

**CRRL**

Consejo Regional de  
Relaciones Laborales



**Castilla-La Mancha**

**UGT**    
Castilla-La Mancha



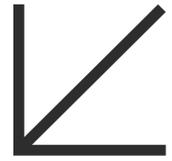
# COMPOSICIÓN DE LAS MESAS NEGOCIADORAS EN CASTILLA LA MANCHA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

# ÍNDICE

JUSTIFICACIÓN	03
EL PAPEL DE LA MUJER EN EL ÁMBITO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	04
MAPA DE LAS MESAS NEGOCIADORAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS	08
V AENAC	34
RECOMENDACIONES	36

# 01

# JUSTIFICACIÓN



La negociación colectiva es el ámbito adecuado para avanzar en las medidas legalmente establecidas y adaptarlas a las realidades de las empresas y centros de trabajo y a las de las personas trabajadoras. Por ello los convenios colectivos en el ámbito de sus competencias deben realizar un tratamiento transversal de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los contenidos del convenio colectivo.

Los convenios colectivos son unos de los principales instrumentos para lograrla igualdad entre mujeres y hombres, así como visibilizar a la mujer dentro de la negociación colectiva.

Las mujeres suponen entorno al 42% de la afiliación y de la representatividad laboral de UGT en Castilla La Mancha, por ello, es necesario que esta realidad se traslade en las mesas de negociación de los Convenios Colectivos entendiendo que se produzca en todos los ámbitos y en todos los sectores.

Desde UGT CLM valoramos que esta actuación está incluida dentro de las funciones del Consejo Regional de Relaciones Laborales de Castilla La Mancha ya que el Convenio Colectivo es la base de la Negociación Colectiva fomentada por el Consejo sumándole la perspectiva de género que tendría que estar presente en todas las actuaciones de la negociación colectiva.

# 02



## EL PAPEL DE LA MUJER EN EL ÁMBITO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La organización del movimiento obrero dio lugar a la negociación de unas bases de trabajo que con el tiempo se convertirían en lo que hoy conocemos como negociación colectiva y los derechos y libertades sindicales necesarias para el diálogo y el acuerdo en las condiciones de trabajo fueron fruto de los pactos de la Moncloa en 1977.

Desde el primer momento las mujeres formaron parte tanto de la clase trabajadora como del movimiento obrero, y que sus reivindicaciones han tenido siempre una doble perspectiva. Por una parte, por el hecho de ser mujeres y por tanto sufrir la discriminación derivada del rol social de cada momento histórico, y por otra como parte de la clase trabajadora que lucha por un mundo más justo y equitativo.

**La negociación colectiva, encarna el valor constitucional de igualdad.**

- Hace más iguales a las personas trabajadoras para que puedan pactar de igual a igual las condiciones de trabajo con la parte empresarial. Al fijar las condiciones en las que se va a desarrollar la actividad productiva, las personas trabajadoras tienen voz y participan en la toma de decisiones laborales.
- La negociación colectiva es un mecanismo de equidad social, ya que fija las condiciones de trabajo, a la vez que define que parte del beneficio empresarial debe ser destinado a retribuir el factor trabajo.

Por lo que, cuanto mejores son las condiciones de trabajo, que se pactan en la negociación colectiva, mayor es el trasvase de los beneficios que genera la actividad productiva a las propias personas trabajadoras que participan en la misma.

Sin embargo, no podemos afirmar que hayamos conseguido que esta redistribución llegue por igual a las trabajadoras y los trabajadores, porque siguen existiendo obstáculos que dificultan la igualdad efectiva. Así lo demuestran los datos de 2024, cuando nos indican que existe una brecha salarial de género supone en Castilla-La Mancha 17,44%, que las mujeres ocupan el 72% de los contratos a tiempo parcial, que las excedencias por cuidado de hijos o familiares son solicitadas mayoritariamente por mujeres 85% o que el 66% de las personas desempleadas de la Región son mujeres.

Estos datos son algunos ejemplos que nos muestran la parte visible de las discriminaciones y falta de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La realidad es que existen brechas en todos los factores laborales, que van desde el acceso al empleo hasta la promoción, formación, o la brecha vertical y horizontal, ya que incluso en una misma empresa, el trabajo de las mujeres se encuentra en determinadas áreas, que normalmente son las peor valoradas, peor remuneradas y más precarias.

Con el fin de avanzar en la igualdad efectiva y con la finalidad de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, el 3 de marzo de 2007, se aprueba la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, 15 de marzo de 2007 (LOIEMH).

Desde el punto de vista sindical, esta ley, tal y como indica Fernando Lousada” significó un punto de inflexión para la regulación de la igualdad en el derecho colectivo del trabajo, estableciendo el deber de negociar y convirtiendo la negociación colectiva en un poderoso instrumento para la promoción de la igualdad en el mundo del trabajo”.

Un avance fundamental cuando hasta entonces, las relaciones laborales se establecían con neutralidad, olvidando que históricamente las circunstancias de trabajadores y trabajadoras han sido y continúan siendo muy diferentes por el rol social que desempeñan unos y otras en el ámbito privado y público.

La Ley estableció “el deber de negociar”, convirtiendo la negociación colectiva en un instrumento esencial para la promoción de la igualdad en el mundo del trabajo, ya que, “estas medidas deben ser objeto de negociación y, en su caso, de acuerdo con la representación legal las personas trabajadoras de en la forma que se determina en la legislación laboral”.

Todas las empresas y Administraciones están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Entre estas medidas se encuentran los Planes de Igualdad que constituyen la herramienta más eficaz para analizar de forma comparativa, la situación en la que se encuentran las trabajadoras y trabajadores de las empresas, organizaciones y administraciones públicas. Detectando las situaciones de desigualdad, y proponiendo medidas objetivas y medibles para la consecución de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Desde UGT, estamos haciendo un esfuerzo fundamental y necesario para que las medidas que se negocien en los planes de igualdad, se trasladen a los convenios colectivos. Y somos conscientes de que cuanto más participación de las mujeres en la negociación de convenios, más equidad lograremos, y cuanto más formación en igualdad tenga la representación sindical que negocia, más eficaces serán las medidas.

La representación equitativa de mujeres y hombres en la negociación colectiva avanza hacia una igualdad necesaria para lograr un mundo más justo, solidario y humano.

# 03



## MAPA DE LAS MESAS NEGOCIADORAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Con el objetivo de conocer la composición de las mesas de negociación en Castilla La Mancha en los Convenios con carácter provincial, realizamos un mapa de las mesas atendiendo a diferentes sectores y con el análisis de la composición de la representación de la comisión negociadora.

Los datos que analizaremos a continuación son extraídos del RECOM, sin diferenciar aquellos que se encuentran vigentes de los que están pendientes de renovación.

Junto los análisis desagregados por sexo de las mesas de comisión negociadora de los convenios colectivos, se realizará la representación gráfica de los datos.

