la presencia femenina es claramente mayoritaria.

Cuando se establece una valoración de puestos de trabajo, si la clasificación no es neutra desde el punto de vista de género, se produce una infravaloración sistemática de los trabajos feminizados. La sobrevaloración de factores como el mando jerárquico o el esfuerzo físico —tradicionalmente asociados a puestos masculinizados— en detrimento de otros como la destreza manual, las habilidades de comunicación, la atención al detalle o la carga mental y emocional, frecuentes en puestos feminizados, genera y perpetúa una brecha salarial de carácter estructural.

El estudio de los convenios analizados muestra que, cuando estos elementos no se valoran en pie de igualdad, los puestos ocupados mayori-

tariamente por mujeres quedan sistemáticamente encuadrados en grupos y niveles inferiores. Una valoración equitativa requiere, por tanto, un sistema que pondere de manera equilibrada todas las competencias y exigencias del puesto, con independencia del género que predomine en la ocupación.

Segregación ocupacional en las categorías

El análisis de los convenios colectivos revela un patrón claro de segregación ocupacional y de infravaloración sistemática de las competencias asociadas a los puestos feminizados frente a las vinculadas a puestos masculinizados. Mientras los convenios tienden a reconocer y retribuir con mayor intensidad la fuerza física, el manejo de maquinaria, la conducción o la exposición a determinados riesgos industriales, quedan en un segundo plano tareas como la limpieza, la atención directa, la destreza manual en cadenas de producción o la administración, a pesar de que, desde la lógica del principio de “trabajo de igual valor”, exigen requisitos comparables de esfuerzo, responsabilidad y cualificación.

En el sector de la limpieza, este desequilibrio resulta especialmente visible. En los convenios provinciales de Limpieza de Edificios y Locales de Ciudad Real (2022), Cuenca, Toledo, Guadalajara y Albacete coexisten categorías como *Especialista*, *Cristalero* o *Conductor/a-Limpiador/a*, junto a la de *Limpiador/a*:

- **Masculinizado:** Conductor/a-Limpiador/a o Especialista (manejo de maquinaria), encuadrados en niveles superiores.
- **Feminizado:** Limpiador/a (mayoría de plantilla femenina), situado en el nivel base, equiparado a la categoría de peón.

Las primeras se ubican en niveles salariales más elevados por el requisito de manejar equipos y medios técnicos específicos (vehículos, maquinaria de limpieza industrial o útiles especializados), mientras que la categoría de Limpiador/a —ocupada mayoritariamente por mujeres— queda relegada al nivel inferior. Ambas tienen como finalidad la higiene y la salubridad de los espacios, pero el sistema retributivo premia el manejo de la maquinaria por encima del esfuerzo físico repetitivo, la penosidad ergonómica y la carga de trabajo continuada propias de la limpieza manual.

En el ámbito del transporte de personas y de la distribución de bienes se observa un patrón similar. En convenios como los de Transporte de Viajeros de Toledo o Transporte de Mercancías de Cuenca, las categorías de conducción y reparto se sitúan en los tramos retributivos más altos, mientras que puestos como azafata, telefonista o personal de limpieza quedan en niveles inferiores, aun cuando asumen responsabilidades centrales en la gestión de la información, la atención a la clientela y el cuidado de las personas usuarias durante el servicio. En sectores relacionados, como el de Gases Licuados de Ciudad Real, la estructura salarial reproduce la misma lógica: se prioriza económicamente la responsabilidad sobre el vehículo y la mercancía frente a la responsabilidad sobre la comunicación, la coordinación y el trato directo con la persona usuaria.

Ejemplos significativos:

- **Masculinizado (Transporte de Mercancías de Cuenca):** Conductor Mecánico, con salario base de 1.009,79 € más dietas y pluses de transporte elevados.

- **Feminizado:** Telefonista o Limpiadora (mantenimiento), con salario base de 940,75 €.
- **Masculinizado (Gases Licuados de Ciudad Real):** Director Repartidor/Mecánico en niveles superiores.
- **Feminizado:** Telefonista en el escalón más bajo (equiparada a aspirante).
- **Masculinizado (Transporte de Viajeros de Toledo):** Director en el nivel más alto.
- **Feminizado:** Azafata, personal de limpieza o mozo/a en niveles inferiores.

La responsabilidad sobre el vehículo o la mercancía se reconoce como elemento central para fijar el salario base y los complementos, mientras que la responsabilidad sobre el trato, la seguridad percibida o la resolución de incidencias se considera secundaria.

En el sector agroalimentario y del campo, los convenios distinguen con nitidez entre quienes “producen o conducen” y quienes “manipulan o envasan”. En textos como Campo de Guadalajara, Industrias Vinícolas de Albacete (2025) y Panaderías de Toledo, el manejo de tractores, maquinaria de bodega u hornos industriales eleva el grupo profesional y el nivel salarial, mientras que las tareas de recolección manual, selección de producto, envasado o limpieza se encuadran en grupos inferiores:

- **Masculinizado (Campo de Guadalajara):** Tractorista-Maquinista (grupo IV).

- **Feminizado:** Manipulador/a de recolección (grupo V).
- **Masculinizado (Vinícolas de Albacete):** Oficial de 1.^a (obreros), con complementos y carrera profesional.
- **Feminizado:** Limpieza y envasado (subalternos), sin progresión.
- **Masculinizado (Panaderías de Toledo):** Maestro u Oficial de pala (elaboración).
- **Feminizado:** Empaquetadoras y limpieza (servicios complementarios).

Se retribuye con mayor intensidad el esfuerzo de fuerza o el uso de maquinaria agrícola, pero apenas se reconoce la penosidad estática, la repetición de movimientos, la precisión en el manejo del producto o la vigilancia continua de la calidad, características propias de muchos puestos feminizados.

A ello se suma el efecto de determinados complementos de puesto, especialmente los vinculados a penosidad, toxicidad o peligrosidad. En sectores como el Metal de Ciudad Real, Toledo y Albacete, o la Madera, estos complementos se aplican de forma automática a puestos de taller, soldadura o pintura, ocupados mayoritariamente por hombres. En cambio, en sectores como Limpieza (en todas las provincias) o Ayuda a Domicilio, donde se manipulan productos químicos, se realizan esfuerzos físicos constantes y se asume un riesgo sanitario evidente, su reconocimiento es excepcional o se deja a controversias caso por caso. El riesgo industrial se monetiza como un elemento objetivo de valoración, mientras que el riesgo ligado a la higiene, el cuidado o el trabajo

a domicilio se considera “propio del oficio” y no recibe un tratamiento retributivo equivalente.

Finalmente, algunos convenios de oficinas, despachos y comercio muestran estructuras de clasificación especialmente planas en las categorías feminizadas, como telefonistas, auxiliares o dependientes. En el Convenio de Comercio Textil de Ciudad Real (2022), por ejemplo:

- **Masculinizado:** Especialista A (conductor de más de 3.500 kg u oficial de 1.^a), nivel salarial 5.
- **Feminizado:** Dependiente/a B (categoría de entrada en tiendas, mayoritariamente femenina), nivel salarial 6, inferior.

En conjunto, los convenios analizados perpetúan la brecha salarial no tanto mediante una discriminación directa —pagar menos “por ser mujer”—, sino a través de una infravaloración estructural, en términos de grupos profesionales, niveles salariales y complementos, de las tareas y competencias que suelen desempeñar las mujeres.

Para revertir esta dinámica, resulta imprescindible que la negociación colectiva promueva sistemas de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, elevando explícitamente el reconocimiento de factores como el esfuerzo físico repetitivo o estático, la responsabilidad sobre personas y sobre la higiene, y las habilidades de trato y gestión emocional, hasta equiparlos con la fuerza puntual, la responsabilidad sobre máquinas o dinero y las competencias mecánicas. Solo de este modo la clasificación profesional y la estructura salarial dejarán de reproducir desigualdades históricas y se convertirán en instrumentos efectivos de igualdad retributiva.

ESTRUCTURA SALARIAL

Una vez definida la clasificación profesional, el siguiente paso es desglosar los componentes de la retribución para identificar posibles discriminaciones, directas o indirectas.

El VAENC dedica un capítulo específico a la retribución y plantea una doble exigencia:

- Racionalizar la estructura salarial, ordenando y simplificando los complementos.
- Integrar la transparencia y la perspectiva de género en todos los elementos retributivos.

La revisión de los convenios provinciales analizados muestra que la estructura salarial no se compone únicamente del salario base, sino que se construye sobre un entramado de complementos que, tal y como están configurados en muchos textos, tienden a beneficiar a categorías y condiciones de trabajo masculinizadas. Esta realidad se aprecia de forma reiterada en convenios como los de Alimentación y Panaderías de Toledo, Derivados del Cemento de Toledo y Ciudad Real, Metal de Cuenca y Albacete, Campo de Ciudad Real, Aceites de Toledo, Hostelería de Ciudad Real o Transportes Urbanos e Interurbanos de Cuenca, entre otros.

Salario base por grupo profesional

En varios convenios del sector de la alimentación y del comercio de Toledo se observa que, dentro de una misma estructura de grupos o

niveles salariales, se sitúan en posiciones superiores las categorías vinculadas a logística, mantenimiento u oficios —mayoritariamente masculinizadas—, mientras que las categorías administrativas o de apoyo, con fuerte presencia femenina, quedan encuadradas en niveles inferiores. Así ocurre, por ejemplo, cuando un “especialista de logística” u “oficial de 1.ª” se ubica en un nivel salarial más alto que un “auxiliar administrativo/a” en el convenio de Alimentación de Toledo, pese a que una valoración objetiva de las responsabilidades y competencias de ambos puestos podría considerarlos de valor similar. Esta forma de encuadramiento condiciona la cuantía del salario base y refleja una infravaloración histórica de los roles feminizados que las comisiones paritarias deben someter a auditoría.

Complementos de antigüedad

El plus de antigüedad aparece regulado de manera destacada en convenios como los de Transporte y Logística por Carretera de Toledo, Campo de Ciudad Real o Industrias Vinícolas (2024-2025), con fórmulas de trienios o quinquenios acumulativos e incluso con escalas diferenciadas en función de la fecha de contratación. Aunque se presenta como un complemento objetivo, en la práctica penaliza a las trabajadoras, cuyas trayectorias laborales suelen estar más fragmentadas por las responsabilidades de cuidado, lo que ralentiza la acumulación de antigüedad y el acceso a los topes máximos previstos (por ejemplo, límites del 25 % del salario base en el sector del campo).

Pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad

En convenios como los de Aceites de Toledo, Campo de Ciudad Real o Metal de Ciudad Real, Toledo y Albacete, el plus de penosidad, toxi-

cidad o peligrosidad se reconoce de forma casi automática a puestos de taller, planta o maquinaria pesada, tradicionalmente masculinizados. En cambio, en los convenios de Limpieza de Edificios y Locales o de Ayuda a Domicilio, donde se manipulan productos químicos de forma continuada, se realizan esfuerzos físicos constantes y se asumen riesgos sanitarios evidentes, el acceso a este tipo de complementos es excepcional o se regula de manera muy restrictiva. El riesgo “industrial” se monetiza como criterio objetivo de valoración, mientras que el riesgo ligado a la higiene, el cuidado o el trabajo a domicilio se considera inherente al oficio y no recibe una retribución específica.

Disponibilidad, horas extraordinarias y turnos

En sectores como el Comercio de Cuenca o el Metal de Cuenca, los convenios regulan complementos por disponibilidad, trabajo a turnos y horas extraordinarias que, en la práctica, se concentran en personas con mayor flexibilidad horaria, generalmente hombres. La desigual asunción de responsabilidades de cuidado hace que muchas trabajadoras tengan mayores dificultades para prolongar la jornada, aceptar cambios de turno o atender requerimientos fuera del horario habitual, de modo que estos complementos se convierten en un canal adicional de generación de brecha salarial, aun cuando su regulación formal sea aparentemente neutra.

Productividad, cantidad y calidad

Los complementos de cantidad o calidad, así como las primas de productividad y objetivos, están presentes en convenios como los de Derivados del Cemento de Toledo o Transporte y Logística por Carretera

de Toledo. El análisis de su formulación muestra que, con frecuencia, los objetivos se diseñan a partir de indicadores propios de puestos masculinizados (volumen de carga, kilómetros recorridos, disponibilidad para determinados turnos), mientras que las aportaciones esenciales de muchos puestos feminizados —como la calidad de la atención, la reducción de incidencias o la fidelización de la clientela— no se traducen en incentivos específicos. Además, cuando la asignación de estas primas depende del criterio discrecional del mando, el riesgo de sesgo se incrementa.

Otros complementos: transporte, distancia y quebranto de moneda

Los pluses de transporte o distancia, presentes en convenios como los de Hostelería de Ciudad Real o Metal de Albacete, así como el plus de quebranto de moneda en convenios como el de Transportes Urbanos e Interurbanos de Cuenca, también requieren una revisión desde la perspectiva de género. Cuando estos complementos se vinculan preferentemente a determinados turnos (nocturnos, fines de semana) o a puestos en los que las mujeres están infrarrepresentadas, su efecto acumulado se traduce en un incremento de ingresos que favorece principalmente a los varones, incluso dentro de una misma categoría profesional.

MODALIDADES CONTRACTUALES

La precariedad laboral, a menudo concentrada en modalidades contractuales como la temporalidad y el trabajo a tiempo parcial, afecta de manera desproporcionada a las mujeres. Estas formas de empleo no solo implican una menor estabilidad, sino que con frecuencia conllevan peores condiciones salariales y un acceso limitado a derechos y oportunidades de desarrollo profesional.

Las cláusulas relativas a las modalidades de contratación —especialmente el trabajo a tiempo parcial, la contratación temporal y los contratos fijos discontinuos— tienen un impacto directo en la igualdad retributiva. No solo determinan cuántas horas se trabaja, sino también el acceso real a complementos salariales, formación, promoción y estabilidad en el empleo. Dado que el tiempo parcial y las trayectorias laborales más discontinuas están fuertemente feminizadas, resulta imprescindible incorporar de forma explícita la perspectiva de género en estas regulaciones para evitar que se conviertan en una vía estructural de precarización de las mujeres.

Los datos reflejan que las modalidades contractuales no constituyen un elemento “técnico” neutro, sino un vector central de la brecha de género: el tiempo parcial, la temporalidad y la fijeza discontinua se concentran en gran medida en mujeres y condicionan tanto sus salarios como sus trayectorias profesionales. La negociación colectiva, tal y como recuerda el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, debe intervenir de manera explícita sobre estas figuras para garantizar que los derechos económicos y profesionales no se vean recortados en función del tipo de contrato.

Contratación a tiempo parcial

Los datos del Instituto de las Mujeres, a través de su base de datos *Mujeres en Cifras*, muestran de forma clara que el trabajo a tiempo parcial no constituye una elección libre para la mayoría de las mujeres, sino una consecuencia directa de la desigualdad en la distribución de los cuidados. A nivel nacional —y con una realidad extrapolable a Castilla-La Mancha—, mientras 292,1 miles de mujeres tienen empleo a jornada completa frente a 488,6 miles de hombres, la diferencia en el

tiempo parcial es abrumadora: 98,4 miles de mujeres frente a solo 32,2 miles de hombres. Esta feminización del tiempo parcial no responde a preferencias personales, sino a necesidades impuestas por las responsabilidades familiares, con implicaciones directas sobre salarios, complementos y trayectorias profesionales.

En los convenios de sectores como el Comercio en General de Albacete, Comercio de Alimentación de Toledo, Panaderías de Cuenca, Aguas de Toledo o Ayuda a Domicilio de Cuenca se regula con detalle qué se entiende por trabajo a tiempo parcial y cómo se organiza la jornada. De forma general, esta modalidad se define como aquella en la que la prestación de servicios se realiza durante un número de horas inferior a la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo comparable, ya sea por día, semana, mes o año.

