



CORRESPONSABLES



Informe de situación de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en los convenios colectivos de la CARM



INTRODUCCIÓN.....3

1. CONTEXTUALIZACIÓN4

2. CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES CARM 2024-2025.....6

3. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.....8

4. PERMISOS LABORALES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS9

5. DIGITALIZACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....11

6. SALARIO Y COMPLEMENTOS SALARIALES.....13

7. PLANES DE IGUALDAD15

**8. LENGUAJE, REPRESENTACIÓN Y PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA16**

9. BUENAS PRÁCTICAS Y PROPUESTAS DE MEJORA.....19

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS25

INTRODUCCIÓN

Hacia una negociación colectiva corresponsable

En las últimas décadas, hemos presenciado grandes transformaciones sociales que han favorecido la incorporación de las mujeres al espacio público y al mercado laboral. Sin embargo, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres sigue siendo un objetivo pendiente en nuestra sociedad. La persistencia de roles tradicionales, la falta de corresponsabilidad en el reparto de los cuidados y la escasa valoración del trabajo doméstico continúan generando desigualdades estructurales que impactan especialmente en la vida laboral de las mujeres.

El trabajo de cuidados —históricamente asumido por las mujeres de forma casi exclusiva— no solo sigue siendo invisible, sino que continúa siendo una de las principales causas de la desigualdad de género. Esta situación sigue provocando dificultades para las mujeres, como la imposibilidad de desarrollar trayectorias laborales estables, el acceso desigual a oportunidades de promoción o la sobrecarga de responsabilidades en el ámbito privado. En pleno siglo XXI, las mujeres siguen siendo quienes ajustan sus tiempos, reducen sus jornadas o abandonan temporalmente el empleo para hacer frente a estas tareas.

Desde Comisiones Obreras Región de Murcia defendemos que la conciliación no puede entenderse como un asunto privado o individual, sino como una cuestión colectiva que debe abordarse desde una lógica de corresponsabilidad social. Apostamos por una redistribución real del tiempo y del trabajo que involucre al Estado, a las empresas, a los hombres y al conjunto de la sociedad. Es necesario repensar la actual organización del tiempo de trabajo y promover medidas que permitan compatibilizar la vida laboral con la familiar y personal sin que ello suponga una renuncia, especialmente para las mujeres.

En este contexto, la negociación colectiva se posiciona como una herramienta clave para introducir cambios que favorezcan la igualdad y el bienestar de las personas trabajadoras. Tanto en la elaboración de convenios como en los planes de igualdad, el sindicalismo tiene un papel central en la incorporación de cláusulas que reconozcan el derecho a la conciliación y fomenten un reparto equitativo de los cuidados.

Por ello, y en el marco del Plan Corresponsables —política pública impulsada por la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género—, desde Comisiones Obreras de la Región de Murcia se ha elaborado este informe como propuesta de actuación para avanzar hacia entornos laborales más justos, igualitarios y corresponsables, en los que el cuidado se reconozca como un derecho y una responsabilidad colectiva.

1. CONTEXTUALIZACIÓN

Justificación del informe

La conciliación y la corresponsabilidad siguen siendo materia pendiente en muchos sectores laborales, especialmente en sectores muy masculinizados en los que las medidas relacionadas con los cuidados o la vida familiar y personal suelen estar poco desarrollados o directamente ausentes en los convenios colectivos.

Este informe nace de la necesidad de detectar esas carencias existentes y avanzar hacia un modelo laboral donde cualquier persona, independientemente de su sexo, pueda ejercer sus derechos de conciliación en igualdad de condiciones. Pero no solo eso, también nace de una voluntad proactiva por parte de CCOO Región de Murcia de proponer mejoras y avanzar hacia un modelo laboral más justo e igualitario.

Buscamos visibilizar y compartir buenas prácticas que ya se están aplicando en algunos convenios y planes de igualdad en la Región de Murcia, con el fin de impulsar su ampliación y aplicación en otros ámbitos. Además de analizar lo que ya existe, se recogen propuestas de buenas prácticas que desde CCOO Región de Murcia consideramos clave incorporar en la negociación colectiva. De este modo, se pretende contribuir a extender una cultura corresponsable que llegue a todos los sectores, sin excepción.

4

Marco normativo

El presente informe se fundamenta en un conjunto de normas que establecen el marco legal para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la corresponsabilidad, tanto en el ámbito público como en el privado. Estas normas también confieren un papel clave a la negociación colectiva como herramienta para garantizar y avanzar en derechos en el entorno laboral. Entre ellas destacan:

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007).
- **Ley 7/2007, de 4 de abril**, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia (BORM núm. 91, de 23 de abril de 2007), modificada por la **Ley 3/2019, de 20 de marzo** (BORM núm. 67, de 22 de marzo de 2019).
- **Ley Orgánica 39/1999, de 5 de noviembre**, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE núm. 271, de 12 de noviembre de 1999).
- **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019).

- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE núm. 272, de 14 de octubre de 2020).
- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE núm. 272, de 14 de octubre de 2020).
- **Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio**, por el que se adoptan medidas para la transposición de diversas directivas, entre ellas la **Directiva (UE) 2019/1158**, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores (BOE núm. 154, de 29 de junio de 2023).
- **Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre** (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015).
- **Convenios colectivos sectoriales**, que tienen naturaleza jurídica vinculante según el artículo 3.1.c del **Estatuto de los Trabajadores**, y constituyen una herramienta fundamental para incorporar medidas específicas de conciliación, permisos, organización del tiempo de trabajo y políticas de igualdad, ajustadas a las realidades y características de cada sector. Su negociación y revisión periódica permiten avanzar en la corresponsabilidad desde el diálogo social.

Objetivo del informe de situación

Este informe tiene como finalidad la revisión y análisis de la presencia de medidas de conciliación y corresponsabilidad en los convenios colectivos vigentes en la Región de Murcia, prestando especial atención a aquellos sectores con una mayor concentración de hombres en plantilla.

5

A partir de este diagnóstico, desde CCOO Región de Murcia se plantean propuestas de mejora y actuaciones concretas que puedan incorporarse en futuras negociaciones colectivas, con el objetivo de reforzar la presencia de medidas que favorezcan la conciliación y fomenten una corresponsabilidad real y efectiva.

Con ello, buscamos contribuir al fortalecimiento de una cultura sindical que promueva la corresponsabilidad en todos los sectores productivos, superando las barreras tradicionales de género y garantizando que los derechos vinculados a los cuidados y la vida personal sean accesibles, reconocidos y ejercidos por todas las personas trabajadoras en condiciones de igualdad.

Metodología

Para la realización del presente diagnóstico se ha partido de un análisis documental de los convenios colectivos vigentes en la Región de Murcia que cuentan con fecha de vencimiento en 2025 o posterior, con datos cerrados a diciembre de 2024. El estudio está centrado especialmente en sectores muy masculinizados, aunque también se ha incluido otros sectores con un peso relevante en el tejido productivo regional, a efectos comparativos.

Para ello se han revisado las siguientes fuentes:

- Convenios colectivos sectoriales registrados en REGCON y publicados en el BORM.
- Normativa estatal y autonómica relacionada con igualdad, conciliación y negociación colectiva.
- Planes de igualdad sectoriales y acuerdos complementarios donde se abordan medidas de corresponsabilidad.
- Informes y diagnósticos previos elaborado por CCOO y/o por otros organismos públicos y sociales.