### ALBACETE

1.- Convenios analizados:

- PANADERIA
- LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES
- CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
- TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA
- TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
- CAMPO
- EBANISTERÍA, CARPINTERÍA Y DEL MUEBLE
- OFICINAS Y DESPACHOS
- EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA
- COMERCIO EN GENERAL

- CUCHILLERIA Y AFINES
- HOSTELERIA
- OBRADORES DE CONFITERIA, PASTELERIA Y MASAS FRITAS
- INDUSTRIAS DE EXTRACCION A CIELO ABIERTO Y MOLTURACION DE TIERRA BLANCA
- INDUSTRIAS VINICOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERAS
- TALLERES DE REPARACION DE VEHICULOS
- DERIVADOS DEL CEMENTO
- CUCHILLERIA Y AFINES
- INDUSTRIAS, LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL

2.-Número total de **personas cubiertas** por los convenios colectivos: **68.349**

- Mujeres: **24.397**
- Hombres: **43.952**

3.- Número total de **personas** que componen las mesas por la **parte sindical: 141**

- Mujeres: **23**
- Hombres: **118**

4.- Número total de **personas** que componen las mesas por la **parte empresarial: 86**

·Mujeres: **16**

·Hombres: **70**

Antes de entrar al análisis por convenios podemos extraer las siguientes conclusiones:

- Las mujeres suponen el **36% de las personas cubiertas** por el total de **convenios** analizados.
- 24.397 mujeres se encuentran protegidas por los convenios colectivos, pero sólo **23 mujeres conforman las mesas negociadoras por la parte sindical de un total de 141 personas.**
- **El total de mujeres participantes en las comisiones negociadoras son 39, lo que supone el 17%, mientras que los hombres conforman el 83%**

CONVENIO	Comisión Negociadora		Personas cubiertas	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
PANADERIA	0	7	390	260
LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES	1	5	4500	1500
CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS	3	13	500	11500
TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA	4	11	1500	3500
TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA	3	10	100	250
CAMPO	4	10	4000	6000
EBANISTERÍA, CARPINTERÍA Y DEL MUEBLE	3	19	311	596
OFICINAS Y DESPACHOS	3	5	4000	2000
EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA	1	7	22	12
COMERCIO EN GENERAL	4	13	3800	4200
CUCHILLERIA Y AFINES	3	9	150	600
HOSTELERIA	2	12	2500	5000
OBRADORES DE CONFITERIA, PASTELERIA Y MASAS FRITAS	0	60	90	60
INDUSTRIAS DE EXTRACCION A CIELO ABIERTO Y MOLTURACION DE TIERRA BLANCA	0	6	4	24
INDUSTRIAS VINICOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERAS	1	10	250	600
TALLERES DE REPARACION DE VEHICULOS	1	11	100	900
DERIVADOS DEL CEMENTO	1	7	50	350
CUCHILLERIA Y AFINES	3	9	150	600
INDUSTRIAS, LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL	2	18	2000	6000

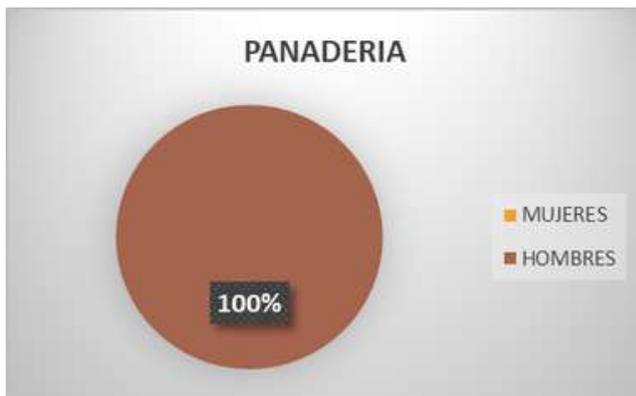
Fuente: REGCOM. Elaboración propia

## COMISIÓN NEGOCIADORA

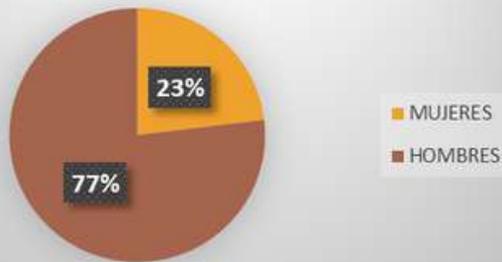


Fuente: REGCOM. Elaboración propia

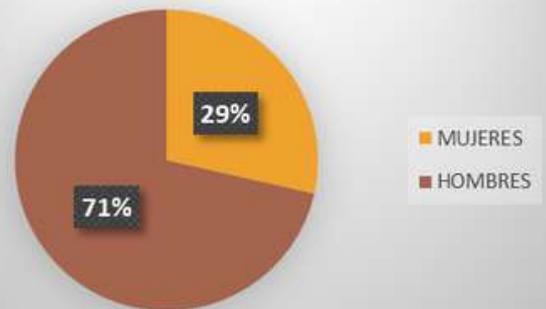
## REPRESENTACIÓN GRÁFICA COMISIÓN NEGOCIADORA POR CONVENIO



### TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA



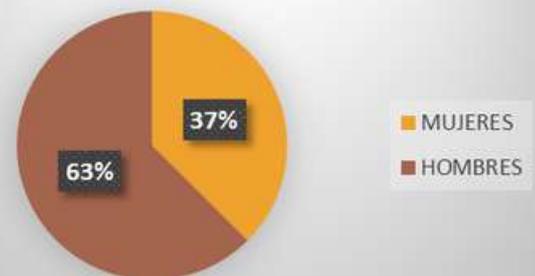
### CAMPO



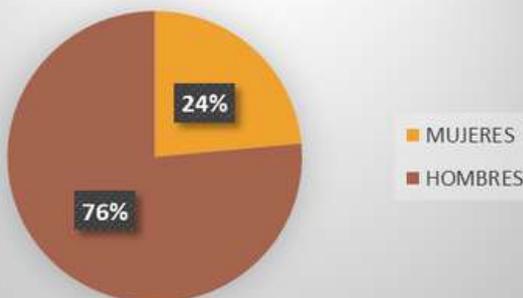
### EBANISTERÍA, CARPINTERÍA Y DEL MUEBLE



