

La conciliación de la vida laboral y familiar en la Negociación Colectiva de la Comunidad de Madrid: Análisis y Propuestas de mejora

Director: Joaquín García Murcia
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
de la Universidad Complutense de Madrid



**Comunidad
de Madrid**



**Comunidad
de Madrid**

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPLEO Y HACIENDA

Edita: Consejería de Economía, Empleo y Hacienda de la Comunidad de Madrid. Dirección General de Trabajo

Maquetación: BOCM

© Comunidad de Madrid, 2019

Publicación en línea en formato pdf

Realizado en España - Made in Spain



Esta versión forma parte de la Biblioteca Virtual de la **Comunidad de Madrid** y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.



comunidad.madrid/publicamadrid

Índice

PRÓLOGO 5

Ángel Jurado Segovia. Director General de Trabajo de la Comunidad de Madrid

PRESENTACIÓN 9

Joaquín García Murcia

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS DE LIMPIEZA Y CONSTRUCCIÓN 21

Nuria P. García Piñeiro

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS DE TRANSPORTE Y ACTIVIDADES PRÓXIMAS 66

Sira Pérez Agulla

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS DE HOSTELERÍA, SANIDAD Y ASISTENCIA SOCIAL 91

María José Serrano García

CONVENIOS COLECTIVOS DE OFICINAS Y OTRAS EMPRESAS DE SERVICIOS 150

Rosario Cristóbal Roncero

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS DE BANCA, CRÉDITO, SEGUROS Y PREVENCIÓN DE RIESGOS 171

Nuria de Nieves Nieto

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS DE ALIMENTACIÓN Y COMERCIO 203

Juan Gil Plana

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS DE INFORMACIÓN Y PRENSA 223

Raquel Aguilera Izquierdo

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS DE FABRICACIÓN DE PRODUCTOS Y SIMILARES 255

Beatriz Gutiérrez-Solar Calvo

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS DE ESPECTÁCULOS PÚBLICOS, JUEGOS DE AZAR, DEPORTE Y ACTIVIDADES DE OCIO Y ENTRETENIMIENTO 267

Beatriz Quintanilla Navarro

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS PÚBLICAS Y FUNDACIONES 277

Yolanda Sánchez-Urán Azaña

CONVENIOS COLECTIVOS DE ADMINISTRACIONES Y ENTIDADES PÚBLICAS 326

Mónica Llano Sánchez

CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR O RAMA DE ACTIVIDAD 359

Joaquín García Murcia

CONCLUSIONES POR CAPÍTULO 391

CONCLUSIONES GENERALES 434

PROPUESTAS, SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES POR CAPÍTULO 438

PROPUESTAS, SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES DE CARÁCTER GENERAL 464

ANEXO: CONVENIOS COLECTIVOS CONSULTADOS 468

ÍNDICE SISTEMÁTICO 487

Prólogo

A grandes rasgos, y considerando sobre todo los cambios introducidos por la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y la LO 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cabe afirmar que el ordenamiento laboral español cuenta un con un significativo haz de instituciones dirigidas a facilitar y tutelar la conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales. La Ley, sin embargo, regula en muchas ocasiones estas instituciones –seguramente como no podía ser de otra forma– de un modo general y parco, dejando diversos aspectos por concretar, desarrollar y adaptar a las particularidades de cada sector, empresa e incluso relación laboral. Aquí ya se puede advertir con facilidad el importante papel que puede desempeñar la negociación colectiva en este terreno.

Con todo, a pesar de ese significativo cuerpo de instituciones legales relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar, existe hoy una impresión bastante generalizada de que en España se concilia poco. Quizá no se trate tanto de una falta radical de conciliación cuanto de una conciliación mal resuelta, en el sentido de que el modo en que prioritariamente se viene encauzando la conciliación no parece resultar el más apropiado desde el punto de vista de una menor segmentación y una mayor seguridad en el mercado de trabajo. Ciertamente, en nuestro sistema de relaciones laborales se viene dando preminencia a los derechos de conciliación llamados “de ausencia” –vgr. reducciones de jornada y excedencias–; mecanismos que, sin perjuicio de sus virtualidades para atender a las responsabilidades familiares, pueden suponer también importantes barreras para una satisfactoria integración y promoción laboral, afectando estas inseguridades principalmente a las mujeres que son las que hacen uso mayoritariamente de tales mecanismos de conciliación.

De ahí que se venga poniendo el acento en la necesidad de promover también otro tipo de medidas que permitan moverse más flexiblemente entre las responsabilidades laborales y familiares, sin merma del grado de participación laboral –vgr. horarios flexibles, distribuciones irregulares de la jornada, cambios y preferencias en la elección de turno, bolsas de tiempo disponible, teletrabajo–. En nuestra normativa laboral vigente, el intento más perceptible de promover medidas en este sentido lo encontramos en el previsión recogida en el artículo 38.4 del Estatuto de los Trabajadores, recientemente modificado por el RD-Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, si bien a los efectos que aquí interesan resultan igualmente reseñables tanto la anterior como la vigente redacción del precepto, según el cual: *“Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de*



trabajo y en la forma de prestación (...) incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral". Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa"; señalando más adelante el mismo artículo que: "En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio" –de este derecho se entiende–.

Más allá de las diversas cuestiones que desde un punto de vista jurídico planteaba y sigue planteando, tras su reciente modificación, esta previsión legal, la misma deja patente el importantísimo rol que debe jugar la negociación colectiva a la hora de dar efectividad a ciertas medidas de conciliación. La Ley no puede administrar exhaustivamente el conflicto que se produce entre las necesidades empresariales y de los trabajadores y la orientación y alcance de las medidas de conciliación se debe calibrar teniendo en cuenta diversos condicionantes, que van más allá del simple conflicto abstracto entre los intereses de las empresas y de los trabajadores, como es el caso señaladamente de que la estructura productiva de la economía española se caracteriza por el predominio del sector servicios y la microempresa. No tener en cuenta estos factores puede llevar a sobrevalorar el papel de la norma legal a la hora de diseñar nuevas fórmulas de conciliación, no reparando suficientemente en la importancia que a tal efecto tienen otras posibles vías de actuación, particularmente la negociación colectiva, que pueden contribuir más eficazmente a implantar tales nuevas fórmulas de conciliación, sin que ello implique sacrificios desproporcionados para la flexibilidad asociada a la gestión de mano de obra fundamental para una economía generadora de empleo.

De cuanto antecede se deduce claramente el protagonismo de primer orden que está llamada a desempeñar la negociación colectiva en materia de conciliación de la vida laboral y familiar y de ahí del interés de contar con un estudio actualizado sobre el estado de situación de esta materia en los convenios colectivos de la Comunidad de Madrid. En este sentido, el presente estudio, que la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid ha encargado a un grupo de investigadores del Departamento de Derecho del Trabajo de la Universidad Complutense de Madrid, dirigidos por el profesor Joaquín García Murcia, da cumplida respuesta a la necesidad de analizar las posibilidades de actuación de la negociación colectiva en la materia objeto de estudio, así como sobrada cuenta del modo y alcance con que se aborda la misma en los diferentes niveles de negociación colectiva –sectorial y empresarial–, analizando más de 200 textos convencionales. Asimismo, el estudio se cierra con unas conclusiones que identifican los principales déficits convencionales en esta materia, acompañado ello de algunas propuestas que, sin duda, pueden ser tenidas en cuenta por los negociadores de convenios colectivos en aras de contribuir a enriquecer el contenido de los mismos.

Por lo demás, la Dirección General de Trabajo promoverá actuaciones que, en la medida de lo posible, permitan dar cierta difusión a este estudio, todo ello como parte de los compromisos



asumidos y objetivos perseguidos por diferentes estrategias de acción que se están ejecutando en la Comunidad de Madrid, tales como la “Estrategia Madrid por el Empleo 2018-2019” y la “Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2021”. Desde aquí me gustaría hacer también un llamamiento a las organizaciones sindicales y empresariales para que den a conocer y difundan el presente estudio entre los negociadores de convenios colectivos.

ÁNGEL JURADO SEGOVIA

Director General de Trabajo de la Comunidad de Madrid



Presentación

Desde hace ya bastante tiempo, la conciliación de la vida laboral y familiar ha pasado a ser una de las principales aspiraciones de la sociedad, ligada sin duda al acceso generalizado de la mujer al mercado de trabajo y, en alguna medida, a la nueva escala de valores de las personas que viven de su trabajo y de la sociedad en su conjunto. No es de extrañar, por ello, que se haya convertido también en uno de los principales factores de impulso de la legislación laboral moderna y que haya entrado con protagonismo indiscutible en el elenco de principios inspiradores del Derecho del Trabajo, entre otras razones porque ayuda a mantener, en unos tiempos de tanta incertidumbre, los fines clásicos de ese particular sector del ordenamiento jurídico, que no son otros, al menos en esencia, que la tutela y compensación de quien presta sus servicios bajo el poder de organización y dirección de otra persona. Un ingrediente que, por lo demás, ha venido mostrando desde sus inicios su estrecha conexión con el principio, más general, de igualdad y no discriminación. Ciertamente, no estamos ante un tema absolutamente nuevo en las normas de trabajo, que desde su misma emergencia han tratado de atender las necesidades o exigencias familiares de las personas que trabajan a través de diversas instituciones que hoy llamamos clásicas, como el descanso por maternidad o, más tardíamente, las licencias por matrimonio o por nacimiento de hijos. Pero se trata en todo caso de un fenómeno moderno, pues de ninguna manera puede ser comparable aquel estadio inicial de la legislación laboral con la cantidad y densidad de las reglas que hoy en día, y desde hace ya bastantes lustros, intentan dar a los trabajadores suficientes facilidades para combinar de manera adecuada su dedicación al trabajo con sus cometidos familiares.

En ese proceso de crecimiento han tenido gran influencia las normas internacionales, quizá más que en otras parcelas de los ordenamientos laborales. Probablemente se pueda decir que han sido el verdadero germen de esta nueva línea de regulación de la legislación de trabajo. La primera norma de ese carácter supranacional que ha de citarse a esos efectos es por supuesto el Convenio núm.156 de la Organización Internacional del Trabajo, que fue aprobado en el año 1981 a partir de la experiencia proporcionada por la Recomendación que, con el fin de atender los particulares problemas del empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, había sido puesta en circulación por esa misma Organización internacional algunos años antes, en 1965. El Convenio de 1981 profundiza en esa misma dirección aunque con una perspectiva más amplia, tratando de hacer efectivas, desde esa perspectiva concreta de conciliación de trabajo y familia, las exigencias del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores de uno y otro sexo consagrado tanto en precedentes Convenios de la propia OIT como en otras muchas normas y Declaraciones internacionales. Con esos presupuestos, el Convenio núm.156 de la OIT nació con el objetivo de proporcionar reglas aptas para que todas las personas que viven de su trabajo puedan



afrontar adecuadamente sus responsabilidades familiares. Por ello, y a diferencia de la Recomendación precedente, sus reglas se dirigen tanto a la mujer trabajadora como a los varones trabajadores, pues el dato decisivo para la entrada en juego de sus reglas no es el sexo de la persona, sino el hecho de que, junto a sus obligaciones laborales, tenga responsabilidades hacia los hijos, o hacia otros miembros de la familia directa, y que dichas responsabilidades “limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella”.

