

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**Facultad de Derecho**

**Universidad de La Laguna**

**Curso 2019/2020**

**Convocatoria: julio**

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CANARIAS:  
IGUALDAD, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y MEDIO  
AMBIENTE**

*COLLECTIVE BARGAINING IN CANARY ISLANDS: EQUALITY, SOCIAL  
RESPONSABILITY AND ENVIRONMENT*

**Realizado por los alumnos: Nayra Cairós García y Diego Acosta Rodríguez**

**Tutorizado por la Profesora D<sup>a</sup> Dulce María Cairós Barreto**

**Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa**

**Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y Seguridad Social**

### ABSTRACT

During the development of the work we have made an analysis on the Canary Collective Agreements, focusing on three specific subjects such as equality, the environment and social responsibility.

This analysis we have structured at the regional, provincial and business level to see how these matters are affected according to the level. At this point we have learned that these matters are treated almost equally in the different groups of agreements, although perhaps not with sufficient depth that the current situation demands.

Another point that has been worked on has been its temporal evolution, where we have come to the conclusion of the existence of an evolution in these matters over time, although coinciding with what was previously stated, the necessary has not been evolved.

Finally, we address the relationship of the agreements with the current law. In this section we observe how the law has generated the modification of certain subjects, especially related to labor equality

**Key Words: Equality, collective agreements, social responsibility, enviroment**

### RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

Durante el desarrollo del trabajo hemos realizado un análisis sobre los Convenios Colectivos Canarios, centrándonos en 3 materias específicas como son la igualdad, el medio ambiente y la responsabilidad social. Este análisis lo hemos estructurado en nivel autonómico, provincial y empresarial para poder ver como se ven afectadas estas materias según el nivel. En este punto hemos podido extraer que dichas materias se tratan casi por igual en los diferentes grupos de convenios, aunque quizás no con la suficiente profundidad que reclama la situación actual.

Otro de los puntos que hemos trabajado ha sido su evolución temporal, donde hemos llegado a la conclusión de la existencia de una evolución en estas materias a lo largo del tiempo, aunque coincidiendo con lo puntualizado anteriormente, no se ha evolucionado lo necesario.

Finalmente, abordamos la relación de los convenios con la ley actual. En este apartado observamos como la ley ha generado la modificación de ciertas materias, sobre todo lo relacionado con la igualdad laboral.

**Palabras clave: Igualdad, convenios colectivos, responsabilidad social, medio ambiente**

## Introducción

La negociación colectiva la podemos definir como un mecanismo fundamental de diálogo social, mediante el cual los trabajadores, los sindicatos y las organizaciones pueden llegar a acuerdos para mejorar las condiciones de trabajo. También es considerado un pilar fundamental para el buen funcionamiento de las relaciones laborales.

Esta adquiere todavía más valor, ya que se encuentra sustentada por textos legales de bastante peso como son la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical o la propia Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

En este caso, hemos enfocado el estudio hacia la negociación colectiva en la Comunidad Autónoma de Canarias, donde profundizaremos en aspectos más concretos como son la igualdad, la responsabilidad social y el medio ambiente.

Dichas materias han sido analizadas desde diferentes aspectos, como son su ámbito de aplicación (Autonómico, Provincial y Empresarial), su evolución temporal (2000-2019) y su relación con la Ley actual.

Para llevar a cabo este análisis, hemos trabajado con una muestra de 53 Convenios Colectivos, tanto autonómicos, provinciales como de empresa. También hemos trabajado con diferentes leyes como el *Estatuto del Trabajo*, el *Real Decreto-ley 6/2019 del 1 de marzo* o la *Ley 11/2014, de 3 de julio, de Responsabilidad Medioambiental*.

Profundizamos sobre la existencia de una evolución a lo largo del tiempo en las diferentes materias, si se tratan por igual estos aspectos en los diferentes ámbitos de aplicación o si se han visto modificados o no por los diferentes textos legales.

Finalmente, abordados los temas anteriormente mencionados, hemos extraído la información más relevante y realizado las conclusiones pertinentes sobre los diferentes puntos trabajados.

## INDICE

1.	Negociación colectiva como fuente del Derecho en España. ....	4
1.1	Contenido de la Negociación Colectiva en nuestro país. ....	5
2.	Evolución Temporal.....	7
2.1	Igualdad.....	7
2.2	Medio ambiente y Responsabilidad social.....	8
3.	El espacio que la ley deja a la intervención colectiva. Igualdad, Responsabilidad Social y Medio Ambiente. ....	9
4.	Análisis por niveles.....	10
4.1	Ámbito de Canarias. ....	10
4.2	Ámbito Provincial. ....	12
4.2.1	Provincia de Santa Cruz de Tenerife. ....	12
4.2.2	Provincia de Las Palmas de Gran Canaria. ....	14
4.3	Ámbito de Convenios por empresa.....	15
5.	Relación de la ley respecto a las materias de Igualdad, Responsabilidad Social y Medio Ambiente.....	17
5.1.	Estatuto de los Trabajadores.....	17
5.2.	Real Decreto-ley 6/2019 del 1 de marzo.....	18
5.3.	Ley 11/2014, de 3 de julio, de Responsabilidad Medioambiental.....	20
5.4.	Norma ISO 14000/14001.....	20
6.	Conclusiones.....	21
7.	Bibliografía .....	23

## 1. Negociación colectiva como fuente del Derecho en España.

La negociación colectiva en España se presenta como un derecho que viene reconocido en el artículo 37 de la Constitución Española por el que se determina la incorporación de los convenios colectivos al sistema formal de fuentes del Derecho y cuyo contenido esencial ha de respetar y someterse a la Ley, que en este caso ocupa una posición superior en la jerarquía normativa frente a los convenios. Para que dicha negociación sea efectiva tiene que darse de acuerdo al orden jurídico debiendo destacar en la legislación de nuestro país el artículo citado anteriormente de la Constitución Española por el que se reconoce el derecho de negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y los empresarios y la fuerza vinculante que deriva de los mismos, y por otro, el Estatuto de los Trabajadores reconociendo la negociación colectiva como uno de los derechos básicos reconocidos a los trabajadores.