La metodología utilizada ha sido de carácter comparativo, identificando elementos comunes, diferencias y ausencias relevantes en la incorporación de medidas de conciliación y corresponsabilidad en los distintos convenios analizados. A partir de este análisis se extraen conclusiones generales, vacíos normativos y propuestas sindicales que puedan orientar futuras negociaciones, con el objetivo de avanzar hacia una igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

2. CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES CARM 2024-2025

Criterios para la selección de convenios colectivos

Para la elaboración del presente informe se han seleccionado los convenios colectivos registrados en la Región de Murcia que cumplen los siguientes criterios, tomando como referencia la situación a diciembre de 2024:

- **Vigencia:** convenios cuya fecha de vencimiento es en 2025 o posterior, lo que permite centrarse en textos que siguen en vigor y que reflejan, en mayor medida, los posibles avances recientes en materia de conciliación y corresponsabilidad.
- **Unidad negociadora activa:** convenios que mantienen unidades activas en REGCON a fecha 31 de diciembre de 2024.

La muestra escogida está compuesta por 20 convenios colectivos, que afectan a 104.616 personas trabajadoras (42.449 mujeres y 62.017 hombres) y 25.064 empresas, constituyendo una base sólida para analizar la presencia de medidas relacionadas con la corresponsabilidad en la negociación colectiva.

A partir de los criterios previamente descritos, se ha realizado la siguiente tabla donde se recoge el listado de convenios analizados, especificando el número de personas trabajadoras afectadas, su distribución por género, el número de empresas, la fecha de publicación del último convenio en el BORM y la fecha de fin de vigencia pactada. Además, se ha clasificado cada sector como feminizado, masculinizado o mixto, atendiendo a la distribución por género de las personas trabajadoras.

| <u>Denominación del convenio</u> | <u>Personas trabajadoras</u> | <u>Hombres</u> | <u>Mujeres</u> | <u>Empresas</u> | <u>Fecha BORM último CC</u> | <u>Fin de vigencia</u> | <u>Sector</u> |
|---|------------------------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------------------|------------------------|---------------|
| Hostelería | 35.000 | 15.000 | 20.000 | 8.000 | 10/07/2023 | 31/12/2025 | Feminizado |
| Industria siderometalúrgica | 30.000 | 27.000 | 3.000 | 8.000 | 06/09/2023 | 31/12/2025 | Masculinizado |
| Limpieza | 9.000 | 1.100 | 7.900 | 500 | 20/09/2024 | 31/12/2027 | Feminizado |
| Mayorista de alimentación | 8.000 | 6.350 | 1.650 | 325 | 17/11/2023 | 31/12/2025 | Masculinizado |
| Carpintería, ebanistería... | 7.500 | 5.000 | 2.500 | — | 09/08/2024 | 31/12/2025 | Masculinizado |
| Sector Comercio Alimentación | 5.000 | 1.500 | 3.500 | 300 | 15/12/2023 | 31/12/2025 | Feminizado |
| Industrias pimentoneras | 1.500 | 1.000 | 500 | 50 | 14/09/2023 | 31/12/2025 | Masculinizado |
| Ciclo integral del agua | 1.000 | 215 | 635 | 10 | 18/05/2023 | 31/12/2025 | Feminizado |
| Industrias vinícolas | 1.000 | 700 | 300 | 50 | 27/10/2022 | 31/12/2025 | Masculinizado |
| Transportes regulares | 1.550 | 1.200 | 350 | 90 | 23/07/2024 | 31/12/2027 | Masculinizado |
| Universidades Públicas-PDI (Personal Docente e Investigador contratado) | 1.730 | 711 | 1.019 | 2 | 31/01/2020 | 31/01/2025 (prórroga) | Feminizado |
| Recolectores de cítricos | 750 | 250 | 500 | 100 | 10/02/2022 | 31/12/2025 | Feminizado |
| Transportes urbanos y reg. de cercanías | 500 | 400 | 100 | 10 | 22/11/2024 | 31/12/2025 | Masculinizado |
| Aserrío y fabricación | 450 | 405 | 45 | 35 | 29/05/2024 | 31/12/2025 | Masculinizado |
| Empresas auxiliares selvícolas | 400 | 360 | 40 | 3 | 01/04/2022 | 31/03/2027 | Masculinizado |
| Herboristería | 400 | 300 | 100 | 25 | 14/10/2023 | 31/12/2025 | Masculinizado |
| Oficinas Colegios Profesionales | 400 | 200 | 200 | 49 | 25/05/2023 | 31/12/2025 | Mixto |
| Explotación de campos de golf | 300 | 260 | 40 | 10 | 09/09/2023 | 31/12/2025 | Masculinizado |
| Red de espacios naturales protegidos | 100 | 30 | 70 | 3 | 03/08/2023 | 31/05/2028 | Feminizado |
| Remolcadores de tráfico (Cartagena) | 36 | 36 | 0 | 2 | 30/11/2021 | 31/12/2027 | Masculinizado |

Fuente: CCOO Región de Murcia. Fecha de referencia: diciembre de 2024.

3. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

El tiempo de trabajo es una de las materias de mayor disputa en la negociación colectiva, por la importancia que tiene en la calidad de vida de las personas trabajadoras. No se trata únicamente de cuántas horas se trabaja, sino de cómo se organiza el tiempo: distribución de jornada, turnos, pausas, flexibilidad y adaptaciones para conciliar.

En este apartado se analiza cómo los convenios colectivos abordados regulan la ordenación del tiempo de trabajo, más allá de la mera duración anual o semanal. Se examina si incorporan mecanismos efectivos de adaptación horaria por razones de conciliación, así como el grado de flexibilidad previsto y su alcance real.

Asimismo, se valora si existe una voluntad explícita de promover la corresponsabilidad en el reparto de tiempos, y si las medidas negociadas permiten avanzar hacia una organización del trabajo más equitativa y sensible a las necesidades personales y familiares del conjunto de la plantilla.

Del total de 20 convenios analizados, **13 fijan una jornada ordinaria de 40 horas semanales**, mientras que **2 convenios** (*Universidades Públicas (PDI)* y *Empresas Adjudicatarias de los Servicios de Prevención Selvícola, Defensa Del Medio Natural y Participación en Planes de Emergencia de la CARM*) establecen una **jornada de 37,5 horas semanales**. Solo 5 convenios (*Vinícolas, Ciclo Integral del Agua, Espacios Naturales, Limpieza Edificios y Locales y Siderometalúrgica*) **no establecen una jornada semanal concreta**, remitiéndose a lo que se acuerde entre empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o a lo establecido con arreglo a la normativa vigente. La duración anual de la jornada oscila entre las 1.725 y 1.824 horas, siendo esta última la más alta, recogida en el convenio de los *Red de Espacios Naturales Protegidos*.

En cuanto a la distribución de jornada y los turnos, **13 convenios regulan el trabajo en turnos rotativos, intensivos o partidos**, en función de la estacionalidad, el tipo de actividad o la disponibilidad del servicio. La **distribución irregular de jornada** aparece recogida de manera expresa en **9 convenios**, como el de *Hostelería* o *Sector de la Madera*, a través de mecanismos como bolsas de horas o porcentajes de flexibilidad. En relación con la jornada intensiva o continuada, son también varios los convenios los que permiten su aplicación en periodos concretos del año, especialmente en verano.

Sin embargo, solo **6 convenios** recogen el derecho a solicitar **adaptaciones** individuales de **jornada por conciliación**, de conformidad con el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. En el resto, esta posibilidad no se contempla o se relega a acuerdos individuales no garantizados.