Aplicable “a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores”, el Convenio 156 de la OIT exige a los Estados que incluyan entre los objetivos de su política nacional “el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”, y, a tal fin, que permitan a los trabajadores con responsabilidades familiares “el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo”, teniendo en cuenta “sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social”. Los Estados destinatarios de estas exigencias internacionales –obviamente, los que ratifican o firman el Convenio– también deben adoptar medidas para atender las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares “en la planificación de las comunidades locales o regionales”, y deben “desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar”. Por lo demás, declara el Convenio núm.156 de la OIT que el mero hecho de que un trabajador tenga responsabilidades familiares “no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo”.

La segunda norma internacional de referencia obligada respecto de la conciliación de la vida laboral y familiar procede de la Unión Europea, como es perfectamente sabido. Inicialmente las exigencias de esta organización supranacional se plasmaron en una Directiva de 1996 sobre “permiso parental”, pero esa primera regulación fue sustituida con posterioridad, a la vista de su experiencia aplicativa, por la Directiva 2010/18/UE de 8 de marzo, nacida igualmente de un acuerdo colectivo previo entre las organizaciones sindicales y empresariales más significativas a escala europea (BUSINESSEUROPE, UEAPME y CEEP por el lado empresarial y CES por el lado laboral). Amparada en las competencias atribuidas a la Unión Europea por el Título X de su Tratado de Funcionamiento (“Política Social”), la Directiva 2010/18, como es propio de este tipo de normas comunitarias, exige a los Estados miembros su transposición a los ordenamientos internos en el plazo establecido a tales efectos (dos años en ese caso, con posibilidades de ampliación en determinadas circunstancias), y habilita al legislador nacional para prever las sanciones pertinentes para los casos de incumplimiento de sus reglas, con la exigencia básica de que tales sanciones sean “efectivas, proporcionadas y disuasorias”.

El objetivo de esta norma comunitaria no es otro, como dice el artículo 1 del acuerdo colectivo de referencia, que establecer “disposiciones mínimas para facilitar la conciliación de las responsabi-



lidades familiares y profesionales a los trabajadores con hijos, teniendo en cuenta la diversidad cada vez mayor de las estructuras familiares y respetando al mismo tiempo la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales”. Como ocurre en todos los casos de aprobación de una norma europea a partir de un acuerdo colectivo de ámbito europeo, el contenido regulador de la Directiva 2010/18 se encuentra en realidad en el texto del correspondiente instrumento convencional, que distribuye sus mandatos a lo largo de ocho cláusulas. El núcleo de su regulación se encuentra en el artículo 2, en el que se acuña la medida más importante que se prevé en la norma comunitaria para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar; el denominado permiso parental. Dice ese precepto, concretamente, que “se concede un derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder cuidarlo hasta una edad determinada, que puede ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros o los interlocutores sociales”. Tal permiso debe tener “una duración mínima de cuatro meses y, a fin de promover la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato entre hombres y mujeres, debe, en principio, concederse con carácter intransferible”, con la precisión de que para fomentar un uso más igualitario de dicho permiso por ambos progenitores, “al menos uno de los cuatro meses será intransferible”, aunque “las modalidades de aplicación del período intransferible se establecerán a nivel nacional por ley o convenios colectivos que tengan en cuenta las disposiciones sobre permisos vigentes en los Estados miembros”.

En términos generales, los Estados miembros gozan en verdad de un gran margen para la implantación y configuración del permiso parental, que puede adoptar, en definitiva, muy diferentes “modalidades”. En particular, los Estados miembros o los interlocutores sociales pueden decidir si conceden el permiso parental “a tiempo completo o parcial, de manera fragmentada o conforme a un sistema de crédito de tiempo, teniendo en cuenta las necesidades tanto de los empresarios como de los trabajadores”; pueden subordinar el derecho al permiso parental “a un período de trabajo o a una antigüedad, que no podrá ser superior a un año”, y pueden “definir circunstancias en que se permite que un empleador, previa consulta conforme a la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, posponga la concesión del permiso parental por razones justificables relacionadas con el funcionamiento de la organización”. La norma comunitaria, por otra parte, reclama a los Estados y a los interlocutores sociales una evaluación sobre la necesidad “de ajustar las condiciones de acceso y las normas de aplicación del permiso parental a las necesidades de quienes tienen hijos con una discapacidad o una enfermedad de larga duración” o, en su caso, de prever “medidas suplementarias para abordar las necesidades específicas de los padres y madres adoptivos”. También permite, por cierto, la celebración de “acuerdos particulares para responder a las necesidades de funcionamiento y organización de las pequeñas empresas”.

Como es habitual en ese contexto, la norma comunitaria impone una serie de exigencias a la norma nacional para hacer efectivo el derecho a permiso parental. Los Estados deben garantizar, sobre todo, que al finalizar el permiso el trabajador tenga derecho a ocupar su mismo puesto de trabajo o, en caso de imposibilidad, un trabajo equivalente o similar conforme a su con-



trato de trabajo o a su relación laboral, a cuyo efecto “se anima a los trabajadores y empresarios a mantenerse en contacto durante el período de permiso, y a tomar disposiciones para definir medidas adecuadas para la reintegración, que las partes afectadas habrán de decidir teniendo en cuenta la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales”. También se pide a los Estados y a los interlocutores sociales que hagan lo posible para que los trabajadores, al reincorporarse del permiso parental, “puedan pedir cambios en sus horarios o regímenes de trabajo durante un período determinado de tiempo”, y para que los empresarios tomen en consideración tales peticiones y las atiendan, teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores. Debe garantizarse asimismo el mantenimiento sin modificaciones de los derechos adquiridos o en curso de adquisición por el trabajador en la fecha de inicio hasta el final del permiso parental, para su aplicación en el momento de reactivación de la prestación de servicios, sin perjuicio de los cambios que inevitablemente deriven de factores objetivos. Además, los Estados miembros o los interlocutores sociales deben definir el régimen del contrato de trabajo o de la relación laboral para el período de permiso parental, deben adoptar, en especial “las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra un trato menos favorable o el despido por haber solicitado o tomado un permiso parental, conforme a la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales”, y deben examinar y abordar “las cuestiones de seguridad social” que planteen dichos permisos “de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales”.

De cualquier modo, la Directiva 2010/18 no habla tan sólo del permiso parental, aunque sea la parte más significativa de su articulado. En su artículo 7 prevé en efecto una segunda medida de conciliación, bien es verdad que más limitada y circunstancial. En virtud de esta segunda directriz, las correspondientes normas nacionales (aprobadas por el Estado o elaboradas mediante la negociación entre los interlocutores sociales) deben contener las medidas apropiadas para “autorizar” a los trabajadores a ausentarse del trabajo “por motivos de fuerza mayor vinculados a asuntos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador”, conforme a la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales y en las condiciones y con las modalidades que se prevean a través de esas mismas fuentes de regulación.

Al tratarse de condiciones mínimas, los Estados miembros pueden mantener o introducir disposiciones más favorables respecto de estas directrices comunitarias, y cabe asimismo la posibilidad de que a través de los correspondientes mecanismos estatales o de la negociación colectiva se elaboren “otras disposiciones legislativas, reglamentarias o contractuales, atendiendo a circunstancias cambiantes (incluida la inclusión del carácter intransferible), siempre que se cumplan los requisitos mínimos” de la Directiva. También se deja abierta la posibilidad de que los interlocutores sociales celebren, al nivel apropiado, incluido el europeo, “convenios que adapten o completen sus disposiciones a fin de tener en cuenta circunstancias particulares”.



Con este marco de referencia (que en lo que toca al derecho comunitario se encuentra de nuevo en proceso de revisión), la legislación laboral española empezó a dar pasos explícitos en ese sentido con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, expresamente aprobada para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Formalmente sustentada en los artículos 9 y 14 de la Constitución, y concebida desde luego para completar la transposición de las mencionadas directrices comunitarias (a partir de su primera versión de 1996), la Ley 39/1999 no construyó sin embargo una franja autónoma dentro de nuestra legislación laboral dedicada a estas cuestiones, sino que optó más bien por revisar y completar aquellas reglas ya existentes en nuestro sistema legal que, al menos en hipótesis, pudieran contribuir a esos fines de conciliación. A fin de cuentas, la Ley 39/1999 supuso, sobre todo, la revisión desde este punto de vista de las reglas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, aunque también de otras disposiciones legales de contenido laboral o social (como la norma reguladora del trabajo de los empleados públicos o la legislación específica de seguridad social).

Varios preceptos estatutarios fueron objeto de esa acción normativa de reforma: el artículo 37 ET (para ampliar los permisos por nacimiento de hijo e incorporar el derecho a la interrupción del trabajo por razones de lactancia y el derecho a la reducción de la jornada de trabajo por razones de cuidado de menores o familiares), el artículo 45 ET (para revisar las reglas sobre descanso por maternidad y situaciones anejas), el artículo 46 ET (para introducir la excedencia por cuidado de hijo o familiar), el artículo 48 ET (para desarrollar la regulación del descanso por maternidad y regular las nuevas situaciones de suspensión del contrato por razones de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural), y los artículos 52, 53 y 55 ET (para asegurar y reforzar la protección del trabajador frente al despido en todas esas situaciones). También fueron modificados los preceptos de contenido paralelo en la legislación procesal laboral (a la que fue incorporada una nueva modalidad procesal para resolver las discrepancias suscitadas con ocasión de algunas de estas nuevas reglas sustantivas), y se procedió asimismo a la modificación de la Ley de prevención de riesgos laborales, con fines similares (concretamente, para regular desde esa perspectiva preventiva las situaciones de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural). Finalmente, se introdujeron las previsiones oportunas en la legislación de seguridad social, con vistas sobre todo a tipificar las nuevas contingencias sociales y a garantizarles la pertinente acción protectora desde ese otro sistema. Por lo demás, y como ya dejamos ver, también fue muy significativa la extensión de esta nueva línea de regulación al ámbito de los empleados públicos (laborales y funcionarios), a través de la modificación de su normativa específica (tanto de trabajo como de seguridad social).

Como es sabido asimismo, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso una nueva revisión de muchas de estas reglas legales, en esta ocasión con un sustento más deliberado y directo en el principio de igualdad y no discriminación. De ahí que la LO 3/2007 dispusiera con carácter general que “los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en



forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio” (art.44.1). En todo caso, tampoco la LO 3/2007 trataba de crear un sistema normativo específico para atender la conciliación de la vida laboral y familiar; su propósito, como en el caso anterior, se tradujo más bien en una nueva ampliación e intensificación de la regulación preexistente, para precisar o mejorar el contenido de los correspondientes derechos. A tal efecto, la LO 3/2007 procedió a nuevas modificaciones en las leyes laborales afectadas (sobre todo, el ET y la Ley de prevención de riesgos laborales) y al pertinente ajuste dentro de la legislación de seguridad social y la legislación procesal. Desde luego, su mayor innovación desde este punto de vista fue el reconocimiento a los padres del “derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad social”, como un instrumento más para la consecución del objetivo general de contribuir “a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares” (art.44.3). También mantuvo la LO 3/2007 la línea de regulación anterior, en el sentido de extender a los funcionarios públicos todas estas medidas y facilidades de conciliación de la vida laboral y familiar.