A través de los convenios colectivos se establecen las condiciones de trabajo, las obligaciones y derechos que le corresponden tanto a los trabajadores como a los empresarios, pero también se regulan materias de carácter económico, sindical, laboral y todas aquellas que afecten a las condiciones de trabajo, y así, una vez se determinan dichas medidas, los convenios son publicados en el Boletín Oficial del Estado o dependiendo del ámbito territorial, pueden ser publicados en el Boletín Oficial de la CCAA o la provincia que corresponda.

En España, el desarrollo de la negociación colectiva está estrechamente ligado al proceso de modernización de nuestro país a través del cual se implantó la estructura de la negociación colectiva con el objetivo de mediar ante los conflictos colectivos originados en las empresas, pero fue con la llegada de la Democracia que se instauraron las bases de la negociación con una estructura firme, dando autonomía a las partes que intervienen, respetando las reglas básicas legales y desplegando las medidas incluidas en los convenios colectivos.

La formalización de la negociación colectiva se produce en los distintos ámbitos que pueden ser funcionales, a razón de las distintas profesiones o sectores de actividad, o a razón del territorio en el que se establece, como puede ser el Estado (convenios estatales), las Comunidades Autónomas (convenios autonómicos), las provincias

(convenios provinciales), comarcas (convenios comarcales) o municipios (convenios municipales).

En nuestro país los convenios con más presencia son los estatutarios que son aquellos que se han establecido de acuerdo al Estatuto de los Trabajadores siendo publicados en los Boletines Oficiales y que en función de su ámbito de aplicación han de ser valorados por los Jueces y Tribunales para su correcta aplicación. Dicho convenio estatutario tiene eficacia general que le es otorgada directamente por la ley como viene reconocido en el “Título III del Estatuto de los Trabajadores” a partir del cual se contempla que dicho convenio estatutario ha de cumplir con los requisitos de representatividad de los sujetos que intervienen, el procedimiento de la negociación y su aprobación.

La relación que deriva de la ley (entendiéndose la misma como fuente autónoma del derecho del trabajo) y el convenio puede darse con carácter supletorio a través de la cual la ley permite al convenio la regulación del supuesto de hecho a partir de la decisión de las partes negociadoras y siempre que no haya ausencia de resolución, ya que en estos casos la ley establecería su criterio de regulación. Por otro lado, esa relación entre la ley y el convenio puede ser suplementaria, estableciendo el Estatuto de los Trabajadores y las leyes laborales las condiciones mínimas que podrán ser superadas por el convenio, pero también pueden complementarse la ley y el convenio de manera que ambos intervienen en la regulación del supuesto aunque el convenio regulará los detalles mientras que la ley regulará las reglas principales del mismo, y por último, la ley puede remitirle al convenio la regulación una materia específica, o por el contrario, excluir al mismo de la regulación de una materia determinada.

## **1.1 Contenido de la Negociación Colectiva en nuestro país.**

El Estatuto de los Trabajadores contempla en su artículo 85 el contenido que como mínimo deberán establecer los convenios como lo es la determinación de las partes intervinientes, el ámbito personal, territorial, funcional y temporal del mismo, establecer procedimientos que sean necesarios para la resolución de discrepancias derivadas de la negociación, determinar las condiciones en que ha de presentarse la denuncia del convenio y su plazo límite, y por último, la designación de la comisión

paritaria que represente a las partes negociadoras. A partir de este contenido mínimo, los convenios colectivos pueden regular materias que sean de carácter: económico; como lo es el salario, sindical a través de los delegados de personal o los comités de empresa, laboral como la determinación de la jornada de trabajo, el tipo de contrato, la clasificación profesional o el rendimiento, y también todas aquellas que puedan afectar a las condiciones de empleo pudiendo establecer servicios de prevención y medidas de promoción profesional para la mejora de la productividad de los trabajadores.

Con el establecimiento de un convenio colectivo nace la obligación de negociar, teniendo que especificar las partes que intervienen y quién ha tomado la iniciativa del procedimiento, así pues, la otra parte receptora cuenta con el plazo máximo de un mes para dar una respuesta motivada y en el caso de ausencia del deber de negociar pasará a considerarse un conflicto colectivo. Una vez se ha iniciado el proceso negociador, se deberá respetar la igualdad de trato y la no discriminación de las partes, todo ello regido por las medidas de igualdad entre hombres y mujeres a través de los planes acogidos por las empresas.

Es a través de los planes de igualdad se contempla regular el acceso al empleo, la conciliación laboral, personal y familiar, la prevención del acoso sexual en el ámbito de trabajo y el acoso por razón de sexo, incluyendo por tanto, a la totalidad de las personas que conforman la empresa. El control y seguimiento de dichos planes de igualdad se lleva a cabo por las Comisiones Paritarias designadas, que deberán comprobar que se cumplan dichas medidas, los objetivos, y realizar una evaluación del plan.