En algunos casos se introducen límites orientados a evitar abusos en la distribución del tiempo de trabajo. El convenio de Comercio de Alimentación de Toledo, por ejemplo, establece que, si la jornada a tiempo parcial no excede de cuatro horas diarias, se realizará de forma continuada, salvo situaciones excepcionales. El de Aguas de Toledo limita la jornada partida a una sola interrupción, con una duración mínima y máxima, y el de Ayuda a Domicilio de Cuenca fija, con carácter general, un mínimo de veinticinco horas semanales, salvo en aquellos servicios que, por su naturaleza, requieran menos. Incluso algunos convenios de hostelería, madera o panaderías prevén que los contratos fijos discontinuos puedan celebrarse también a tiempo parcial.

Desde la perspectiva de género, el análisis de estas cláusulas debe ir más allá de la definición formal de la jornada. La cuestión central es comprobar si, en la práctica, la jornada reducida supone una doble pe-

nalización: menos horas de trabajo y, además, menos derechos. Resulta esencial verificar si las personas trabajadoras a tiempo parcial —en su mayoría mujeres— acceden en igualdad de condiciones a los complementos salariales de puesto (nocturnidad, penosidad, disponibilidad, etc.), a la formación profesional y a las oportunidades de promoción, o si la modalidad contractual se utiliza para restringir estos derechos.

De acuerdo con los criterios de igualdad retributiva recogidos en la Guía de Extremadura, resulta clave que el propio convenio deje claro que la modalidad contractual o la duración de la jornada no pueden limitar el acceso a complementos y mejoras sociales, más allá del lógico prorrateo proporcional. El V AENC refuerza esta idea al señalar que los criterios retributivos y de organización del tiempo de trabajo deben ser objetivos y neutros desde la perspectiva de género, y que la flexibilidad —incluido el tiempo parcial— debe articularse sin reproducir estereotipos ni cargar aún más sobre las mujeres las consecuencias de la conciliación.

Vinculada a esta cuestión, la regulación de las horas complementarias adquiere una especial relevancia. Convenios como los de Aguas de Toledo, Transporte de Viajeros de Toledo, Comercio de Alimentación de Toledo, Madera de Cuenca, Comercio en General de Guadalajara o Panaderías de Cuenca fijan porcentajes máximos de horas complementarias, distinguen entre horas pactadas y voluntarias, exigen acuerdos por escrito y establecen preavisos mínimos para su realización. Estas garantías son positivas, pero deben valorarse también desde su impacto de género: si el recurso sistemático a las horas complementarias se concentra en quienes tienen mayor disponibilidad —normalmente hombres—, se crea una vía indirecta de desigualdad retributiva. De ahí la importancia de combinar límites claros, transparencia en la información a la representación legal de las personas trabajadoras y mecanismos que permitan con-

solidar esas horas, como prevé el Convenio de Comercio en General de Albacete, que permite transformar parte de las horas complementarias en jornada ordinaria, reforzando así la estabilidad de quienes encadenan durante años situaciones de tiempo parcial ampliado.

Finalmente, el tratamiento retributivo del tiempo parcial debe garantizar que el salario base y los complementos se calculen de forma proporcional a la jornada, sin excluir a estas personas de pluses o beneficios por el mero hecho de trabajar menos horas. En este punto conviene prestar especial atención a la forma en que se computan la antigüedad, las aportaciones a planes de pensiones o las indemnizaciones por finalización de contrato, evitando fórmulas que penalicen de facto las trayectorias laborales más fragmentadas, en las que las mujeres están sobrerrepresentadas.

Contratos temporales y fijos discontinuos

El contrato fijo discontinuo constituye una pieza clave para organizar el trabajo en aquellos sectores en los que la actividad fluctúa en función de la temporada. Por ello, la forma en que se regula en los convenios colectivos resulta especialmente relevante, ya que de ella depende que se protejan adecuadamente los derechos de las personas trabajadoras y que quienes ocupan estos puestos dispongan de un mínimo de estabilidad. Contar con un marco convencional claro y bien definido es la mejor garantía para evitar decisiones arbitrarias y situaciones de precariedad.

Esta modalidad contractual, junto con el trabajo a tiempo parcial, ha sido históricamente una fuente de precariedad feminizada, dado que las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en este tipo de contra-

tos. La negociación colectiva debe combatir este riesgo, puesto que el trabajo temporal o intermitente no debería suponer un perjuicio para los derechos económicos o profesionales de la persona trabajadora.

La brecha salarial estructural se ve agravada por esta modalidad, ya que los complementos salariales se abonan con frecuencia en proporción al tiempo de trabajo efectivo o se reservan únicamente al personal fijo a tiempo completo. Este diseño penaliza especialmente al colectivo femenino, que recurre en mayor medida a contratos intermitentes o a tiempo parcial para conciliar responsabilidades familiares y laborales.

La legislación vigente y el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC) persiguen consolidar la estabilidad en el empleo mediante la potenciación del contrato fijo discontinuo para actividades intermitentes y recurrentes. El V AENC promueve, además, una visión transversal con perspectiva de género, que debe traducirse en medidas concretas dentro de la estructura salarial y de los sistemas de clasificación profesional, fomentando una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Los convenios colectivos analizados en la región adaptan, con carácter general, el contrato fijo discontinuo a la regulación estatal del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, priorizando la formalidad y la estabilidad en los llamamientos, aunque con escasa incorporación explícita de la perspectiva de género. La contratación indefinida, incluida la modalidad de fijo discontinuo, se establece habitualmente como la forma “normal” de empleo en los sectores analizados. Todos los contratos fijos discontinuos deben formalizarse por escrito y, en determinados supuestos, pueden concertarse a tiempo parcial cuando la actividad presenta peculiaridades específicas.

Así, en Aceites y Derivados de Ciudad Real se define el contrato fijo discontinuo para trabajos intermitentes o cíclicos dentro de campañas, reconociéndose derechos como el premio de permanencia tras dieciocho años. En Hostelería de Ciudad Real y Panaderías de Cuenca se remite al régimen general del Estatuto de los Trabajadores, con posibilidad de jornada parcial. En el Metal de Cuenca se establece la obligación de llevar un censo anual de este personal, y en el Transporte de Mercancías por Carretera de Cuenca se integra esta modalidad dentro de las figuras de estabilidad laboral.

Los mecanismos de llamamiento y las garantías de transparencia resultan esenciales para prevenir situaciones discriminatorias. En Aceites y Derivados de Ciudad Real, el llamamiento se acuerda con los comités o delegados de personal mediante un registro ordenado por antigüedad, respetando la incorporación de nuevas personas trabajadoras. En el Transporte de Viajeros de Ciudad Real, el llamamiento se rige por criterios objetivos y formales, realizándose por escrito o por un medio fehaciente.

Aunque algunos convenios no regulan de forma directa el contrato fijo discontinuo, sí incorporan medidas de protección de la conciliación en otras modalidades contractuales —especialmente en los contratos formativos— que resultan extrapolables. En convenios como Aceites y Derivados de Toledo, Construcción de Ciudad Real o Metal de Toledo se interrumpe el cómputo de la duración del contrato en supuestos de incapacidad temporal, nacimiento, riesgo durante el embarazo o la lactancia y violencia de género, en línea con la reforma laboral.

Desde la negociación colectiva deberían establecerse criterios objetivos y formales para regir el llamamiento del personal fijo discontinuo,

partiendo del dato de que las mujeres concentran mayoritariamente este tipo de contratos —hasta seis de cada diez en sectores feminizados—, lo que genera brechas en antigüedad, retribuciones y estabilidad. Los convenios deben promover un mayor equilibrio mediante acciones positivas, como la priorización de la conversión a contratos indefinidos ordinarios para mujeres, la revisión de los llamamientos con criterios neutros y la realización de auditorías periódicas para evitar la segregación horizontal. En particular, el orden de llamamiento debería basarse exclusivamente en criterios objetivos y transparentes —antigüedad, grupo profesional o formación—, vetando expresamente aquellos vinculados a la “disponibilidad total”, las “cargas familiares” u otros que penalicen de forma indirecta a las mujeres.

Asimismo, resulta recomendable la constitución de una comisión de igualdad y seguimiento de los contratos fijos discontinuos, de carácter paritario y con participación sindical, encargada de analizar anualmente los llamamientos, las brechas retributivas y las transformaciones contractuales desagregadas por sexo, así como de proponer medidas correctoras de aplicación obligatoria. Los incumplimientos graves, como la falta de llamamiento por motivos discriminatorios, deberían presumirse constitutivos de despido nulo o improcedente, con la correspondiente indemnización reforzada.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres diseña y delimita los derechos de conciliación como instrumento de igualdad entre hombres y mujeres. Tales derechos afectan a diversos ámbitos de la relación laboral, pero tienen una incidencia especial en aquellas condiciones de trabajo que pueden ser modificadas para posibilitar la compatibilidad entre la vida personal, familiar y laboral: los permisos, la jornada o las causas que permiten la suspensión del contrato de trabajo.

No debe sorprender que una ley destinada a conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres dedique una buena parte de sus previsiones a la articulación de medidas de conciliación, pues debe tenerse en cuenta que la dificultad de compatibilizar la actividad laboral o profesional con las responsabilidades familiares es una causa de abandono del mercado de trabajo que afecta fundamentalmente a las mujeres, haciendo inservibles las medidas que tienen como objetivo la consecución de la igualdad.

Desde esta perspectiva, algunos convenios se refieren expresamente a la conexión existente entre conciliación e igualdad, al establecer que, en los derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares y, especialmente, en las circunstancias que rodean a la mujer trabajadora, las empresas tendrán en cuenta, en la organización del trabajo, la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral.

El derecho, reconocido ya explícitamente en la Ley de igualdad a los trabajadores y trabajadoras, a la adaptación y distribución de la jornada convierte al convenio colectivo en el eje principal para que el tiempo

de trabajo no se convierta en un obstáculo insalvable que impida que mujeres y hombres atiendan a sus intereses personales y familiares. Sin embargo, la negociación colectiva no ha integrado plenamente el desafío que supone acercar al trabajador o trabajadora a la familia, porque la cuestión de la flexibilidad del tiempo de trabajo sigue siendo un tema puramente unidireccional, en el sentido de que solo se adapta a las necesidades productivas de las empresas.

Consecuentemente, la ordenación del tiempo de trabajo se ha convertido en uno de los aspectos más dinámicos de la negociación colectiva, incluyéndose en ella una importante diversidad de fórmulas de cómputo y distribución de la jornada que, en su mayoría, no están pensadas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, sino para mejorar la productividad empresarial.

Sobre la base de esta problemática estructural, en la que la conciliación sigue anclada en roles tradicionales que penalizan las trayectorias profesionales de las mujeres y perpetúan la desigualdad de género, se procederá ahora al análisis detallado de los convenios colectivos de Castilla-La Mancha. Este examen se realizará de forma pormenorizada por provincias, dado que las medidas de conciliación y corresponsabilidad representan los ámbitos en los que la negociación colectiva ahonda con mayor profundidad e innovación, revelando tanto avances como persistentes carencias en la promoción de un reparto equitativo de responsabilidades familiares y en la reorganización efectiva del tiempo de trabajo.

ALBACETE

Convenio	Permisos retribuidos (art. 37 ET)	Medidas de conciliación (lactancia, jornada, etc.)	Comentarios relevantes
Exhibición Cinematográfica	Mejora parcial sobre los mínimos legales	Incluye mejoras específicas	Regula trabajo nocturno, turnos y organización del tiempo con enfoque más protector; mantiene condiciones mínimas favorables y obliga a respetar beneficios existentes, lo que refuerza la conciliación.
Campo Albacete	Mejora de permisos retribuidos	Mejora clara de derechos de conciliación	Reconoce expresamente el derecho a solicitar adaptación de jornada por conciliación (art. 34.8 ET) y garantiza que las vacaciones no se pierden si coinciden con IT por embarazo, parto o lactancia natural.
Vinícolas Albacete	Mejora de permisos retribuidos	Mejora clara y amplia de la conciliación	Reconoce horario flexible, jornada continuada u otras modalidades pactadas para favorecer la conciliación, con una redacción muy explícita en la compatibilidad entre vida familiar y laboral.
Cuchillería	Mejora de permisos retribuidos	Mejora parcial en permisos de conciliación	Prevé la acumulación del permiso de lactancia, lo que supone una mejora respecto al ET, y mantiene beneficios existentes en materia de permisos y condiciones de trabajo.

En Albacete la negociación colectiva mejora sobre todo la organización del tiempo de trabajo y, de forma más limitada, algunos permisos retribuidos ligados a cuidados cotidianos y asuntos propios.

Ámbitos donde la negociación colectiva introduce mayores mejoras

1. La ordenación del tiempo de trabajo como eje preferente: En Albacete, los avances más claros se concentran otra vez en jornada, distribución del tiempo y descansos, más que en ampliar la “lista clásica” de permisos. Los ejemplos más significativos:

- a. Metal:** el convenio regula la distribución irregular de la jornada estableciendo límites claros —tope diario y semanal, obligación de preaviso e información a la RLT— y, además, introduce de forma expresa la posibilidad de que las personas trabajadoras que lo soliciten se acojan a horario flexible, jornada continuada u otras fórmulas de organización del tiempo de trabajo y de los descansos. Estas medidas se justifican en la necesidad de compatibilizar el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral con la mejora de la productividad, remitiéndose expresamente al art. 34.8 ET. De este modo, el convenio no solo nombra el derecho de adaptación de jornada, sino que lo refuerza y lo integra en la lógica organizativa de la empresa, facilitando su aplicación efectiva.
- b. Derivados del Cemento:** el convenio reproduce prácticamente la misma cláusula relativa al horario flexible, la jornada continuada y otros sistemas de organización del tiempo de trabajo, vinculándolos también de manera expresa al derecho a la conciliación y al art. 34.8 ET. La negociación colectiva provincial consolida así el derecho a solicitar adaptaciones de jornada, aunque lo hace dentro de un marco de distribución irregular previamente muy delimitado, con límites diarios de entre 7 y 9 horas y semanales de entre 35 y 45 horas, admitiendo ampliaciones únicamente mediante pacto.

- c. **Comercio en General:** el capítulo dedicado a jornada y descansos no introduce figuras innovadoras, pero sí refuerza de manera significativa la previsibilidad del tiempo de trabajo. Se establece la obligación de elaborar un calendario laboral mensual, pactado con la RLT o con la plantilla, que debe publicarse con una antelación mínima de 10 días e incluir horario, descanso semanal y turnos de vacaciones. Asimismo, se regula de forma detallada el trabajo en domingos y festivos, basándolo en la voluntariedad y garantizando el descanso compensatorio en la misma semana o en la siguiente. A ello se suma la previsión de un horario reducido en los sábados de feria (de 10:00 a 14:00) y la obligación de asegurar al menos una tarde de sábado libre durante dicho periodo.
- d. **Industrias Vinícolas:** el convenio regula una bolsa de 80 horas anuales asociada al carácter estacional del sector, concentrada en los quince días anteriores y posteriores a la campaña. Esta bolsa se somete a límites de 10 horas diarias y 50 horas semanales, así como a la obligación de informar a la RLT respecto del cómputo de la jornada anual máxima. Aunque se trata de una herramienta pensada fundamentalmente para absorber picos de producción, su delimitación temporal, la fijación de topes y el control colectivo contribuyen a reducir el riesgo de jornadas imprevisibles y excesivas, especialmente perjudiciales para la conciliación.
- e. **Exhibición Cinematográfica:** junto a una regulación clásica del calendario laboral y de las vacaciones, el convenio refuerza la capacidad de la persona trabajadora para concretar sus horarios en supuestos de lactancia, reducción de jornada por guarda legal y permisos vinculados al nacimiento o a la hospitalización de hijos e hijas. Se establece expresamente que la concreción horaria “corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria” y se prevé un

sistema ágil de resolución de discrepancias a través de la jurisdicción social, lo que refuerza la efectividad práctica de estos derechos.