Tras la LO 3/2007 se han producido desde luego algunas otras modificaciones legales con fines de ampliar los derechos de conciliación, como la que se llevó a cabo con ocasión de las últimas reformas laborales en el artículo 34.8 ET (Ley 3/2012), con fines de adaptación y distribución de la jornada de trabajo, o la que se ha producido con el Real Decreto-ley 6/2019 sobre la senda iniciada por la LO 3/2007, que ha supuesto una nueva ampliación de las correspondientes facilidades de conciliación y, sobre todo, la equiparación de los descansos por maternidad y paternidad (descanso por “nacimiento y cuidado de menor”) y la configuración de los permisos de lactancia como reglas de “corresponsabilidad” entre progenitores. Con todo, uno de los datos más reseñables desde entonces ha sido la traslación de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar al terreno del trabajo autónomo y, en especial, a los trabajadores autónomos económicamente dependientes, bien es verdad que en condiciones muy particulares (como puede comprobarse en el Estatuto del año 2007 y en sus sucesivas reformas). Pero no es éste el momento más apropiado para el análisis minucioso y detallado de toda esa franja legislativa, sino más bien para plantearnos, una vez expuesto el marco normativo en sus términos más generales, algunas preguntas más ligadas a los fines de nuestro estudio. Conviene que nos hagamos dos preguntas, concretamente. En primer lugar, ¿qué traducción normativa tiene o debe tener la idea de conciliación de la vida laboral y familiar? En segundo lugar, ¿qué papel pueden desempeñar los convenios colectivos en este terreno?

La primera pregunta no tiene una respuesta clara. Del Convenio núm.156 de la OIT parece deducirse que los Estados deben hacer todo lo posible para que las personas con responsabilidades familiares (y, en particular, con responsabilidades en el cuidado de hijos o de otros miembros de la familia) puedan acceder al empleo y puedan desarrollar en condiciones aceptables los cometidos propios de su compromiso laboral. Pero no hay en esa norma una respuesta concreta para cumplimentar esas orientaciones, ni en ella se tipifican medidas específicas para la consecución



efectiva de esos objetivos. Más explícita en ese sentido es la Directiva de la Unión Europea sobre permiso parental, que contiene, como vimos, dos exigencias relativamente precisas: por un lado, la concesión de un permiso a los trabajadores (hombres o mujeres) por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, “para poder cuidarlo hasta una edad determinada, que puede ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros o los interlocutores sociales”, sin que pueda suponer la extinción del contrato ni la pérdida del puesto de trabajo; por otro, la incorporación a la normativa interna de las previsiones necesarias para que los trabajadores puedan ausentarse del trabajo en un momento dado “por motivos de fuerza mayor vinculados a asuntos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador”, en las condiciones y con las modalidades que prevea la normativa correspondiente.

No parece que nuestra legislación de trabajo deje de cumplir estas exigencias de la normativa internacional, ni las de la OIT ni las de la Unión Europea. Nuestro ordenamiento contiene efectivamente suficientes medidas para atender esos fines y dar por cumplimentadas esas exigencias. Pero también es cierto que la respuesta particular de nuestra legislación presenta una fisonomía muy distinta. Como decimos, no hay razones de peso para dudar sobre la compatibilidad entre el estado de nuestra legislación y los objetivos que marca la normativa de la OIT, ni tampoco puede decirse que nuestras normas internas desconozcan las directrices de la Unión Europea, puesto que a través de nuestro elenco de permisos (artículo 37 ET) y de nuestro sistema de excedencias (artículos 46 y 48 ET) se puede llegar a la conclusión de que los trabajadores pueden acceder a un permiso parental para el cuidado de hijos y familiares y que pueden asimismo ausentarse del trabajo en aquellas situaciones de accidente o enfermedad, sobre todo tras las reformas efectuadas por el RDL 6/2019. Con todo, da la impresión de que nuestra legislación ha preferido la tradición a la innovación, sin que ello suponga en sí mismo una valoración negativa. Tal vez la apertura de un capítulo específico dedicado a la conciliación en las normas de referencia (básicamente, en el ET) hubiera permitido una regulación más ajustada formalmente a las directrices comunitarias o, cuando menos, una regulación mejor sistematizada. Lo cierto es que no contamos dentro de nuestra normativa interna con un sistema normativo propiamente dicho respecto de la conciliación de la vida laboral o familiar, sino con piezas dispersas y de muy variadas características, sin perjuicio de que, pese a todo, se adviertan signos claros de que progresivamente se avanza por ese camino. La mencionada alusión a los descansos por “nacimiento” y a las nuevas reglas de “responsabilidad” en el ámbito laboral y de seguridad social es buena prueba de ello.

Obviamente, el sistema normativo de la conciliación, si es que pudiera hablarse en esos términos, puede construirse de un modo más artesanal mediante la suma de distintos preceptos (entre ellos, los más recientes relativos a la ordenación o distribución de la jornada de trabajo), pero el resultado quizá no sea del todo satisfactorio si lo confrontamos con las directrices comunitarias, con independencia, bien es cierto, de que los últimos avances legislativos den la impresión de que se empieza a caminar por otros senderos aparentemente más acordes con esos paradigmas. En realidad, nuestra legislación ha proyectado la idea de conciliación no sólo sobre las interrupcio-



nes del trabajo estrictamente dirigidas al cuidado de hijos o familiares, y no sólo, por cierto, sobre el instituto de la interrupción. Por una parte, se ha inoculado esa idea un poco más moderna en otras fórmulas más clásicas de atención a la familia y, sobre todo, de atención a la mujer trabajadora como germen de la familia. La maternidad (y la lactancia) han sido conectadas de ese modo a la idea de conciliación (en su faceta preventiva y en su faceta protectora), lo mismo que lo ha sido después, tal vez con mayor decisión, el permiso por paternidad. Desde la perspectiva comunitaria, nuestro punto de referencia para la conciliación no se ha ubicado tan sólo en la figura del permiso parental, sino también en las normas específicas de protección de la mujer trabajadora en las situaciones de embarazo, parto, maternidad y lactancia. Por otra parte, la legislación española ha mostrado algo de creatividad en este terreno respecto de las directrices europeas e internacionales, al utilizar otras técnicas, como el derecho de adaptación y distribución de la jornada de trabajo, para los fines de conciliación de la vida laboral y familiar.

En cualquier caso, la falta de precisión sistemática de nuestra legislación interna (que en el fondo denota falta de precisión conceptual) puede tener consecuencias, no sólo desde el punto de vista de la claridad y certeza del sistema legal, sino también desde la perspectiva de una adecuada articulación e interacción entre diversos segmentos normativos y, particularmente, entre el segmento legal y el segmento convencional. Es evidente que la ausencia de un modelo claro de regulación legal incide en el terreno de la negociación colectiva, no sólo en lo que se refiere a su potencial aportación a esta materia, sino también en lo relativo a su análisis y valoración. Quizá sea mejor formularlo con preguntas directas: ¿qué pueden o deben hacer los convenios colectivos en esta materia a la vista de nuestro sistema legal?, ¿qué podemos o debemos pedir a la negociación colectiva respecto de la conciliación de la vida laboral y familiar? Ninguna de esas preguntas puede recibir una respuesta definitiva, pero su contestación tampoco resulta especialmente esquiva o problemática.

Por lo pronto, es evidente que el convenio colectivo puede jugar a estos efectos un papel muy relevante. Si nos guiamos por las opciones ofrecidas por la normativa internacional y comunitaria, el convenio colectivo podría ser incluso la vía directa de transposición de todas esas exigencias y directrices (las de la OIT y las de la Unión Europea) al ordenamiento interno, sin perjuicio de la garantía que en último extremo debe prestar el Estado. No es esa, sin embargo, la opción más practicable entre nosotros, probablemente por el peso de la intervención legal y por la acostumbrada tendencia de la negociación colectiva a jugar más bien como instrumento regulador de carácter secundario. De cualquier manera, esas funciones de complemento o mejora de la ley típicas de nuestros convenios colectivos no son ningún obstáculo, en absoluto, para que su aportación reguladora sea significativa, siempre que se tome conciencia del problema y exista voluntad de regulación. Una toma de conciencia de la importancia de esta cuestión tanto para las personas que trabajan como para la propia empresa. Y una voluntad decidida de caminar hacia una negociación que más allá del intercambio clásico de trabajo por salario sea capaz de crear reglas adecuadas para que la prestación de servicios pueda compatibilizarse realmente con la dedicación a la familia.



No cabe duda, por otra parte, de que la negociación colectiva es la fuente más apropiada para conocer las necesidades y posibilidades de cada ámbito de trabajo, sin desconocer, en todo caso, la importancia que tiene para nosotros la existencia de un suelo legal consistente. Es algo reconocido, como sabemos, por el propio legislador, que, por citar algún ejemplo, remite a la negociación colectiva la articulación efectiva del derecho a la adaptación y distribución de jornada con fines de conciliación (artículo 34.8 ET) y, en general, abre la posibilidad, al menos implícita, de que los convenios mejoren o amplíen el radio de acción de las reglas legales sobre excedencia (artículo 46.6 ET). Más aún cuando los mecanismos jurisdiccionales de solución de litigios en esta materia se han declarado expresamente aptos para resolver los pleitos provocados no sólo por la regulación legal sino también por la correspondiente regulación convencional (como puede comprobarse en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social).

Cuestión distinta es el procedimiento que sigan o puedan seguir los convenios colectivos para ocuparse de esta materia. En hipótesis, podría esperarse de los convenios colectivos una actitud reguladora de la conciliación de la vida laboral y familiar más concienzuda o sistemática que la que hasta el momento ha mostrado el legislador, con vistas a dedicar a ese tema una atención específica y directa dentro del correspondiente texto convencional (en forma de capítulo, sección o bloque normativo especializado y perfectamente acotado y definido desde esa particular perspectiva). Pero también cabe esperar, siendo más realistas, que los convenios colectivos sigan la dinámica e inercia del legislador, y que aborden estas cuestiones de modo disperso o asistemático, o sin una referencia clara y determinante. También entra dentro de lo previsible que para los convenios colectivos la idea de conciliación no se limite a los permisos o ausencias que forman parte, por ejemplo, de las directrices comunitarias, sino que se extienda a otras instituciones laborales más clásicas, como la maternidad o la excedencia en su dimensión tradicional.

Ciertamente, la consulta a los textos de los convenios colectivos proporciona ejemplos muy variados, y distintas formas de abordar esta problemática. Todas las fórmulas son en principio aceptables, pues, como es natural, importa más el contenido que la ubicación o la presentación formal de la regla correspondiente. Pero también es verdad que muchas veces la opción metodológica revela por sí misma la toma de posición o la actitud real de los sujetos negociadores. Si el convenio colectivo se limita a reglas sobre maternidad o lactancia, o a consignar una regulación continuista de permisos y excedencias, cabe pensar en una ausencia de voluntad decidida de abordar los retos específicos de la conciliación y, más aún, de añadir facilidades o posibilidades a las estrictamente previstas en la ley. Si el convenio colectivo, por el contrario, consigna en su articulado algún bloque normativo expresamente cobijado bajo el rótulo de “conciliación de la vida laboral y familiar” cabe pensar que, con más o menos acierto, ha existido una voluntad más decidida o deliberada de abordar el problema. A partir de ahí, naturalmente, habría que comprobar si las reglas convencionales son mera reproducción de las reglas legales de referencia o si, por el contrario, mejoran y precisan lo dispuesto por la ley. Sólo en este segundo caso, lógicamente, podrá hablarse de una verdadera aportación de la negociación colectiva. Sólo en tal caso podría decirse, visto de otra



manera, que el convenio colectivo ha tomado conciencia real acerca de su función genuina de adaptar las condiciones de empleo y de trabajo a las características del correspondiente ámbito de trabajo.