Cabe destacar, el deber de negociar dichos planes de igualdad en empresas de más de cincuenta trabajadores, entendiendo que cuando se trate de convenios empresariales se deberá formalizar dentro de la legalidad establecida por dichos convenios de ámbito empresarial, sin embargo, cuando se trate de convenios colectivos superiores a la empresa, ese deber se lleva a cabo de acuerdo con la negociación colectiva pautada por la empresa y los convenios a los que se acoge la misma.

La negociación colectiva podrá implantar procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos así como también de informar al Comité Intercentros y al Comité Sindical del número total de trabajadores que están en la empresa con un contrato indefinido o de carácter temporal y si están a tiempo completo o parcial,

estando todos estos datos actualizados a final de año, dicha información por tanto, se aportará en un plazo de treinta días a partir de la publicación del convenio en el Boletín oficial o a partir de la incorporación en el mismo en el primer año de vigencia. Asimismo, se podrá comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos marcados y el compromiso asumido por la empresa cada año, determinando el centro de trabajo o la unidad productiva a la que se refiere el acuerdo tomado a principio de año.

## **2. Evolución Temporal.**

El presente estudio nos ha permitido analizar con detalle como los convenios con el transcurso de los años y las actualizaciones correspondientes en cada uno de ellos, han ampliado materia de igualdad, responsabilidad social y medio ambiente.

### **2.1 Igualdad.**

En cuanto a igualdad se refiere, los convenios hace unos años no contemplaban dicha materia como contenido esencial para introducir en las empresas, haciendo visible el problema de la desigualdad entre mujeres y hombres en la sociedad, en la cual era necesaria la intervención de los poderes públicos para combatir dicha problemática, y es aquí, cuando se promulga la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, haciendo que los convenios en cumplimiento de la misma, se comprometieran en adoptar medidas de igualdad, negociando las acciones a instaurar para eliminar cualquier discriminación laboral y dar garantía de un trato igualitario entre mujeres y hombres en cualquiera de las actividades laborales.

Por tanto, de no contemplar esta materia en los convenios, se ha pasado a establecer una comisión paritaria acompañada de planes de igualdad, ejerciendo el derecho de igualdad de trato y oportunidades de las mujeres independientemente de cuál sea su categoría o grupo profesional, así como formalizando determinadas reservas en los puestos de trabajo de alto cargo y responsabilidad, para que sean ocupadas por mujeres.



En los Convenios Colectivos del ámbito territorial del archipiélago canario, la Ley 1/2010 Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres, juega un papel muy importante, pues impulsa que convenios como el Convenio Colectivo para el Personal de Administración y Servicios Laborales de las Universidades Públicas Canarias aumentara su contenido de igualdad y estableciera nuevas medidas que mejoraran la oportunidad de las mujeres en dichas entidades, y que a través de estudios dados por los órganos de la universidad se pudiera asesorar la actividad llevada fomentando el cumplimiento de dicha normativa.

Es así, como en la actualidad y tras la ampliación en materia de igualdad establecida por el RD 6/2019, en aquellas empresas que tengan por obligación de su convenio colectivo establecer un plan de igualdad, se adoptarán medidas para promover el empleo de mujeres asegurando una política contra todo tipo de discriminación, lo que hace que cada vez sean más los convenios que prevén contenido de igualdad.

## **2.2 Medio ambiente y Responsabilidad social.**

En lo que se refiere al medio ambiente y responsabilidad social, nos encontramos en estas materias el mismo problema que en el apartado anterior. Una vez revisados el conjunto de convenios y evidenciado que la mayor parte de estos no tratan dichos puntos, hemos trabajado con la pequeña muestra restante y analizado su evolución a lo largo del tiempo.

Esta muestra de convenios, que si contempla la responsabilidad social y el medio ambiente, abarca el espacio temporal 2004 (más antiguo) - 2019 (más reciente).

Analizando su contenido se refleja la existencia de una evolución en esta materia a medida que ha ido pasando el tiempo.

Podemos evidenciar como en los convenios más antiguos el contenido era mucho más escueto, basándose en el mero cumplimiento de la ley y en el cuidado del medio ambiente de manera general, sin especificación de medidas concretas.

Por el contrario, en los convenios más recientes si podemos ver reflejada dicha evolución. Quizás no lo suficiente dada la situación de compromiso medio ambiental y social que existe en la actualidad, pero si se observan cambios en el contenido que pasa a ser más profundo, tratando materias como la obligación del empresario de informar a los trabajadores sobre decisiones que afecten al medio ambiente, el desarrollo de programas específicos sobre reciclaje, la eficiencia energética, la importancia de la responsabilidad social empresarial, etc.

Por tanto, sí podemos afirmar que ha existido una evolución en esta materia, pero no ha sido una ampliación de contenido acorde a la situación actual de compromiso medioambiental y social.

### **3. El espacio que la ley deja a la intervención colectiva. Igualdad, Responsabilidad Social y Medio Ambiente.**

En materia laboral, ha de entenderse que la ley se encuentra por encima de los convenios colectivos por lo que estos se aplican siempre bajo la sujeción del principio de jerarquía normativa, y la ley por tanto, supera al convenio y este ha de respetarla y someterse a ella. Es por ello, que los convenios pueden mejorar lo que se dispone en las leyes pero no establecer disposiciones contrarias a las que se han establecido por las mismas.