En relación a la **corresponsabilidad**, **solo un convenio** (*Herboristería*) incorpora el término de forma explícita para hablar de la corresponsabilidad en el cuidado del lactante. En la mayoría, se constata una **ausencia de referencias** al reparto equitativo de los tiempos de cuidado,

manteniendo un enfoque individualista que no promueve cambios estructurales en la gestión del tiempo.

4. PERMISOS LABORALES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

El análisis de los permisos retribuidos en los convenios permite valorar en qué medida se amplían o refuerzan los derechos previstos legalmente, contribuyendo a una conciliación más efectiva. Estas mejoras, especialmente en sectores masculinizados, pueden tener un impacto positivo en corresponsabilidad al facilitar el acceso de los hombres a los tiempos de cuidado.

En este apartado se analiza el grado de cobertura que los convenios ofrecen en materia de permisos retribuidos y no retribuidos, su adecuación a las necesidades reales de conciliación y cuidados, así como el enfoque de género que subyace en su redacción.

Se valora especialmente si los convenios amplían los mínimos legales, si incluyen nuevos permisos ligados a la corresponsabilidad o si perpetúan una visión tradicional del cuidado como responsabilidad exclusiva de las mujeres.

La regulación y ampliación de permisos laborales retribuidos sigue siendo una herramienta fundamental para garantizar la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar. Sin embargo, su tratamiento en la negociación debe avanzar hacia modelos de corresponsabilidad que distribuyan los tiempos de cuidado de forma más equitativa entre mujeres y hombres.

Un aspecto a comentar en primer lugar es el uso recurrente en muchos de los convenios analizados de la expresión “según lo establecido en la legislación/normativa vigente” que aparece especialmente en las cláusulas sobre permisos, licencias y excedencias. Aunque esta fórmula permite la cobertura jurídica mínima, también es una evidencia de la falta de voluntad de ampliación por alguna o ambas de las partes negociadoras, trasladando a la normativa general derechos que podrían haberse mejorado por convenio.

Respecto a los permisos laborales, los **20 convenios** recogen permisos retribuidos estándar recogidos en la normativa vigente: matrimonio, fallecimiento de familiares, traslado, deber público, exámenes. Sin embargo, hay **importantes variaciones en la duración** de estos permisos. Por ejemplo, el permiso por matrimonio (algunos convenios ya contemplan expresamente que las parejas de hecho tienen los mismos derechos que los matrimonios en lo relativo a permisos y licencias laborales) oscila entre **15 y 17 días** según el sector, y **varios convenios** (como *Siderometalúrgicas* o *Red de Espacios Naturales Protegidos*) incluyen también un **permiso de un día por matrimonio de familiares de segundo grado**.

18 convenios regulan permisos por **cuidado de menores y personas dependientes**, aunque con distinto grado de especificidad. La mención a personas dependientes o familiares se realiza, en la mayoría de los casos, de forma genérica, remitiéndose a lo dispuesto en la legislación vigente sin ampliaciones sustantivas. Esto refleja una **visión tradicional del cuidado** como una

responsabilidad femenina dentro del ámbito familiar más inmediato, sin voluntad de reconfiguración.

Algunos convenios, como *Herboristería, Pimentoneras, Sector Comercio Alimentación, Transportes Regulares y Discrecionales* y *Ciclo Integral del Agua* incluyen permisos para técnicas de reproducción asistida y para preparación al parto y **13 convenios** reconocen el acompañamiento a **consultas médicas propias o de familiares** como tiempo retribuido.

Por otra parte, **7 convenios** (como *Universidades Públicas (PDI), Red de Espacios Naturales Protegidos* o *Campos de Golf*) ofrecen **permisos no previstos legalmente**, permisos por matrimonio de hijos o acompañamiento en procesos escolares. En *PDI*, se regula incluso una reducción temporal del 50% de jornada por cuidados paliativos con mantenimiento del puesto.

En cuanto a las **excedencias**, **13 convenios** las recogen **por cuidado de hijas/os o familiares**. Sin embargo, solo en algunos casos se introducen **mejoras** respecto a la normativa: ampliación de duración, reconocimiento para convivientes no familiares o fórmulas de reincorporación más flexibles.

A pesar de ello, las excedencias siguen mostrando un **claro sesgo de género**, ya que ningún convenio incluye medidas que promuevan el uso por parte de los hombres, ni mecanismos de seguimiento, ni garantías de retorno. Esto las convierte, en la práctica, en una medida que **reproduce la desigualdad estructural** en la carrera profesional de las mujeres, al concentrar sobre ellas el impacto económico y organizativo de los cuidados prolongados. Los datos más recientes siguen reflejando una fuerte desigualdad de género en su aplicación: en 2024, se registraron un total de 53.471 excedencias por cuidado de hijo/a, menor acogida/o o familiar, de las cuales 45.118 fueron solicitadas por mujeres (84,4 %) y solo 8.353 por hombres (15,6 %). En la **Región de Murcia, se registraron 2.015 excedencias, de las cuales el 88% fueron solicitadas por mujeres y el 12% restante, por hombres**¹. Estos porcentajes, lejos de equilibrarse, consolidan la feminización de los cuidados y la desigual distribución de estas responsabilidades.

Finalmente, es de vital importancia señalar que **ninguno de los convenios analizados menciona la corresponsabilidad de forma explícita** en este apartado. Aunque en algunos casos se alude a la igualdad o la conciliación, **no se articula un enfoque que promueva el reparto equilibrado de los cuidados**, ni se introducen incentivos para que los hombres ejerzan su derecho a cuidar. De este modo, se mantiene un modelo tradicional donde la conciliación continúa vinculada, de forma implícita, a la condición femenina.

¹ Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones “220.800 madres y 251.000 padres disfrutaron de la prestación por nacimiento y cuidado de menor en 2024”, (30/01/2025). <https://www.inclusion.gob.es/web/guest/w/220.800-madres-y-251.000-padres-disfrutaron-de-la-prestacion-por-nacimiento-y-cuidado-de-menor-en-2024>

5. DIGITALIZACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

El **derecho a la desconexión digital** ha ido incorporándose de forma progresiva en la **negociación colectiva**, aunque sin un desarrollo detallado que garantice su aplicación efectiva. Este derecho, regulado por primera vez en 2018 a través de la **Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales**, que introdujo el artículo 20 bis en el Estatuto de los Trabajadores, se va introduciendo lentamente en los convenios colectivos, pero su concreción práctica continúa siendo limitada. Habitualmente, cuando se menciona, se le vincula a aspectos relacionados con los tiempos de descanso o la salud laboral, sin un enfoque integral que contemple su posible potencial como herramienta de conciliación y corresponsabilidad.

Es importante recordar la diferencia entre **desconexión laboral y desconexión digital**. Mientras la desconexión laboral implica el derecho de toda persona trabajadora a tener una jornada determinada que garantice sus tiempos de descanso y vida personal; la desconexión digital se refiere específicamente al derecho a no utilizar dispositivos tecnológicos ni recibir comunicaciones de carácter laboral fuera del horario de trabajo, asegurando así que el uso de estas herramientas no interfiera en los períodos de descanso, permisos y vacaciones.

El derecho a la desconexión es un aspecto **prácticamente ausente** de la negociación colectiva. De los **20 convenios**, solo en el **convenio de los Campos de golf** se incluye una alusión directa a la **desconexión digital**, de acuerdo a lo establecido en la Ley 10/2021, de 9 de julio, así como las disposiciones que desarrollen su contenido. En el convenio de *Oficinas de Colegios Profesionales* incluye una referencia indirecta vinculada a la organización de la jornada y al respeto de los tiempos de descanso, pero en términos generales, **el derecho a la desconexión, tanto digital como laboral, está ausente en la mayoría de convenios**.