Desde ese punto de vista, cabría plantearse, en fin, si puede tener alguna incidencia en este terreno el ámbito del convenio colectivo y, más concretamente, el hecho de que se trate de un convenio de empresa o un convenio de sector de actividad. Para la legislación vigente –procedente de la última de las reformas laborales– parece que sí, desde el momento en que confiere al convenio colectivo de empresa la posibilidad de concurrir con otros convenios vigentes en cuanto se trate de regular, entre otras, la materia de conciliación (artículo 84.2 ET). Puede que en el ámbito de la empresa haya, en efecto, mayores elementos de juicio para diagnosticar y programar alrededor de la idea de conciliación, y que se pueda llegar a un mejor ajuste en diversos aspectos del trabajo, como el relativo a los horarios o a la distribución de jornada. Pero también el convenio de sector puede hacerse cargo de las posibilidades que brinda el correspondiente proceso productivo con vistas a una mejor conciliación entre el trabajo y la familia. Nada impide, por otra parte, que el convenio de sector establezca pautas o reglas más bien generales y que remita a instrumentos convencionales de ámbito inferior, como el acuerdo de empresa, la precisión de las mismas. El artículo 34.8 ET, por cierto, parece admitir esa opción a propósito de la adaptación de la jornada de trabajo.

En este estudio se han analizado tanto convenios colectivos de empresa como convenios colectivos de sector, siguiendo siempre, como es de rigor, los contornos funcionales previamente determinados, de modo y manera que nuestro análisis se ha concentrado en los convenios colectivos registrados en la Comunidad de Madrid y publicados en el diario oficial de dicha Comunidad. Los primeros (convenios de empresa), claramente mayoritarios en el conjunto de la negociación colectiva de ese ámbito territorial (pues alcanzan un número cercano al millar), se han agrupado a estos efectos en grandes sectores de actividad, atendiendo a criterios de afinidad o cercanía funcional entre las distintas empresas. El sumario de este estudio, que, lógicamente, tiene asimismo fines de reparto de tareas entre los autores, refleja con exactitud –cabe esperar que también con un mínimo acierto-- la clasificación que se ha efectuado en tal sentido. Los segundos (convenios de sector), que como era de esperar alcanzan un número muy inferior (aunque se aproxima al centenar), se examinan en un apartado único y común, por razones de proporcionalidad en la densidad de los datos disponibles.

Dentro de esa división en capítulos, se ha aplicado un segundo criterio con fines de ordenación, clasificación y valoración del material. En esencia, se han identificado cuatro grandes tópicos para distribuir y comentar los datos resultantes de la consulta: incorporación de reglas expresas sobre conciliación de la vida laboral y familiar, tratamiento de la conciliación a través del principio de igualdad por razón de sexo, tratamiento de la conciliación a través de la regulación clásica o habitual de las instituciones que tradicionalmente han atendido las necesidades familiares del trabajador (descanso por maternidad, excedencia, etc.), e identificación de otras cláusulas con-



vencionales que de modo deliberado o meramente en hipótesis pueden ayudar a los fines de conciliación (organización de la empresa, ordenación del tiempo de trabajo, trabajo a distancia, etc.). En su caso, se ha hecho alguna referencia asimismo a reglas que hoy en día suelen aparecer en los convenios colectivos muy ligadas a la igualdad de la mujer (protección frente al acoso o frente a la violencia), siempre que por razones sistemáticas o de contenido pudieran contribuir de algún modo a ese objetivo último de la conciliación. En todo caso, y como era de esperar, los datos disponibles suelen variar de unos sectores a otros, por lo que no siempre puede mantenerse una identidad absoluta en el desarrollo del correspondiente análisis científico. De ahí que el sumario de los diversos capítulos de este estudio, aunque trate de responder en todos los casos a esas líneas maestras, no sea equivalente por completo, para dar cabida a las pertinentes variaciones o notas diferenciales.

En términos generales, y a la espera de un diagnóstico más completo y matizado, puede adelantarse que no son muchos los convenios colectivos que incorporan una regulación específica y moderna de la conciliación de la vida laboral y familiar, y que constituye una pauta bastante habitual en la negociación colectiva más reciente (especialmente, la de ámbito sectorial) conectar la conciliación con los planes de igualdad, aunque sin especificación, normalmente, de lo que puede aportar o requerir tal ingrediente de la igualdad. Es también muy frecuente que las reglas más detalladas sobre instrumentos o cauces que pueden contribuir a la conciliación presenten una factura bastante tradicional (permisos, excedencias, protección de la maternidad o la lactancia, etc.), muchas veces como una especie de trasunto de la correspondiente regulación legal. Es probable, en consecuencia, que se requiera una cierta profundización e intensificación de esfuerzos para alcanzar una regulación más rica y satisfactoria. Parece estar pendiente también una exploración más a fondo de vías indirectas pero que pueden ser relevantes con vistas a la conciliación, como las que se ocupan de la organización del trabajo en la empresa, de la ordenación del tiempo de trabajo o de la implantación en la empresa de formas de trabajo más flexibles. Tal vez los cambios últimos de la legislación laboral y de seguridad social puedan servir de nuevo impulso para esos retos de la negociación colectiva.

JOAQUÍN GARCÍA MURCIA



CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS DE LIMPIEZA Y CONSTRUCCIÓN

Nuria P. García Piñeiro

1. Presentación
2. Reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa "Aqualim Servicios Auxiliares, S.L."
3. Reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa "Eulen, S.A." (servicios auxiliares)
4. Reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa "Urbaser, S.A." (planta de transferencia de San Sebastián de los Reyes)
5. Reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa UTE "Pinto RSU" ("Urbaser, S.A.", "Dragados, S.A." y "Comsa, S.A."), planta de biometanización y compostaje de Pinto
6. Reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa "Ferroser Servicios Auxiliares, S.A." (Hospital de Asepeyo-Coslada)
7. Reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa "Proyectos Integrales de Limpieza, S.A." (PILSA), centro del ente público hospital universitario de Fuenlabrada
8. Reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la de la UTE Planta RSU Pinto ("Urbaser, S.A.", "Dragados, S.A." y "Comsa, S.A.")
9. Reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa "Fomento de Construcciones y Contratas, S.A." (centro de "la estación de transferencias de Las Rozas")
10. Reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa convenio colectivo de la empresa "Urbaser, S.A." (limpieza viaria de Villaviciosa de Odón)
11. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre igualdad y protección frente al acoso
 - 11.1. Reglas sobre igualdad de trato y no discriminación.
 - 11.2. Planes de igualdad.
 - 11.3. Reglas sobre acoso.



- 12. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre permisos o licencias, excepciones y otras interrupciones**
 - 12.1. Reglas sobre permisos o licencias**
 - 12.1.1. Permisos retribuidos**
 - 12.1.2. Permisos no retribuidos**
 - 12.2. Reglas sobre días de asuntos propios o de libre disposición**
 - 12.3. Reglas sobre excedencias**
 - 12.3.1. Excedencia forzosa**
 - 12.3.2. Excedencia voluntaria**
 - 12.3.3. Excedencia por cuidado de hijo y de familiares**
 - 12.3.4. Excedencias especiales**
 - 12.4. Suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción y guarda con fines de adopción**
- 13. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre reducción de jornada por lactancia y por cuidado de hijos o familiares**
 - 13.1. Reglas sobre reducción de jornada por lactancia**
 - 13.2. Reglas sobre reducción de jornada por cuidado de menores y de familiares**
- 14. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre protección a la maternidad**
- 15. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre ordenación del tiempo de trabajo y descansos**
- 16. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre acción social**



1. Presentación

El informe analiza las cláusulas de conciliación de la vida laboral y familiar en los convenios colectivos de las empresas de limpieza y de construcción de la Comunidad Autónoma de Madrid publicados en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Madrid. En el ámbito de las empresas de limpieza se analizan una veintena de convenios colectivos de los últimos 3 años (2016 a 2018), y en el ámbito de las empresas de construcción se analizan únicamente cuatro convenios colectivos del período 2012-2018. La carencia de convenios colectivos de empresa en el ámbito de la construcción eleva la importancia que para este ámbito de la economía tienen los convenios colectivos sectoriales.

Tal y como se verá a lo largo del informe las cláusulas convencionales en materia de conciliación de la vida laboral y familiar son mejorables en los convenios de empresas de limpieza analizados, y claramente insuficientes en los convenios de empresas de construcción.

2. Reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa “Aqualim Servicios Auxiliares, S.L.”

El convenio colectivo de la empresa Aqualim Servicios Auxiliares dedica un capítulo, el VI, a la “Conciliación de la vida familiar y profesional. Protección de la maternidad”. El capítulo está integrado por un solo artículo, y bajo el epígrafe “Maternidad y paternidad”, regula la excedencia por cuidado de hijos y familiares; la suspensión y lactancia; la reducción de jornada por cuidado de menores de 12 años o de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial; y la protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo”.

Este precepto tiene la virtualidad de recoger en una única disposición convencional las instituciones laborales clásicas relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar, pero su contenido es muy limitado, ya que es una reproducción casi literal de los preceptos legales dedicados a tales materias (arts. 46.3, 48.4, 37.4, 37.5 ET y art. 26 LPRL). Al margen de la reproducción de las disposiciones legales el convenio añade únicamente dos previsiones. La primera, reconoce la posibilidad de acumular la lactancia en jornadas completas disponiendo que “el derecho de las trabajadoras a sustituir la licencia diaria por lactancia por una licencia retribuida única de 15 días naturales continuados con el mismo fin”. La segunda, dispone que siempre que sea posible, se procurará “acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición”. Por último, llama la atención que no se haga referencia en el texto de la disposición convencional referida a la maternidad y paternidad, a la suspensión del contrato por paternidad, pese a mencionarla en el epígrafe.



3. Reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa “Eulen, S.A.” (servicios auxiliares)

Este convenio de empresa dedica un artículo específico, a la conciliación de la vida familiar y profesional. El art. 44, bajo el epígrafe maternidad y excedencias, recoge en esencia las instituciones clásicas del ordenamiento laboral relativas a la conciliación (excedencia maternal y para atención de familiares; suspensión del contrato y lactancia; la reducción de jornada por cuidado de menores de 12 años o de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial; y la protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo), pero sin aportar grandes novedades con respecto al régimen jurídico previsto legalmente.

Este precepto tiene la virtualidad de recoger en una única disposición convencional las instituciones laborales clásicas relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar, pero su contenido es muy limitado, ya que es una reproducción casi literal de los preceptos legales dedicados a tales materias (arts. 46.3, 48.4, 37.4, 37.5 ET y art. 26 LPRL). Al margen de la reproducción de las disposiciones legales el convenio añade, la posibilidad de acumular la reducción de jornada por lactancia en jornadas completas, en cuyo caso deberá disfrutarse el descanso que resulte a continuación del permiso por maternidad. También establece que siempre que sea posible, se procurará “acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición”.

Por último, lo más novedoso del precepto es la previsión de una excedencia especial sin sueldo de 30 días para trabajadores que tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa, por una sola vez al año, que puede tener cierta virtualidad para los fines de conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores. Durante esta excedencia se suspenderán las obligaciones recíprocas de empresa y trabajador de trabajar y remunerar el trabajo, así como de ingresar las cuotas a la Seguridad Social por ese período. A la finalización de esa excedencia, el trabajador tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo, que deberá ser reservado a tal fin por la empresa. Repárese en que esta excedencia especial se asemeja a las licencias no retribuidas de 15 ó 30 días que recogen por regla general la mayoría de los convenios de empresa de la actividad de limpieza de la Comunidad de Madrid.

4. Reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa “Urbaser, S.A.” (planta de transferencia de San Sebastián de los Reyes)

Este convenio recoge dentro del capítulo IV dedicado a “otros derechos” un artículo sobre la conciliación de la vida familiar y laboral (art. 36). El precepto dispone que “las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras y de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de



hombre y mujeres y demás normativa concordante, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”.