La formalización de los convenios colectivos crea fuerza vinculante entre las partes que lo conforman por lo que se constituye como una norma directa que regula específicamente las relaciones laborales y si existiera ausencia de convenio colectivo de una actividad determinada actuará siempre el Estatuto de los Trabajadores como la legislación laboral.

En cuanto a la igualdad, la negociación colectiva es un instrumento fundamental para lograr los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de trabajo, así la introducción de materias de igualdad se ha incrementado con los años en nuestro país y

cada vez son más las cláusulas que lo regulan dando lugar a cambios en la legislación. La Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres (LOIEHM) establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y dar las mismas oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo por lo que cada empresa deberá adoptar las medidas necesarias para este fin y evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Dichas medidas han de ser planteadas y negociadas por los representantes de los trabajadores.

En la actualidad todavía no se ha implantado una ley básica que tenga carácter obligatorio que regule la participación de los trabajadores y los representantes de los mismos en materia de medio ambiente, y es aquí donde la negociación colectiva juega un papel muy importante en las empresas promoviendo compromisos de medio ambiente en los centros de trabajo. Es decir, que a pesar de la presencia de varias disposiciones que contemplan la materia medioambiental, todas lo hacen desde una perspectiva indeterminada en cuanto a las obligaciones y derechos en que los miembros de una empresa han de implicarse con estas medidas, por ello los convenios establecen medidas de colaboración de los centro de trabajo con la participación de los trabajadores para dar lugar a la efectiva gestión de las materias medioambientales.

La responsabilidad social viene reconocida por diferentes leyes entre otras, la Ley 18/2018 para el Fomento de la Responsabilidad Social en las empresas, a partir de la que se establece el compromiso de las mismas para el desarrollo sostenible y las justicia social, siendo un instrumento esencial para la obtención de los objetivos establecidos por la Estrategia Europa 2020. Los convenios como ya hemos nombrado con anterioridad, a partir de lo establecido por las leyes podrán mejorar y ampliar la materia en cuanto a la responsabilidad social, integrando medidas sociales, éticas y ambientales.

## **4. Análisis por niveles.**

### **4.1 Ámbito de Canarias.**

Los convenios de Canarias en los que se contempla materia de igualdad han sido: *Convenio Colectivo Regional del Campo, Convenio Colectivo para el personal de*

*Administración y Servicios laboral de las Universidades Públicas Canaria y Convenio Colectivo del sector del Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Autónoma de Canarias*, en dichos convenios se establecen:

-Medidas de acción positiva. Estas medidas permiten que las empresas puedan establecer reservas de preferencias a la hora de contratar a una persona, de tal manera que todos estén en igualdad de condiciones, y sobre todo que aquellas del sexo menos representado puedan optar a determinados puestos, según grupo o categoría profesional.

-Comisión de igualdad. Establece una serie de medidas que garantizan la igualdad entre trabajadores, atendiendo a criterios de condiciones laborales, promoción, formación y distribución de conceptos salariales efectivos. Estas medidas determinan los objetivos de igualdad que se deben alcanzar periódicamente así como el correcto análisis, seguimiento y evaluación de los objetivos logrados en la empresa.

- Planes de Igualdad. Se trata de impulsar y coordinar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial, recopilando la información necesaria dentro de la empresa, elaborando estudios en materia de igualdad, fomentando la información y conocimiento de los trabajadores acerca del plan de igualdad al que se acogen y garantizando el acceso de representación legal de los mismos.

Uno de los principales objetivos pues, es mejorar la calidad de vida de todos los trabajadores, sobre todo la vida de las trabajadoras que son las que sufren este tipo de dificultades laborales por razón de sexo, por ello se debe garantizar que tanto hombres como mujeres tengan el mismo derecho de participar en las diferentes esferas profesionales.

- Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo y haciendo efectivo el derecho de cada trabajador a adaptar su jornada laboral y duración de la misma en los términos que establezca cada convenio. La igualdad de trato debe hacer frente al acceso al empleo, la contratación, política de formación, promoción profesional y económica.

Del conjunto de estos convenios, solo hemos podido obtener datos relativos de la materia de Responsabilidad Social y Medio Ambiente en el Convenio Colectivo

Regional del Campo, en el Convenio Colectivo para el Personal de Administración y Servicios Laboral de las Universidades Públicas Canarias y en el -Convenio Colectivo del Sector del Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Autónoma de Canarias.

El contenido que hemos podido ver reflejado en estos convenios es:

-El derecho de los trabajadores a ser consultados e informados de manera previa a cualquier decisión sobre inversiones o modificaciones de procesos productivos que puedan tener efecto sobre el medio ambiente, en particular el control de emisiones y el tratamiento desechos, y a conocer el cumplimiento por parte de la empresa de las disposiciones legales al respecto.

- La implantación de sistemas de gestión medioambiental eficaces, desarrollando programas específicos para la minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética, depuración de aguas, así como planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes, por otros orientados a la producción limpia, derivados de las actividades ligadas a la investigación, el desarrollo, la innovación tecnológica y la docencia.

## **4.2 Ámbito Provincial.**

### **4.2.1 Provincia de Santa Cruz de Tenerife.**

Analizando los distintos convenios de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, se ha determinado que el contenido en materia de igualdad cobra presencia en la gran mayoría de los mismos. Dicho contenido viene dado por:

- La constitución de una comisión paritaria, compuesta por la patronal y los sindicatos en el que se incluye la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, llevando el control adecuado para conocer si se aplican correctamente las medidas sobre igualdad.