Respecto al **teletrabajo**, apenas **2 convenios** (*Herboristería y Universidades Públicas (PDI)*) recogen cláusulas que regulan su uso como **medida de conciliación**. En *Herboristería* se contempla dentro de la adaptación de jornada por conciliación; y en *PDI* se incluye como opción para quienes tienen menores o personas dependientes a cargo. El resto de los sectores no contempla esta modalidad de trabajo, ni siquiera en puestos de carácter administrativo. Es cierto que en muchos ámbitos productivos —como el agroalimentario, el transporte o la hostelería— el trabajo a distancia resulta estructuralmente inviable, pero lo preocupante es que ni siquiera se exploran alternativas en aquellos colectivos donde sí podría aplicarse con beneficios claros.

Desde la Secretaría de Mujeres, Igualdad y LGBTI+ de CCOO Región de Murcia reconocemos que el teletrabajo puede ser, de manera muy puntual, una herramienta para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. No obstante, hay que advertir de que no debe considerarse la única medida disponible ni mucho menos una solución universal, ya que su implantación sin garantías puede acarrear riesgos, especialmente para las mujeres, favoreciendo una vuelta al ámbito doméstico y un refuerzo de los roles de género tradicionales.

En los convenios colectivos analizados que hacen mención al trabajo a distancia como medida de conciliación, **se hace únicamente mediante una remisión genérica al artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores**. Este artículo reconoce el derecho de las personas trabajadoras a solicitar adaptaciones de jornada, incluida la prestación de trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación. **Sin embargo, los convenios no desarrollan cláusulas específicas que regulen las condiciones laborales del teletrabajo**, como la voluntariedad, la reversibilidad, la compensación de gastos, la desconexión digital o la protección de la salud laboral, dejando a las personas trabajadoras sin las garantías necesarias para un uso equitativo y seguro de esta modalidad.

Tampoco se analiza el **impacto de la digitalización sobre la corresponsabilidad**, ni se mencionan protocolos de uso de herramientas TIC. El convenio de *Red de Espacios Naturales Protegidos* hace una mención marginal a plataformas y redes sociales como parte de las funciones del personal, pero sin vínculo con la organización del tiempo.

En suma, los convenios analizados mantienen una **visión analógica del trabajo**, centrada en la presencialidad y el control horario, no contemplando la transformación digital como vector de cambio organizativo ni como vía para fomentar la corresponsabilidad. En este sentido, desde la Secretaría de Mujeres, Igualdad y LGBTI+ de CCOO Región de Murcia compartimos una crítica a esta concepción tradicional del trabajo: entendemos que **el teletrabajo no puede ser una mera reproducción de la lógica presencial en el domicilio, sino que se requiere de una transformación real de la organización laboral, basada en la confianza, la autonomía y la corresponsabilidad compartida entre mujeres y hombres**.

12

Tal y como señalamos, esta visión analógica del trabajo dificulta cualquier avance hacia un modelo más justo y sostenible. **No basta solo con permitir el uso de tecnologías: es necesario modificar las estructuras, los liderazgos y la cultura organizativa para garantizar que el trabajo a distancia no se convierta en una fuente de desigualdad**. Apostamos por integrar el teletrabajo en el marco de la negociación colectiva, con perspectiva de género y con derechos garantizados —como la voluntariedad, la reversibilidad, la compensación de gastos, la desconexión digital o la protección de la salud laboral—, formando parte de una estrategia más amplia de modernización de las relaciones laborales. Ahora bien, como ya se ha señalado anteriormente, **el teletrabajo no debe considerarse la única medida de conciliación ni mucho menos una solución universal**, ya que su implantación sin garantías puede tener efectos regresivos para las mujeres, reforzando su vinculación al ámbito doméstico y los roles de género tradicionales.

6. SALARIO Y COMPLEMENTOS SALARIALES

Los aspectos económicos de los convenios colectivos, como son el salario y los complementos salariales, son elementos centrales de la negociación colectiva y tienen un impacto directo en la conciliación y corresponsabilidad. Su diseño y aplicación influyen en la igualdad real en el empleo, por lo que es esencial analizar cómo estos instrumentos retributivos facilitan o limitan el ejercicio de los derechos de conciliación por parte de las personas trabajadoras.

En este punto se examina el impacto de los complementos salariales sobre las medidas de conciliación y la posible existencia de discriminaciones indirectas. También se analiza si los convenios prevén fórmulas de compensación o corrección frente a estas situaciones, así como su vinculación con la corresponsabilidad.

Los **complementos salariales están presentes en 17 de los 20 convenios analizados**, incluyendo pluses por **nocturnidad, turnicidad, disponibilidad, toxicidad, peligrosidad, asistencia, transporte, dietas, productividad o indemnizaciones**. Estos complementos suponen una parte significativa de la retribución en sectores como *Hostelería, Madera y Recolectores de Cítricos*, donde representan una herramienta de ajuste salarial que depende, en muchos de los casos, de la disponibilidad absoluta de la persona trabajadora.

Sin embargo, **ningún convenio analizado expone el posible efecto discriminatorio indirecto de estos complementos sobre las personas que ejercen derechos de conciliación**. En la práctica, muchos de los pluses contemplados en los convenios (como por ejemplo por nocturnidad, disponibilidad o turnicidad) están condicionados a una presencialidad plena o una flexibilidad horaria total, **penalizando a quienes asumen las responsabilidades de cuidados**, generalmente mujeres.

Este modelos de complementos salariales contribuye al reforzamiento de un modelo donde la persona “trabajadora ideal” siempre está disponible y sin ninguna carga familiar, algo que no se corresponde con la vida real y actual. Como consecuencia, se produce una discriminación indirecta por razón de género, que pasa desapercibida (muchas veces de manera inconsciente) en la negociación colectiva. **Tampoco se evalúa si estas estructuras retributivas están generando brechas salariales de género indirectas, ni se prevén mecanismos de compensación o corrección.**

A nivel estatal, el informe confederal de CCOO *Contra la brecha salarial de género (2025)* sobre la brecha salarial identifica que los complementos explican aproximadamente el **39 % de la brecha salarial de género**², que benefician en mayor medida a los hombres y es que, pluses como el esfuerzo físico, la disponibilidad horaria o la nocturnidad se retribuyen mejor que otros complementos que se asocian al trabajo femenino, como puede ser la atención o la precisión.

² CCOO, *Gaceta Sindical* núm. 529 (febrero 2025), pp. 2–7, “Contra la brecha salarial de género”, <https://www.ccoo.es/11d0cb3d9224097bdc3c7ed20dfceab7000001.pdf>

Esta diferencia de complementos salariales tiene un impacto acumulativo en el salario anual y cotizaciones de las mujeres.

Como puede observarse, cuando los complementos no se regulan con perspectiva de género, **pueden convertirse en barreras económicas al ejercicio efectivo de la conciliación**, perpetuando desigualdades y desincentivando la corresponsabilidad.

El **único convenio que menciona explícitamente el efecto de las medidas de conciliación sobre el salario es el de Universidades Públicas (PDI)** que reconoce que la reducción de jornada por guarda legal implica la **reducción proporcional del salario**, pero **sin prever compensaciones ni mecanismos de protección** frente a los efectos en cotización, antigüedad o carrera profesional, afectando de forma especial a las mujeres. Aunque esta reducción salarial representa un avance en el reconocimiento del derecho a la conciliación, desde la negociación se consideró imprescindible acompañarla de medidas que evitaran perjuicios en el desarrollo profesional y la cotización, aspectos que finalmente no se incorporaron al convenio.