Ampliaciones cualitativas en permisos retribuidos:

En el ámbito de los permisos estrictamente retribuidos, las mejoras son más selectivas y sectoriales, pero hay dos convenios que destacan:

El Convenio Provincial de Cuchillería y Afines introduce una regulación de licencias que va bastante más allá del mínimo legal. Entre las mejoras destacan las siguientes:

- Reconocimiento explícito de tiempo retribuido para la asistencia a consulta médica de especialista o de la Seguridad Social, cuando coincida con el horario de trabajo y exista prescripción facultativa, y hasta 16 horas anuales en los demás casos.
- Un día retribuido por asuntos personales, con preaviso de cinco días (salvo urgencia).
- Un día de licencia sin sueldo por asuntos propios, también con preaviso, lo que introduce un escalón intermedio entre el permiso retribuido y la excedencia.

En el Convenio de Exhibición Cinematográfica también encontramos ciertas mejoras:

- Reconoce el permiso de lactancia (hijo o hija menor de nueve meses), con posibilidad de dividir la hora en dos fracciones, transformarla en una reducción de media hora o acumularla en jornadas completas, siguiendo el Estatuto de los Trabajadores, pero dejándolo de forma muy explícita y operativa.

- Amplía y concreta la regulación relativa al nacimiento prematuro o a la hospitalización del hijo o hija tras el parto, permitiendo una hora de ausencia o una reducción de hasta dos horas.
- Reproduce con claridad la reducción de jornada por guarda legal, enfatizando su carácter de derecho individual y la imposibilidad de transferirlo a otro progenitor.
- Introduce un día de asuntos propios retribuido al año a partir de 2024, con preaviso de cinco días.

Ámbitos donde la negociación colectiva ofrece menor mejora o permanece estática

Mantenimiento de los permisos clásicos del art. 37 ET sin ampliación colectiva

En la mayoría de los convenios provinciales de Albacete —Campo, Transporte de Mercancías por Carretera y Logística, Construcción, Madera, diversas ramas de Alimentación (Panadería, Pastelería), Hostelería o Reparación de Vehículos— los permisos por fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización de familiares, matrimonio o pareja de hecho y traslado de domicilio se mantienen muy próximos al esquema básico del Estatuto de los Trabajadores, incorporando las últimas reformas (como el RD-ley 5/2023) pero sin ampliaciones relevantes ni en duración, ni en supuestos, ni en personas beneficiarias.

Incluso en convenios que sí incluyen capítulos específicos de conciliación o igualdad —como Comercio en General o Vinícolas, donde se prevén planos de igualdad y se menciona expresamente la conciliación como materia a tratar— la regulación de los permisos retribuidos no

introduce figuras novedosas ni mejoras comparables a las previstas en Cuchillería o Exhibición Cinematográfica.

Ausencia de mejoras estructurales en corresponsabilidad

Aunque algunos convenios avanzan parcialmente (Metal, Derivados del Cemento o Exhibición Cinematográfica), la mayoría no articula un sistema sólido de corresponsabilidad en torno al tiempo de trabajo.

No suele existir un procedimiento claro para solicitar adaptaciones de jornada por cuidado conforme al art. 34.8 ET, garantizar su reversibilidad o fijar criterios objetivos de concesión y denegación, limitándose a remisiones genéricas a la ley o la negociación en la empresa. Esta falta de desarrollo contrasta con el mandato de la Directiva 2019/1158, que exige instrumentos estables para quienes asumen responsabilidades de cuidado, y deja un amplio margen a la discrecionalidad empresarial y al conflicto individualizado.

Limitada consideración de situaciones familiares complejas

Solo algunos convenios empiezan a reconocer realidades familiares diversas: por ejemplo, Cuchillería extiende determinados permisos a personas convivientes que requieren cuidados efectivos, y algunos textos, como Hostelería, incorporan una definición de familia más inclusiva y utilizan no sexista.

Con todo, siguen siendo excepcionales las referencias expresas a familias monoparentales, situaciones de dependencia severa o cuidados de larga duración, necesidades recurrentes de acompañamiento sanitario o hijos e hijas con discapacidad o necesidades especiales de apoyo,

más allá de lo previsto en la normativa general. En este ámbito, el conjunto de convenios mantiene un enfoque conservador, centrado en los supuestos graves y puntuales tradicionales, sin abordar plenamente la complejidad actual de las responsabilidades de cuidado.

Reflexión sobre los permisos más novedosos y su presencia en la negociación colectiva

1. Permisos ligados a consultas médicas y cuidados cotidianos

El avance cualitativo más relevante se aprecia en el Convenio de Cuchillería, que reconoce tiempo retribuido para acudir a consultas de especialistas y de la Seguridad Social cuando estas coinciden con el horario de trabajo, complementado con un cupo anual de horas para otras consultas médicas. Esta regulación asume que la atención a la propia salud y el acompañamiento sanitario son necesidades recurrentes y no excepcionales, y configura auténticos “permisos de cuidado cotidiano”: pequeñas bolsas de tiempo retribuido que evitan que cada cita se traduzca en conflicto o pérdida salarial.

2. Asuntos propios retribuidos

El permiso de asuntos propios retribuidos aparece, al menos, en los convenios de Cuchillería (un día al año, junto a otro día similar, pero sin sueldo) y de Exhibición Cinematográfica (un día retribuido anual desde 2024). Se trata de permisos no vinculados a una causa tasada —como acreditar fallecimiento, hospitalización o una celebración concreta—, lo que encaja mejor con la diversidad de situaciones personales y familiares que requieren un tiempo breve, pero retribuido.

3. Conciliación y víctimas de violencia

El Convenio de Exhibición Cinematográfica incorpora, además, referencias explícitas a la reducción de jornada y a la reorganización del tiempo de trabajo para víctimas de violencia de género, violencias sexuales o terrorismo, remitiéndose al art. 37.8 del Estatuto de los Trabajadores. Sin mejorar cuantitativamente los límites legales, esta mención posee un fuerte valor simbólico y operativo, ya que visibiliza a estas personas en el texto convencional y facilita la aplicación de sus derechos al recordar el marco jurídico y el procedimiento a seguir dentro de la empresa.

En conclusión, la imagen que ofrece Albacete es la de una negociación colectiva que avanza, pero de forma selectiva y muy graduada. Las principales mejoras se concentran en la organización del tiempo de trabajo más que en la creación de nuevos permisos retribuidos: los convenios del Metal, Derivados del Cemento, Comercio en General, Vinícolas y Exhibición Cinematográfica afinan la distribución irregular, refuerzan la previsibilidad y abren ciertos márgenes de flexibilidad pactada. Los convenios de Cuchillería y Exhibición Cinematográfica se consolidan como los principales focos de innovación en materia de licencias, al combinar un tratamiento intensivo de los permisos por cuidados —incluidos los referidos a convivientes y consultas médicas—, días de asuntos propios, lactancia acumulada y referencias específicas a las víctimas de violencia.

El resto de los convenios mantiene, en lo esencial, el esquema clásico del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores: incorporan las últimas reformas legales, pero sin ampliaciones sistemáticas ni procedimientos sólidos para la adaptación de la jornada a las necesidades de las personas cuidadoras, las familias complejas y las situaciones recurrentes de cuidado.

CIUDAD REAL

Convenio	Permisos retribuidos (art. 37 ET)	Medidas de conciliación (lactancia, hijos, asuntos propios, etc.)	Comentarios relevantes
Hostelería	Mejora parcial sobre mínimos legales	Mejoras claras en lactancia y cuidados infantiles	Incluye acompañamiento a consultas médicas de hijos menores de 12 años; acumulación de lactancia hasta 20 días naturales; ampliaciones en permisos prenatales y de adopción.
Comercio Textil	Mejoras ligeras en permisos retribuidos	Varias mejoras indirectas relevantes	Incorpora 3 días de asuntos propios retribuidos; acompañamiento de hijos a consultas; acumulación de lactancia hasta 20 días; flexibilidad horaria para hijos menores de 6 años.
Comercio General	Mejoras puntuales en permisos retribuidos	Mejoras significativas y detalladas	Prevé 4 días de asuntos propios retribuidos; acompañamiento de hijos hasta 14 años (3 consultas anuales); excedencia especial de 2 años por cuidados familiares.
Industrias Vinícolas	Múltiples mejoras en permisos retribuidos	Regulación muy avanzada en conciliación	Amplía permisos médicos propios y de familiares dependientes; 15 horas anuales para hijos con discapacidad; licencias no retribuidas ampliadas por cuidados.
Limpieza de Edificios y Locales	Claras mejoras en permisos retribuidos	Mejoras importantes en permisos de cuidado	Licencias no retribuidas de hasta 30 días por cuidados familiares. permiso retribuido para asistir a consulta médica
Ayuda a Domicilio	Mejora parcial en permisos retribuidos	Mejoras específicas en guarda legal y cuidados	Amplía reducción de jornada por guarda legal; licencias por enfermedad grave de familiares; asuntos propios más permisos no retribuidos extensos.
Metal	Mejora clara de permisos retribuidos	Mejoras relevantes en lactancia y partos múltiples	Acumulación de lactancia hasta 20 días; ampliación de permisos para el segundo progenitor en casos de partos múltiples.
Pompas Fúnebres	Mejora parcial sobre mínimos legales	Algunas mejoras puntuales	Amplía permisos por hospitalización; mejoras en acompañamiento médico de familiares.
Derivados del Cemento	Mejora parcial en permisos retribuidos	Mejoras limitadas y puntuales	Interrupción de periodo de prueba por maternidad, riesgo durante embarazo o violencia de género; no incorpora permisos nuevos más allá de lo legal.

ÁMBITOS DONDE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA INTRODUCE MAYORES MEJORAS

La ordenación del tiempo de trabajo como eje preferente de mejora

En Ciudad Real, la negociación colectiva aporta más valor reorganizando el tiempo de trabajo —jornada, distribución horaria y descansos— que extendiendo los permisos del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores. Esto se observa con claridad en los sectores de Hostelería, Limpieza, Metal y Ayuda a Domicilio, donde se afinan fórmulas que proporcionan mayor previsibilidad y descanso real, sin alterar el cómputo total de horas anuales.

Destaca especialmente la Hostelería por el establecimiento de un descanso semanal efectivo de dos días ininterrumpidos y por una regulación reforzada de domingos y festivos que supera el mínimo legal —día y medio—. El sector de Limpieza avanza mediante compensaciones automáticas cuando las vacaciones coinciden con festivos y mediante límites estrictos al trabajo dominical. Por su parte, Comercio Textil y Ayuda a Domicilio incorporan medidas de flexibilidad vinculadas a los cuidados infantiles, como ajustes de turnos al horario escolar o ampliaciones en la reducción de jornada por guarda legal. Estas medidas generan espacios temporales efectivos para la corresponsabilidad, alineándose con la relevancia del “descanso recuperador” destacada en la doctrina especializada.

Ampliaciones cualitativas en permisos retribuidos

El convenio de Industrias Vinícolas lidera este ámbito con un desarrollo profundo, ampliando la naturaleza y la finalidad de los permisos tradicionales para responder a necesidades reales de cuidado:

- Permisos retribuidos para consultas médicas propias, sin límite, y para el acompañamiento de familiares dependientes.
- Lactancia acumulada de hasta 20 días.
- 15 horas anuales para la atención de hijos con discapacidad.
- Licencias sin sueldo ampliadas para cuidados intensivos o enfermedades graves.

Estas cláusulas reconocen el “trabajo invisible del cuidado” con retribución, fomentando una corresponsabilidad real que, en la práctica, sigue recayendo mayoritariamente sobre las mujeres.

ÁMBITOS DONDE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA OFRECE MENOR MEJORA O PERMANECE ESTÁTICA

Mantenimiento de los permisos clásicos del art. 37 ET sin ampliación sustantiva

La mayoría de los convenios —Transporte de Mercancías y Viajeros, Derivados del Cemento, Pompas Fúnebres, Comercio General y Textil— reproduce el marco estatal sin extensiones relevantes en duración, supuestos o beneficiarios. Aunque incorporan las reformas recientes introducidas por el Real Decreto-ley 5/2023, confirman una inercia negociadora en la que los permisos tradicionales permanecen anclados al mínimo legal.

Ausencia de mejoras estructurales en corresponsabilidad

Pese a los mandatos del Real Decreto-ley 6/2019 y de la Directiva (UE) 2019/1158 —adaptaciones razonables, flexibilidad y reversibilidad pre-

vistas en el art. 34.8 ET—, siguen faltando procedimientos claros para solicitar y conceder cambios de jornada. Solo los convenios de Comercio Textil —con ajustes al horario escolar— y Ayuda a Domicilio —en la reducción por guarda legal— muestran avances parciales, dejando un amplio margen a la discrecionalidad empresarial.

Limitada consideración de situaciones familiares complejas

Predomina una visión clásica basada en “supuestos graves y puntuales”, que ignora realidades como las familias monoparentales, las dependencias severas, los cuidados prolongados, los tratamientos recurrentes o las necesidades asistenciales cotidianas. El convenio de Industrias Vinícolas constituye la principal excepción, al incluir permisos específicos vinculados a la discapacidad infantil.

REFLEXIÓN SOBRE LOS PERMISOS MÁS NOVEDOSOS Y SU PRESENCIA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Permisos de cuidado cotidiano: una innovación aún minoritaria

El convenio de Industrias Vinícolas introduce el paquete más completo de permisos orientados a los cuidados habituales: consultas médicas propias, acompañamiento retribuido a personas dependientes, lactancia acumulada, días de asuntos propios no causalizados y tiempos específicos para hijos con discapacidad. Estas medidas reconocen el cuidado invisible —ausente en el Estatuto de los Trabajadores— y protegen el vínculo laboral y retributivo durante ausencias breves, conectando el texto convencional con las necesidades reales de hogares en los que los cuidados son continuos.

La ausencia de permisos novedosos como oportunidad de mejora negociadora

La limitada innovación en la mayoría de los convenios de Ciudad Real —Comercio, Hostelería, Madera, Limpieza, Transporte y Campo— constituye un ámbito prioritario para futuras mesas de negociación. La ausencia de figuras específicas para cuidados cotidianos, citas médicas recurrentes o familias con cargas asimétricas abre un espacio claro para la introducción de cláusulas progresivas que acerquen la negociación colectiva a los estándares europeos establecidos en la Directiva (UE) 2019/1158.

Aunque muchos textos se limitan al mínimo legal, el convenio de Industrias Vinícolas demuestra la viabilidad de avances sustantivos. En este sentido, la negociación colectiva podría incorporar, entre otras medidas:

- Permisos de cuidado cotidiano: entre **10 y 15 horas anuales** retribuidas para citas médicas o terapias infantiles.
- Apoyo a familias complejas: extensiones específicas para familias monoparentales, hijos con discapacidad o cuidados prolongados.
- Incentivos a la corresponsabilidad masculina: mejoras o bonificaciones para el segundo progenitor en permisos de lactancia o reducciones de jornada.

De este modo, la negociación colectiva no sólo actualizaría los derechos existentes, sino que impulsaría un rediseño estructural del tiempo de trabajo alineado con la igualdad efectiva.