-El Plan de igualdad que es establecido por la comisión, contempla todas las materias referidas al acceso de las mujeres al mundo laboral, su retribución y la conciliación del trabajo con la vida familiar. Cabe destacar que en los convenios en que se establece este plan, se realiza previamente un diagnóstico del número de empleadas del sector, su cargo y responsabilidad dentro de la empresa, a partir del cual se establecen los objetivos del plan de igualdad para una mejor aplicación de estrategias.

Así pues, el *Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales* es uno de los que mejor desempeña este diagnóstico de situación de las mujeres en el ámbito laboral, y lo hace a través de un análisis mucho más detallado, incluyendo las acciones a implantar en cuanto a la negociación colectiva y garantizando una política salarial que sea igualitaria para cualquier trabajador según su categoría profesional.

- Medidas de igualdad de oportunidades y la no discriminación. El principio de igualdad de trato parte de la ausencia de discriminar a una persona por razón de sexo, pero más concretamente se trata de aquella que deriva de la maternidad, la familia o su estado civil.

-Libre acceso al empleo, formación y promoción. Ninguna persona debe ser rechazada por razón de sexo cuando acceda a un puesto de trabajo, la formación se implanta garantizando al personal la igualdad de unos y otros, la promoción por tanto,

atenderá a criterios de acción positiva en el que su objetivo sea superar el déficit de la presencia de mujeres en los puestos de trabajo de las empresas.

-El tiempo de trabajo contempla el derecho de conciliar la vida personal, familiar y laboral de las mujeres, debiendo ajustar según el convenio que se trate, las regulaciones sobre la jornada, descansos y permisos que procedan.

De esta muestra de convenios sólo hemos podido obtener información relativa de Responsabilidad Social y Medio Ambiente, en una pequeña parte (Convenio Colectivo de Empaquetado de Plátanos de la Isla de La Palma, Convenio Colectivo de Hostelería y Convenio Colectivo de Industrias de la Madera y Corcho)

El contenido que hemos podido extraer de estos convenios es:

El derecho de información y consulta previo a la toma de decisiones sobre inversiones o modificaciones de procesos productivos que puedan tener repercusión sobre el medio ambiente, en particular el control de emisiones y el tratamiento de desechos, y a conocer el cumplimiento por parte de la empresa de las disposiciones legales al respecto.

La obligación de los miembros de la Comisión Sectorial de promover, junto a la patronal y la administración campañas de seguridad y salud laboral y medio ambiente. También se habla de una dotación económica para la promoción de dicha materia.

#### **4.2.2. Provincia de Las Palmas de Gran Canaria.**

De los convenios analizados en esta provincia, el contenido en materia de igualdad se presenta a través de:

- Comisión paritaria y plan de Igualdad en el que se establece un conjunto de métodos de igualdad en el acceso al trabajo, la estabilidad en el empleo, la igualdad salarial en trabajos que tengan igual valor, la formación y promoción profesional. La comisión estará constituida de igual forma por miembros de cada representación (sindical y empresarial) así como en la misma proporción que los miembros de la comisión de interpretación en aquellos Convenios donde se contemple, como el *Convenio Colectivo de sector de la actividad siderometalúrgica*.

-Las empresas deben implantar medidas de acción positiva, tales como tener preferencias a la hora de contratar a las personas del sexo menos representado dependiendo del grupo o categoría profesional al que se ostenta.

-Igualdad de oportunidades y no discriminación. Las empresas de acuerdo con los representantes de los trabajadores deben implantar las políticas adecuadas para garantizar la igualdad de oportunidades de todos los trabajadores independientemente de su sexo, y así conseguir entornos laborales libres de acoso, en los que se respete la dignidad, integridad física y moral de las personas y se favorezca el desarrollo de los mismos.

- Conciliación de la vida familiar y personal dando efecto a medidas de flexibilización de la jornada laboral y del horario de trabajo que faciliten en todo caso el derecho a la conciliación de cada trabajador.

De esta muestra de convenios sólo hemos podido obtener información relativa a Responsabilidad Social y Medio Ambiente de los siguientes convenios: (*Convenio Colectivo de Comercio y Manufactura del Vidrio Plano, Convenio Colectivo de Cultivo de Tomates por el Sistema de Incentivos a la Producción de la Provincia, Convenio Colectivo de Empaquetado de Plátanos, Convenio Colectivo de Empaquetado de Tomate y Convenio Colectivo del Sector Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Las Palmas*)

El contenido que hemos podido extraer de estos convenios es:

Compromiso de realizar los esfuerzos necesarios para conseguir la máxima el máximo respeto con el medio ambiente. Esta declaración debe ser objeto de permanente y compartida preocupación por parte de la Dirección de las empresas y los trabajadores y sus representantes legales.

El derecho de información y consulta previo a la toma de decisiones sobre inversiones o modificaciones de procesos productivos que puedan tener repercusión sobre el medio ambiente, en particular el control de emisiones y el tratamiento de desechos, y a conocer el cumplimiento por parte de la empresa de las disposiciones legales al respecto.