Por otro lado, algunos convenios incluyen **ayudas sociales complementarias** que, si bien no se vinculan con la corresponsabilidad o no se articulan como herramientas de igualdad efectiva, representan elementos de mejora en las condiciones laborales, como:

- **Ayudas escolares (como material, libros o estudios):**

Recogidas en *Herboristería, Oficinas de Colegios Oficiales, Sector Comercio de Alimentación y Ciclo Integral del Agua*, dirigidas a personas trabajadoras con hijas/os a cargo.

- **Ayudas económicas en caso de matrimonio/uniones de hecho:**

Presentes en *Campos de Golf y Hostelería* mediante un pago único cuando la persona trabajadora contrae matrimonio/pareja de hecho.

- **Ayudas sociales por nacimiento de hijas/os, fallecimiento de familiares, discapacidad:**

Localizadas en *Campos de Golf, Pimenteras y Herboristería*. En el caso de *Mayoristas de Alimentación*, se incluye **una ayuda específica por hijas/os con discapacidad psíquica**, siendo una de las pocas medidas con cierta perspectiva de protección social.

Como puede observarse, estas ayudas se encuentran dispersas y concebidas como beneficios sociales complementarios, sin ningún tipo de vinculación con políticas de conciliación ni de reparto de cuidados, y sin utilizarse como herramientas de promoción de la corresponsabilidad en las familias y en el empleo.

En ningún caso se prevé cómo afecta el uso de permisos retribuidos (ej. lactancia acumulada, permisos por cuidados) a la **promoción profesional** o el **acceso a complementos económicos**.

Esta situación puede derivar en **brechas salariales de género indirectas**, especialmente en sectores con fuerte peso de los complementos salariales y baja corresponsabilidad.

En la **Región de Murcia**, la **brecha salarial de género ronda el 26%** según datos de CCOO (2023)³, aunque no hay cifras concretas que detallen cómo influye el uso de estos permisos en la promoción o complementos por sectores. Sin embargo, estudios generales señalan que la **falta de corresponsabilidad** en el uso de permisos retribuidos contribuye a **aumentar estas brechas**, por lo que es fundamental avanzar en la obtención de datos regionalizados y sectoriales para diseñar políticas más efectivas.

7. PLANES DE IGUALDAD

Los planes de igualdad son herramientas clave para corregir desigualdades en el empleo y deben abordarse en la negociación colectiva con una visión transformadora. Cuestiones como el acceso, la jornada, los salarios, la salud laboral, la prevención del acoso o la corresponsabilidad forman parte de estos planes, que requieren un diagnóstico riguroso y la participación activa de la representación sindical, asegurando que su aplicación sea real y efectiva, y no se limite a un mero cumplimiento formal.

Este bloque es el análisis de si los convenios integran referencias a los planes de igualdad, si contemplan medidas efectivas de conciliación y corresponsabilidad o simplemente reproducen un enfoque formalista y más que alejado del diagnóstico real de las desigualdades. También se evalúa la existencia de mecanismos de seguimiento o articulación con las comisiones de igualdad de las empresas.

De los **20 convenios analizados, solo 6 hacen referencia directa a planes de igualdad**: *Herboristería, Universidades Públicas (PDI), Pimentoneras, Ciclo Integral del Agua, Carpintería-Ebanistería y Mayoristas de Alimentación*, aunque en muchos casos la mención se limita a una disposición general de respeto a la normativa de igualdad sin medidas específicas. Es relevante que en *Pimentoneras* se recoja la existencia de una **Comisión de Igualdad**, y en *Carpintería Ebanistería y Red de Espacios Naturales Protegidos* se mencione de forma explícita la atención a las **víctimas de violencia de género** en la regulación laboral, aunque sin un desarrollo operativo.

Los **únicos convenios que desarrollan medidas concretas** son *Herboristería y Universidades Públicas (PDI)*, que recogen en sus convenios colectivos objetivos de igualdad, referencias al diagnóstico previo, medidas de conciliación asociadas y compromisos de seguimiento, así como algunas cláusulas de coordinación con las comisiones de igualdad de empresa. No obstante, incluso en estos casos, el desarrollo sigue siendo parcial y no existiendo un sistema robusto de indicadores de evaluación.

³ CCOO Región de Murcia, *Informe sobre brecha salarial de género en la Región de Murcia* (2023), <https://murcia.ccoo.es/94209f4411c29e937b84c205964d70cf000065.pdf>

En varios convenios se incluye la mención a **protocolos de acoso sexual o por razón de sexo** como en *Hostelería*, donde se incorpora un protocolo de prevención, y en *Industria Siderometalúrgica*, que incluye una política de igualdad vinculada a protección de la maternidad, aunque sin planes de igualdad desarrollados.

En ninguno de los 20 convenios colectivos analizados se han encontrado medidas que fomenten de forma clara la implicación de los hombres en las tareas de cuidado y del hogar. No aparecen ni acciones formativas, ni campañas de sensibilización sobre corresponsabilidad o permisos específicos dirigidos a los hombres como forma de avanzar hacia una igualdad real.

Tampoco se conoce si existe una conexión directa entre los diagnósticos de los planes de igualdad de las empresas y la negociación colectiva sectorial. Los convenios no recogen referencias a los diagnósticos de igualdad como base para negociar medidas, ni establecen mecanismos de coordinación entre las comisiones paritarias y las comisiones de igualdad de las empresas, lo que supone una oportunidad perdida para asegurar que lo que se negocia se aplique de forma coherente en los centros de trabajo. Es decir, **los planes y negociación colectiva funcionan de forma aislada, sin reforzarse mutuamente.**

Aunque no se puede negar el valor formal de los planes de igualdad, en numerosas empresas parecen quedar limitados a mero cumplimiento burocrático, **sin un seguimiento efectivo ni un diagnóstico de su impacto en la mejora de la igualdad en el ámbito laboral.** En muchos casos, las comisiones de igualdad no logran avanzar, y no solo por falta de voluntad de las partes implicadas, sino también debido a la falta de recursos humanos y a la ausencia de condiciones que faciliten su funcionamiento y desarrollo.

16

En este contexto, se hacen los esfuerzos posibles dentro de las limitaciones existentes, si bien es evidente que la falta de personal y de medios afecta la capacidad de avanzar en una negociación y aplicación efectivas. Por ello, **resulta fundamental que los convenios colectivos incluyan medidas que promuevan la coordinación entre los planes de igualdad y la negociación sectorial, para que lo acordado en uno pueda tener continuidad y respaldo en el otro.** Solo así se podrá avanzar en la mejora del reparto del tiempo, la promoción profesional y la reducción de las desigualdades salariales entre mujeres y hombres.

8. LENGUAJE, REPRESENTACIÓN Y PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Lenguaje utilizado en los convenios colectivos

Tras analizar la redacción de los 20 convenios incluidos en este informe, se revela un **uso mayoritario del masculino genérico** como forma de redacción predominante, incluso en sectores con una alta presencia femenina. En lugar de utilizar fórmulas neutras o inclusivas como “las personas trabajadoras” o “el personal”, la práctica más extendida sigue siendo referirse al conjunto de la plantilla en masculino (“el trabajador”, “los empleados”, “técnico de”, etc.).