CUENCA

Convenio	Permisos retribuidos (art. 37 ET)	Medidas de conciliación (lactancia, jornada, hijos, excedencias, etc.)	Comentarios relevantes
Panadería	Mejora con mayor detalle y ampliaciones	Ampliación significativa de permisos familiares y excedencias	Regula detalladamente permiso por cuidado de lactante (art. 29); Excedencias específicas y ampliadas por cuidado de familiares/hijos (art. 31); cláusula de equiparación de distintas formas de familia (art. 32).
Industria Agroalimentaria (2025)	Regulación detallada sin ampliar días	Reconocimiento efectivo de teletrabajo y flexibilidad horaria por conciliación	Incluye teletrabajo vinculado a conciliación (art. 9); flexibilidad horaria (art. 47); medidas amplias de igualdad y desconexión digital (cap. X); permisos más detallados que el ET.
Limpieza de Edificios y Locales (2022–2026)	Desarrollo detallado sin ampliar días	Refuerzo de derechos de igualdad y condiciones especiales de trabajo	Protección especial a jornada, salud laboral e igualdad (arts. 7–8); regulación amplia de permisos (cap. V); relevante en sector altamente feminizado.
Ayuda a Domicilio (2011–2014)	Regulación detallada sin ampliar días	Medidas reforzadas en licencias y excedencias para sector feminizado	Regulación específica de licencias y excedencias (art. 27); mejoras en organización del tiempo y consideración de cargas familiares.

ÁMBITOS DONDE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA INTRODUCE MAYORES MEJORAS

La ordenación del tiempo de trabajo como eje principal de mejora

En Cuenca, las mejoras más relevantes se concentran en la reducción de la jornada anual, en la introducción de pausas retribuidas y en el es-

tablecimiento de descansos semanales más ventajosos, posicionando la organización del tiempo de trabajo como un instrumento clave de conciliación.

Reducción de jornada. Los convenios de Industria Agroalimentaria (1.776 horas anuales), Panaderías (1.792 horas, con jornada diaria continuada) y Hostelería (1.800 horas, con compensación detallada del exceso) rebajan el cómputo anual derivado de las 40 horas semanales previstas en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Descansos y pausas. El convenio de Hostelería garantiza libranzas equilibradas y continuadas; Ayuda a Domicilio computa la pausa diaria de 15 minutos como tiempo de trabajo efectivo —mejora especialmente relevante en un sector caracterizado por ritmos intensos y desplazamientos—, y Limpieza avanza mediante compensaciones automáticas cuando las vacaciones coinciden con festivos.

Ampliaciones cualitativas en permisos retribuidos

El convenio de Hostelería lidera este ámbito con un desarrollo avanzado: tres días de asuntos propios planificables; fraccionamiento y ampliación de permisos por fallecimiento o enfermedad grave; lactancia acumulada y flexible; adaptaciones horarias por cuidado de menores; así como licencias sin sueldo y una excedencia familiar breve con reserva de puesto de trabajo.

El convenio de Panaderías añade la obligación empresarial de realizar cambios de turno para permitir la asistencia a consultas médicas de menores o personas dependientes, lo que constituye una forma de adaptación horaria directamente vinculada al cuidado.

Por su parte, Industria Agroalimentaria complementa este marco con medidas de flexibilidad horaria, desconexión digital y pausas retribuidas, con un impacto indirecto pero relevante en la conciliación.

En conjunto, estas medidas configuran un sistema de permisos y de organización del tiempo más orientado a la gestión real de las necesidades familiares cotidianas que a la atención de situaciones estrictamente excepcionales, generando una estructura de conciliación más moderna y funcional.

ÁMBITOS DONDE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA OFRECE MENOR MEJORA O PERMANECE ESTÁTICA

Reproducción estática de los permisos clásicos (art. 37 ET)

Los convenios de Comercio, Metal, Construcción, Madera, Transporte de Mercancías, Transporte por Carretera —urbano e interurbano— y Agropecuario mantienen sin ampliaciones sustantivas los permisos por fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o traslado, limitándose al marco estatal.

Ausencia de protocolos para la adaptación horaria

Pese a las previsiones del Real Decreto-ley 6/2019 y de la Directiva (UE) 2019/1158 —art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores—, siguen faltando procedimientos estructurados para solicitar y gestionar adaptaciones de jornada por cuidado, así como garantías de reversibilidad o flexibilidad pactada. Solo se aprecian excepciones puntuales en Hostelería —vinculadas al cuidado de menores— y en Industria Agroalimentaria, a través de la regulación de la desconexión digital.

Escasa atención a las familias complejas

Predomina una concepción restrictiva centrada en supuestos graves y puntuales, sin atender de forma sistemática a realidades como las familias monoparentales, los cuidados prolongados, la discapacidad, los tratamientos recurrentes o las necesidades asistenciales cotidianas.

REFLEXIÓN SOBRE LOS PERMISOS MÁS NOVEDOSOS Y SU PRESENCIA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Permisos de cuidado cotidiano: una innovación aún minoritaria

El convenio de Panaderías introduce una innovación relevante al reconocer cambios de turno retribuidos para la asistencia a consultas médicas de menores o personas dependientes, asumiendo el carácter recurrente de los cuidados sin penalización económica ni necesidad de judicialización.

El convenio de Hostelería añade valor mediante la incorporación de días de asuntos propios, una regulación flexible de la lactancia y una excedencia breve con reserva de puesto, orientadas a la gestión real de las responsabilidades familiares.

La ausencia de permisos novedosos como oportunidad negociadora

La mayoría de los convenios —Comercio, Metal, Construcción, entre otros— permanece anclada en los mínimos legales, sin incorporar figuras específicas para los cuidados no graves, las familias monoparentales o las situaciones de cargas asimétricas. Esta carencia configura un ámbito prioritario para futuras negociaciones colectivas, que podrían de-

sarrollar cláusulas alineadas con los estándares europeos establecidos en la Directiva (UE) 2019/1158, tales como:

- Cuidado cotidiano: entre 10 y 15 horas anuales retribuidas para citas médicas o terapias.
- Familias complejas: extensiones específicas para familias monoparentales, situaciones de discapacidad o cuidados prolongados.
- Corresponsabilidad masculina: incentivos dirigidos al segundo progenitor en permisos de lactancia o reducciones de jornada.

En definitiva, Cuenca presenta avances significativos en la ordenación del tiempo de trabajo —especialmente en los sectores de Hostelería, Panaderías e Industria Agroalimentaria— y en la introducción de permisos cualitativos, con un papel destacado de la Hostelería. No obstante, el grueso de la negociación colectiva mantiene un enfoque tradicional. La negociación futura podría capitalizar estas lagunas para avanzar hacia un modelo integral de conciliación y cuidado corresponsable.

GUADALAJARA

Convenio	Permisos retribuidos (art. 37 ET)	Permisos de conciliación (lactancia, hijos, asuntos propios, etc.)	Comentarios relevantes
Panaderías de Cuenca	Sí, múltiples: lactancia, nacimiento, excedencias ampliadas	Sí: muy avanzado	Permisos de lactancia reforzados; ampliación de excedencias por cuidados; regulación detallada de permisos por nacimiento/cuidado; reconocimiento de distintas formas de familia.
Industria Agroalimentaria (2025)	Regula detallado sin ampliar días	Sí: mejoras indirectas	Reconocimiento de teletrabajo por conciliación; flexibilidad horaria; igualdad y desconexión digital reforzadas.
Limpieza de Edificios y Locales (2022-2026)	Regulación detallada sin ampliaciones cuantitativas	Organización del tiempo	Refuerzo de igualdad y no discriminación; protección de jornada y salud laboral relevante para conciliación.
Ayuda a Domicilio	Licencias desarrolladas con mayor detalle	Organización del tiempo	Ampliación y detalle de licencias y excedencias; sector feminizado con medidas relevantes para conciliación.

Guadalajara muestra avances moderados en la negociación colectiva, centrados fundamentalmente en la ordenación temporal del trabajo y en algunos permisos cualitativos, con el sector de **Hostelería** como referente principal.

ÁMBITOS DONDE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA INTRODUCE MAYORES MEJORAS

Ordenación del tiempo de trabajo

Las mejoras se focalizan en sectores de alta intensidad laboral, con avances en materia de descansos, pausas y flexibilización horaria, sin reducciones drásticas de la jornada anual.

El convenio de **Hostelería** introduce un sistema cualitativamente superior de descansos y pausas, promoviendo una recuperación suficiente del tiempo de trabajo y facilitando una corresponsabilidad real.

El convenio de Siderometalurgia (Metal) permite la acumulación del permiso de lactancia y refuerza las adaptaciones de jornada previstas en el art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Por su parte, Limpieza de Edificios y Locales incorpora flexibilizaciones razonables de la jornada, especialmente dirigidas a las trabajadoras víctimas de violencia de género, en línea con el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Ampliaciones cualitativas en permisos retribuidos

Los avances en esta materia son modestos y desiguales por sectores, con Hostelería como principal referente por un desarrollo más sólido y alineado con la corresponsabilidad. El sector de Logística aporta mejoras parciales en supuestos clásicos —fallecimientos e hospitalizaciones con desplazamiento—, sin alterar sustancialmente el marco legal.

En Hostelería destacan, en particular, las siguientes medidas:

- Permisos retribuidos para exámenes prenatales y preparación al parto, de carácter obligatorio.
- Regulación de la prematuridad, con una hora retribuida de ausencia y hasta dos horas de reducción de jornada.
- Lactancia acumulada de 14 días laborables, una de las más elevadas en el ámbito provincial.

ÁMBITOS DONDE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA OFRECE MENOR MEJORA O PERMANECE ESTÁTICA

Escasa ampliación de los permisos clásicos del art. 37 ET

La mayoría de los convenios —Comercio General, Panaderías, Campo, Transporte de Viajeros y Construcción— reproduce el marco estatal del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, sin ampliaciones sustantivas, salvo supuestos muy concretos como los desplazamientos internacionales. Solo el convenio de Hostelería innova de manera consistente.

Ausencia de mejoras estructurales en corresponsabilidad

Persisten importantes carencias en materia de adaptaciones sistemáticas de jornada, flexibilidades reversibles y permisos vinculados a cuidados cotidianos fuera de los sectores de Hostelería, Metal y Limpieza. Esta situación contrasta con los mandatos del Real Decreto-ley 6/2019 y de la Directiva (UE) 2019/1158, y resulta especialmente visible en los convenios de Comercio, Panaderías, Campo y Transporte.

Limitada consideración de familias monoparentales y cuidados de larga duración

Ningún convenio aborda de forma específica la monoparentalidad, la atención continuada, las dependencias severas, los tratamientos prolongados o la diversidad funcional en el entorno familiar. Solo el convenio de Limpieza contempla parcialmente situaciones vinculadas a la violencia de género. Este vacío evidencia un desfase respecto a los estándares del Comité Europeo de Derechos Sociales y al emergente derecho al cuidado.

Valoración final sobre las cláusulas de negociación colectiva en materia de conciliación y corresponsabilidad en Guadalajara

Las innovaciones son escasas y se concentran en Hostelería y, de forma más limitada, en Limpieza —en relación con la violencia de género—.

1. Lactancia acumulada ampliada: el permiso más avanzado

El convenio de Hostelería garantiza 14 días laborables de lactancia acumulada, con una regulación clara, accesible y práctica, que permite concentrar el tiempo de cuidado en días completos plenamente retribuidos.

2. Otros permisos con elementos de novedad

- Prematuridad, con ausencias y reducciones horarias específicas en Hostelería.
- Flexibilidad horaria para víctimas de violencia de género en Limpieza.
- Adaptación de la jornada conforme al art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores en Metal.

Estas medidas configuran un núcleo incipiente de corresponsabilidad, aún limitado en su alcance sectorial.

3. Ausencia en la mayoría de los convenios: una oportunidad perdida

Los convenios de Comercio, Panaderías, Campo, Construcción y Transporte reproducen el marco estatal sin innovaciones relevantes. Quedan fuera permisos para el acompañamiento médico de familiares, la monoparentalidad, los imprevistos familiares, los cuidados de baja intensidad o las citas sanitarias recurrentes.

En definitiva, la negociación colectiva en Guadalajara presenta una innovación moderada y fragmentada. El sector de Hostelería lidera la introducción de medidas de conciliación real, alineadas con la **Directiva (UE) 2019/1158** —conciliación de la vida familiar y profesional de progenitores y cuidadores, permisos parentales y flexibilidad laboral—, mientras que la mayoría de los convenios mantiene un enfoque conservador que desaprovecha oportunidades para integrar formas de cuidado más acordes con las realidades sociales actuales y con la evolución necesaria de la negociación colectiva.

TOLEDO

Convenio	Permisos retribuidos (art. 37 ET)	Permisos de conciliación (lactancia, hijos, asuntos propios, etc.)	Comentarios relevantes
Aguas de Toledo	Sí, múltiples: lactancia, nacimiento, excedencias ampliadas	Sí: muy avanzado	Permisos de lactancia reforzados; ampliación de excedencias por cuidados; regulación detallada de permisos por nacimiento/cuidado; reconocimiento de distintas formas de familia.
Hostelería de Toledo	Regula detallada sin ampliar días	Sí: mejoras indirectas	Descanso semanal reforzado: 2 días + 12 domingos garantizados; protecciones menores, embarazadas y lactancia (≤8 h diarias).
Aceites de Toledo	Ligeras mejoras	Algunas mejoras indirectas	24 y 31 diciembre festivos; descansos dentro de jornada (20 min retribuidos) facilitan la conciliación.
Mazapán de Toledo	Vacaciones ampliadas (31 días)	Mejora descanso	Vacaciones: 31 días (más que ET); 24 y 31 diciembre como no laborales.
Transporte de Viajeros	Descansos regulados	Organización del tiempo	Regulación detallada descansos entre jornadas y conducción; protege pausas y descansos, relevantes para conciliación.

La negociación colectiva en Toledo concentra las mejoras en dos frentes: la ordenación del tiempo de trabajo —jornada y descansos— y la introducción de permisos innovadores muy focalizados en el convenio de Aguas de Toledo.

ÁMBITOS DONDE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA INTRODUCE MAYORES MEJORAS

Ordenación del tiempo de trabajo

Las principales mejoras se observan en la reducción de la jornada anual, la introducción de pausas retribuidas y el refuerzo del descanso semanal, especialmente en los convenios de Aceites, Panaderías, Campo y Hostelería, que fijan cálculos entre 1.771 y 1.784 horas anuales, por debajo del límite resultante de las 40 horas semanales previstas en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores.

En el convenio de Hostelería de Toledo, además, se garantiza un descanso semanal de dos días ininterrumpidos y doce domingos libres al año, superando el mínimo legal de día y medio establecido en el art. 37 ET y reforzando así los tiempos reales de recuperación y corresponsabilidad familiar.

Ampliaciones cualitativas en permisos retribuidos

El convenio de Aguas de Toledo es el más avanzado en materia de conciliación, al incorporar un paquete de permisos que va claramente más allá de los mínimos legales. Entre ellos destacan:

- Consultas médicas propias retribuidas, sin límite anual, siempre que exista justificación.

- Hasta 12 horas anuales para el acompañamiento de hijos e hijas a consultas médicas, con un máximo de dos horas por día.
- Dos días de asuntos propios sin necesidad de justificación.

Este conjunto de medidas proporciona tiempo efectivo y retribuido para atender necesidades de cuidado cotidiano, reduciendo la carga informal que recae de forma desproporcionada sobre las mujeres y acercando el convenio a un modelo de conciliación más igualitario.

ÁMBITOS DONDE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA OFRECE MENOR MEJORA O PERMANECE ESTÁTICA

Mantenimiento de los permisos clásicos del art. 37 ET sin ampliación sustantiva

Salvo en el convenio de Aguas de Toledo, la mayoría de los convenios —Comercio General, Panaderías, Campo, Vinícolas, entre otros— se limita a reproducir los permisos previstos en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, sin ampliaciones relevantes en número de días, supuestos ni personas beneficiarias. Los permisos por enfermedad grave, fallecimiento, hospitalización, traslado de domicilio o cumplimiento de deber inexcusable se mantienen así en un nivel estrictamente mínimo.