### **4.3 Ámbito de Convenios por empresa.**

Los convenios de empresa en los que se contempla materia de igualdad han sido: *el Convenio colectivo de la Empresa Transportes Interurbanos de Tenerife S.A.U (TITSA), Convenio Colectivo de la Empresa Metro-politano de Tenerife, S.A., Convenio Colectivo de DISA Corporación Petrolífera, S.A. y Convenio Colectivo Dinosol Supermercados S.L.*, en los cuales se establece:



- Planes de Igualdad. Coordinando la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial, desempeñando estudios en materia de igualdad, fomentando la información y conocimiento de los trabajadores acerca del plan de igualdad al que se acogen y garantizando el acceso de representación legal de los mismos.

Cabe destacar el Convenio Colectivo de TITSA, en el que este plan se estructura en 7 áreas (*Selección, promoción, ordenación del tiempo y conciliación, formación, riesgos laborales y salud laboral, representatividad, comunicación, lenguaje e imagen no sexista*) que tienen por objeto facilitar la promoción femenina en aquellas en las que se encuentren infrarrepresentadas, e instauran medidas de defensa y desarrollo de acciones que hacen efectiva la igualdad de unos y otros trabajadores, analizando en mayor profundidad el número de mujeres contratadas en su empresa.

-Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, eliminando cualquier discriminación por razón de sexo en especial las que deriven de maternidad, situaciones familiares y estado civil, además de negociar las medidas que van dirigidas a promover la igualdad de trato entre todos los trabajadores en cualquiera de las categorías profesionales.

-Comité de Igualdad, a través del cual, tanto la representación empresarial como la de los trabajadores marcan el propósito de establecer políticas de igualdad dando solución de aquellos conflictos en materia de género.

Respecto a los convenios de empresa en materia de Responsabilidad Social y Medio Ambiente, hemos podido obtener información en el *Convenio Colectivo de DISA Corporación Petrolífera, S.A.* y en el *Convenio Colectivo Metropolitano de Tenerife, S.A.*

El contenido que hemos podido ver reflejado en estos convenios es:

Tanto empresarios como trabajadores deberán guardar y cumplimentar cuantas medidas se hallen especificadas al respecto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) para favorecer la conservación y mejora del medio ambiente.

El derecho de información y consulta previo a la toma de decisiones sobre inversiones o modificaciones de procesos productivos que puedan tener repercusión sobre el medio ambiente.

## **5. Relación de la ley respecto a las materias de Igualdad, Responsabilidad Social y Medio Ambiente.**

### **5.1. Estatuto de los Trabajadores.**

El Estatuto de los Trabajadores establece artículos que contemplan materia de igualdad así como:

*Art.17 “No discriminación en las relaciones laborales”*, se consideran nulos aquellos preceptos establecidos por convenios colectivos, pactos o medidas tomadas por el empresario que conlleven cualquier tipo de discriminación, diferencia salarial o condiciones laborales desfavorables por razón de sexo. A su vez, se podrán decretar una serie de reservas de preferencias de puestos de trabajos.

*Art.28 “Igualdad de remuneración por razón de sexo”*, siempre que en un puesto se desempeñen las mismas funciones, no podrá existir diferencia salarial por razón de sexo.

*Art.64 “Derechos de información y consulta y competencias”* en este último por ejemplo, se determina el derecho a recibir información relativa del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres llevada por la empresa.

*Art.85 “Contenido”* en el que se afirma el deber que tienen los convenios para negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres dentro del ámbito profesional.

El ET por tanto, establece las bases del contenido de igualdad que como mínimo se deben llevar a cabo en todas las empresas. Ya en su art. 85, el ET determina el contenido a través del cual los convenios pueden mejorar en cuanto a la igualdad, como

por ejemplo, ampliando materias y añadiendo más días al permiso de maternidad y paternidad lo que hace que los trabajadores que se rigen por los convenios que instauran estas mejoras, puedan favorecerse respecto a lo señalado en el Estatuto.

La autoridad laboral debe velar para hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres establecido en el Estatuto, pudiendo recabar el asesoramiento necesario del Instituto de la Mujer o de los organismos de la Igualdad de las comunidades autónomas en el caso de que se detecte que un convenio pueda contener cláusulas discriminatorias que incumplan los establecido en la normativa laboral.

## **5.2. Real Decreto-ley 6/2019 del 1 de marzo.**

Este RD establece un conjunto de medidas de carácter urgente para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la correspondiente ocupación, por tanto, la obligación de establecer planes de igualdad en las empresas anteriormente era obligatorio en aquellas que contaran con más de doscientos cincuenta trabajadores, y en la actualidad tiene carácter obligatorio en las empresas con más de cincuenta trabajadores.

Las novedades establecidas con este RD son:

La introducción de un lenguaje inclusivo en la redacción de la norma. De tal modo que el permiso de lactancia ahora se denominará “permiso para el cuidado del lactante”, con el objetivo de asociarlo a ambos progenitores.

Validez de los contrato. En este caso, se considerará el supuesto de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo dándole al trabajador el derecho de exigir una retribución que se corresponda con el trabajo de igual valor al que desempeña.

El periodo de prueba, se considerará nulo cuando se justifique el fin del contrato por “no superar periodo de prueba” y la trabajadora esté embarazada, con duración desde el principio del embarazo hasta que pueda disfrutar el permiso de maternidad que se le reconoce.

Contrato a tiempo parcial. Teniendo en cuenta que la mayoría de estos contratos los tienen las mujeres, se debe garantizar que no haya una discriminación entre hombres y mujeres al formalizar este tipo de contratos.

Contratos de trabajo en prácticas, para la formación y el aprendizaje. De manera que estos contratos se puedan interrumpir por supuestos de violencia de género.