Algunos textos intentan **desdoblar el género** en determinados artículos (“los trabajadores y las trabajadoras”), pero lo hacen de forma puntual, mal estructurada o sin coherencia interna, lo que muestra una falta de criterio técnico, revisión lingüística o simplemente una falta de conocimiento sobre este ámbito. En estos casos, el desdoblamiento aparece como un añadido aislado más que como una estrategia narrativa integradora y sostenida.

Este problema es especialmente evidente y grave en la **redacción de las categorías profesionales y en las tablas salariales**, donde se utiliza de forma sistemática el masculino (“peón”, “patrón” “jefe administrativo”) y en ocasiones el desdoblamiento de género con primacía del masculino (“técnico/a, jefe/a). Sólo en aquellas ocupaciones históricamente feminizadas, como “limpiadora” encontramos el uso del femenino de forma sistemática. Esta asimetría no solo refleja estereotipos de género arraigados en nuestra sociedad, sino que transmite una imagen de masculinidad como norma por defecto, incluso en convenios aplicables en su mayoría a mujeres.

Además del sesgo gramatical, se constata una ausencia de manera generalizada de estrategias lingüísticas que **favorezcan una comunicación inclusiva y no sexista** en la redacción de derechos de conciliación, de promoción profesional y en las referencias a órganos de representación. Expresiones como “*el trabajador podrá solicitar*” o “*el trabajador deberá comunicar*” son construcciones lingüísticas recurrentes, mientras que en apartados vinculados al cuidado del menor y la lactancia o la conciliación, se introduce ocasionalmente la expresión “*la trabajadora*”, lo que refuerza la asociación exclusiva de estas medidas a las mujeres.

El lenguaje utilizado en los convenios analizados **mantiene un sesgo sexista estructural**, careciendo de perspectiva inclusiva y no articulándose como una herramienta que contribuya a la igualdad y a la transformación cultural en el ámbito laboral. Este aspecto evidencia una oportunidad pendiente en la **negociación colectiva**, tanto para la adecuación del lenguaje como para la coherencia con la normativa de igualdad y los principios de comunicación no sexista en el marco de las relaciones laborales.

Composición comisión negociadora

Junto al análisis del lenguaje empleado en la redacción de los convenios, otro aspecto clave que es necesario observar es **quién negocia los convenios colectivos**, es decir, la **composición de las comisiones negociadoras**. La presencia (o más bien ausencia) de mujeres en estos espacios tiene un impacto directo en la inclusión —o falta de inclusión— de medidas que promuevan la igualdad, la conciliación y la corresponsabilidad.

De los **20 convenios analizados**, solo **8** desglosan de forma explícita la composición de sus comisiones por sexo. Esta falta de transparencia o registro ya puede ser considerados como un primer obstáculo para evaluar la representatividad y el enfoque de género en los procesos de negociación colectiva.

En los convenios que sí detallan el género de las personas integrantes, se constata una **notoria infrarrepresentación de mujeres**, especialmente en la parte empresarial, pero también en la parte sindical:

| <u>Convenio</u> | <u>Parte empresarial (M/H)</u> | <u>Parte sindical (M/H)</u> |
|-----------------------|--------------------------------|-----------------------------|
| Herboristería | 0 / 5 | 1 / 8 |
| Hostelería | 1 / 5 | 2 / 6 |
| Limpieza | 0 / 8 | 6 / 7 (+ 2/3 asesores) |
| Mayoristas | 1 / 6 | 1 / 3 |
| Comercio Alimentación | 2 / 4 | 1 / 2 |
| Siderometalúrgica | 0 / 1 | 0 / 2 |
| Transporte Urbanos | 0 / 3 | 2 / 15 |
| Transportes Regulares | 0 / 2 | 0 / 8 |

Fuente: Elaboración propia. CCOO Región de Murcia.

En total, en estos convenios hay **ceros mujeres** representando a la parte empresarial en cinco de los ocho casos. La parte sindical presenta algo más de diversidad, aunque sigue predominando ampliamente la representación masculina. Parece ser que la única comisión negociadora paritaria fue la del convenio colectivo del *Sector Comercio de Alimentación*.

Además, **el personal técnico** que interviene en algunas comisiones (en calidad de expertas/os), **ninguno es mujer**, lo que refuerza aún más el sesgo masculino en los espacios técnicos de poder y negociación.

Estos datos reflejan una **negociación colectiva altamente masculinizada**, incluso en sectores donde las plantillas están compuestas mayoritariamente por mujeres —como en el caso de la limpieza—. Esta desproporción tiene consecuencias prácticas: condiciona qué temas se consideran prioritarios, cómo se formulan las cláusulas, y con qué perspectiva se abordan cuestiones como la conciliación, la salud laboral o el lenguaje inclusivo.

La promoción de la igualdad en los convenios no puede limitarse a lo que está escrito en los artículos: también debe estar presente en **quién tiene voz y voto en la redacción**.

9. BUENAS PRÁCTICAS Y PROPUESTAS DE MEJORA

Avanzar hacia la igualdad y la corresponsabilidad requiere identificar las medidas que ya están funcionando y, al mismo tiempo, proponer otras que permitan fortalecer los derechos de conciliación y la equidad en el empleo. Este bloque recopila buenas prácticas ya identificadas en los convenios colectivos analizados, aunque dispersas, estas buenas prácticas pueden servir de referencia, así como propuestas de mejora para incorporar en futuras negociaciones. El objetivo es convertir la negociación colectiva en una herramienta real de transformación de las condiciones de trabajo y de vida de las personas trabajadoras, contribuyendo a la modernización de las relaciones laborales en la Región de Murcia.

Buenas prácticas detectadas en convenios analizados

A pesar de que su presencia es limitada y dispersa, se han identificado una serie de buenas prácticas que pueden servir de referencia y extenderse a otros sectores:

- **Ayudas escolares para hijas/os de las personas trabajadoras** en *Herboristería, Ciclo Integral del Agua y Oficinas de Colegios Profesionales*, facilitando la conciliación económica en la etapa educativa.
- **Permisos para técnicas de reproducción asistida** en *Herboristería y Pimentoneras*, ampliando derechos de conciliación ligados a la salud reproductiva.
- **Reducción del 50% de jornada para cuidados paliativos** de familiares en *Universidades Públicas (PDI)*, como fórmula avanzada de conciliación.
- **Protocolos de acoso sexual y por razón de sexo** en *Hostelería y Siderometalúrgica*, generando un marco de prevención y actuación.
- **Referencias específicas a situaciones de violencia de género** en *Carpintería-Ebanistería y Red de Espacios Naturales Protegidos*, facilitando derechos laborales a las trabajadoras en esta situación.

Estas experiencias demuestran que existen precedentes en la negociación colectiva sectorial que pueden extenderse, adaptarse y consolidarse como **norma de calidad en todas las mesas de negociación**.

PROPUESTAS DE MEJORA PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- *Conciliación y corresponsabilidad*

Para reforzar y blindar la conciliación como un derecho efectivo de toda la plantilla, es fundamental que los convenios no se limiten a remitir genéricamente a la “*legislación vigente*”, como ocurre de forma frecuente en los convenios colectivos analizados en este informe. Aunque estos derechos estén regulados legalmente, es de vital importancia que queden recogidos de forma explícita en los convenios sectoriales, ya que así se garantiza su visibilidad y su exigibilidad por parte de las personas trabajadoras, al tiempo que se refuerza la cultura de la conciliación en las relaciones laborales.