Ausencia de mejoras en corresponsabilidad

Los convenios provinciales apenas desarrollan mecanismos estructurados de adaptación de jornada, flexibilidad horaria reversible o cambios de horario por motivos de cuidado, pese al impulso normativo del Real Decreto-ley 6/2019, la Directiva (UE) 2019/1158 y el art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. La regulación suele limitarse a remisiones

genéricas a la ley o a la negociación en el ámbito de la empresa, lo que deja sin garantías concretas el derecho a ajustes razonables del tiempo de trabajo por cuidados.

Familias monoparentales y cuidados de larga duración

Con la excepción parcial del convenio de Aguas de Toledo, los textos convencionales no incorporan referencias específicas a las familias monoparentales, a situaciones de dependencia severa, a tratamientos prolongados o a necesidades de atención continuada, pese a las recomendaciones del Comité Europeo de Derechos Sociales y a la doctrina especializada sobre el derecho al cuidado.

En definitiva, la innovación en permisos de conciliación en la provincia de Toledo sigue siendo marginal y se concentra en un número muy reducido de convenios, con Aguas de Toledo como referente claro por la incorporación de permisos específicos para cuidados cotidianos y consultas médicas familiares. Estas figuras, al dar respuesta a necesidades recurrentes y no únicamente a situaciones graves, aproximan la práctica convencional al enfoque de derechos promovido por la Directiva (UE) 2019/1158 y por las nuevas políticas europeas de corresponsabilidad.

El resto de los convenios mantiene un perfil conservador, reforzando principalmente la ordenación del tiempo de trabajo —jornada y descansos—, pero sin desarrollar permisos flexibles orientados al cuidado, lo que evidencia una brecha persistente entre el mandato normativo y la realidad negociadora. Esta situación convierte las experiencias más avanzadas en una referencia útil y, al mismo tiempo, en un recordatorio de la oportunidad pendiente de extender estos estándares a sectores clave como el comercio, el campo o el transporte.

Las cláusulas de mejora en materia de conciliación familiar y corresponsabilidad pueden integrarse en los planes de igualdad de las empresas, adaptándose a las particularidades de su actividad productiva, aunque también pueden establecerse mediante convenio colectivo como referencia general. Estas propuestas, basadas, entre otras fuentes, en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC), permiten ampliaciones ajustadas a las necesidades sectoriales o empresariales específicas.

El V AENC promueve la extensión de permisos retribuidos y de adaptaciones de jornada vinculadas al cuidado, alineadas con la Directiva (UE) 2019/1158 y el Real Decreto-ley 5/2023, fomentando su inclusión en los convenios colectivos más allá de los mínimos legales. Su carácter referencial facilita ajustes como una mayor dotación de horas en sectores con alta intensidad de turnos o cuidados, como la hostelería o el cuidado domiciliario.

Por último, los planes de igualdad deben diagnosticar las brechas de género en el uso de los derechos de conciliación y prever cláusulas específicas —como bolsas de horas ampliadas o criterios de prioridad para familias monoparentales—, mientras que la negociación colectiva permite elevar estas medidas al ámbito general, garantizando su aplicación uniforme y su seguimiento periódico.

RECOMENDACIONES PARA MEJORAR LA REDACCIÓN DE LOS CONVENIOS SECTORIALES

Permisos médicos ampliados

La persona trabajadora dispondrá de 20 horas anuales retribuidas para acompañar a hijos o hijas menores de 23 años, personas con disca-

pacidad igual o superior al 33 % o familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad a consultas médicas, terapéuticas o de rehabilitación, fraccionables en períodos mínimos de 15 minutos y con comunicación previa cuando sea posible. Se priorizará la entrada y salida flexible en jornada continua y se permitirá la acumulación de hasta cuatro horas diarias, sin perjuicio en la evaluación del desempeño.

Permisos educativos ampliados

Se reconocen 16 horas anuales retribuidas para tutorías, reuniones docentes, evaluaciones o seguimiento escolar de hijos o hijas hasta 18 años, incluidas las necesidades educativas especiales o la formación profesional básica, fraccionables en períodos mínimos de 15 minutos. El otro progenitor o progenitora dispondrá de ocho horas anuales específicas para acompañar a la persona gestante en controles prenatales, parto o posparto, debidamente justificadas con cita médica. Ambas medidas fomentan la corresponsabilidad, reservando al menos el 40 % para hombres.

Bolsa de cuidados extraordinarios

La plantilla tendrá acceso a una bolsa de 24 horas anuales retribuidas para atender urgencias médicas, trámites judiciales o administrativos esenciales, o reuniones con servicios sanitarios, educativos o sociales de familiares dependientes, con comunicación previa de 24 horas cuando sea posible, salvo en casos imprevistos. Las horas podrán acumularse hasta un máximo de ocho diarias y el saldo no consumido a 31 de diciembre podrá prorrogarse al año siguiente.

Adaptación jornada conciliación

Aspecto	Mejora propuesta	Plazo/Condiciones
Solicitud	Distribución irregular, cambio de turnos, teletrabajo parcial o reducción hasta 50% jornada	Respuesta empresa en 10 días; propuesta alternativa motivada
Reversibilidad	Recuperación jornada previa al cesar causas, sin penalización	Garantía promoción/retribución igual
Prioridad	Familias monoparentales, cuidadores >65% dependencia, VG	Registro desagregado por género

Garantías antidiscriminatorias

El ejercicio de estos derechos no generará perjuicio en promoción, formación, retribución, valoración o estabilidad; cualquier represalia se considerará nula y discriminatoria, con indemnización adicional de 20 días/año. Los convenios incluirán formación sindical sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.

EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral constituyen una de las vulneraciones más graves de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras y una de las expresiones más persistentes de desigualdad entre mujeres y hombres. No son comportamientos aislados ni fruto exclusivamente de interacciones individuales: se insertan en un entramado social, cultural y económico que reproduce relaciones de poder desiguales y que condiciona la participación de las mujeres en el empleo, su desarrollo profesional, su salud y su autonomía económica.

La evidencia acumulada por organismos internacionales, instituciones públicas y organizaciones sindicales ha demostrado que estas formas de violencia laboral se manifiestan en todos los sectores económicos, afectan a mujeres de cualquier edad y condición, y se presentan tanto en comportamientos explícitos —comentarios, proposiciones sexuales, tocamientos, chantajes— como en dinámicas más sutiles, normalizadas o invisibilizadas, que erosionan la dignidad y generan entornos hostiles. La experiencia sindical señala que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo continúan siendo problemas infradenunciados, poco detectados y, en ocasiones, mal gestionados debido a factores como el miedo a represalias, la falta de formación, la ausencia de mecanismos internos eficaces o la confusión conceptual con otras formas de violencia laboral como el acoso moral. Diferenciar adecuadamente estas figuras es esencial para su tratamiento efectivo y para activar los mecanismos de protección adecuados.

En el ámbito laboral, el acoso sexual no solo constituye una agresión a la libertad sexual y a la igualdad, sino que afecta directamente a la salud

laboral. Estas situaciones generan ansiedad, estrés crónico, depresión, insomnio, baja autoestima, dificultades de concentración y un deterioro significativo del bienestar emocional y físico. Estos efectos no recaen únicamente sobre las víctimas: repercuten en el clima laboral, en la productividad y en la cohesión organizativa. Se trata, por ello, de un auténtico riesgo laboral de naturaleza psicosocial, cuya prevención y abordaje requieren un enfoque estructural que trascienda la dimensión disciplinaria.

La cultura organizativa de las empresas desempeña un papel determinante en la aparición, tolerancia o erradicación de estas violencias. Las organizaciones en las que se minimiza la importancia del acoso, se diluyen responsabilidades, no existen protocolos claros o no se garantiza la protección de las víctimas, favorecen dinámicas de silencio que perpetúan este tipo de comportamientos. Por el contrario, aquellas que desarrollan políticas activas de prevención, formaciones continuadas, mecanismos de denuncia seguros y protocolos eficaces logran reducir de manera significativa la incidencia del acoso y fomentar entornos laborales más seguros y respetuosos.

En este sentido, la negociación colectiva, es una herramienta estratégica para la prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo. A través de ella se pueden establecer estándares homogéneos, proteger especialmente a las trabajadoras más vulnerables —como jóvenes, mujeres en puestos de atención al público o en sectores feminizados o masculinizados— y asegurar que todas las empresas, independientemente de su tamaño, integren prácticas adecuadas de prevención, intervención y protección. La implicación sindical es clave para detectar situaciones, acompañar a las víctimas, vigilar el cumplimiento de los protocolos y promover una cultura laboral basada en la igualdad y el respeto.

Por tanto, abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en los convenios colectivos sectoriales de Castilla-La Mancha no es solo una cuestión de adecuación jurídica: es una oportunidad para transformar estructuras, mejorar condiciones laborales, garantizar la salud y la seguridad de las trabajadoras y avanzar hacia una igualdad real y efectiva en el empleo. Una buena regulación sectorial puede marcar la diferencia entre una empresa que reacciona tarde o de forma insuficiente y un tejido productivo que previene, protege y acompaña, situándose en consonancia con los estándares internacionales más avanzados.

Una vez contextualizada la problemática, resulta imprescindible enmarcarla en el conjunto de normas internacionales, europeas y nacionales que han configurado un sistema jurídico robusto en materia de prevención, actuación y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo.

MARCO NORMATIVO

La regulación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el ámbito laboral se sustenta en un entramado normativo multinivel que articula principios y obligaciones derivadas del derecho internacional de los derechos humanos, del derecho social europeo y del derecho interno español. Este cuerpo normativo, en permanente evolución, asume un enfoque integral que combina las dimensiones de igualdad, dignidad, salud laboral y libertad sexual. Desde una perspectiva académica, la comprensión de este marco requiere analizar de manera sistemática la interacción entre estos planos normativos y la forma en que conforman un sistema de protección coherente frente a las violencias sexuales en el trabajo.

Desde el ámbito internacional, el Convenio núm. 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sido uno de los grandes avances en esta

materia. Aprobado en 2019 y ratificado por España en 2022, el Convenio define la violencia laboral al establecer en su artículo 1 que la violencia y el acoso “pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos” y que comprenden “comportamientos y prácticas inaceptables [...] que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico”. La inclusión explícita del acoso sexual como modalidad de violencia basada en el género sitúa esta problemática en el núcleo del ius cogens laboral contemporáneo. Su Recomendación núm. 206 despliega las implicaciones operativas del Convenio, exigiendo tanto a los Estados como a los empleadores la adopción de políticas estructurales de prevención, mecanismos de denuncia con perspectiva de género, procedimientos confidenciales de investigación y medidas de acompañamiento que eviten la revictimización.

También el Convenio de Estambul del Consejo de Europa (2011), ratificado por España, implica el reconocimiento del acoso sexual como forma de violencia contra las mujeres y, en consecuencia, como violación de derechos humanos. El Convenio establece obligaciones detalladas en materia de prevención, formación especializada, protección de víctimas y coordinación institucional, lo cual obliga a situar el fenómeno del acoso sexual en un marco de violencia estructural que trasciende el ámbito estrictamente laboral.

El sistema de Naciones Unidas, en particular el Comité CEDAW, ha consolidado esta interpretación al considerar reiteradamente que el acoso sexual constituye discriminación por razón de sexo en el empleo. La Recomendación General núm. 19 (1992) y la más reciente núm. 35 (2017) amplían esta visión al integrar el acoso sexual dentro de un continuum de violencias que responden a patrones socioculturales de subordinación histórica de las mujeres. Desde esta perspectiva, el derecho del

trabajo y el derecho antidiscriminatorio se fusionan en la exigencia de garantizar entornos laborales seguros, libres de coerción sexual y respetuosos de la dignidad humana.

En el marco europeo, la Directiva 2006/54/CE sobre igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación constituye el antecedente normativo esencial, al calificar expresamente el acoso sexual como discriminación por razón de sexo y obligar a los Estados miembros a establecer medidas preventivas y sancionadoras efectivas. Más recientemente, la Directiva (UE) 2024/1385, relativa a la violencia contra las mujeres, ha ampliado la obligación estatal de reconocer, prevenir y sancionar las violencias sexuales, extendiendo su ámbito de actuación a los entornos laborales e introduciendo requisitos reforzados en materia de apoyo, información y acceso a la justicia. La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, al consagrar la dignidad humana (art. 1), la integridad de la persona (art. 3), la igualdad entre mujeres y hombres (art. 23) y la prohibición de discriminación (art. 21), constituye el fundamento axiológico que sostiene la construcción jurídica europea en esta materia.

Sobre este edificio normativo supranacional se articula el marco jurídico español, que opera en consonancia con dichos estándares y desarrolla una arquitectura protectora avanzada. La Constitución Española reconoce como pilares del ordenamiento la dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad (art. 10.1) y prohíbe toda discriminación por razón de sexo (art. 14). Declara asimismo la inviolabilidad de la integridad física y moral, incluyendo la prohibición de tratos degradantes (art. 15), y garantiza el derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen (art. 18.1). En el plano laboral, el artículo 35.1 asegura el derecho al trabajo en condiciones de igualdad, sin discriminación por sexo. En suma, se trata de un marco constitucional que exige, conforme al

artículo 9.2, que los poderes públicos promuevan condiciones para que la igualdad sea “real y efectiva”, obligación que habilita y exige políticas activas contra el acoso sexual laboral.

En desarrollo de estos principios, la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituyó un punto de inflexión en la regulación del acoso sexual en España. El artículo 7.1 define el acoso sexual como “cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona”, mientras que el artículo 7.2 contempla el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento en función del sexo con idéntico efecto lesivo. Ambas modalidades se configuran como discriminatorias, lo que activa la tutela antidiscriminatoria reforzada. Su artículo 48 constituye un mandato categórico para 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 canalización, precepto que origina la obligatoriedad de los protocolos empresariales.

En la misma línea, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales convierte el acoso sexual en un riesgo psicosocial, al establecer en su artículo 14 que las empresas deben garantizar una “protección eficaz” de la salud física y psíquica de los trabajadores. La jurisprudencia ha reconocido reiteradamente que el acoso sexual genera daños psicosociales graves, lo que obliga a integrarlo en las evaluaciones de riesgos y a adoptar medidas preventivas con perspectiva de género.

La Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, aporta una capa adicional de protección al situar el acoso sexual como forma de violencia sexual. Su artículo 12.1 dispone que “las empresas

deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital”. Esta norma introduce la exigencia de canales específicos de denuncia para estas violencias y amplía los derechos laborales y asistenciales de las víctimas.

El Estatuto de los Trabajadores, por su parte, incorpora expresamente la protección frente al acoso sexual. El artículo 4.2.e) reconoce el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su dignidad, “comprendida la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”. El artículo 54.2.g) tipifica el acoso sexual como causa de despido disciplinario, reforzando el deber de intervención empresarial. Además, el régimen jurídico de derechos de las víctimas de violencia sexual —incluido en los artículos 37, 40 y 45 tras la LO 10/2022— habilita la reducción de jornada, la movilidad geográfica, la suspensión del contrato o la extinción protegida, previo reconocimiento de la condición de víctima.

En el sector público, el Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 14.h), reconoce el derecho de los empleados públicos al respeto de su dignidad y a la protección frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras formas de violencia laboral. El Código Penal sanciona estas conductas en su artículo 184, que castiga el acoso sexual cuando, en el ámbito laboral, docente o de servicios, se soliciten favores sexuales o se provoque una situación objetivamente intimidatoria, hostil o humillante.