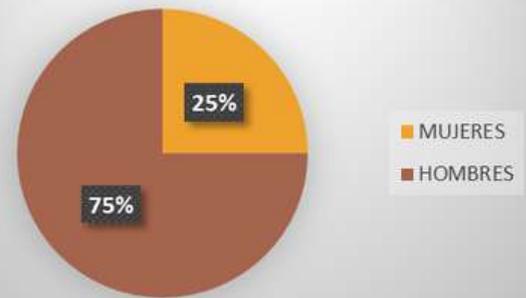
### OFICINAS Y DESPACHOS



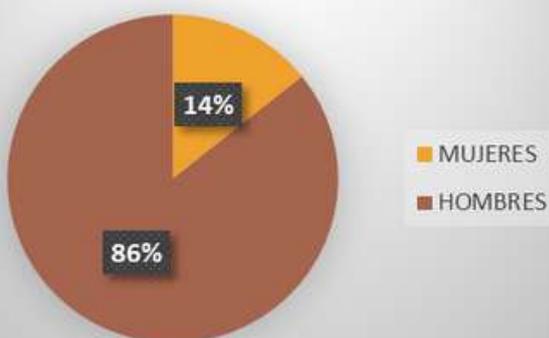
### COMERCIO EN GENERAL



### CUCHILLERÍA Y AFINES



### HOSTELERIA



### OBRADORES DE CONFITERIA, PASTELERIA Y MASAS FRITAS



Fuente: REGCOM. Elaboración propia

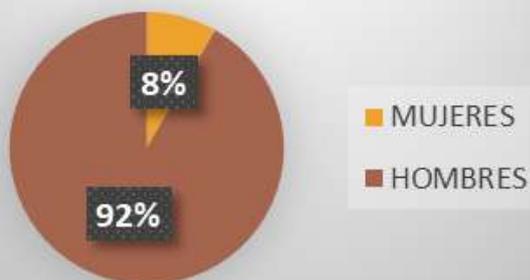
### INDUSTRIAS DE EXTRACCION A CIELO ABIERTO Y MOLTURACION DE TIERRA BLANCA



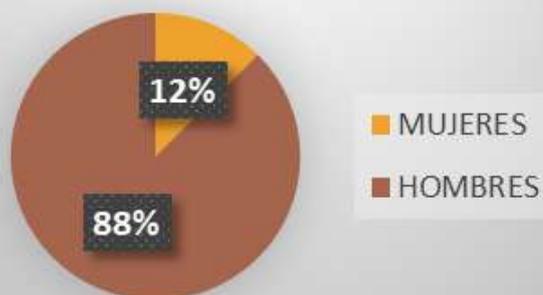
### INDUSTRIAS VINICOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERAS



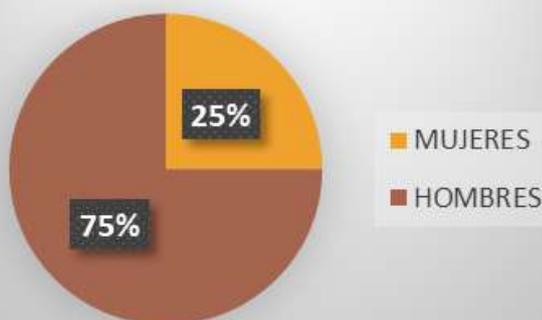
### TALLERES DE REPARACION DE VEHICULOS



### DERIVADOS DEL CEMENTO



### CUCHILLERIA Y AFINES



### INDUSTRIAS, LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL



Fuente: Elaboración propia

## CUENCA

1.- Convenios analizados:

- COMERCIO EN GENERAL
- TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
- CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
- AGROPECUARIO
- LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
- INDUSTRIA AGROALIMENTARIA
- TRANSPORTES URBANOS E INTERURBANOS
- INDUSTRIAS EXPENDEDORAS Y DE FABRICACIÓN DE PAN
- HOSTELERIA
- AYUDA A DOMICILIO
- INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS

2.-Número total de **personas cubiertas** por los convenios colectivos: **35.700**

- Mujeres:**11.870**
- Hombres: **23.830**

3.- Número total de **personas** que componen las mesas por la **parte sindical**:  
**62**

- Mujeres: **16**
- Hombres: **46**

4.- Número total de **personas** que componen las mesas por la **parte empresarial**: **52**

- Mujeres: **13**
- Hombres: **39**

Antes de entrar al análisis por convenios podemos extraer las siguientes conclusiones:

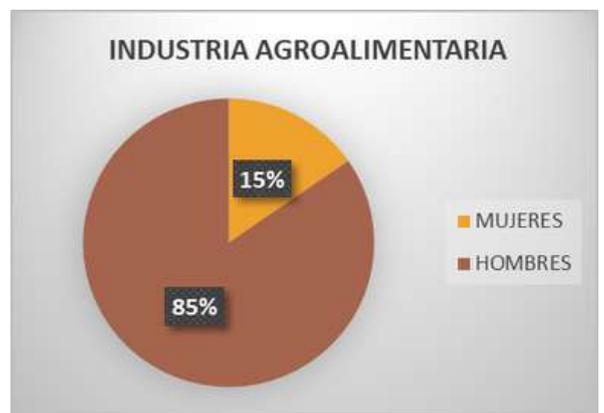
- **Las mujeres suponen el 33 % de las personas cubiertas** por el total de **convenios** analizados.
- 11.870 mujeres se encuentran protegidas por los convenios colectivos, pero sólo **16 mujeres conforman las mesas negociadoras** por la parte sindical de un **total de 62 personas**.
- **El total de mujeres participantes en las comisiones negociadoras** son 29, lo que **supone el 25%**, mientras que los **hombres conforman el 75%**

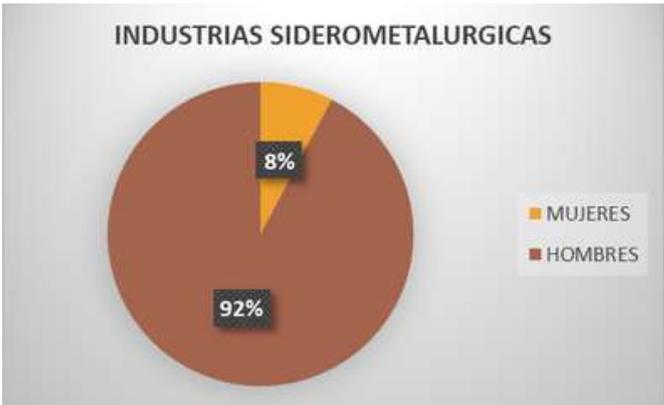
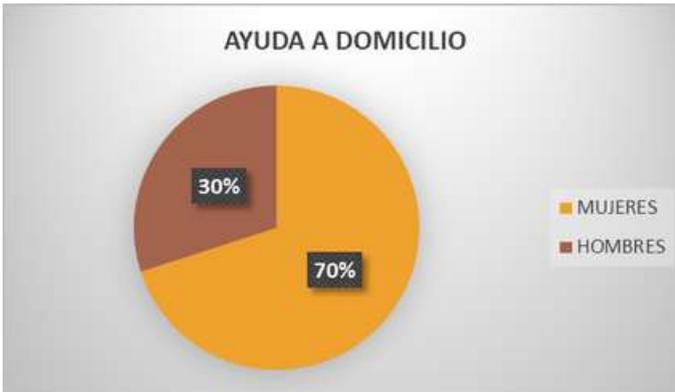
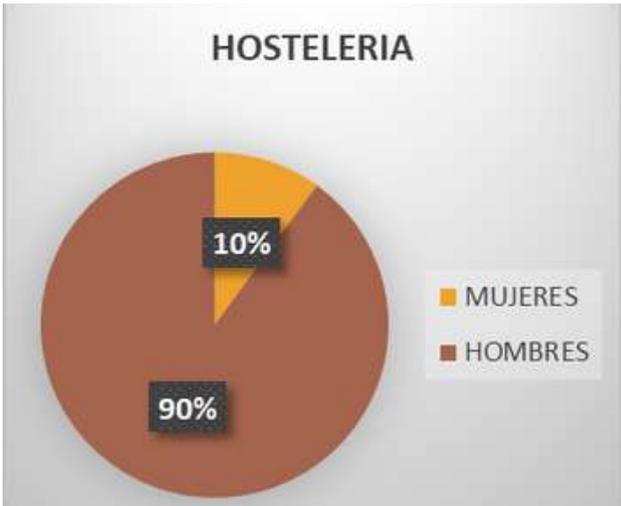
CONVENIO	Comisión Negociadora		Personas cubiertas	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
COMERCIO EN GENERAL	4	7	2700	1800
TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA	0	6	450	2550
CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS	0	4	250	1150
AGROPECUARIO	0	4	2000	8000
LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES	7	13	2700	300
CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA AGROALIMENTARIA	2	11	800	3200
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES URBANOS E INTERURBANOS	2	11	50	300
COLECTIVO DE AMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS EXPENDEDORAS Y DE FABRICACIÓN DE PAN	5	5	100	300
HOSTELERIA	1	9	2000	3000
AYUDA A DOMICILIO	7	3	220	30
INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS	1	12	600	3200