El artículo citado además de recoger las instituciones laborales esenciales en materia de conciliación (paternidad, maternidad, excedencia maternal y para atención de familiares, suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo, lactancia, reducción de jornada por cuidado de menores, y protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo), utiliza las posibilidades que la ley ofrece al convenio de determinar los términos de la acumulación de la reducción de jornada por lactancia en jornadas completas (art. 37.4), o los términos en los que el trabajador debe comunicar al empresario el ejercicio del derecho al permiso de paternidad (art. 48.7 ET). Al efecto, el convenio dispone que se reconoce a los/las trabajadores/as el derecho a sustituir la reducción de jornada por lactancia por una licencia retribuida única de 20 días naturales continuados con el mismo fin, que se disfrutarán a continuación del período de descanso por maternidad. En tal caso, no podrán utilizar el derecho de ausencia diaria durante la jornada, ni reducir la misma en el período de lactancia del hijo menor. Y, que el trabajador deberá comunicar al empresario, con la máxima antelación posible, el ejercicio del derecho al permiso de paternidad y, en todo caso, debe hacerlo con anterioridad a su disfrute.

Asimismo el precepto convencional mejora alguna de las previsiones legales, al efecto dispone que la reducción de jornada por cuidado de menores será entre un octavo y un máximo del 75% de la duración de la jornada; que la duración de la excedencia para atención a familiares tendrá una duración no superior a 3 años; y que la trabajadora embarazada disfrutará sus vacaciones reglamentarias en la fecha que lo solicite.

Este precepto convencional es de los pocos que recogen una referencia expresa a la suspensión del contrato por paternidad, reconociéndole a los trabajadores las 4 semanas ininterrumpidas previstas legalmente a partir del 1 de enero de 2017, sin perjuicio de que a partir del 5 de julio de 2018 ya son 5 semanas por paternidad.

5. Reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa ute “Pinto RSU” (“urbaser, S.A.”, “Dragados, S.A.”, y “Comsa, S.A.”), planta de biometanización y compostaje de Pinto

Este convenio contiene un precepto destinado a la conciliación de la vida familiar y laboral que dispone que las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombre y mujeres, y su normativa concordante, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.



El precepto recoge algunas de las instituciones laborales típicas en materia de conciliación, como la suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento, la suspensión por paternidad de 4 semanas ininterrumpidas, la reducción de jornada por lactancia, y la reducción de jornada por cuidado de menores o persona con discapacidad. En este convenio la excedencia por cuidado de hijo y de familiar se incluye en el precepto sobre excedencias, y no se agrupa en el precepto dedicado a la conciliación. El precepto convencional se limita a transcribir parte de los preceptos legales sobre la materia, añadiendo únicamente que la lactancia se podrá acumular en jornadas completas que se disfrutarán inmediatamente a la finalización de la suspensión por maternidad.

6. Reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa “Ferroser Servicios Auxiliares, S.A.” (Hospital de Asepeyo - Coslada)

Este convenio dedica un capítulo con un único artículo a la conciliación de la vida familiar y profesional y protección de la maternidad (art. 27). El citado precepto incluye en su regulación algunas de las instituciones clásicas sobre conciliación tales como la excedencia maternal y para atención de familiares; suspensión por maternidad, adopción y acogimiento; reducción de jornada por lactancia; reducción de jornada por cuidado de menores; y protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo. La virtualidad del precepto es agrupar las instituciones vinculadas a la conciliación, pero sin introducir variaciones significativas con respecto al régimen legal previsto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La única salvedad digna de mención es la relativa a los porcentajes de la reducción de jornada por cuidado de menores, al disponer que los trabajadores tendrán derecho a ver reducida su jornada entre un mínimo del 25% y un máximo del 75%. Añadiendo que “Igualmente se respetarán aquellos pactos individuales que se lleven a cabo entre trabajador/a y empresa en cuanto a las reducciones por debajo del convenio colectivo. Llama la atención la omisión del permiso de paternidad.

7. Reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa “Proyectos Integrales de Limpieza, S.A.” (PILSA), centro del ente público hospital universitario de Fuenlabrada

Este convenio dedica el capítulo V a la conciliación de la vida familiar y profesional y protección de la maternidad. Al respecto, el art. 26 bajo el epígrafe “maternidad” agrupa algunas de las instituciones clásicas sobre conciliación tales como la excedencia maternal y para atención de familiares; suspensión por maternidad, adopción y acogimiento; reducción de jornada por lactancia; reducción de jornada por cuidado de menores; y protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo.



La virtualidad del precepto es agrupar las instituciones vinculadas a la conciliación, introduciendo únicamente dos modificaciones con respecto al régimen previsto legalmente. Así, el convenio dispone que se reconoce a los/las trabajadores/as el derecho a sustituir la reducción de jornada por lactancia por una licencia retribuida única de 20 días naturales continuados con el mismo fin. Y, que se procurará, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

En el convenio llama la atención que no se haga referencia al permiso de paternidad, y que en el caso de la reducción de jornada por cuidado de menores se aluda a una de las últimas reformas, la llevada a cabo por el Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre, sobre Medidas para favorecer la Contratación Estable y Mejorar la Empleabilidad de los Trabajadores, “que modifica el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, expresamente se recoge en este punto que se amplía la edad del menor a cargo que da origen al derecho, pasando la edad límite máxima de los ocho a los doce años”.

8. Reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la de la UTE Planta RSU Pinto (“Urbaser, S.A.”; “Dragados, S.A.”, y “Comsa, S.A.”)

El convenio dedica el artículo 20 a la conciliación de la vida laboral y familiar, y dispone que las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombre y mujeres y su normativa concordante, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. A su vez, el citado precepto recoge parte del régimen legal de la suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento; de la reducción de jornada por lactancia; y de la reducción de jornada por cuidado de menores.

La virtualidad del precepto es agrupar esas tres instituciones vinculadas a la conciliación en una única disposición, pero no introduce modificaciones relevantes, salvo la que se refiere a la posibilidad de acumular la reducción de jornada por lactancia en jornadas completas que se disfrutarán inmediatamente a la finalización de la suspensión por maternidad. En este convenio la excedencia por cuidado de hijo y por cuidado de familiares se lleva al precepto dedicado a las excedencias, y la suspensión del contrato por paternidad tampoco se recoge en este convenio.

9. Reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa “Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.”, (Centro de “la estación de transferencias de Las Rozas”)

Este convenio de empresa dedica un artículo específico a la conciliación de la vida familiar y profesional (art. 10). Bajo el epígrafe, conciliación de la vida laboral y familiar, establece que “las partes



asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre; de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombre y mujeres y su normativa concordante, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”.

El convenio recoge las instituciones clásicas del ordenamiento laboral relativas a la conciliación, tales como la suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento; excedencia por cuidado de hijos y familiares; reducción de la jornada por motivos familiares y lactancia, pero sin aportar grandes novedades con respecto al régimen jurídico previsto legalmente.

La única virtualidad del precepto es la de aglutinar en una disposición convencional las instituciones laborales clásicas relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar, pero limitándose a reproducir los preceptos legales dedicados a tales materias. Adviértase además que en este convenio se omite también cualquier referencia al permiso por paternidad.

10. Reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa “Urbaser, S.A.” (limpieza viaria de Villaviciosa de Odón)

Este convenio contiene un precepto destinado a la conciliación de la vida familiar y laboral que se limita a disponer que las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombre y mujeres, y su normativa concordante, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

11. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre igualdad y protección frente al acoso

11.1. Reglas sobre igualdad de trato y no discriminación

Dentro de los convenios de empresa analizados del sector de actividad de la limpieza sólo uno lleva a cabo una regulación de la igualdad de trato y no discriminación que tiene una clara incidencia en la conciliación de la vida laboral y familiar. El art. 53, del cap. XII sobre Igualdad de trato y no discriminación, del Convenio Colectivo de la empresa “Aqualim Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada”, adopta una serie de principios generales con repercusión en la conciliación de la vida laboral y familiar. En concreto, se menciona el principio general “a recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia, etcétera) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etcétera), para el caso de que existiesen”; y “a incorporar en los planes de igualdad los contenidos mínimos que introduce el proyecto de ley referidos al acceso al empleo



y la no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre trabajadores”.

El resto de los convenios, por lo general, contienen medidas en materia de igualdad de trato y no discriminación que no tienen un objetivo exactamente coincidente con las de conciliación pero guardan una indudable relación, ya que existe una estrecha relación entre las medidas de igualdad y no discriminación por razón de sexo y la conciliación de la vida laboral y familiar. La igualdad entre hombres y mujeres es también un instrumento para alcanzar la conciliación de la vida laboral y familiar. De ahí, la importancia de las disposiciones convencionales que hacen referencia a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La mayoría de los convenios tienen presente la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres para evitar cualquier situación de discriminación por razón de sexo, siendo elevado el número de convenios que hacen referencia a la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y a los planes de igualdad de las empresas, tal y como se verá a continuación. Así, el preámbulo del Convenio Colectivo de la empresa “Auxiliar de Servicios de Pinto, Sociedad Anónima Unipersonal” (“Aserpinto, Sociedad Anónima Unipersonal”) recoge una disposición general que trata de garantizar la igualdad de trato, oportunidades y derechos entre mujeres y hombres trabajadores de la empresa municipal auxiliar de servicios de Pinto S.A.¹, pero no hay ninguna referencia expresa a la conciliación.

Un grupo de los convenios de empresa analizados² contienen una cláusula general de igualdad con referencia a la LOI en el sentido de que “Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y Hombres (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo). La eliminación de desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo y a la formación”, pero no existe ninguna referencia expresa a la con-

¹ Y la DA III, dispone que “Tanto la Empresa como el Comité se obligan a cumplir fielmente con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”

² Convenio Colectivo de la empresa “Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima” (“CESPA, Sociedad Anónima”) (limpieza viaria y recogida de basuras de Alcobendas); Convenio Colectivo de la empresa “Eulen, Sociedad Anónima” (Servicios Auxiliares); Convenio Colectivo de la empresa “Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima” (CESPA, Sociedad Anónima), recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza pública viaria de Aranjuez; Convenio Colectivo de la empresa “Ferroser Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima”(Hospital de Asepeyo - Coslada). Convenio Colectivo de la empresa “Ferroser Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima”(Hospital de Asepeyo - Coslada).



ciliación. El Convenio Colectivo de la empresa “Eulen, Sociedad Anónima” (Servicios Auxiliares) añade que “La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate. Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate”. Estos preceptos tampoco establecen ninguna medida concreta en materia de conciliación, limitándose a proclamar el compromiso de promover la igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales, y a establecer las medidas necesarias para conseguir la citada igualdad.