La negociación colectiva tiene un papel fundamental no solo para consolidar estos derechos, sino también para ampliarlos, mejorar sus condiciones de disfrute y hacerlos verdaderamente accesibles. En este sentido, se considera prioritario reconocer el derecho a solicitar adaptaciones de jornada bajo criterios claros y con plazos definidos. Asimismo, deben regularse herramientas como la desconexión digital y el trabajo a distancia como medidas puntuales de conciliación, siempre que se apliquen con garantías de voluntariedad, reversibilidad, cobertura de costes y adecuación al puesto. No obstante, es importante evitar que estas fórmulas queden invisibilizadas o excluidas en sectores donde podrían aplicarse, aunque sea de forma parcial.

Ahora bien, **no se trata solo de seguir impulsando exclusivamente derechos de ausencia, sino de asegurar condiciones dignas de presencia**. En la actualidad, la aplicación más que deficiente del teletrabajo está suponiendo un freno real para la formación y la promoción profesional de muchas mujeres. Por ello, es imprescindible garantizar que quienes trabajan a distancia puedan acogerse a todas las medidas de conciliación vigentes, así como vigilar que las empresas cumplan con la obligación de sustituir a las personas que ejercen su derecho a permisos, tanto retribuidos como no retribuidos.

Desde la acción sindical y la política pública, resulta urgente exigir a las empresas el cumplimiento de las medidas de conciliación establecidas por ley y acordadas en los planes de igualdad, así como reclamar al Gobierno regional un mayor compromiso en el seguimiento e impulso de dichos planes, especialmente en sectores altamente masculinizados. También se debe garantizar el acceso a servicios públicos de calidad en la atención a la primera infancia, la enfermedad, la discapacidad y la dependencia, especialmente para las familias trabajadoras en situación de mayor vulnerabilidad.

La conciliación debe ser concebida como un derecho colectivo, vinculado a la corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Por ello, se plantea avanzar hacia un nuevo marco que incluya:

- **La ampliación de permisos retribuidos**, incluyendo aquellos que permitan el acompañamiento a tutorías escolares, consultas médicas, pruebas diagnósticas o situaciones que requieran acompañamiento, sin necesidad de justificar el motivo en detalle.

- **La incorporación de nuevos permisos**, como los vinculados al matrimonio de familiares de segundo grado, procesos de adopción o acogimiento, o el acompañamiento a exámenes prenatales y clases de preparación al parto por parte de la persona progenitora no gestante.
- **La extensión de los derechos de conciliación a nuevas realidades familiares**, reconociendo a las familias monomarentales y monoparentales los mismos derechos que a las familias numerosas, e incluyendo a personas convivientes como posibles beneficiarias de permisos y licencias.
- **El aumento de la duración del permiso por nacimiento** y del periodo retribuido por cuidado del lactante, favoreciendo el reparto equitativo de los cuidados desde el primer momento.
- **La habilitación de espacios de cuidado en los centros de trabajo**, como salas de lactancia, que faciliten el ejercicio efectivo de la corresponsabilidad en el entorno laboral.

Además, es necesario impulsar campañas informativas dirigidas a empresas, especialmente a pymes y micropymes, sobre los derechos de conciliación con enfoque de género. También se propone establecer mecanismos de control para evitar que los procesos mecanizados por inteligencia artificial reproduzcan sesgos sexistas en el acceso al empleo o en la promoción profesional, penalizando a las mujeres por su mayor implicación en los cuidados.

Por último, es vital plantear como medida estructural la realización de valoraciones de puestos de trabajo de igual valor entre sectores feminizados y masculinizados, de forma que se reconozcan aquellos factores históricamente infravalorados en los empleos más feminizados y se actúe sobre

- *Igualdad y planes de igualdad*

Los planes de igualdad no pueden quedarse en simples documentos formales que se redactan para cumplir con una ley. Deben ser instrumentos reales y útiles para avanzar hacia la igualdad efectiva en las empresas. Para ello, es fundamental que estén vinculados directamente a la negociación colectiva, es decir, que se integren dentro del diálogo entre la representación sindical y la parte empresarial.

Por eso, es necesario que los convenios colectivos incluyan cláusulas que obliguen a negociar planes de igualdad en todos aquellos sectores y empresas donde sea necesario, especialmente en los que tienen desigualdades detectadas o una presencia significativa de mujeres. Además, se deben establecer mecanismos que conecten y coordinen el trabajo de las comisiones paritarias de los convenios (que supervisan la aplicación del convenio colectivo) con las comisiones de igualdad de las empresas (que diseñan, aplican y hacen seguimiento del plan de igualdad). Esta coordinación permitiría dar coherencia a las medidas adoptadas, asegurar su seguimiento y fomentar buenas prácticas a nivel sectorial.

En este sentido, es más que imprescindible incluir en los convenios la **formación en igualdad y corresponsabilidad como parte de la formación continua de toda la plantilla**, abordando contenidos como medidas de conciliación, corresponsabilidad y prevención del acoso o

diagnósticos con perspectiva de género, favoreciendo así la sensibilización y la construcción de entornos laborales igualitarios.

Del mismo modo, para que la perspectiva de género se aplique de forma efectiva en la negociación colectiva, **es fundamental que las personas que integran las comisiones negociadoras por parte de las organizaciones sindicales cuenten también con formación en igualdad y planes de igualdad**, dotándoles de herramientas para que puedan identificar claramente posibles desigualdades y para negociar cláusulas que refuercen la igualdad real en el entorno laboral. Estas formaciones deben incluir conocimientos sobre brechas de género, corresponsabilidad, discriminaciones indirectas y lenguaje inclusivo, asegurando que la negociación colectiva actúe como un verdadero instrumento de avance hacia la igualdad efectiva en el empleo.

De igual modo, se debe introducir objetivos específicos en los planes y convenios para fomentar la implicación de los hombres en los cuidados y promover el uso corresponsable de permisos, avanzando hacia un modelo de reparto equitativo de las responsabilidades familiares y de una reorganización de los tiempos de trabajo con perspectiva de género.

- *Estructura salarial*

Es fundamental garantizar que el ejercicio de los derechos de conciliación, tales como pueden ser la reducción de jornada o los permisos de cuidado, no conlleve la pérdida de complementos variables. Aunque estos permisos y excedencias no discriminan formalmente, su uso mayoritario por parte de las mujeres puede generar discriminación indirecta, ya que suele repercutir en peores condiciones salariales y profesionales.

Por otro lado, los complementos variables como la nocturnidad o la peligrosidad están vinculadas a criterios y definiciones que, en la práctica, dificultan que muchas mujeres que realizan trabajos físicos o peligrosos puedan acceder a ellos. Por ejemplo, la definición de peligrosidad está estrechamente relacionada con riesgos considerados tradicionalmente en sectores masculinizados, lo que limita su reconocimiento en empleos feminizados que también implican riesgos. De igual manera, el complemento de nocturnidad puede estar condicionado por turnos o jornadas que no siempre se ajustan a la realidad del trabajo femenino.

Estas situaciones contribuyen a perpetuar desigualdades salariales y estructurales entre las personas trabajadoras. Por ello, es necesario evitar que el ejercicio de los derechos de conciliación derive en penalizaciones económicas que mantengan o agraven las brechas salariales de género. Como posible solución, se propone la realización de auditorías salariales vinculadas a los planes de igualdad para identificar y corregir discriminaciones indirectas presentes en la estructura salarial y en las prácticas de los distintos sectores.