Finalmente, los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 consolidan el marco reglamentario de igualdad. El primero regula los planes de igual-

dad y exige la inclusión de medidas y protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo; el segundo establece la igualdad retributiva como marco de análisis de desigualdades estructurales que pueden vincularse a entornos laborales sexistas o violentos. Por su parte, la Ley 2/2023 de protección de informantes complementa este sistema al garantizar canales de denuncia seguros y protegidos frente a represalias.

Este entramado normativo, integrado verticalmente desde los instrumentos internacionales hasta la legislación interna, configura un sistema coherente que concibe el acoso sexual y el acoso por razón de sexo no solo como infracciones individuales, sino como fenómenos estructurales de desigualdad que requieren políticas públicas, responsabilidades empresariales y compromisos sociales sostenidos. Su comprensión y aplicación son indispensables para el análisis jurídico de los convenios colectivos sectoriales y para la construcción de entornos laborales verdaderamente igualitarios.

La dimensión penal se articula mediante el artículo 184 del Código Penal, que sanciona el acoso sexual en el trabajo cuando se solicitan favores sexuales o se genera un entorno intimidatorio u ofensivo. Aunque no toda conducta de acoso sexual es constitutiva de delito, sí activa responsabilidad disciplinaria, administrativa, preventiva y laboral.

Sobre este marco jurídico se superpone la dimensión sindical, ampliamente desarrollada en los documentos aportados. Las personas delegadas sindicales desempeñan un papel crucial en la detección, acompañamiento, protección y orientación de las víctimas. Su función no es únicamente la de intervenir cuando se denuncia un caso, sino también la de contribuir a generar entornos laborales seguros, sensibilizar a la

plantilla, promover formación en igualdad y actuar como barrera de contención frente a las violencias machistas en el trabajo. Del mismo modo, la negociación colectiva es capaz de ampliar los derechos reconocidos por la ley, fortaleciendo los protocolos de actuación y generando mecanismos de sensibilización, prevención, detección, acompañamiento e intervención.

En suma, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo deben entenderse como fenómenos complejos que combinan dimensiones jurídicas, sociales, culturales y organizativas. Su erradicación requiere no sólo un marco normativo sólido, sino también una acción proactiva por parte de empresas, administraciones públicas y agentes sociales. En este sentido, la negociación colectiva constituye un instrumento insustituible para garantizar entornos laborales libres de violencia, consolidar una cultura de igualdad y asegurar que los mecanismos de prevención y actuación sean accesibles, eficaces y respetuosos con la dignidad de las personas trabajadoras.

CONCEPTOS

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral constituyen manifestaciones particularmente graves de violencia y discriminación contra las mujeres, cuyo abordaje exige una comprensión jurídica, social y organizacional integrada. Estas conductas no pueden analizarse únicamente como conflictos interpersonales, sino como expresiones de desigualdad estructural de género que vulneran derechos fundamentales, afectan a la salud laboral y deterioran el clima de trabajo. Así lo reconocen de forma unánime el derecho internacional, el derecho europeo, la normativa nacional y las guías sindicales especializadas.

Desde un punto de vista conceptual, la normativa española —siguiendo estándares internacionales— distingue entre acoso sexual y acoso por razón de sexo. El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 define el acoso sexual como *“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”*, mientras que el acoso por razón de sexo se caracteriza por comportamientos basados en el sexo de la persona que generan un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Ambos comportamientos tienen en común su capacidad para vulnerar la dignidad, la integridad moral, la libertad sexual, la igualdad efectiva y el derecho al trabajo en condiciones dignas y seguras.

Estas conductas deben diferenciarse del acoso moral o *mobbing*, puesto que responden a causas distintas y activan mecanismos jurídicos diferentes. El acoso sexual y por razón de sexo, a diferencia del acoso moral general, se inscribe en relaciones de poder atravesadas por el género y constituye una forma específica de violencia machista en el trabajo que *“compromete la salud, el desarrollo profesional y la dignidad de las mujeres trabajadoras”*. Esta caracterización se encuentra plenamente alineada con el Convenio núm. 190 de la OIT, que reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo —incluidas las formas basadas en el género— pueden constituir violaciones de derechos humanos.

¿Qué es el acoso sexual?

El acoso sexual es 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.

(Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

¿Qué es el acoso por razón de sexo?

Acoso por razón de sexo es 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.

(Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

¿Cómo distinguir el acoso sexual del acoso moral en el trabajo?

Según la OIT en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, establecen que se tiene que dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

“La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, es que mientras **la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual**, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener porque existir intencionalidad por parte de la persona agresora”.

Herramienta de Apoyo N° 9: Acoso sexual y acoso por razón de sexo del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas de Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

PRESENCIA DE LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Definición del acoso sexual y por razón de sexo

El análisis de los convenios setoriales de la región revela una presencia abundante, aunque no homogénea, de definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Muchos convenios reproducen definiciones alineadas con la Ley Orgánica 3/2007 y con la Directiva 54/2006. En estos casos, la descripción del acoso se basa en los elementos centrales de la legislación: comportamiento verbal o físico, efecto o propósito de atentar contra la dignidad y creación de entornos intimidatorios, hostiles o degradantes.

Sin embargo, la unidad conceptual no es absoluta, por lo que podemos encontrar tres tendencias diferenciadas:

1. Convenios que reproducen literalmente la definición de la Ley 3/2007

Dentro del conjunto de convenios analizados, se identifica un núcleo claramente diferenciado constituido por aquellos textos que reproducen de manera literal las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo contenidas en los artículos 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007. Estos convenios destacan por ofrecer una construcción conceptual unitaria, técnicamente rigurosa y plenamente alineada con el marco normativo estatal y europeo. En diversos protocolos puede comprobar-

se cómo se transcriben íntegramente las definiciones legales, citando incluso la Directiva 2006/54/CE para reforzar la corrección jurídica del enfoque. Así, por ejemplo, los protocolos que aparecen en los convenios sectoriales recogen literalmente que “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” y que “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”, reproduciendo de forma fidedigna los artículos 7.1 y 7.2 de la Ley.

Esta similitud de la normativa se observa con particular claridad en convenios sectoriales que han integrado protocolos amplios y detallados. El Convenio de Comercio de Alimentación de Toledo, por ejemplo, reproduce la definición legal de acoso sexual al afirmar que “se entiende por 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” y define de forma igualmente literal el acoso por razón de sexo, manteniendo la estructura jurídica de la Ley 3/2007 y reforzando su compromiso mediante una disposición adicional que declara el “rotundo rechazo” de las partes frente a cualquier forma de acoso. Otro ejemplo ilustrativo es el Convenio de Hostelería de Albacete, que incorpora en su articulado las mismas definiciones legales y articula un procedimiento de actuación que se rige por los principios de confidencialidad, celeridad y protección de la dignidad de las personas afectadas, en coherencia plena con el espíritu del artículo 48 reformado de la Ley 3/2007 .

La misma técnica se aprecia en el sector de Panadería, tanto en Albacete como en Ciudad Real, donde los convenios reproducen literalmente

la definición legal e incorporan protocolos que desglosan las distintas manifestaciones del acoso sexual en categorías ampliamente reconocidas por la doctrina y la jurisprudencia: conductas verbales, físicas, no verbales, de carácter ambiental y de intercambio. En los anexos, se detallan ejemplos como tocamientos innecesarios, comentarios obscenos, miradas con gestos impúdicos o exhibición de material pornográfico, siguiendo una clasificación que se corresponde con los criterios interpretativos que la Ley 3/2007 y la Directiva 2006/54/CE han consolidado (véase la enumeración extensa de conductas en el anexo correspondiente) . Del mismo modo, el Convenio Vinícola de Albacete también reproduce literalmente las definiciones legales y complementa esta literalidad con un compromiso explícito de prevención y sanción, reforzando la dimensión práctica de la normativa al articular medidas formativas y canales confidenciales de denuncia .

La incorporación de estas definiciones literales y la adición de listados detallados de conductas desempeñan una función esencial. Desde una perspectiva jurídica, contribuyen a operacionalizar el concepto legal, permitiendo su traducción efectiva al contexto de las relaciones laborales. Al precisar cómo se manifiestan las conductas sancionables, estos convenios ofrecen un marco claro que fortalece la prevención, reduce la ambigüedad interpretativa y facilita el análisis de hechos en eventuales procedimientos disciplinarios.

En consecuencia, este grupo de convenios es el más firme en cuanto a la definición. Su adhesión exacta al marco legal, unida a la elaboración de catálogos de conductas y procedimientos especialmente desarrollados, los sitúa como modelos de referencia dentro de la negociación colectiva. Frente a convenios que presentan definiciones fragmentarias, ambiguas o incluso ausentes, estos textos representan una forma

avanzada y jurídicamente sólida de integrar la normativa de igualdad y prevención del acoso en el ámbito laboral, reforzando tanto los derechos de las personas trabajadoras como la eficacia de los mecanismos institucionales de protección.

2. Convenios que utilizan definiciones ampliadas o adaptadas, con especial referencia a la libertad sexual

Junto al grupo de convenios que reproducen de manera literal las definiciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, se muestra otro conjunto igualmente significativo compuesto por aquellos textos convencionales que amplían o adaptan la definición jurídica del acoso sexual, incorporando expresamente categorías como la “libertad sexual”, la “integridad moral”, o vinculando la conducta a dimensiones más amplias del daño laboral. Este uso no constituye un alejamiento respecto de la normativa estatal; por el contrario, refleja una actualización doctrinal coherente con la evolución de la legislación española tras la reforma introducida por la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual.

En varios convenios, especialmente en sectores como el agrario o la industria de la madera, la definición del acoso sexual se formula en términos que enfatizan el atentado contra la libertad sexual como núcleo de la conducta sancionable. Un ejemplo lo ofrece el Convenio del Campo de Toledo, que define el acoso sexual como “todo comportamiento verbal o físico que atente contra la libertad sexual del trabajador/a”. De manera similar, el Convenio de la Madera de Toledo integra definiciones en las que el acoso sexual se presenta como una violación simultánea de la libertad sexual, la dignidad, la integridad moral y la igualdad, ubicando la conducta en una matriz conceptual más amplia y multidimensional.

La presencia del concepto de libertad sexual en estos convenios no sólo es coherente con la evolución reciente del derecho español, sino que responde directamente a la nueva redacción del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, reformado por la Ley Orgánica 10/2022. Dicho artículo obliga a las empresas a prevenir “la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo”, prestando especial atención al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y a sus manifestaciones en entornos digitales.

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

3. Convenios que ofrecen definiciones parciales, simplificadas o insuficientes

Frente a los convenios que reproducen de forma literal la definición legal del acoso sexual y aquellos que la amplían conforme a la evolución normativa reciente, se revela un **tercer grupo de convenios** cuya aproximación al fenómeno se caracteriza por su **insuficiencia técnica, parcialidad conceptual o ausencia de definición normativa concreta**. Este conjunto, heterogéneo en su configuración, muestra un grado menor de alineación con la Ley Orgánica 3/2007 y, en ocasiones, un distan-

ciamiento significativo respecto de los estándares jurídicos que rigen la prevención del acoso en el ámbito laboral.

Una primera manifestación de esta insuficiencia aparece en los convenios que **carecen por completo de una definición del acoso sexual o del acoso por razón de sexo**, limitándose a menciones tangenciales o a la simple ausencia de regulación. Un ejemplo es el **Convenio de Transportes de Mercancías por Carretera de Ciudad Real**, que no contiene ninguna referencia al acoso sexual ni al acoso por razón de sexo, ni en su régimen disciplinario ni en su articulado relativo a igualdad. De modo similar, en los **Convenios de Construcción de Toledo y Guadalajara**, aunque existe una apelación genérica a denunciar situaciones de acoso o proteger la dignidad, **no se define técnicamente** qué se entiende por acoso sexual ni se incorporan los elementos básicos exigidos por la Ley 3/2007, tales como el propósito o efecto de la conducta, la afectación a la dignidad o la creación de un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. La ausencia total de definición genera efectos prácticos negativos: dificulta el acceso a la información por parte de las personas trabajadoras, desincentiva la identificación temprana de conductas de riesgo y refleja una falta de sensibilidad sectorial ante problemáticas tan graves como el acoso sexual o por razón de sexo, lo cual limita seriamente la eficacia de cualquier mecanismo preventivo o sancionador, a pesar del robusto marco legal existente a nivel estatal.

Un segundo grupo de convenios, aunque sí aborda el acoso sexual, lo hace de forma parcial, simplificada o técnicamente insuficiente, recurriendo a definiciones que se alejan del estándar definido en los artículos 7.1 y 7.2 de la Ley. Este patrón es especialmente visible en los convenios del sector agrario, donde la definición del acoso sexual se reduce a comportamientos “no deseados” o “ofensivos”, sin referencia

al “propósito o efecto” característico de la regulación legal ni al papel central del entorno laboral como espacio protegido. El ejemplo más representativo es el Convenio del Campo de Guadalajara, que afirma que el acoso sexual consiste en “conductas verbales o físicas ofensivas para la víctima y no deseadas por ella” . Aunque esta formulación reconoce el daño subjetivo hacia la persona trabajadora, omite elementos estructurales fundamentales: la creación de un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo; el carácter discriminatorio inherente al acoso; y la exigencia legal de que la conducta produzca —o tenga el propósito de producir— un efecto lesivo para la dignidad.

Otra variante de definición insuficiente se aprecia en convenios que mencionan el acoso sexual únicamente como falta muy grave sin ofrecer descripción alguna sobre su contenido, dejando así un vacío interpretativo incompatible con el principio de tipicidad que exige la normativa laboral. Este patrón no se encuentra en convenios como los de Construcción de Toledo y Guadalajara y en algunos convenios del sector agrario, donde se cataloga el acoso como infracción grave o muy grave, pero sin proporcionar definición ni listado de conductas.

El efecto de estas definiciones parciales dificultan la protección efectiva de las personas trabajadoras. La omisión de elementos clave —como la creación de un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo; la referencia al propósito o efecto de la conducta; o la identificación precisa de comportamientos constitutivos de acoso— no solo debilita la operatividad disciplinaria, sino que rebaja el umbral de prevención exigido por la Ley 3/2007. En términos prácticos, estas carencias dificultan y contribuyen a la invisibilización de situaciones de acoso.

ALBACETE

Convenio	¿Incluye definición expresa de acoso sexual?	Cita
Campo	Sí	“El acoso sexual es una conducta basada en comportamientos culturales y educativos basados en el sexo que afectan a la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo. Comprenden una diversidad de supuestos que engloben conductas verbales o físicas ofensivas para la víctima y no deseadas por ellas.”
Comercio	No	No contiene definición. Solo medidas de prevención.
Construcción y obras públicas	Sí	“A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, 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.”
Maderas	Sí	Misma definición que construcción: “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona...”.
Sanidad privada	No	No incluye definición; solo menciona “conductas verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas”.
Cuchillería	Sí	“A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, 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.”
Cemento (Derivados del cemento)	Sí	“Se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, 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.”
Exhibición cinematográfica	No	No define; remite a la Ley de Igualdad.
Hostelería	Sí	“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.”

Industrias de extracción a cielo abierto y molturación de tierra blanca	Sí	Misma definición: “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona...”
Limpieza de edificios y locales	No	Solo exige medidas de prevención; sin definición.
Metal	Sí	“Acoso sexual, identificable por la situación en 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.”
Oficinas y despachos	Sí	“A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, 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.”
Panadería	Sí	“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona...”
Reparación de vehículos	Sí	“Constituirá 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.”
Transporte de mercancías	Sí	“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona...”
Transporte de viajeros	Sí	“El acoso sexual, entendiendo por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.”
Vinícolas	Sí	“Constituirá 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.”