Clasificación profesional, mejorando los grupos profesionales sin que haya discriminación, se instaura una mejora de los criterios que se deben contemplar a razón de la retribución y clasificación de los puestos de trabajo.

Igualdad en la retribución de los trabajadores. Incluyendo nuevas obligaciones para los empresarios y estas son:

-Llevar el control de los salarios que perciben sus empleados, cuyo control y registro puedan consultar cualquiera de ellos.

-Mejoras en las condiciones laborales de las trabajadoras, dando la opción de que éstas puedan adaptar sus jornadas y horarios, garantizando una mejor conciliación de la vida laboral y personal.

Permisos por nacimiento. Ampliación del permiso de paternidad, de manera que el progenitor que no sea la madre biológica se verá beneficiado por el aumento del permiso hasta llegar al año 2021 en el que tenga reconocido un permiso de 16 semanas de las cuales, las 6 primeras deberán disfrutarse en el cómputo inmediato al momento del parto. A su vez, se amplía la cuantía de la indemnización correspondiente, cogiendo de referencia el sueldo a jornada completa en aquellos casos de reducción de jornada por cuidado del lactante durante sus 9 y 12 primeros meses.

Ampliación del derecho de información para los representantes legales de los trabajadores debiendo ser informados, al menos una vez al año de los registros salariales de los empleados de la empresa.

Despidos. Cuando un trabajador se incorpore a su puesto de trabajo tras haber disfrutado su permiso por nacimiento, acogida o adopción y sea despedido se considerará que es nulo en un periodo de hasta 12 meses desde la fecha del nacimiento, adopción o guarda custodia.

### **5.3. Ley 11/2014, de 3 de julio, de Responsabilidad Medioambiental.**

Dicha ley es aplicable a todo tipo de actividades económicas, esta norma regula la responsabilidad de los operadores de prevenir, evitar y reparar los daños medioambientales. Establece la obligación de reparar el daño causado con independencia de las sanciones administrativas o penales que también correspondan. Así, cualquiera que cause, tanto si se produce directa como indirectamente, un cambio adverso y mensurable de un recurso natural o el perjuicio de un servicio de recursos naturales, incurre en una responsabilidad ilimitada: el operador responsable del daño tendría que devolver los recursos naturales dañados a su estado original, sufragando el total de los costes a los que asciendan las correspondientes acciones preventivas o reparadoras.

### **5.4. Norma ISO 14000/14001**

La Norma ISO 14001 surge por la necesidad de proteger el medio ambiente de acuerdo con los principios del desarrollo sostenible, por lo que este compromiso medioambiental no sólo debe manifestarse en buenas intenciones, sino que debe traducirse en hechos demostrables.

Esta normativa de la serie ISO 14000, es aplicable a todo tipo de organización y empresa ya que estas normativas no imponen ni definen cómo hacer las cosas, sino que orientan hacia una buena política de gestión.

Por tanto, los requisitos de la norma ISO 14001 se basan en la acreditación y demostración de la responsabilidad ante el medioambiente adaptándose a las características de cada organización.

## 6. Conclusiones.

Tras el estudio y análisis realizado de los Convenios Colectivos y la normativa vigente en materia de **Igualdad**, es evidente que se ha ido ampliando cada vez más el contenido, las mujeres ocupan más puestos de trabajos de gran responsabilidad, teniendo cada vez más presencia en la mayoría de las ocupaciones, así como también se ha aumentado el porcentaje de hombres que se acogen al permiso de paternidad, lo que nos permite divisar cómo la Ley 3/2007 de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres ha servido de impulso para establecer los criterios de igualdad en el ámbito laboral.

Comparando la materia presente en los convenios del archipiélago canario, los provinciales y los de empresa, la mayoría coincide en contar con un comité paritario que instaure planes de igualdad y en el que todos los trabajadores tengan las mismas oportunidades y sean tratados por igual. A partir de dicho objeto, son algunos los que añaden más disposiciones como las reservas de puestos para el colectivo menos representado o los métodos de prevención de acoso por razón de sexo.

Aun así, en la actualidad no se puede hablar de una igualdad real y totalmente efectiva en el ámbito laboral, pues las mujeres siguen topándose con dificultades para acceder a determinados puestos de trabajo, lo que no les permite avanzar en su carrera profesional o que, aquellas que acceden al mismo, hagan frente a contratos temporales con malas condiciones laborales, diferencias salariales y la ausencia de la promoción en su trabajo, lo cual afecta a las propias empresas haciendo que tengan una pérdida de productividad y talento.

A día de hoy, quedan convenios en los que no se contempla en absoluto esta materia, pues en las empresas no es obligatorio formalizar un plan de igualdad si no superan las cincuenta personas en plantilla, lo que nos permite afirmar la necesidad de que los métodos de igualdad sean obligatorios para todas y cada una de las empresas del país.

En lo que respecta al **medio ambiente y a la responsabilidad social** en los convenios colectivos, podemos obtener diferentes conclusiones tras haberlos analizado.

En líneas generales podemos realizar una pequeña crítica relativa la dificultad que hemos tenido para obtener información sobre esta materia, debido a que la mayor parte de los convenios no la incluye en su contenido.

Este dato no pasa desapercibido ya que en pleno siglo XXI, con la amenaza del cambio climático, una tendencia hacia un mundo más ecológico, empresas más comprometidas con el medio ambiente, etc., no deja de ser llamativo que a la hora de analizar sus convenios se evidencie una falta de regulación de dicha materia.