Por su parte, el Convenio Colectivo de la empresa “Proyectos Integrales de Limpieza, Sociedad Anónima” (PILSA), centro del Ente Público Hospital Universitario de Fuenlabrada³, y el Convenio Colectivo de la empresa “Valoriza Servicios Medioambientales, Sociedad Anónima” (personal adscrito a los servicios de RSU y LPV de la urbanización “Miramadrid”, de Paracuellos del Jarama)⁴, abogan por la promoción de la igualdad de oportunidades entre géneros, obligándose las partes a una observancia continuada de que las condiciones laborales generales del centro salvaguarden y promuevan la igualdad de oportunidades entre los hombres y mujeres que configuran la plantilla. Y reconocen expresamente “como puntos fundamentales en los que medir la existencia de condiciones igualitarias el equilibrio en la distribución de las jornadas de trabajo totales y parciales; el tipo de contrato a celebrar medido en términos de estabilidad y su distribución entre hombres y mujeres; la subrepresentación de la mujer en las distintas categorías laborales y grupos profesionales. Periódicamente y, en cualquier caso, a instancia de una de las partes, se celebrarán reuniones monotemáticas al respecto entre empresa y representación de los trabajadores, para evaluar la realidad del centro y la evolución de la misma a estos efectos”. Estos preceptos aunque no se refieren de forma expresa a la conciliación, a buen seguro que las medidas que propone tienen su repercusión en el ámbito de la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores/as. A su vez, la DA 2ª del Convenio Colectivo de la empresa “Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima”, recogida de residuos sólidos urbanos, limpieza viaria y recogida de restos vegetales (poda) de Villalbilla, dispone que las partes se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velar por que la aplicación de normas laborales no incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales. Añadiendo que “el ingreso de los

³ Art. 27.

⁴ Art. 29.



trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para quienes estén entre los colectivos de mayores de cuarenta y cinco años, jóvenes, discapacitados, mujeres, etcétera. Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, parcial, en prácticas, formación y el aprendizaje”.

Asimismo, el art. 38 del Convenio Colectivo de la empresa “Limant Servicios Profesionales, Sociedad Limitada” dispone que las partes se reunirán anualmente para vigilar y valorar si existe algún tipo de discriminación o desigualdad de trato entre los hombres y mujeres a los que resulte de aplicación el presente convenio, debiendo adoptar, en su caso, medidas para poner fin a dicha desigualdad, con especial observancia de los siguientes aspectos:

- Control y vigilancia de que tanto hombres como mujeres pueden acceder y desempeñar cualquiera de los puestos y categorías profesionales establecidos en el convenio colectivo, sin que se produzca ni se haya producido ningún tipo de discriminación en el acceso a dichos puestos, por razón de género.
- Control y vigilancia de la existencia de igualdad salarial en la empresa entre hombres y mujeres, de tal forma que los trabajadores, hombres o mujeres, perciben sus remuneraciones en atención a su categoría profesional y a sus funciones desempeñadas en la empresa, sin que se produzca discriminación ni diferencias salariales en la retribución de unos y otros trabajadores por razón de género.
- Control y vigilancia de que no existe diferencia de trato en la promoción profesional y la aplicación de las condiciones de trabajo de los trabajadores a los que resulte de aplicación el presente convenio por razón de género.

Por último, en algún convenio las medidas de igualdad y no discriminación se relacionan directamente con el Plan de Igualdad de las empresas. Así, el Convenio Colectivo de la empresa “Recolte Servicios y Medio ambiente, Sociedad Anónima Unipersonal” (Recogida de RSU y Limpieza Viaria de San Lorenzo de El Escorial)⁵ proclama el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación conforme establece el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres vigente en la empresa, y el Convenio Colectivo de la empresa “Eulen, Sociedad Anónima” (Servicios Auxiliares⁶) dispone que las partes negociarán medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Este último convenio aboga también por crear la Comisión de Igualdad, que de manera paritaria, elaborará, implantará y evaluará el Plan de Igualdad (ámbito). Y reconoce a las personas integrantes de dicha Comisión tendrán justificadas

⁵ Art. 40.

⁶ Art. 43.



u ausencia del puesto de trabajo durante el tiempo necesario para desarrollar las funciones encomendadas.

Los convenios colectivos de las empresas de construcción analizados contienen una referencia a la igualdad de oportunidades y no discriminación, pero ninguno contiene una regulación en esta materia con incidencia directa en la conciliación. Así, el Convenio Colectivo de la empresa “VeoliaContracting, Sociedad Anónima Unipersonal se refiere a la diversidad de igualdad de oportunidades, en el sentido de que la empresa se compromete a incentivar e impulsar acciones que favorezcan la igualdad de oportunidades y la integración laboral de colectivos en riesgo de exclusión social, así como en la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras contra los estereotipos sociales. Durante la vigencia del convenio la empresa realizará periódicamente un Informe, del que entregará copia a la Representación Legal, al respecto de las medidas tomadas en relación a los siguientes aspectos:

- a) Acciones de sensibilización a la plantilla respecto de los principios de igualdad de oportunidades y de respeto a la diversidad de los trabajadores y trabajadoras.
- b) Medidas que supongan avances en la construcción de una plantilla diversa: mediante la integración de personas con perfiles diversos (independientemente de su género, orientación sexual, raza, nacionalidad, procedencia étnica, religión, creencias, edad, discapacidad, etc.).⁷

Por su parte, el Convenio Colectivo de la empresa “Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, Sociedad Anónima” (INTEMAC), centro de Torrejón de Ardoz, destina un precepto a la igualdad de oportunidad y no discriminación, con el siguiente contenido: “1. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.
- b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa⁸.

⁷ Art. 12.

⁸ Art. 31.



Por su parte, el Convenio Colectivo de la empresa “Sociedad Ibérica de Construcciones Eléctricas, Sociedad Anónima (SICE) se limita a reconocer que se ha constituido la Comisión de Igualdad de Oportunidades, con el objeto de la elaboración y aplicación de un plan de igualdad⁹

11.2 Planes de igualdad

Más de la mitad de los convenios de empresas de la actividad de limpieza recogen en su articulado una referencia a los planes de igualdad de las empresas, aspecto éste que resulta importante en la materia de conciliación, porque la mayoría de los planes de igualdad de estas empresas contienen un amplio catálogo de medidas de conciliación (EULEN, PILSA, RECALTE, FCC, etc.). Estos convenios señalan que en materia de igualdad se estará a lo dispuesto en Plan de Igualdad de la empresa¹⁰, añadiendo alguno que también se estará a lo acordado por la comisión de seguimiento de dicho Plan¹¹.

Tal y como se señaló anteriormente, algún convenio aprovecha el precepto dedicado a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para referirse a los planes de igualdad. Y, de forma excepcional uno de los convenios analizados simplemente hace referencia a la previsión legal de que si “la empresa cuenta con más de 250 trabajadores deberá cumplir con la obligación de establecer medidas o planes de igualdad en los términos de la LOI”¹².

En los convenios de las empresas de construcción no hay una especial referencia a los planes de igualdad, haciéndose referencia únicamente en el Convenio Colectivo de la empresa “Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, Sociedad Anónima” (INTEMAC), centro de Torrejón de

⁹ Art. 63.

¹⁰ Al respecto, véase DA 2ª Convenio Colectivo de la empresa “Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima”, (centro de “La Estación de Transferencias de Las Rozas”). Asimismo, el art. 46 del Convenio Colectivo de la empresa “Clece, Sociedad Anónima” (Hospital Universitario “Príncipe de Asturias” de Alcalá de Henares), incluye el acuerdo de adherirse al Plan de Igualdad de la Empresa “Clece S.A.”, en el artículo dedicado a la prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral; y el art. 28 del Convenio Colectivo de la empresa “Proyectos Integrales de Limpieza, Sociedad Anónima” (PILSA), centro del Ente Público Hospital Universitario de Fuenlabrada dispone la adscripción de los trabajadores al Plan de Igualdad suscrito entre la empresa (PILSA) y la representación sindical (art. 28 L33). En términos semejantes se pronuncia la DA 3ª del Convenio Colectivo de la empresa “Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima”, Recogida de Basuras y Limpieza Viaria de Navalcarnero, en referencia al Plan de Igualdad de Fomento de Construcciones y Contratas.

¹¹ DA 2ª Convenio Colectivo de la empresa “Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima”, (centro de “La Estación de Transferencias de Las Rozas”); DA 3ª Convenio Colectivo de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima” (Planta de Transferencia de San Sebastián de los Reyes); DA 1ª Convenio Colectivo de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima” (centro de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de Boadilla del Monte); art. 38 Convenio Colectivo de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima” (limpieza viaria de Villaviciosa de Odón); DA 1ª Convenio Colectivo de la empresa UTE “Pinto RSU” (“Urbaser, Sociedad Anónima”, “Dragados, Sociedad Anónima”, y “Comsa, Sociedad Anónima”), Planta de Biometanización y Compostaje de Pinto; DA 1ª Convenio Colectivo de la UTE Planta RSU Pinto (“Urbaser, Sociedad Anónima”, “Dragados, Sociedad Anónima”, y “Comsa, Sociedad Anónima”); DA2ª Convenio Colectivo de la empresa “Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima”, recogida de residuos sólidos urbanos, limpieza viaria y recogida de restos vegetales (poda) de Villalbilla.

¹² DF 1ª Convenio Colectivo de la empresa “Aqualim Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada”.



Ardoz a que “Para el supuesto de que la empresa superara en algún momento de la vigencia del presente convenio la cifra de 250 trabajadores se elaborará y aplicará un plan de igualdad”

11.3. Reglas sobre acoso

En las empresas del sector de actividad de la limpieza no es frecuente encontrar cláusulas convencionales de protección frente al acoso, siendo excepcional la cláusula general frente a cualquier tipo de acoso prevista en el Convenio Colectivo de la empresa “Valoriza Servicios Medioambientales, Sociedad Anónima” (personal adscrito a los servicios de RSU y LPV de la urbanización “Miramadrid”, de Paracuellos del Jarama), la cual dispone que “la Entidad se compromete a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes en orden a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de cualquier situación de acoso”¹³.

Las escasas disposiciones de los convenios de empresas de limpiezas referidas al acoso sexual no se orientan en ningún caso a los fines de conciliación, limitándose a vincular el acoso sexual con la igualdad de oportunidades y no discriminación, y con la dignidad de las personas.

Así, el art. 46 del Convenio Colectivo de la empresa “Clece, Sociedad Anónima” (Hospital Universitario “Príncipe de Asturias” de Alcalá de Henares), bajo el epígrafe, prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral, dispone que “en línea con la recomendación de la CE (92) (131), relativa a la protección de la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo, la empresa debe garantizar un ambiente laboral exento de acoso sexual, psicológico, siendo su obligación prevenir estas situaciones y sancionarlas cuando sucedan. Las partes afectadas por este convenio y en aplicación del mismo se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un Sindicato, así como por razones de lengua dentro del Estado Español, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial a lo regulado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Las partes firmantes acuerdan, de forma expresa, adherirse al Plan de Igualdad de la Empresa “Clece S.A.”.

Por su parte, el art. 46 del Convenio Colectivo de la empresa “Eulen, Sociedad Anónima” (Servicios Auxiliares) recoge un “código de conducta en materia de acoso”, por el que las partes firmantes del convenio se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación del mismo como vía de solución para los casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo. La cláusula convencional dispone que todos los trabajadores tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete

¹³ Art. 30, Prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.



la dignidad de todos, y que los mandos de la empresa deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad. Además, todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual, será considerada como falta muy grave, de conformidad con lo dispuesto en el citado Convenio Colectivo. El precepto dispone que los trabajadores tienen derecho a presentar a la empresa una denuncia si se produce acoso sexual, las cuales serán tratadas con rigurosidad, prontitud y confidencialidad extrema. Y, la denuncia deberá contener la descripción de los incidentes y deberá ser dirigida a un miembro del departamento de recursos humanos de la empresa.

12 . La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre permisos o licencias, excedencias y otras interrupciones

Se aborda en este epígrafe el contenido de las reglas convencionales sobre permisos retribuidos y no retribuidos, días de asuntos propios o de libre disposición, días canosos, excedencias e interrupciones por los permisos de maternidad, paternidad, adopción, acogimiento.