- *Lenguaje y cultura organizativa*

El uso del lenguaje en los convenios colectivos no es una cuestión meramente formal, sino una herramienta clave para avanzar en la igualdad y generar una cultura organizacional inclusiva y corresponsable. La mayoría de los convenios analizados mantienen el uso del **masculino genérico**, invisibilizando a las mujeres incluso en sectores con alta presencia femenina.

Se propone la adopción de un **uso sistemático de lenguaje inclusivo y no sexista en todas las cláusulas de los convenios, incluidas las categorías profesionales y tablas salariales**, empleando fórmulas que reflejen la presencia y participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Existen diferentes estrategias para avanzar hacia un lenguaje inclusivo, que se resumen en la siguiente tabla de ejemplos:

| Uso actual | Estrategia inclusiva | Ejemplo práctico |
|--------------------------|--------------------------------|---|
| Masculino genérico | Sustituir por fórmulas neutras | “Los trabajadores” → “La plantilla” o “Las personas trabajadoras” |
| Desdoblamiento de género | Visibilizar ambos géneros | “Los trabajadores” → “Las trabajadoras y los trabajadores” |
| Perífrasis verbal | Usar estructuras inclusivas | “El trabajador podrá solicitar...” → “Se podrá solicitar (por la persona trabajadora)...” |

El uso preferente de fórmulas neutras como “plantilla”, “personal” o “personas trabajadoras” contribuye a mantener la agilidad en la redacción de los convenios, mientras que el desdoblamiento de género puede utilizarse de forma estratégica en apartados clave y las perífrasis verbales permiten mantener cláusulas inclusivas en artículos de procedimiento. Esta transformación del lenguaje refleja el compromiso real con la igualdad y construye entornos laborales respetuosos e inclusivos.

- *Responsabilidad institucional y seguimiento*

Tanto las administraciones públicas como las empresas tienen la responsabilidad de garantizar los derechos de conciliación y corresponsabilidad. Los convenios colectivos pueden contribuir a crear una cultura organizacional corresponsable, con liderazgos y tiempos de trabajo compatibles con la vida personal y familiar, y espacios que faciliten la conciliación real. Asimismo, debe ser prioridad garantizar la evaluación de las políticas públicas y empresariales con perspectiva de género, asegurando así el impacto real de las medidas en la reducción de las desigualdades.

RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS PARA SECTORES MASCULINIZADOS

Los sectores masculinizados presentan resistencias estructurales a la conciliación y a la corresponsabilidad, por lo que se les recomienda:

- Introducir referencias explícitas a la corresponsabilidad en los preámbulos y articulado de los convenios, subrayando que el cuidado es responsabilidad de toda la plantilla, independientemente de su género.
- Incorporar permisos parentales corresponsables e incentivar su uso entre los hombres, normalizando el reparto de cuidados.
- Garantizar que el ejercicio de derechos de conciliación no implique pérdida de complementos salariales en sectores con fuerte peso de pluses variables.
- Promover campañas de sensibilización para fomentar el uso de medidas de conciliación por parte de los hombres.
- Explorar medidas de reducción de jornada sin reducción salarial como vía de reorganización de tiempos de trabajo y cuidado.

En definitiva, la implementación de las buenas prácticas y propuestas de mejoras aquí expuestas pueden ayudar a que la **negociación colectiva actúe como un verdadero motor de igualdad y de transformación real**, fomentando condiciones de trabajo más justas, sectores más sostenibles y vidas laborales realmente compatibles con los tiempos de cuidado y la corresponsabilidad. Avanzar en este tipo de medidas no solo beneficia a las personas trabajadoras, sino que fortalece las estructuras productivas y moderniza el mercado laboral regional desde la igualdad efectiva.

24

Secretaría de Mujeres, Igualdad y LGTBI+

Comisiones Obreras de la Región de Murcia

Murcia, Septiembre de 2025

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CC. Del Sector Aserrío Y Fabricación De Envases, Embalajes Y Paletas De Madera
<https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2024/numero/2714/pdf?id=827334>

CC. Del Sector De La Madera (Carpintería, Ebanistería, Tapicería Y Varios)
<https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2022/numero/3240/pdf>

CC. Del Sector Aguas (Captación, Elevación, Conducción)
<https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2023/numero/3070/pdf>

CC. Del Sector Comercio De Alimentación (Detallistas, Supermercados Y Autoservicios De Alimentación)
<https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2023/numero/7119/pdf?id=823527>

CC. Del Sector Empresas Adjudicatarias De Los Servicios De Información, Divulgación Y Dinamización Ambiental De La Red De Espacios Naturales Protegidos De La Región De Murcia
<https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2023/numero/4774/pdf>

CC. Del Sector Empresas Adjudicatarias De Los Servicios De Prevención Selvícola, Defensa Del Medio Natural Y Participación En Planes De Emergencia De La Comunidad Autónoma De La Región De Murcia
<https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2022/numero/3239/pdf>

CC. Del Sector Especies Naturales, Condimentos Y Herboristería (Preparado Y Empaquetado)
<https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2023/numero/5889/pdf?id=822267>

CC. Del Sector Explotación De Campos De Golf Y Servicios Anexos
<https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2023/numero/5143/pdf>

CC. De Hostelería
<https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2023/numero/4258/pdf?id=820557>

CC. De Industria Siderometalúrgica
<https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2023/numero/5099/pdf>

CC. Del Sector Industrias Pimentoneras
<https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2023/numero/5144/pdf>

CC. De Industrias Vinícolas Y Alcoholeras
<https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2022/numero/5435/pdf>

CC. Del Sector Limpieza De Edificios Y Locales
<https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2024/numero/4559/pdf?id=830159>

CC. Del Sector Comercio Alimentación (Mayoristas)
<https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2023/numero/6585/pdf?id=822993>

CC. Del Sector Oficinas De Colegios Profesionales De La Región De Murcia
<https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2023/numero/3258/pdf>

CC. Del Sector Recolectores De Cítricos
<https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2022/numero/561/pdf>

CC. Del Sector Remolcadores De Tráfico Interior Del Puerto De Cartagena Y Escombreras
<https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2021/numero/7240/pdf>

CC. De Transportes Regulares Y Discrecionales De Viajeros De La Región De Murcia
<https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2022/numero/984/pdf>

CC. Del Sector Transportes Viajeros (Urbanos Y Regulares De Cercanías)
<https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2022/numero/1431/pdf>

CC. De Universidades Públicas Región De Murcia (Personal Docente E Investigador Laboral)
<https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2016/numero/2790/pdf>

Comisiones Obreras (CCOO). (2025). *Gaceta Sindical* (núm. 529): *Contra la brecha salarial de género*. <https://www.ccoo.es/11d0cb3d9224097bdc3c7ed20dfceab7000001.pdf>

CCOO Región de Murcia. (2023). *Informe sobre brecha salarial de género en la Región de Murcia*. <https://murcia.ccoo.es/94209f4411c29e937b84c205964d70cf000065.pdf>

Fernández Docampo, B., Rodríguez Martín-Retortillo, R., & Rodríguez Rodríguez, E. (2024). *Estudio de los convenios colectivos en materia de conciliación y corresponsabilidad*. Comisiones Obreras.

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2025). "220.800 madres y 251.000 padres disfrutaron de la prestación por nacimiento y cuidado de menor en 2024". <https://www.inclusion.gob.es/web/guest/w/220.800-madres-y-251.000-padres-disfrutaron-de-la-prestacion-por-nacimiento-y-cuidado-de-menor-en-2024>

Secretaría Confederal de Acción Sindical y Empleo de Comisiones Obreras. (2024). *Informe Balance Negociación Colectiva 2024*. Comisiones Obreras.