La explicación que le podemos dar a este aspecto es que, el conjunto de empresas canarias opta más por el mero cumplimiento de la ley o por la obtención de certificados de compromiso medioambiental y responsabilidad social (ISO, AENOR, etc.) Este hecho da lugar a que la inclusión de estas materias en los convenios ocupe una posición secundaria, al considerar satisfecho su compromiso social y medioambiental con el cumplimiento de la ley o la obtención de los certificados antes mencionados.

A modo comparativo tanto regional como provincial y empresarial, observamos que se trata la materia casi por igual en los diferentes ámbitos y coincidiendo la mayoría en un contenido mínimo de derecho de información de medidas a tomar y promoción del medio ambiente.

## 7. Bibliografía

### Web:

<http://www.ccelpa.org/convenios-colectivos>

[http://www.mitramiss.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/index.htm](http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/index.htm)

<https://www.gobiernodecanarias.org/trabajo>

### Textos Legales:

- Constitución Española
- Estatuto de los Trabajadores
- Ley Orgánica de Libertad Sindical
- Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- Real Decreto-ley 6/2019 del 1 de marzo.
- Ley 11/2014, de 3 de julio, de Responsabilidad Medioambiental.

### Convenios Colectivos:

#### *Santa Cruz de Tenerife*

- Convenio Colectivo Comercio de Alimentación
- Convenio Colectivo Comercio de Automóviles, Accesorios y Recambios
- Convenio Colectivo Comercio de Bazares
- Convenio Colectivo Comercio del Metal
- Convenio Colectivo Comercio del Mueble
- Convenio Colectivo Comercio e Industrias de Pastelería, Confitería, Bollería, Heladería Artesanal, Repostería, Pastelería Salada y Panadería Artesanal (boutique del pan)
- Convenio Colectivo Comercio Textil, Calzado y Piel
- Convenio Colectivo de las Empresas Consignatarias de Buques de la Provincia de S/C de Tenerife



- Convenio Colectivo Construcción
- Convenio Colectivo Empaquetado de Plátanos Islas de Tenerife, Gomera y el Hierro
- Convenio Colectivo de Empaquetado de Plátanos de la Isla de la Palma
- Convenio Colectivo Empaquetado de Tomates, Papas y Hortalizas
- Convenio Colectivo Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo, Gas Butano y propano
- Convenio Colectivo Hostelería
- Convenio Colectivo de Industrias de la Madera y Corcho
- Convenio Colectivo del Servicio de Limpieza de Aviones en los Aeropuertos de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife
- Convenio Colectivo Limpieza de Edificios y Locales
- Convenio Colectivo Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas
- Convenio Colectivo Transporte Discrecional de Viajeros por Carreteras

### **Convenios Las Palmas**

- Convenio Colectivo del Sector de Clínicas y Centros de Hospitalización Privada de las Palmas
- Convenio Colectivo del Sector del Comercio de Ferretería, Efectos Navales, Materiales Eléctricos, Electrodomésticos, Joyería y Platería, Muebles Metálicos y Otros de la Actividad Comercial
- Convenio Colectivo de Comercio de la Pequeña y Mediana Empresa (pyme)
- Convenio Colectivo de Comercio e Industria de Confeitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Masas Fritas, Galletas y Heladerías de Elaboración Artesanal
- Convenio Colectivo de Comercio y Manufactura del Vidrio Plano
- Convenio Colectivo de Consignatarias de Buques, Estibadoras y Contratistas de Operaciones Portuarias
- Convenio Colectivo de Cultivo de Tomates por el Sistema de Incentivos a la Producción de la Provincia
- Convenio Colectivo de Empaquetado de Plátanos
- Convenio Colectivo de Empaquetado de Tomate
- Convenio Colectivo de Fabricación, Ventas e Instalaciones de Toldos, Sombrillas y Encerados
- Convenio Colectivo de Frío Industrial
- Convenio Colectivo de Hostelería de la Provincia de las Palmas

- Convenio Colectivo “importadores y vendedores de automóviles, camiones, motocicletas y sus accesorios, Maquinaria industrial, agrícola, de oficina y de uso doméstico
- Convenio Colectivo de Lavanderías Industriales de la Provincia de las Palmas
- Convenio Colectivo del Sector Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de las Palmas
- Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Provincia de las Palmas
- Convenio Colectivo de Panadería de las Palmas
- Convenio Colectivo de Servicios Portuarios de Amarre y Desamarre de Buques de la Provincia de las Palmas
- Convenio Colectivo del Sector de la Actividad Siderometalúrgica de la Provincia de las Palmas
- Convenio Colectivo de Tintorerías, Limpieza de Ropa, Autoservicios y Obradores de Panchado a Mano y a Máquina
- Convenio Colectivo de Transporte Discrecional de Viajeros
- Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera

### **Convenios Canarias**

- Convenio Colectivo Notarías
- Convenio Colectivo Regional del Campo
- Convenio Colectivo del Sector del Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Autónoma de Canarias.
- Convenio Colectivo para el Personal de Administración y Servicios Laboral de las Universidades Públicas Canarias
- Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Canarias

### **Convenios Empresa**

- Convenio colectivo de Disa Corporacion Petrolifera, S.A.
- Convenio Colectivo Canarias Airlines Compañía de Aviación, S.L.U.
- Convenio Colectivo Celgán, S.A. y Celgán Servicios Logísticos, S-L-U
- Convenio Colectivo Dinosol Supermercados, S.L.
- Convenio Colectivo Metropolitano de Tenerife, S.A.