12.1. Reglas sobre permisos o licencias

Todos los convenios analizados de las empresas dedicadas a la actividad de limpieza regulan en detalle los permisos o licencias, y la mayoría de ellos distinguen entre los permisos retribuidos y los no retribuidos. Tal y como se verá a continuación existe una importante casuística convencional en las empresas de limpieza en materia de permisos o licencias con incidencia en la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores.

12.1.1. Permisos retribuidos

La mayor parte de los convenios reconocen a imagen y semejanza del art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores una serie de permisos retribuidos, también llamadas licencias, a las que tendrá derecho el trabajador previo aviso y posterior justificación. La mayoría de los convenios reiteran las previsiones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores al reconocer permisos o licencias que afectan a la conciliación de la vida laboral y familiar. Así se reconocen permisos retribuidos por circunstancias familiares (15 días por matrimonio; 2 por nacimiento de hijo y accidente o enfermedad graves o la hospitalización, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; hora de ausencia por lactancia de hijo menor de 9 meses; ausencia durante una hora por nacimiento de hijo prematuro o que precisen por otra causa hospitalización postparto; por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto así como la asistencia a sesiones preparatorias de la adopción; reducción de jornada de trabajo diaria por guarda legal de un



menor de 12 años o persona discapacitada), y por traslado de domicilio en consonancia con el art. 37.3 ET¹⁴.

Tal y como se verá a continuación muchos convenios colectivos de las empresas dedicadas a la actividad de limpieza no sólo mejoran el régimen jurídico de los permisos laborales previstos en el art. 37.3 ET, sino que prevén otros motivos de permiso distintos de los previstos legalmente.

Dentro de los permisos laborales retribuidos distintos de los previstos en el art. 37.3 ET, pueden enumerarse las siguientes previsiones convencionales:

A) Permisos por bautizo o comunión de los hijos: se prevé 1 día natural en la fecha de la celebración de la ceremonia¹⁵ ó 1 día laborable¹⁶.

B) Permisos por matrimonio de familiares, se prevé la siguiente casuística convencional:

- 2 días por matrimonio de hijos y padres, y 1 día por matrimonio de hermanos¹⁷
- 1 día en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos. Si este fuera de la provincia dos días¹⁸
- 1 día hábil en matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos o padres de ambos cónyuges o parejas de hecho y 2 días en caso de que fuera en distinta provincia¹⁹.
- 1 día por matrimonio de hijos, ampliable a dos si se celebra fuera de la Comunidad de Madrid²⁰.

¹⁴ Art. 15 letras a) a f) del Convenio Colectivo de la empresa "Eulen, Sociedad Anónima" (Servicios Auxiliares), reproduce los permisos previstos en el art. 37.3 ET. Con una remisión expresa al art. 37.3 ET, véase art. 15 Convenio Colectivo de la empresa "Limant Servicios Profesionales, Sociedad Limitada"; art. 17 Convenio Colectivo de la empresa "Valoriza Servicios Medioambientales, Sociedad Anónima" (personal adscrito a los servicios de RSU y LPV de la urbanización "Miramadrid", de Paracuellos del Jarama).

¹⁵ Art. 17 Convenio Colectivo de la empresa "Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima" (CESPA, Sociedad Anónima), recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza pública viaria de Aranjuez.

¹⁶ Art. 13 Convenio Colectivo de la empresa "Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima", Recogida de Basuras y Limpieza Viaria de Navalcarnero.

¹⁷ Art. 19 Convenio Colectivo de la empresa "Clece, Sociedad Anónima" (Hospital Universitario "Príncipe de Asturias" de Alcalá de Henares).

¹⁸ Art. 24 Convenio Colectivo de la empresa "Servicios y Medio ambiente, Sociedad Anónima Unipersonal" (Recogida de RSU y Limpieza Viaria de San Lorenzo de El Escorial).

¹⁹ Art. 17 Convenio Colectivo de la empresa "Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima" ("CESPA, Sociedad Anónima") (limpieza viaria y recogida de basuras de Alcobendas); art. 26 Convenio Colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (Planta de Transferencia de San Sebastián de los Reyes).

²⁰ Art. 22 Convenio Colectivo de la empresa "Aqualim Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada"; art. 18 Convenio Colectivo de la empresa "Ferroser Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima" (Hospital de Asepeyo - Coslada) ; art. 19 Convenio Colectivo de la empresa "Proyectos Integrales de Limpieza, Sociedad Anónima" (PILSA), centro del Ente Público Hospital Universitario de Fuenlabrada.



- 1 día laborable por matrimonio de familiares de hasta 3.er grado de consanguinidad o afinidad²¹
- 1 día por matrimonio ó legalización de pareja de hecho, de padre, madre, hijo/a y hermano/a²².
- 1 día por boda de padres, hijos, hermanos y hermanos políticos. Si el hecho se produce fuera de la Comunidad, se concederán 2 días²³
- 1 día por casamiento de hijos, hermanos, hermanos políticos, padre o madre. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 100 kilómetros en un único sentido (solo ida) a computar desde el centro de trabajo, el plazo será de 3 días²⁴
- 1 día hábil por matrimonio de hijos, hermanos o padres y dos días en caso de que fuera en distinta comunidad²⁵
- 1 día natural en la fecha de celebración de la ceremonia (matrimonio) por familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliándose a 2 cuando el hecho tenga lugar a más de 100 kilómetros de esta localidad, y a 3 en el caso de ser fuera de la península²⁶.

C) Permiso por nacimiento de nietos: se prevén 1 día, sea dentro o fuera de la Comunidad de Madrid²⁷; 2 días en caso de nacimiento de nietos, ampliables a dos más según ocurra dentro o fuera de la Comunidad de Madrid²⁸, añadiendo alguna cláusula convencional que si concudiese enfermedad grave se aumentará a un total de 5 días²⁹; 3 días por nacimiento de nietos, sea dentro o fuera de la Comunidad de Madrid³⁰.

²¹ Art. 13 Convenio Colectivo de la empresa "Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima", Recogida de Basuras y Limpieza Viaria de Navalcarnero.

²² Art. 29 Convenio Colectivo de la empresa "Auxiliar de Servicios de Pinto, Sociedad Anónima Unipersonal" ("Aserpinto, Sociedad Anónima Unipersonal").

²³ Art. 14 Convenio Colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (centro de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de Boadilla del Monte).

²⁴ Art. 13 Convenio Colectivo de la empresa "Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima", (centro de "La Estación de Transferencias de Las Rozas").

²⁵ Art. 17 Convenio Colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (limpieza viaria de Villaviciosa de Odón); art. 13 Convenio Colectivo de la empresa UTE "Pinto RSU" ("Urbaser, Sociedad Anónima", "Dragados, Sociedad Anónima", y "Comsa, Sociedad Anónima"), Planta de Biometanización y Compostaje de Pinto.

²⁶ Art. 17 Convenio Colectivo de la empresa "Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima" (CESPA, Sociedad Anónima), recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza pública viaria de Aranjuez.

²⁷ Art. 22 Convenio Colectivo de la empresa "Aqualim Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada"; art. 18 Convenio Colectivo de la empresa "Ferroser Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima" (Hospital de Asepeyo - Coslada).

²⁸ Art. 19 Convenio Colectivo de la empresa "Clece, Sociedad Anónima" (Hospital Universitario "Príncipe de Asturias" de Alcalá de Henares).

²⁹ Art. 14 Convenio Colectivo de la empresa "Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima", recogida de residuos sólidos urbanos, limpieza viaria y recogida de restos vegetales (poda) de Villalbilla.

³⁰ Art. 19 Convenio Colectivo de la empresa "Proyectos Integrales de Limpieza, Sociedad Anónima" (PILSA), centro del Ente Público Hospital Universitario de Fuenlabrada.



D) Permiso por fallecimiento de familiares, se prevé la siguiente casuística convencional:

- En los casos de muerte de cónyuge, ascendiente o descendiente consanguíneos o afines hasta el segundo grado y hermanos; enfermedad grave del cónyuge, padres por consanguinidad afinidad, hijos o alumbramiento de la esposa o hija, disfrutará de tres días de licencia, sin que puedan exceder de más de diez días al año. En casos de desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid, ampliaría en un día más³¹
- 4 días naturales en caso de fallecimiento de padres, abuelos, hijos, cónyuge y hermanos. Si es fuera de la provincia, cinco días³²
- 4 días naturales en caso de fallecimiento de nietos, con uno más si el hecho ocurriese fuera de la provincia³³
- 3 días por fallecimiento de padres, suegros, hermanos e hijos. En caso de ocurrir fuera de la provincia, 4 días³⁴
- 3 días por fallecimiento o intervención quirúrgica con hospitalización de abuelos, padres, hijos, padres políticos, cónyuges, nietos y hermanos, ampliables dos días más si por este motivo existiese la necesidad de realizar un desplazamiento fuera de la Comunidad³⁵
- 2 días en casos de fallecimiento de hermanos políticos y 4 si ocurriese el hecho fuera de la Comunidad³⁶
- 2 días en casos de fallecimiento de hermanos políticos y 4 si ocurriese el hecho fuera de la Comunidad³⁷
- 2 días naturales en caso de fallecimiento de padres políticos o hermanos políticos. Si es fuera de la provincia tres días naturales³⁸
- 1 día por fallecimiento de tíos y sobrinos consanguíneos y 2 días si el fallecimiento ocurriese fuera de la provincia³⁹.

³¹ Art. 29 Convenio Colectivo de la empresa "Lycon Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada".

³² Art. 24 Convenio Colectivo de la empresa "Recolte Servicios y Medio ambiente, Sociedad Anónima Unipersonal" (Recogida de RSU y Limpieza Viaria de San Lorenzo de El Escorial).

³³ Art. 24 Convenio Colectivo de la empresa "Recolte Servicios y Medio ambiente, Sociedad Anónima Unipersonal" (Recogida de RSU y Limpieza Viaria de San Lorenzo de El Escorial).

³⁴ Art. 26 Convenio Colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (Planta de Transferencia de San Sebastián de los Reyes).

³⁵ Art. 17 Convenio Colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (limpieza viaria de Villaviciosa de Odón).

³⁶ Art. 17 Convenio Colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (limpieza viaria de Villaviciosa de Odón).

³⁷ Art. 17 Convenio Colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (limpieza viaria de Villaviciosa de Odón), BOCM 10-3-2018

³⁸ Art. 24 Convenio Colectivo de la empresa "Recolte Servicios y Medio ambiente, Sociedad Anónima Unipersonal" (Recogida de RSU y Limpieza Viaria de San Lorenzo de El Escorial).

³⁹ Art. 17 Convenio Colectivo de la empresa "Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima" ("CESPA, Sociedad Anónima") (limpieza viaria y recogida de basuras de Alcobendas); art. 26 Convenio Colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (Planta de Transferencia de San Sebastián de los Reyes); art. 13 Convenio Colectivo de la empresa UTE "Pinto RSU" ("Urbaser, Sociedad Anónima", "Dragados, Sociedad Anónima", y "Comsa, Sociedad Anónima"), Planta de Biometanización y Compostaje de Pinto.



- 1 día por muerte de sobrinos⁴⁰
- 1 día por el fallecimiento de hermanos políticos y tíos carnales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 100 kilómetros en un único sentido (solo ida) a computar desde el centro de trabajo, el plazo será de cuatro días⁴¹

E) Permiso por viudedad: el art. 13 del Convenio Colectivo de la empresa “Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima”, Recogida de Basuras y Limpieza Viaria de Navalcarnero, prevé que en caso de enviudar el empleado, o por muerte de la persona con la que se conviva, teniendo hijos menores de seis años, o disminuidos físicos: Tendrá derecho a quince días naturales.