Fuente: REGCOM. Elaboración propia



# REPRESENTACIÓN GRÁFICA COMISIÓN NEGOCIADORA POR CONVENIO





Fuente: Elaboración propia

## TOLEDO

1.- Convenios analizados:

- INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS
- COMERCIO ALIMENTACIÓN
- DERIVADOS CEMENTO
- CONSTRUCCION Y OO.PP.
- CAMPO
- ACEITES Y DERIVADOS
- PANADERIAS
- TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA
- MAZAPAN, MASAS FRITAS, CONFITERIAS Y CHOCOLATES
- TRANSPORTE VIAJEROS POR CARRETERA
- LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
- INDUSTRIAS VINICOLAS
- INDUSTRIAS DE CAPTACIÓN ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, DEPURACIÓN, TRATAMIENTO Y DISTRIBUCIÓN DE AGUAS POTABLES Y RESIDUALES
- COMERCIO GENERAL
- HOSTELERIA
- MADERA (INDUSTRIAS)
- COMERCIO ALIMENTACION

2.-Número total de **personas cubiertas** por los convenios colectivos: **92.932**

- Mujeres: **28.773**
- Hombres: **64.159**

3.- Número total de **personas** que componen las mesas por la **parte sindical**:  
**138**

- Mujeres: **37**
- Hombres: **101**

4.- Número total de **personas** que componen las mesas por la **parte empresarial**: **66**

- Mujeres: **23**
- Hombres: **43**

Antes de entrar al análisis por convenios podemos extraer las siguientes conclusiones:

- **Las mujeres suponen el 31 % de las personas cubiertas por el total de convenios** analizados.
- 28.773 mujeres se encuentran protegidas por los convenios colectivos, pero sólo **37 mujeres conforman las mesas negociadoras por la parte sindical de un total de 138 personas.**
- **El total de mujeres participantes en las comisiones negociadoras son 60, lo que supone el 29%, mientras que los hombres conforman el 71%**

CONVENIO	Comisión Negociadora		Personas cubiertas	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS	3	20	4500	10000
COMERCIO ALIMENTACIÓN	4	4	3400	3400
DERIVADOS CEMENTO	0	4	150	600
CONSTRUCCION Y OO.PP.	0	3	1148	20452
CAMPO	2	3	839	3357
ACEITES Y DERIVADOS	1	8	20	382
PANADERIAS	3	16	452	1131
TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA	5	9	2000	10000
MAZAPAN, MASAS FRITAS, CONFITERIAS Y CHOCOLATES	6	7	700	400
TRANSPORTE VIAJEROS POR CARRETERA	3	20	400	1600
LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES	14	7	4500	500
INDUSTRIAS VINICOLAS	5	7	164	550
INDUSTRIAS DE CAPTACIÓN ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, DEPURACIÓN, TRATAMIENTO Y DISTRIBUCIÓN DE AGUAS POTABLES Y RESIDUALES	1	16	100	400
COMERCIO GENERAL	5	6	4350	4337
HOSTELERIA	3	5	4000	3000
MADERA (INDUSTRIAS)	1	5	250	2250
COMERCIO ALIMENTACION	4	4	1800	1800

Fuente: REGCOM. Elaboración propia



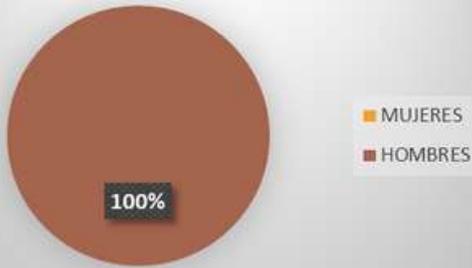
Fuente: REGCOM. Elaboración propia

## REPRESENTACIÓN GRÁFICA COMISIÓN NEGOCIADORA POR CONVENIO

Fuente: Elaboración propia



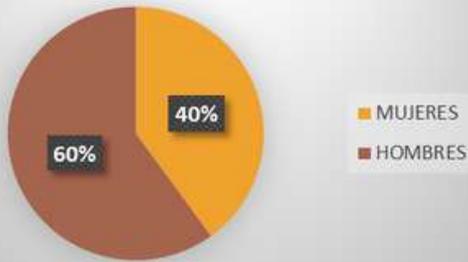
### DERIVADOS CEMENTO



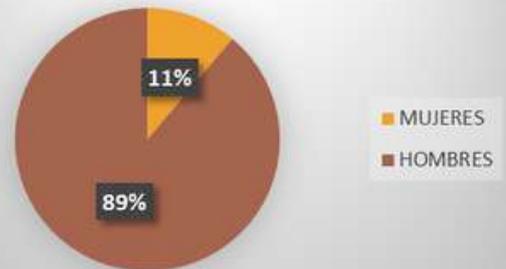
### CONSTRUCCION Y OO.PP.



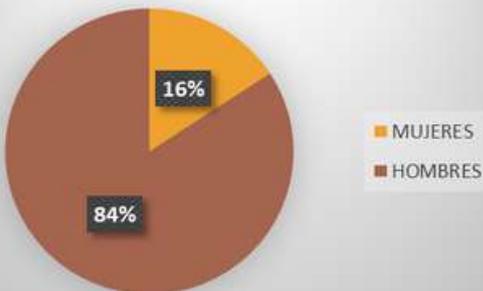
### CAMPO



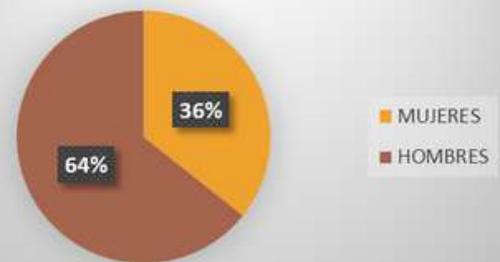
### ACEITES Y DERIVADOS



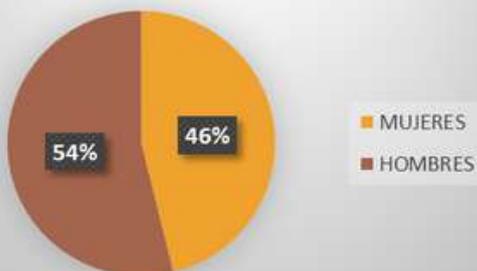
### PANADERIAS



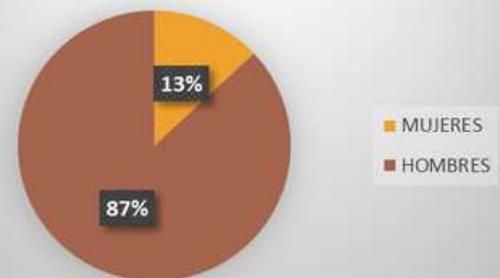
### TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA



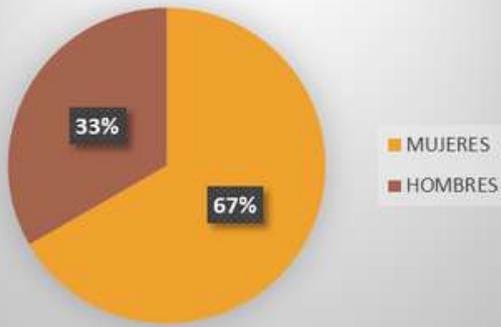
### MAZAPAN, MASAS FRITAS, CONFITERIAS Y CHOCOLATES



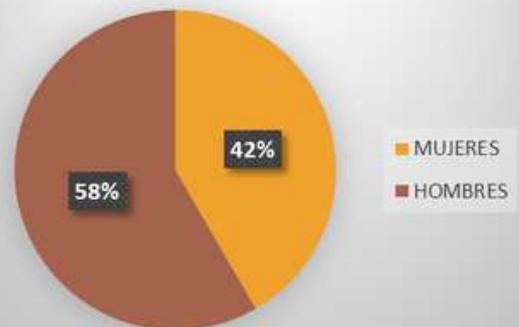
### TRANSPORTE VIAJEROS POR CARRETERA



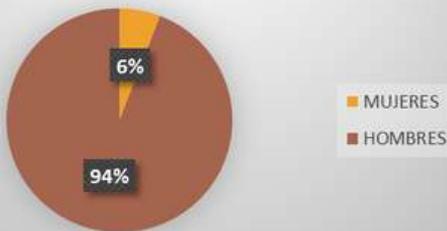
### LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES



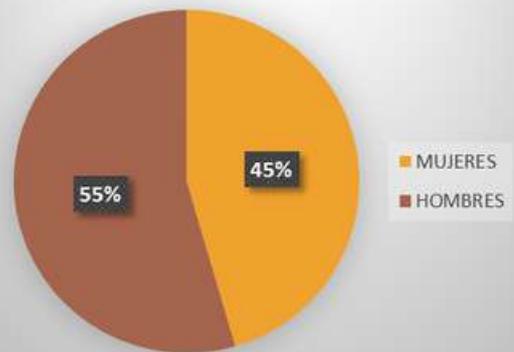
### INDUSTRIAS VINICOLAS



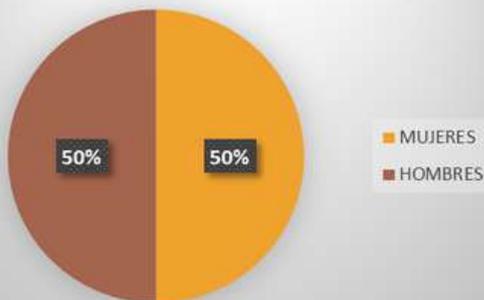
### INDUSTRIAS DE CAPTACIÓN ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, DEPURACIÓN, TRATAMIENTO Y DISTRIBUCIÓN DE AGUAS POTABLES Y RESIDUALES



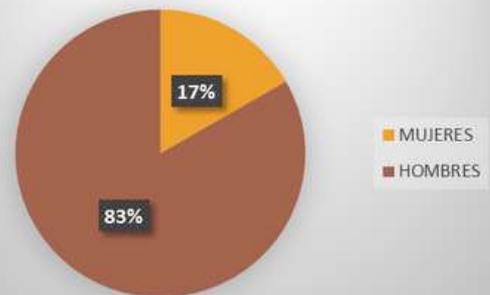
### COMERCIO GENERAL



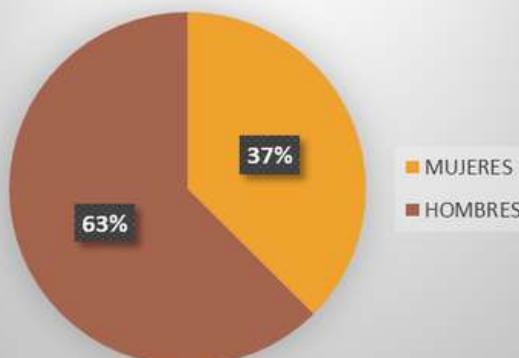
### COMERCIO ALIMENTACION



### MADERA (INDUSTRIAS)



### HOSTELERIA



## CIUDAD REAL

### 1.- Convenios analizados:

- TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA
- TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA 2022-2024
- CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
- PANADERIA
- PASTELERIA, CONFITERIA Y BOLLERIA
- AGRICOLA / GANADERA
- DERIVADOS DEL CEMENTO, CALES Y YESOS
- TINTORERIAS Y LAVANDERIAS
- INDUSTRIAS VINICOLAS Y ALCOHOLERAS
- DISTRIBUCIÓN DE GASES LICUADOS DEL PETROLEO
- ACEITES Y SUS DERIVADOS
- LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES
- HOSTELERIA
- COMERCIO TEXTIL
- COMERCIO EN GENERAL
- MADERA Y CORCHO
- POMPAS FUNEBRES
- SIDEROMETALURGIA
- ATENCION SOCIO SANITARIA A DOMICILIO
- CAPTACION ELEVACION, TRATAMIENTO, DEPURACION Y DISTRIBUCION

### 2.-Número total de **personas cubiertas** por el convenio colectivo: **79.500**

- Mujeres: **23.645**
- Hombres: **55.855**

### 3.- Número total de **personas** que componen las mesas por la **parte sindical**: **162**

- Mujeres: **33**
- Hombres: **129**

### 4.- Número total de **personas** que componen las mesas por la **parte empresarial**: **92**

- Mujeres: **28**
- Hombres: **64**

Antes de entrar al análisis por convenios podemos extraer las siguientes conclusiones:

- **Las mujeres suponen el 30 % de las personas cubiertas** por el total de **convenios** analizados.
- 23.645 mujeres se encuentran protegidas por los convenios colectivos, pero sólo **33 mujeres conforman las mesas negociadoras por la parte sindical de un total de 162 personas.**
- **El total de mujeres participantes en las comisiones negociadoras son 61, lo que supone el 24%, mientras que los hombres conforman el 76%**

CONVENIO	Comisión Negociadora		Personas cubiertas	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA	0	12	600	3900
TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA 2022-2024	2	19	50	350
CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS	0	5	3000	12000
PANADERIA	1	9	250	750
PASTELERIA, CONFITERIA Y BOLLERIA	3	12	100	200
AGRICOLA / GANADERA	0	6	1000	9000
DERIVADOS DEL CEMENTO, CALES Y YESOS	0	10	300	1700
TINTORERIAS Y LAVANDERIAS	2	4	700	100
INDUSTRIAS VINICOLAS Y ALCOHOLERAS	1	21	1250	2250
DISTRIBUCIÓN DE GASES LICUADOS DEL PETROLEO	2	6	20	80
ACEITES Y SUS DERIVADOS	1	6	50	450
LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES	13	15	3200	800
HOSTELERIA	2	10	2400	3600
COMERCIO TEXTIL	8	5	2000	500
COMERCIO EN GENERAL	6	5	2500	6000
MADERA Y CORCHO	3	3	200	2800
POMPAS FUNEBRES	5	9	100	200
SIDEROMETALURGIA	2	22	4000	11000
ATENCION SOCIO SANITARIA A DOMICILIO	9	6	1900	100
CAPTACION ELEVACION, TRATAMIENTO, DEPURACION Y DISTRIBUCION	1	8	25	75