CUENCA

Convenio	¿Incluye definición expresa de acoso sexual?	Cita
Industria Agroalimentaria	Sí	"Acoso sexual: constituirá 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. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo."
Agropecuaria	Sí	"Constituirá 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. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo."
Ayuda a Domicilio	Sí	"El acoso sexual, moral y por razón de sexo, así como la discriminación de cualquier tipo a un trabajador/a dentro de la empresa afecta al presente Convenio. En todas las empresas igualmente se determinarán protocolos de actuación para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo conforme a lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007..."
Comercio General	Sí	No define, sólo establece medidas. Ejemplo: "Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo..."
Construcción	No	No viene ninguna referencia al "acoso sexual".
Madera	No	No lo define. Es una falta disciplinaria.
Gases Licuados	Sí	"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."

Hostelería	Sí	“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.”
Limpieza de edificios y locales	Sí	No define. Solo menciona prevención.
Mercancías por carretera	Sí	“A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, 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.”
Metal	Sí	“Constituirá 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.”
Panadería	Sí	No define. Solo menciona prevención.
Transportes urbanos e interurbanos	Sí	“El acoso sexual y por razón de sexo, entendiéndose por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente la dignidad de la persona trabajadora objeto de la misma.”
Sanidad privada	No	No incluye definición; solo menciona “conductas verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas”.

CIUDAD REAL

Convenio	¿Incluye definición expresa de acoso sexual?	Cita
Campo	Sí	“El acoso sexual es una conducta basada en comportamientos culturales y educativos basados en el sexo que afectan a la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo. Comprenden una diversidad de supuestos que engloben conductas verbales o físicas ofensivas para la víctima y no deseadas por ellas.”

Ayuda a Domicilio	No	No define. Solo menciona prevención.
Comercio Textil	No	No define. Solo menciona prevención.
Construcción	No	No incluye definición, solo menciona que las empresas “deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos para su prevención y para dar cauce a las denuncia o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.
Aceites y Derivados	No	No incluye definición, sí lo menciona como falta muy grave.
Panadería	No	No incluye definición, sí un protocolo de actuación.
Industrias Vinícolas	Sí	<p>“El acoso sexual, entendiéndolo como tal 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, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo.”</p> <p>“El acoso sexual es una conducta basada en comportamientos culturales y educativos basados en el sexo que afectan a la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo. Comprenden una diversidad de supuestos que engloben conductas verbales o físicas ofensivas para la víctima y no deseadas por ellas.”</p>
Tintorerías y Lavanderías	No	No incluye definición, sí lo menciona como falta muy grave.
Transportes de Mercancías por Carretera	No	No aparece ninguna definición ni mención.
Derivados del Cemento	Sí	“Se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, 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.”

Gases Li- cuados del Petróleo	No	No aparece ninguna definición ni mención.
Hostelería	No	No incluye definición, solo menciona que las empresas “deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos para su prevención y para dar cauce a las denuncia o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.
Limpieza	No	No incluye definición, solo menciona que las empresas “deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo”.
Madera	No	No lo define. Es una falta disciplinaria.
Metal	Sí	“Acoso sexual, identificable por la situación en 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.”
Pastelería	No	No incluye definición, solo menciona que las empresas “deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo”.
Pompas Fúnebres	Sí	“El acoso sexual se concibe como aquella conducta de naturaleza sexual que afecta a la dignidad, principalmente de la mujer, que implica la imposición de requerimientos sexuales no deseados y que supone, por tanto, un atentado contra su libertad sexual.”
Comercio General	Sí	“Acoso sexual. Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto y la intimidad o contra la libertad de las personas trabajadoras, conductas de acoso sexual, verbales o físicas, serán conceptuadas como faltas muy graves, graves y leves, en función de la repercusión del hecho.”
Transporte de Viajeros	No	No aparece ninguna definición ni mención.

GUADALAJARA

Convenio	¿Incluye definición expresa de acoso sexual?	Cita
Campo	Sí	<i>"El acoso sexual es una conducta basada en comportamientos culturales y educativos basados en el sexo que afectan, a la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo. Comprende una diversidad de supuestos que engloban conductas verbales o físicas ofensivas para la víctima y no deseadas por ella."</i>
Comercio Guadalajara	Sí	<i>"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..."</i> (según art. 7.1 LO 3/2007)
Construcción y Obras Públicas	No	No aparece ninguna definición ni mención.
Logística	No	El convenio no define, solo indica: <i>"Será de aplicación en esta materia todo lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007..."</i>
Hostelería (incluye ALEH V)	Sí	<i>"El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007... define el acoso sexual como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona..."</i>
Limpieza Guadalajara	No	Indica obligación de prevenir y crear protocolo, pero no define el acoso sexual.
Madera	Sí	Reproduce íntegramente la definición de la LO 3/2007."
Mercancías	No	No aparece ninguna definición ni mención.
Panaderías	Sí	<i>"Se considerará 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. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo..."</i>
Metal	No	Regula cómo actuar ante acoso sexual, pero no aporta definición.
Transporte de viajeros	No	Regula actuación y prevención, pero no define qué es acoso sexual.

TOLEDO

Convenio	¿Define acoso sexual?	Cita
Aceites	Sí	“Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad, creando un entorno degradante u ofensivo.”
Aguas	Sí	“A estos efectos, se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, 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.”
Comercio de Alimentación	Sí	“Se entiende por 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.”
Cemento	Sí	“Se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, 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.”
Comercio General	Sí	“Independientemente de lo establecido en el código penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad, creando un entorno degradante u ofensivo.”
Construcción	No	No incluye definición de acoso sexual; solo menciona la obligación de denunciar y canalizar casos.
Campo	Sí	“Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento verbal o físico que atente contra la libertad sexual del trabajador/a...”
Hostelería	Sí	“El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 (...) define el acoso sexual como 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.”

Transporte de Viajeros	Sí	“A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, 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.”
Limpieza de Edificios	Sí	“Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad, creando un entorno degradante u ofensivo.”
Madera	Sí	“Independientemente de lo establecido en el código penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad, creando un entorno degradante u ofensivo.”
Mazapán de Toledo	Sí	“A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, humillante, degradante u ofensivo.”
Metal	Sí	“Acoso sexual, identificable por la situación en 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.”
Panaderías	No definición propia	Incluye referencia general al acoso sexual pero no define expresamente qué es; solo define acoso por razón de sexo.
Transporte y Logística	Sí	“A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, 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.”
Vinícola	Sí	“Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento verbal o físico que atente contra la libertad sexual del trabajador/a...” y en el protocolo: “cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual no deseado, que tenga como objeto o efecto atentar contra la dignidad...”

Tipificación como falta muy grave

La tipificación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo como faltas muy graves constituye un elemento esencial para garantizar la protección efectiva de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Tal tipificación no solo sirve para garantizar la protección sino también para establecer que este tipo de conductas vulneradoras del derecho a la igualdad y a la integridad no son tolerables bajo ninguna circunstancia.

En segundo lugar, la calificación como falta muy grave activa la máxima falta disciplinaria prevista en los convenios —incluido el despido disciplinario— lo cual opera como mecanismo disuasorio e introduce un estándar claro de tolerancia cero. La gravedad sancionadora es coherente con la naturaleza estructural del acoso como forma de discriminación, tal y como recoge la Ley Orgánica 3/2007, pues no se trata de un conflicto interpersonal, sino de una práctica que puede ocasionar daños severos en la salud física y psicosocial de las víctimas, así como efectos lesivos sobre su trayectoria profesional.

Además, esta tipificación evita la ambigüedad en la gestión de los procedimientos internos, garantizando que el tratamiento del acoso se sitúe dentro del régimen sancionador más estricto, otorgando seguridad jurídica, protección reforzada y garantías frente a represalias. De este modo, los convenios que tipifican estas conductas como faltas muy graves se alinean adecuadamente con las obligaciones empresariales en materia de igualdad y prevención.

También se observa que la mayoría de los convenios sí tipifican el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo como falta muy grave. No obstante, existe una diferencia relevante:

- Algunos convenios únicamente mencionan medidas preventivas o procedimientos de actuación, pero no lo tipifican expresamente como falta muy grave, lo cual supone una laguna normativa dentro del propio marco convencional.
- Otros convenios sí incorporan una definición explícita y lo encuadran de forma inequívoca en el régimen disciplinario más severo.

En general, la presencia de protocolos de prevención es amplia, pero no siempre va acompañada de la correspondiente tipificación sancionadora, lo que debilita la efectividad de las medidas.

Por otra parte, nos encontramos con los convenios que NO tipifican el acoso sexual o por razón de sexo como falta muy grave, ya sea porque no aparece en el régimen disciplinario o porque simplemente no se menciona la figura del acoso:

Provincia de Albacete

- Campo – Albacete: solo define el acoso sexual; no lo tipifica como falta muy grave.
- Comercio – Albacete: incluye medidas y procedimientos, pero no tipificación sancionadora.
- Construcción – Albacete: incluye protocolo, pero no aparece en el régimen de faltas como muy grave.
- Sanidad Privada – Albacete: lo considera *falta grave*; no muy grave.
- Exhibición cinematográfica – Albacete: se remite a la Ley de Igualdad; no tipifica.

- Hostelería – Albacete: menciona el acoso, pero no lo clasifica como falta muy grave.
- Limpieza – Albacete: solo menciona prevención; no tipifica.

Provincia de Ciudad Real

- Campo – Ciudad Real: define el acoso, pero no lo tipifica en faltas.
- Transporte de mercancías por carretera – Ciudad Real: no incluye absolutamente nada sobre acoso sexual.
- Gases Licuados – Ciudad Real: no menciona el acoso sexual.
- Transporte de viajeros – Ciudad Real: no contiene regulación de acoso sexual ni tipificación.
- Construcción – Ciudad Real: menciona la normativa en igualdad, pero no tipifica el acoso sexual como falta muy grave.

Provincia de Cuenca

- Construcción – Cuenca: no incluye ninguna referencia al acoso sexual ni su tipificación.
- Limpieza – Cuenca: incluye obligación de protocolo, pero no lo tipifica.
- Panadería – Cuenca: regula medidas y protocolos, pero no figura la tipificación como falta muy grave.

Provincia de Guadalajara

- Construcción – Guadalajara: no menciona el acoso sexual.

- Logística – Guadalajara: no incluye medidas ni tipificación.
- Hostelería – Guadalajara: remite a las medidas establecidas en el ALEH V, pero el convenio provincial no tipifica la falta.

Provincia de Toledo

- Comercio General – Toledo: no tipifica el acoso sexual ni por razón de sexo; solo incorpora medidas preventivas.
- Construcción – Toledo: no tipifica el acoso sexual ni por razón de sexo; incluye únicamente compromisos de denuncia y sensibilización.

Si bien existe un avance general hacia la incorporación de protocolos y medidas preventivas, persisten lagunas significativas en la tipificación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo como faltas muy graves.

La ausencia de esta tipificación supone una merma en la protección de las personas trabajadoras a través del convenio colectivo y una falta de alineación con los estándares de la Ley Orgánica 3/2007, que considera estas conductas actos discriminatorios de máxima gravedad. De ahí la importancia de exigir la inclusión explícita de estas figuras en el régimen disciplinario de los convenios colectivos.

Por otra parte, la comparativa de los convenios colectivos muestra diferencias significativas en la manera en que los sectores feminizados y los sectores masculinizados abordan la regulación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Lejos de ser meramente técnicas, estas diferencias reflejan patrones de género arraigados en la estructura del mercado laboral y en las dinámicas históricas de negociación colectiva en España.

Dimensión analizada	Sectores feminizados	Sectores masculinizados
Tipificación como falta muy grave	Irregular y en varios casos ausente	Más frecuente cuando se regula, pero con vacíos importantes
Protocolos de actuación	Muy desarrollados, detallados, estructurados	Menos desarrollados, salvo sectores industriales
Medidas preventivas	Extensas	Moderadas o escasas
Presencia de menciones explícitas a acoso sexual o por razón de sexo	Muy común	Irregular, incluso inexistente en algunos convenios
Coherencia con Ley 3/2007	Alta	Media-baja, muy dependiente del sector

En los sectores feminizados, se revela una clara tendencia hacia una mayor visibilidad normativa de estas formas de violencia y discriminación. Sectores como limpieza, ayuda a domicilio, panadería o comercio incluyen con frecuencia protocolos detallados, medidas de sensibilización, formación, canales de denuncia y referencias explícitas al deber empresarial de prevención conforme a la Ley Orgánica 3/2007. Esta densidad regulatoria sugiere una mayor consciencia del riesgo estructural de acoso en estos entornos, donde la segregación ocupacional, la precariedad y la asimetría de poder se combinan para aumentar la vulnerabilidad de las trabajadoras. No obstante, esta amplitud normativa no siempre se acompaña de una tipificación disciplinaria contundente: en varios de estos sectores, el acoso no aparece recogido como falta muy grave, o incluso se clasifica como falta grave, lo que limita la capacidad sancionadora y reduce la eficacia preventiva del marco regulador.

Por el contrario, en los sectores masculinizados, especialmente en actividades industriales como el metal o determinadas ramas agroalimentarias, la tipificación del acoso sexual o del acoso por razón de sexo

como falta muy grave es más frecuente y explícita. Allí donde existe regulación, la respuesta disciplinaria suele ser más contundente, previendo sanciones severas, incluida la extinción de la relación laboral. Sin embargo, esta fortaleza sancionadora contrasta con una menor presencia de medidas preventivas, protocolos o mecanismos de actuación, que en ocasiones se limitan a breves remisiones a la legislación vigente. También se advierte que los vacíos normativos más significativos —incluyendo convenios que no contienen ninguna referencia al acoso sexual— se concentran precisamente en sectores altamente masculinizados, tales como la construcción en algunas provincias o el transporte de mercancías. Esta ausencia normativa puede interpretarse como un síntoma de menor visibilización social del acoso en entornos masculinos, donde persisten culturas laborales más resistentes a reconocer y problematizar comportamientos sexistas.

En conjunto, el análisis evidencia que la protección efectiva frente al acoso sexual y por razón de sexo no depende exclusivamente de la tipificación disciplinaria, sino de la combinación equilibrada entre prevención, actuación y sanción. Los sectores feminizados destacan por una estructura preventiva más sólida pero con lagunas en la contundencia sancionadora; los sectores masculinizados, por el contrario, suelen integrar sanciones más severas allí donde regulan, pero presentan mayor riesgo de infrarregulación y, por tanto, de invisibilización de estas conductas.

Desde una perspectiva de igualdad de género, estas conclusiones ponen de manifiesto la necesidad de avanzar en la negociación en materia de acoso para garantizar los derechos y protección equivalentes a los convenios con mayor consolidación. Asimismo, subrayan la importancia de fortalecer la cultura preventiva y de sensibilización en sectores

masculinizados, al tiempo que se refuerza la tipificación disciplinaria en aquellos sectores feminizados que, pese a su desarrollo normativo, aún no reconocen el acoso sexual y por razón de sexo como una falta de extrema gravedad.

Obligatoriedad de elaborar protocolos de actuación

Todos los convenios se mueven implícita o explícitamente dentro del marco del art. 48 de la LO 3/2007, que impone a las empresas dos obligaciones básicas:

- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a denuncias y reclamaciones.

En los convenios se despliegan tres grandes modelos:

1. Por un lado, algunos textos optan por un mandato directo a cada empresa para la elaboración e implantación de su propio protocolo interno de prevención y actuación, obligando a adaptar estos instrumentos a la realidad concreta de cada centro de trabajo.
2. En segundo lugar, un número significativo de convenios establece un protocolo sectorial de aplicación supletoria, destinado a operar “en defecto de” un protocolo propio de la empresa. Este modelo garantiza un mínimo homogéneo de protección en todo el sector, especialmente relevante para pequeñas empresas que carecen de capacidad negociadora o estructura preventiva suficiente.
3. Finalmente, otros convenios adoptan una regulación mínima, limitándose a reiterar el deber genérico de prevenir el acoso o a

tipificar estas conductas como faltas muy graves en el régimen disciplinario, pero sin llegar a desarrollar un protocolo formal ni un procedimiento detallado. Aunque este enfoque cumple formalmente con el mandato legal, deja en manos de la empresa una amplia discrecionalidad para su concreción, con el consiguiente riesgo de insuficiencia en la protección efectiva.