Fuente: REGCOM. Elaboración propia



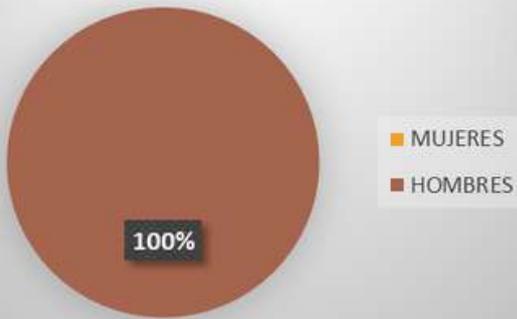
Fuente: REGCOM. Elaboración propia

## REPRESENTACIÓN GRÁFICA COMISIÓN NEGOCIADORA POR CONVENIO

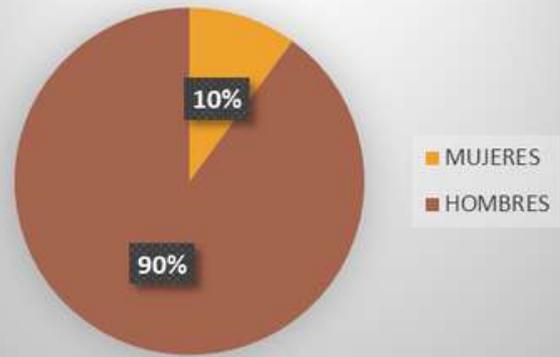
Fuente: Elaboración propia



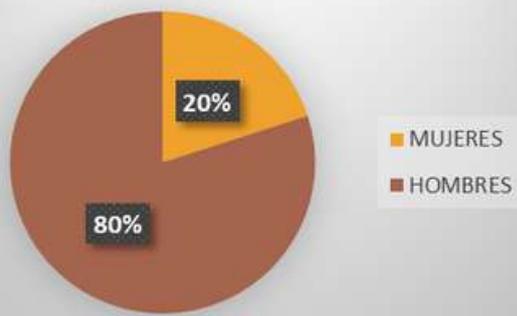
### CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS



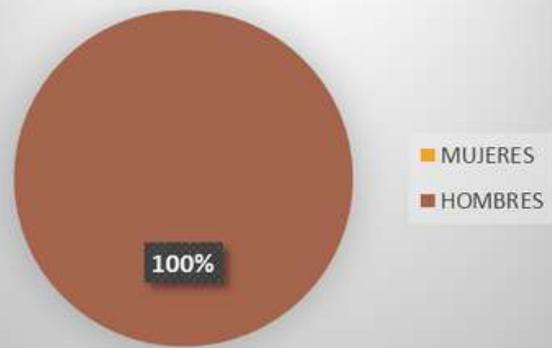
### PANADERIA



### PASTELERIA, CONFITERIA Y BOLLERIA



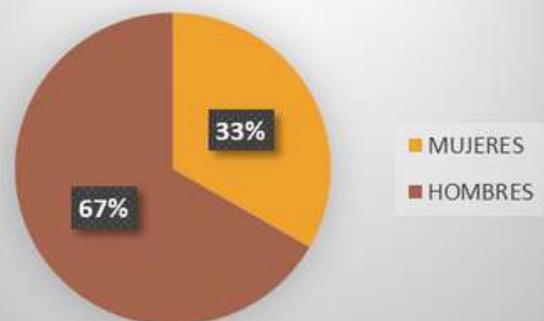
### AGRICOLA / GANADERA



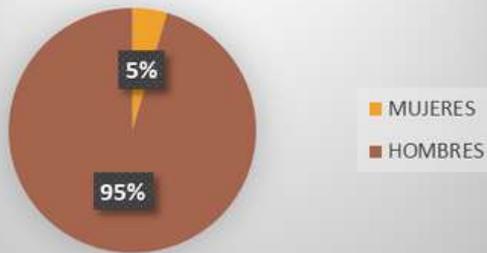
### DERIVADOS DEL CEMENTO, CALES Y YESOS



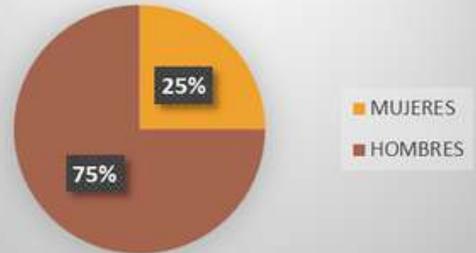
### TINTORERIAS Y LAVANDERIAS



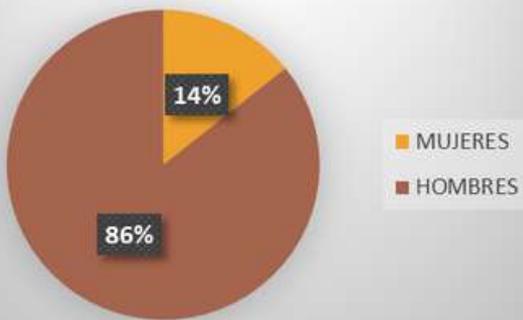
### INDUSTRIAS VINICOLAS Y ALCOHOLERAS



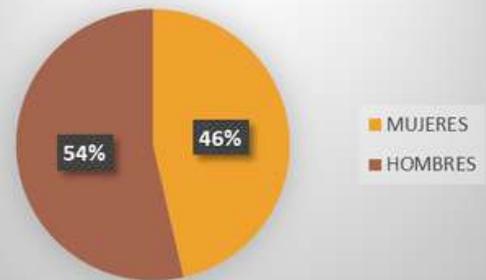
### DISTRIBUCIÓN DE GASES LICUADOS DEL PETROLEO



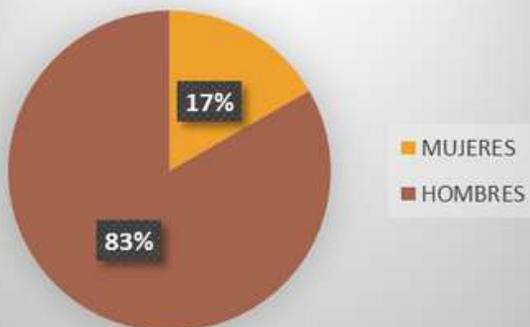
### ACEITES Y SUS DERIVADOS



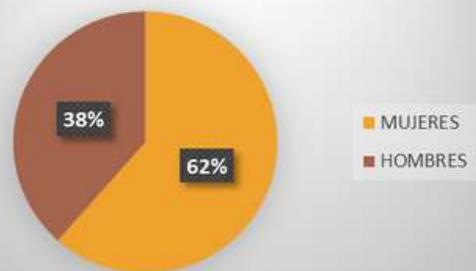
### LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES



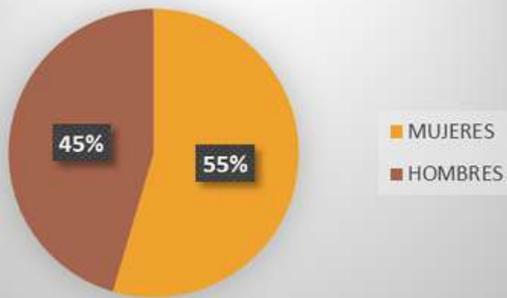
### HOSTELERIA



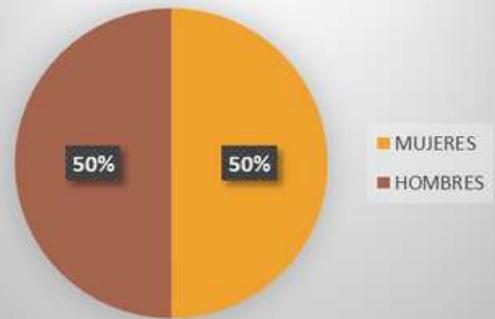
### COMERCIO TEXTIL



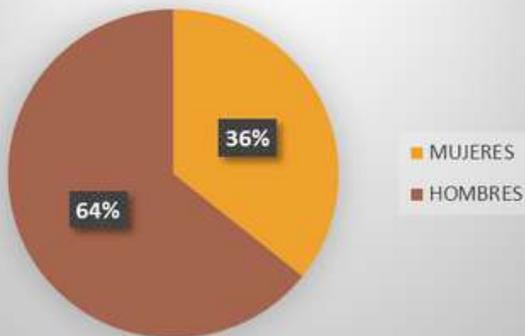
### COMERCIO EN GENERAL



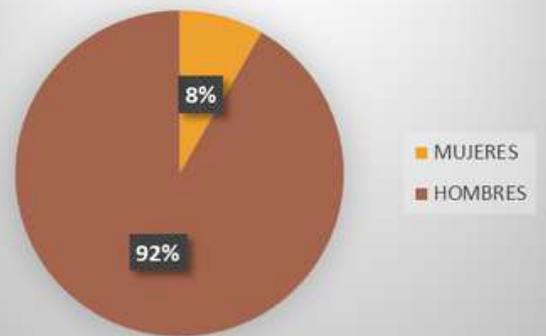
### MADERA Y CORCHO



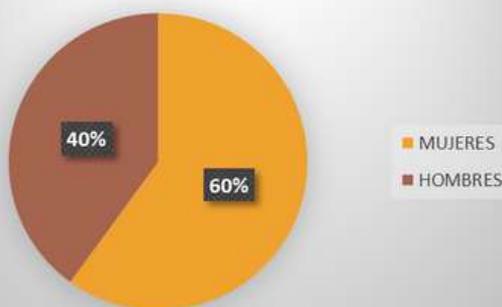
### POMPAS FUNEBRES



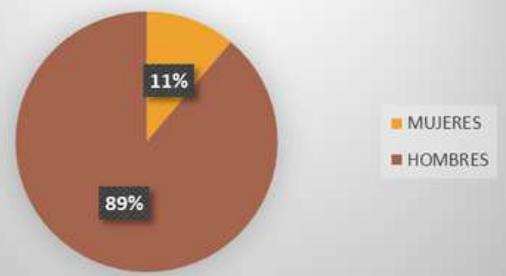
### SIDEROMETALURGIA



### ATENCION SOCIO SANITARIA A DOMICILIO



### CAPTACION ELEVACION, TRATAMIENTO, DEPURACION Y DISTRIBUCION



## GUADALAJARA

1.- Convenios analizados:

- HOSTELERIA
- INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS
- OPERADORES LOGISTICOS
- CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
- AGROPECUARIO
- TRANSPORTES DE MERCANCÍAS EN GENERAL
- LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
- COMERCIO EN GENERAL
- MADERA (CARPINTERIA EBANISTERIA TAPICERIA ETC.)
- PANADERIAS
- TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA

2.-Número total de **personas cubiertas** por el convenio colectivo: **36.204**

·Mujeres: **16.383**

·Hombres: **19.821**

3.- Número total de **personas** que componen las mesas por la **parte sindical**:  
**75**

·Mujeres: **28**

·Hombres: **47**

4.- Número total de **personas** que componen las mesas por la **parte empresarial**: **49**

·Mujeres: **9**

·Hombres: **40**

Antes de entrar al análisis por convenios podemos extraer las siguientes conclusiones:

-**Las mujeres suponen el 45 % de las personas cubiertas** por el total de **convenios** analizados.

-16.383 mujeres se encuentran protegidas por los convenios colectivos, pero sólo **28 mujeres conforman las mesas negociadoras por la parte sindical de un total de 75 personas.**

-**El total de mujeres participantes en las comisiones negociadoras son 37,** lo que **supone el 30%**, mientras que los **hombres conforman el 70%**

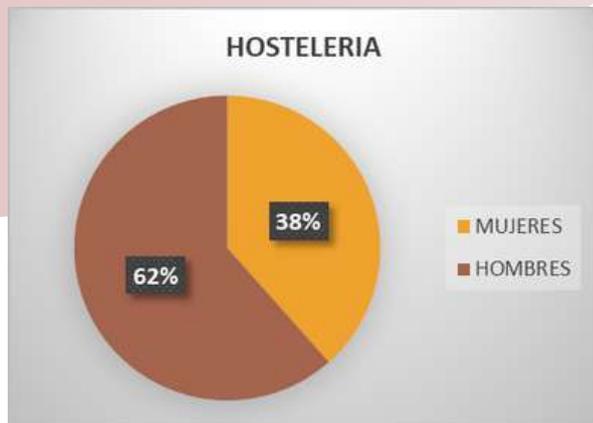
CONVENIO	Comisión Negociadora		Personas cubiertas	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
HOSTELERIA	5	8	1700	2800
INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS	2	10	500	4500
OPERADORES LOGISTICOS	5	8	3500	2500
CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS	2	6	104	6000
AGROPECUARIO	2	6	50	450
TRANSPORTES DE MERCANCIAS EN GENERAL	1	9	2250	250
LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES	12	12	3269	231
COMERCIO EN GENERAL	4	9	4500	2000
MADERA (CARPINTERIA EBANISTERIA TAPICERIA ETC.)	1	3	30	170
PANADERIAS	3	7	430	470
TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA	0	9	50	450

Fuente: REGCOM. Elaboración propia

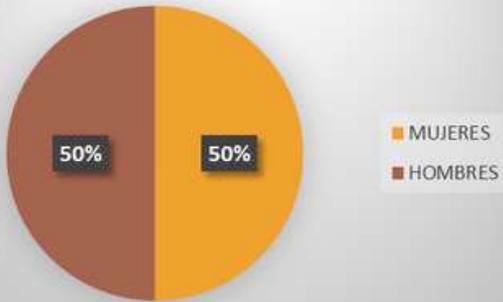


# REPRESENTACIÓN GRÁFICA COMISIÓN NEGOCIADORA POR CONVENIO

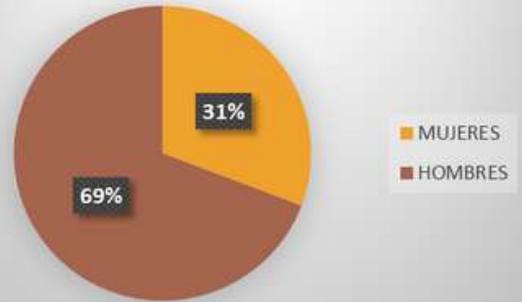
Fuente: Elaboración propia



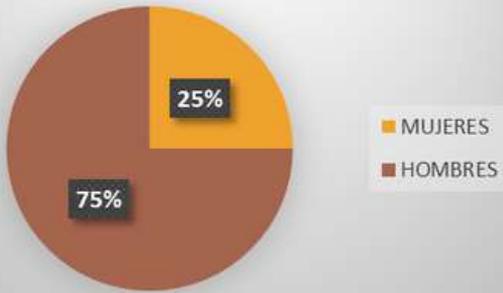
### LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES



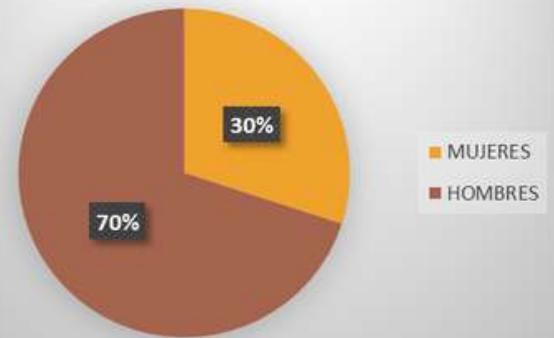
### COMERCIO EN GENERAL



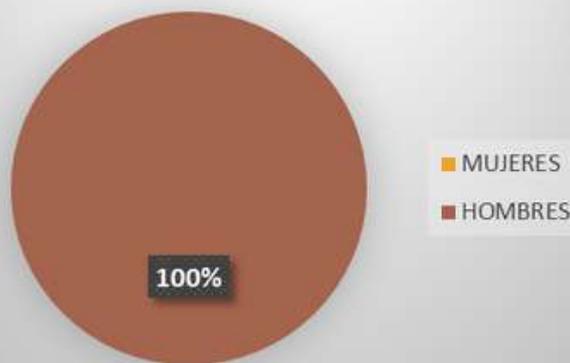
### MADERA (CARPINTERIA EBANISTERIA TAPICERIA ETC.)



### PANADERIAS



### TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA



# 04

## V AENC



Las Organizaciones empresariales y sindicales firmantes del acuerdo comparten la necesidad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres en el empleo.

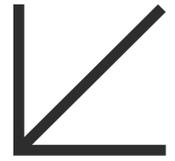
Para conseguir este objetivo, es preciso seguir avanzando en medidas que contribuyan a eliminar las desigualdades que se producen en el ámbito de las empresas, así como profundizar en medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar, que se deben compatibilizar con las necesidades organizativas y productivas de las empresas.

**La negociación colectiva** es el ámbito adecuado para avanzar en las medidas legalmente establecidas y adaptarlas a las realidades de las empresas y centros de trabajo y a las de las personas trabajadoras. Por ello los convenios colectivos en el ámbito de sus competencias deben:

- Realizar un tratamiento transversal de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los contenidos del convenio colectivo.
- Actualizar su contenido y lenguaje para adecuarlo a la legislación vigente, desarrollando aquellas materias que las distintas normas derivan a la negociación colectiva.
- 
- Establecer medidas que favorezcan la contratación de mujeres, de forma especial en sectores, empresas y ocupaciones donde están infrarrepresentadas, para contribuir a la igualdad real y reducir la brecha de género.

- Promover la participación de las mujeres en los procesos formativos en el ámbito de las empresas, en particular en aquellos grupos profesionales en los que se encuentran infrarrepresentadas, y difundir la oferta formativa por canales adecuados, así como la utilización de lenguaje e imágenes inclusivas.
- Regular criterios para la promoción y ascensos, de forma que no conlleven discriminación indirecta, basándose en elementos objetivos de cualificación y capacidad, estableciendo medidas de acción positiva que contribuyan a superar la infrarrepresentación femenina en algunos grupos o categorías.
- Establecer criterios retributivos transparentes, incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales; evitar que se definan complementos o pluses con marcado sesgo de género; determinar en el ámbito de las empresas los trabajos de igual valor; y garantizar el cumplimiento efectivo de lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, para acabar con la brecha salarial.
- Incorporar medidas de flexibilidad interna que faciliten la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Garantizar los recursos necesarios para el desarrollo eficaz y eficiente de las medidas de igualdad.
- Desarrollar los términos del ejercicio del derecho a solicitar la adaptación de jornada, concretando los principios y reglas para la concesión de dichas adaptaciones, su reversión y los plazos de contestación a las solicitudes, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.
- En el marco de la planificación anual de las vacaciones, del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, avanzar en alternativas flexibles que hagan compatibles las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras con las necesidades organizativas de las empresas.

# 05



## RECOMENDACIONES

En materia de Igualdad, además de las obligadas por la normativa vigente, en los Convenios Colectivos recomendamos incluir:

1. Un protocolo y guía de violencia de género.
2. Establecer en los convenios la figura de la “delegada o delegado de igualdad”, con crédito horario y con la formación adecuada.
3. Informar de la Valoración de puestos de trabajo a la Comisión Paritaria del convenio, así como dotar a las paritarias de competencias para realizar el seguimiento de los registros retributivos.
4. Incluir la obligatoriedad de formación en materia de Igualdad para todas las personas trabajadoras.
5. Incluir la tolerancia cero del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y las garantías y requisitos mínimos en los protocolos y la participación de la representación legal de las personas trabajadoras en la fase de instrucción. Dotar a los protocolos de garantías, medidas preventivas y mecanismos de seguimiento.
6. Analizar la inclusión de permisos retribuidos en los convenios colectivos para todos los supuestos que no se puedan encuadrar en los permisos recogidos en la normativa vigente.
7. Prestar especial atención al modo en que se regulan los complementos salariales en los convenios, ya que alguno de ellos puede resultar discriminatorio.

8. Potenciar la participación de la RLPT en las comisiones de valoración de los puestos de trabajo y las Descripción de los puestos de trabajo (DPTs), con el objetivo de detectar el impacto en el empleo femenino de la implementación de cambios por robotización o digitalización.

9. Los estándares para índices de Salud no contemplan la diferente morfología entre sexos. Por lo que la Salud Laboral debe tener en cuenta la perspectiva de género, y no solo para proteger la maternidad y la lactancia. Se ha observado en los Convenios cláusulas que limitan y no facilitan el acceso o promoción de la mujer, colisionando estas cláusulas en muchas ocasiones con las medidas de acción positiva establecidas en los planes de igualdad de las empresas.

Por esto, hay que:

1. Establecer en los convenios y planes de igualdad funciones de interpretación que permitan que las medidas de acción positiva, tengan supremacía sobre aquellas que establecen limitaciones en relación con el acceso, la formación y la promoción para erradicar las desigualdades.

2. Acerca de las competencias para las Comisiones de Seguimiento de los convenios. Dilucidar las discrepancias que surjan de la aplicación de ambas normativas (convenios colectivos y Planes de Igualdad).

3. En los casos en los que los planes de igualdad ya tengan incluidos permisos y licencias, darles la vigencia ultractiva del convenio colectivo.

4. Verificar que los textos de los Protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, las guías de víctimas de violencia de género o cualquier otro artículo relacionado con las materias de igualdad, sean tratados como contenido mínimo del convenio colectivo. Pudiendo negociarse en los planes de igualdad de las empresas o grupos de empresas, la ampliación de este contenido.

**CRRL**

Consejo Regional de  
Relaciones Laborales



**Castilla-La Mancha**

**UGT**



**Castilla-La Mancha**