Convenios que imponen expresamente la elaboración de un protocolo

- Panadería (Albacete): obliga a *todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras*, a negociar e implantar un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, con participación de la representación legal, y además detalla principios, medidas preventivas y garantías.
- Ayuda a domicilio (Ciudad Real): las empresas deben establecer protocolos de actuación que incluyan compromiso de tolerancia cero, formación, tratamiento reservado de las denuncias y procedimiento interno ágil; sólo “en ausencia de protocolo acordado y registrado” se aplica el procedimiento convencional.
- Limpieza de edificios y locales (Ciudad Real y Cuenca): se remiten expresamente al art. 48 LO 3/2007 y establecen que la empresa abordará el acoso “por medio de un protocolo establecido por la empresa”, que debe servir tanto para prevenir como para tramitar reclamaciones.
- Ayuda a domicilio (Cuenca): además de tipificar el acoso como falta muy grave, establece que *en todas las empresas* se determinarán protocolos de actuación para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

- Exhibición cinematográfica (Albacete): las empresas que no lo tengan se comprometen a cumplir el art. 48 LO 3/2007 y aplicar un protocolo de acoso, poniéndolo en conocimiento de la plantilla.

Convenios que ofrecen un protocolo propio

En este grupo los convenios no obligan de forma tan explícita a que cada empresa cree su propio protocolo, pero **regula un procedimiento detallado** y declara que se aplicará cuando la empresa carezca de uno negociado:

- Construcción y obras públicas, Maderas, Cuchillería, Industrias de extracción, Oficinas y despachos, Metal, Panadería, Transporte de mercancías y de viajeros, Vinícolas, etc. (Albacete).
- Industria agroalimentaria y Agropecuario (Cuenca).
- Campo (Guadalajara), Comercio (Guadalajara); Derivados del Cemento, Cemento (Albacete/Ciudad Real); Transporte urbano e interurbano (Cuenca).

Aunque no siempre se formula como “obligación de elaborar un protocolo propio”, estos convenios cumplen de facto la función de protocolo mínimo sectorial, que se aplica automáticamente si la empresa no tiene protocolo propio, o como estándar de referencia para los protocolos internos que se adopten.

Desde una perspectiva garantista, estos textos elevan el suelo mínimo normativo, pero dejan margen a que muchas empresas se limiten a aplicar el esquema sectorial sin desarrollar instrumentos propios adaptados a sus riesgos específicos.

Medidas preventivas

Establecer medidas preventivas frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo es fundamental para garantizar entornos laborales seguros, respetuosos y libres de discriminación. La prevención no solo protege la integridad física y emocional de las personas trabajadoras, sino que también fortalece la cultura organizativa, mejora el clima laboral y reduce los riesgos psicosociales que pueden derivar en conflictos, absentismo o pérdida de talento.

La implantación de medidas preventivas —como acciones de sensibilización, campañas informativas, formación específica o la difusión de códigos de conducta— permite anticiparse a posibles situaciones de acoso, identificar comportamientos inadecuados y promover relaciones laborales basadas en el respeto y la igualdad. Además, contribuye a que toda la plantilla conozca de forma clara los límites, las vías de actuación y los mecanismos de denuncia disponibles.

Estas actuaciones preventivas, además de ser una obligación derivada de la Ley Orgánica 3/2007 y de numerosos convenios colectivos, constituyen una vía efectiva para dar cumplimiento a la formación y sensibilización que exigen los Planes de Igualdad. En muchos casos, la propia realización de estas medidas supone cubrir parte de los contenidos mínimos del plan en materia de prevención del acoso, igualdad de trato y promoción de entornos laborales seguros.

En definitiva, prevenir no es solo evitar el daño: es generar espacios de trabajo igualitarios, saludables y responsables, reforzando el compromiso de la empresa con los derechos fundamentales y con la igualdad real entre mujeres y hombres.

¿Incluyen formación?

Muchos convenios mencionan expresamente la formación como medida preventiva necesaria. Ejemplos:

- Comercio Albacete: “acciones de formación” como medida preventiva.
- Panadería Albacete: “acciones de formación y sensibilización, incluyendo al personal directivo”.
- Cemento (Derivados) – Albacete: “definir programas formativos y/o de comunicación”.
- Hostelería (según ALEH V): prevé acciones formativas como parte del protocolo preventivo.
- Comercio Textil Ciudad Real: incluye formación como medida preventiva.
- Panadería Ciudad Real y Cuenca: obliga formación dentro del protocolo.
- Hostelería Cuenca: incluye iniciativa formativa como medida preventiva.
- Gases Licuados Cuenca: incluye iniciativas formativas entre las medidas preventivas.

¿Incluyen campañas de sensibilización o información?

Muchos convenios mencionan explícitamente la obligación de realizar campañas informativas o acciones de sensibilización. Ejemplos:

- Comercio Albacete: elaboración y difusión de códigos + campañas informativas.
- Panadería Albacete: campañas informativas y sensibilización obligatorias.
- Cemento (Derivados): incluye comunicación, sensibilización y difusión interna.
- Comercio Textil Ciudad Real: campañas informativas como medida preventiva.
- Hostelería Ciudad Real: campañas informativas negociadas con la representación legal.
- Comercio General Ciudad Real: campañas, sensibilización y difusión.
- Panadería Cuenca: campañas informativas como medida obligatoria.

Apoyo para las víctimas

El acoso sexual y por razón de sexo en los convenios colectivos constituye un elemento central para garantizar el derecho fundamental a la dignidad en el trabajo, así como la efectividad del principio de igualdad. El análisis de los convenios revela la existencia de notables divergencias en la profundidad, alcance y calidad de las garantías ofrecidas. Mientras algunos textos se limitan a definiciones genéricas o a prever la obligación empresarial de evitar el acoso, otros desarrollan protocolos avanzados que incluyen mecanismos de apoyo psicosocial, garantías procedimentales y medidas protectoras de carácter laboral.

En este contexto, es posible identificar una serie de **recursos de apoyo a víctimas** que emergen como buenas prácticas y que, desde una perspectiva académica, pueden considerarse estándares deseables dentro de las políticas internas de prevención y respuesta al acoso.

1. Garantías procedimentales y mecanismos de acompañamiento

La posibilidad de que la persona denunciante esté acompañada durante el proceso constituye una de las medidas más extendidas. Este acompañamiento, que puede ser ejercido por una persona de confianza o por representantes sindicales, reduce la vulnerabilidad y garantiza apoyo emocional y técnico en todas las fases del procedimiento.

Ejemplos de convenios que lo prevén:

- **Hostelería – Albacete:** autoriza la asistencia y acompañamiento por personas de confianza durante todas las diligencias, con deber estricto de sigilo.
- **Comercio Textil – Ciudad Real:** contempla la presencia de acompañantes en entrevistas y actuaciones posteriores.
- **Panadería – Ciudad Real:** regula acompañamiento tanto en la denuncia como en actuaciones internas, incluyendo apoyo sindical especializado.
- **Metal – Cuenca y Albacete:** admite acompañamiento durante la instrucción, garantizando la imparcialidad mediante incompatibilidades.

2. Medidas cautelares de protección y salvaguarda del puesto de trabajo

Las medidas cautelares tienen la función de evitar la continuidad del daño mientras se desarrolla la investigación interna. Suelen incluir la separación temporal entre víctima y presunto agresor, cambios provisionales en la organización del trabajo y la preservación de las condiciones laborales de la persona denunciante.

Ejemplos:

- **Hostelería – Ciudad Real:** insta a adoptar medidas cautelares inmediatas, garantizando que la persona afectada pueda continuar en su puesto sin sufrir perjuicios.
- **Transporte de Viajeros – Albacete y Ciudad Real:** prevé separación cautelar y medidas urgentes de protección.
- **Metal – Albacete y Cuenca:** permite la separación física sin alteración de condiciones laborales.
- **Panadería – Ciudad Real:** incluye reordenación de turnos, cambio temporal de puesto y otras medidas correctoras para evitar el contacto.

Garantía de indemnidad frente a represalias

La indemnidad es esencial para que las personas afectadas ejerzan su derecho a denunciar sin temor a consecuencias laborales negativas, tales como sanciones, cambios sustanciales o degradación profesional.

Ejemplos:

- **Hostelería – Albacete y Ciudad Real:** establecen la prohibición de cualquier trato adverso derivado de la denuncia.
- **Comercio – Ciudad Real y Guadalajara:** garantizan protección tanto a la víctima como a quienes colaboren en el procedimiento.
- **Panadería – Ciudad Real:** incorpora indemnidad y además medidas frente al uso fraudulento del protocolo.
- **Gases Licuados – Cuenca:** afirma expresamente la garantía de indemnidad durante la tramitación.

Confidencialidad estricta y protección de la intimidad

La confidencialidad constituye un principio rector en la gestión de casos de acoso. Garantiza la protección de la intimidad y evita la revictimización, asegurando que únicamente las personas indispensables accedan a la información.

Ejemplos:

- **Campo – Guadalajara, Albacete y Cuenca:** exige “absoluta discreción” en todas las actuaciones.
- **Construcción – Albacete y Ciudad Real:** las comisiones instructoras deben actuar bajo sigilo profesional.
- **Cemento y Derivados del Cemento – Albacete / Ciudad Real:** consagran la confidencialidad como principio fundamental y restringen la difusión incluso a representantes sindicales sin autorización.
- **Comercio – Guadalajara:** prohíbe la divulgación a cualquier persona no implicada directamente.

Atención psicológica, jurídica y social

Las medidas de apoyo integral, aunque menos frecuentes, representan un avance importante en la protección de víctimas, puesto que abordan las diversas dimensiones del daño.

Ejemplos:

- **Panadería – Ciudad Real:** ofrece apoyo psicológico, jurídico y social tanto para la víctima como para su familia.
- **Comercio – Guadalajara** (fase de seguimiento): prevé intervención psicosocial en la reincorporación.
- **Hostelería – Guadalajara (ALEH V):** integra como referencia el Código de Conducta Europeo, que sugiere apoyo emocional y jurídico.

Adaptación del puesto de trabajo y medidas de reincorporación

Estas medidas permiten ajustar temporalmente el entorno laboral para proteger a la víctima o facilitar su recuperación, sin que ello suponga pérdida de derechos.

Ejemplos:

- **Panadería – Ciudad Real:** autoriza cambios de puesto o turnos sin perjuicio salarial o profesional.
- **Comercio – Guadalajara:** prevé reubicación y ajustes de turnos durante y después del procedimiento.
- **Metal – Albacete y Cuenca:** permite separación inmediata y ajustes temporales en tareas y espacios de trabajo.

Recomendaciones para mejorar la redacción de los convenios sectoriales

Definición:

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 crear una situación intimidatoria, degradante u ofensiva. Se incluye en este epígrafe cualquier comportamiento con el efecto anterior realizado en función da orientación sexual, así como a cualquier trabajadora o trabajador en procesos de cambio de sexo.

Medidas cautelares:

En los casos de denuncia de acoso sexual y hasta el cierre del procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, el Comité de Igualdad solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (Art. 21.1), mediante escrito que dirigirá al Departamento de Personas y Valores de la empresa. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Una vez presentada una denuncia, la empresa adoptará de manera inmediata las medidas cautelares necesarias para proteger a la persona afectada, garantizando en todo caso la ausencia de perjuicio laboral.

Dichas medidas podrán incluir: cambio provisional de puesto, separación física del presunto agresor, reorganización de turnos o teletrabajo temporal. Estas actuaciones se adoptarán con el consentimiento de la persona denunciante y se revisarán periódicamente.

Adaptación puesto trabajo en situación acoso:

Cuando la situación de acoso afecte a la salud física o mental de la persona trabajadora, la empresa facilitará la adaptación temporal del puesto de trabajo, de las tareas, turnos o ubicación, sin merma salarial ni perjuicio profesional. Tras una incapacidad temporal derivada del acoso, la persona tendrá derecho a un plan de reincorporación personalizado con apoyo profesional.

Atención psicológica, jurídica y social gratuita:

La empresa pondrá a disposición de la persona afectada un servicio gratuito de apoyo psicológico, asesoramiento jurídico laboral y orientación social, prestado por profesionales externos especializados en violencia y acoso. El acceso a este servicio será confidencial, voluntario y estará disponible durante toda la tramitación y hasta seis meses posteriores a su finalización.

Formación:

La empresa garantizará formación anual obligatoria en prevención del acoso sexual y por razón de sexo para toda la plantilla, incluyendo personal directivo y mandos intermedios. La formación incluirá contenidos prácticos y perspectiva de género, y será impartida por entidades o profesionales acreditados.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

El análisis de los 82 convenios colectivos provinciales de Castilla-La Mancha, que regulan las condiciones laborales de 385.506 personas, confirma que la negociación colectiva sigue siendo el principal instrumento jurídico y político para avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres. El estudio realizado por Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha muestra, sin embargo, una fragmentación y una insuficiencia estructural que limitan todavía su capacidad transformadora y dificultan el cumplimiento real del mandato de transversalizar la perspectiva de género que establece la Ley Orgánica 3/2007.

El diagnóstico de esta revisión evidencia que una parte importante de los convenios se sitúa aún en una fase de cumplimiento formal más que de cambio efectivo, pero también identifica convenios y sectores que han incorporado medidas avanzadas en materia de igualdad retributiva, corresponsabilidad y salud laboral desde una perspectiva de género. Alcanzar la igualdad real exige intervenir en los núcleos duros del sistema laboral: revisar las clasificaciones profesionales androcéntricas, adaptar la estructura salarial para evitar discriminaciones indirectas, prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, visibilizar los riesgos específicos que afectan a la salud de las mujeres —incluida la adecuación de los equipos de protección individual— y garantizar mecanismos sólidos de corresponsabilidad en la organización de los tiempos de trabajo y de cuidado.

Estos resultados ponen de relieve que la negociación colectiva de Castilla-La Mancha está en un momento de transición: conviven cláusulas meramente declarativas con experiencias que demuestran que es posible integrar de forma efectiva la perspectiva de género en salarios, clasificación profesional, prevención de riesgos, prevención del acoso

sexual y por razón de sexo y conciliación. El reto no es solo detectar las carencias, sino utilizar las mejores prácticas ya existentes como referencia para elevar el nivel de protección del conjunto de los convenios, evitando que la igualdad quede reducida a un apartado formal sin impacto real en las condiciones de trabajo.

En este camino, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2023-2025 se convierte en un instrumento clave, al incorporar la igualdad de género como eje transversal e impulsar la revisión de la clasificación profesional, la estructura salarial, las modalidades contractuales, la corresponsabilidad en los cuidados y la prevención de las violencias machistas en la negociación colectiva. Este marco de referencia refuerza la legitimidad y la obligación de que las mesas negociadoras adopten cláusulas que vayan más allá del mero cumplimiento legal y garanticen una protección efectiva frente a las discriminaciones directas e indirectas.

Desde esta guía, Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha asume el compromiso de orientar la acción sindical para que los contenidos del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) y las experiencias más avanzadas de la región se trasladen de forma sistemática a los convenios provinciales y de empresa. Solo desde esa transversalización auténtica de la perspectiva de género en salarios, salud laboral, jornada y organización del tiempo de trabajo, la negociación colectiva dejará de reproducir desigualdades estructurales y se afirmará como una herramienta eficaz para garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres en el empleo y en las relaciones laborales de Castilla-La Mancha.