F) Licencias médicas para el trabajador: se prevén las necesarias para acudir al médico especialista de la Seguridad Social o sociedad médica, y doce horas anuales para asistencia al médico de cabecera o sociedad médica. Deberá acreditarse el tiempo empleado⁴²; y 3 horas de permiso retribuido para la asistencia al médico especialista de los servicios públicos de salud, siempre y cuando justifique que no puede realizarlo fuera de su jornada de trabajo. El trabajador tendrá la obligación de justificar fehacientemente tanto la hora de la cita como la duración del permiso, obligándose asimismo a acudir a trabajar el tiempo que exceda del absolutamente indispensable para la asistencia al médico especialista⁴³.

G) Licencias médicas para hijos u otros familiares:

- Para acompañar a hijos menores de edad al médico, hasta diez horas al año. Si se trata de hijos discapacitados, cualquiera que fuera su edad, sin límite de horas al año⁴⁴.
- 10 horas al año en caso de tener que acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, que tengan mermadas sus condiciones físicas, psíquicas y así resulte acreditado. En todos los supuestos, siempre que el horario del médico coincida con el horario de trabajo, y debiendo preavisar con un día de antelación⁴⁵.

⁴⁰ Art. 17 Convenio Colectivo de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima” (limpieza viaria de Villaviciosa de Odón).

⁴¹ Art. 13 Convenio Colectivo de la empresa “Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima”, (centro de “La Estación de Transferencias de Las Rozas”).

⁴² Art. 22 Convenio Colectivo de la empresa “Aqualim Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada”; Art. 19 Convenio Colectivo de la empresa “Clece, Sociedad Anónima” (Hospital Universitario “Príncipe de Asturias” de Alcalá de Henares).

⁴³ Art. 13 Convenio Colectivo de la empresa “Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima”, (centro de “La Estación de Transferencias de Las Rozas”).

⁴⁴ Art. 19 Convenio Colectivo de la empresa “Clece, Sociedad Anónima” (Hospital Universitario “Príncipe de Asturias” de Alcalá de Henares).

⁴⁵ Art. 19 Convenio Colectivo de la empresa “Clece, Sociedad Anónima” (Hospital Universitario “Príncipe de Asturias” de Alcalá de Henares).



- Las horas necesarias para asistir a médicos especialistas con menores hasta 6 años⁴⁶
- 12 horas anuales para acompañar a visitas médicas a hijos menores de edad o a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, que tengan mermadas sus condiciones físicas, psíquicas y padezcan enfermedades crónicas, y así resulte acreditado. El uso de estas horas deberá ser preavisado a la empresa con antelación suficiente, salvo razones de urgencia. Deberá acreditarse el tiempo empleado⁴⁷.
- Un máximo de 4 días naturales al año o sus horas de trabajo equivalentes (28) para el acompañamiento médico a hijos menores de edad, del cónyuge, persona que conviva de hecho o personas mayores de sesenta y cinco años que convivan con el trabajador⁴⁸.

A su vez, múltiples convenios de las empresas de limpieza analizados mejoran las previsiones legales sobre permisos retribuidos previstas en el art. 37.3 ET, al reconocer las siguientes previsiones:

H) Permiso por matrimonio del trabajador: se prevén 16 días de licencia por matrimonio⁴⁹, 17 días retribuidos en caso de matrimonio⁵⁰ y, 20 días naturales en caso de matrimonio⁵¹. Asimismo algún convenio prevé que los 15 días naturales previstos en el ET no se podrán no se podrán diferir, pudiendo ser acumulados al período de vacaciones, en su caso, por mutuo acuerdo con la empresa⁵².

I) Permiso por nacimiento de hijo, se prevén los siguientes supuestos:

- 3 días por nacimiento o adopción de un hijo, de los cuales al menos 2 serán laborables. Serán ampliables en dos días más si el parto presentase especiales complicaciones⁵³
- 3 días por nacimiento del hijo del trabajador, siempre que la madre conviva con este al tiempo del alumbramiento, y 4 días si el hecho se produce fuera de la Comunidad⁵⁴.

⁴⁶ Art. 26 Convenio Colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (Planta de Transferencia de San Sebastián de los Reyes).

⁴⁷ Art. 18 Convenio Colectivo de la empresa "Ferroser Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima"(Hospital de Asepeyo - Coslada); art. 19 Convenio Colectivo de la empresa "Proyectos Integrales de Limpieza, Sociedad Anónima" (PILSA), centro del Ente Público Hospital Universitario de Fuenlabrada.

⁴⁸ Art. 17 Convenio Colectivo de la empresa "Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima" (CESPA, Sociedad Anónima), recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza pública viaria de Aranjuez.

⁴⁹ Art. 13 Convenio Colectivo de la empresa "Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima", (centro de "La Estación de Transferencias de Las Rozas").

⁵⁰ Art. 17 Convenio Colectivo de la empresa "Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima" ("CESPA, Sociedad Anónima") (limpieza viaria y recogida de basuras de Alcobendas).

⁵¹ Art. 19 Convenio Colectivo de la empresa "Clece, Sociedad Anónima" (Hospital Universitario "Príncipe de Asturias" de Alcalá de Henares).

⁵² Art. 29 Convenio Colectivo de la empresa "Lycon Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada".

⁵³ Art. 26 Convenio Colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (Planta de Transferencia de San Sebastián de los Reyes).

⁵⁴ Art. 17 Convenio Colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (limpieza viaria de Villaviciosa de Odón).



Añadiendo alguna disposición convencional que además, si concurre enfermedad grave de la madre se aumentará a 6 días⁵⁵

- 3 días en caso de nacimiento de hijos, ampliables a 2 días más si el parto presentara complicaciones o resultara enfermedad grave, debiendo en este caso acreditarse certificación médica o a 1 día más si el nacimiento ocurre fuera de la Comunidad de Madrid⁵⁶. Y, 3 días en caso de adopción o acogimiento de hijos, ya sea dentro o fuera de la Comunidad de Madrid⁵⁷.
- 3 días por nacimiento de hijo o adopción y 4 días si ocurriese fuera de la provincia. Si ocurriese enfermedad grave se aumentará a 5 días⁵⁸
- 3 días por nacimiento o adopción de hijo del trabajador. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 100 kilómetros en un único sentido (solo ida) a computar desde el centro de trabajo, el plazo será de cuatro días. Si concurre enfermedad grave de la mujer que dio a luz el plazo se aumentará a 5 días siempre que conviva con el trabajador al tiempo del alumbramiento y durante el inmediato año anterior⁵⁹
- 3 días en caso de nacimiento o adopción de hijos. Cuando el hecho se produzca fuera de la Comunidad el plazo será de 5 días. Si concurre enfermedad grave de la mujer que dio a luz este plazo se aumentará 2 días más⁶⁰
- Licencia de 3 días consecutivos por el nacimiento de un hijo o, en caso de adopción, a partir del nacimiento o llegada del adoptado al hogar. Si el nacimiento diera lugar a cesárea o complicaciones en el cuadro médico de la madre o del hijo, éste se prolongará en 1 día, siendo necesario acreditar la situación mediante parte facultativo. Cuando por motivo del nacimiento el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días conforme a lo establecido en el artículo 37.3.d) del Estatuto de los Trabajadores⁶¹.

⁵⁵ Art. 14 Convenio Colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (centro de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de Boadilla del Monte).

⁵⁶ Art. 18 Convenio Colectivo de la empresa "Ferroser Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima"(Hospital de Asepeyo – Coslada).

⁵⁷ Art. 22 Convenio Colectivo de la empresa "Aqualim Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada"; art. 19 Convenio Colectivo de la empresa "Proyectos Integrales de Limpieza, Sociedad Anónima" (PILSA), centro del Ente Público Hospital Universitario de Fuenlabrada.

⁵⁸ Art. 17 Convenio Colectivo de la empresa "Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima" ("CESPA, Sociedad Anónima") (limpieza viaria y recogida de basuras de Alcobendas).

⁵⁹ Art. 13 Convenio Colectivo de la empresa "Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima", (centro de "La Estación de Transferencias de Las Rozas").

⁶⁰ Art. 13 Convenio Colectivo de la empresa UTE "Pinto RSU" ("Urbaser, Sociedad Anónima", "Dragados, Sociedad Anónima" ,y "Comsa, Sociedad Anónima"), Planta de Biometanización y Compostaje de Pinto.

⁶¹ Art. 17 Convenio Colectivo de la empresa "Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima" (CESPA, Sociedad Anónima), recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza pública viaria de Aranjuez.



- 4 días naturales por nacimiento o adopción de un hijo, por fallecimiento del cónyuge o persona con la que se conviva, padres o hijos⁶²
- 5 días en caso de nacimiento de hijos, ampliables en 2 días más si el parto requiriese una hospitalización por un período igual o superior a 3 días, y ampliable en 1 día más en caso de desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid⁶³.

J) Permiso por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad, se prevén los siguientes supuestos:

- 2 días naturales en caso de enfermedad grave, accidente grave u hospitalización de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ampliarse en dos días más si el trabajador necesitase realizar un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid⁶⁴. Algún convenio añade que estos días naturales se podrán disfrutar a opción del trabajador en el momento de la hospitalización o bien en el momento en que el familiar obtenga el alta para irse a su domicilio⁶⁵.
- 2 días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ampliarse en dos días más si el trabajador necesitase realizar un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid⁶⁶
- Dos días por enfermedad grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a dos días más si el hecho ocurriese a más de 200 km del centro de trabajo⁶⁷.
- 3 días naturales por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y alumbramiento de esposa. Cuando se necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de 5 días⁶⁸

⁶² Art. 13 Convenio Colectivo de la empresa "Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima", Recogida de Basuras y Limpieza Viaria de Navalcarnero.

⁶³ Art. 19 Convenio Colectivo de la empresa "Clece, Sociedad Anónima" (Hospital Universitario "Príncipe de Asturias" de Alcalá de Henares), BOCM 10-2-2018.

⁶⁴ Art. 26 Convenio Colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (Planta de Transferencia de San Sebastián de los Reyes), BOCM 30-12-2017.

⁶⁵ Art. 19 Convenio Colectivo de la empresa "Clece, Sociedad Anónima" (Hospital Universitario "Príncipe de Asturias" de Alcalá de Henares), BOCM 10-2-2018.

⁶⁶ Art. 19 Convenio Colectivo de la empresa "Clece, Sociedad Anónima" (Hospital Universitario "Príncipe de Asturias" de Alcalá de Henares), BOCM 10-2-2018.

⁶⁷ Art. 14 Convenio Colectivo de la empresa "Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima", recogida de residuos sólidos urbanos, limpieza viaria y recogida de restos vegetales (poda) de Villalbilla, BOCM 16-7-2016.

⁶⁸ Art. 24 Convenio Colectivo de la empresa "Recolte Servicios y Medio ambiente, Sociedad Anónima Unipersonal" (Recogida de RSU y Limpieza Viaria de San Lorenzo de El Escorial), BOCM 19-11-2016.



- 3 días naturales por enfermedad grave o intervención quirúrgica, que requiera hospitalización del cónyuge o persona con la que se conviva, padres, hijos o hermanos, y un día cuando no requiera hospitalización⁶⁹
- 3 días por enfermedad grave de padres, padres políticos, cónyuges, hijos y nietos. Cuatro días si ocurriese el hecho fuera de la Comunidad⁷⁰
- 3 días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el hecho se produzca fuera de la Comunidad el plazo será de cinco días.
- 4 días naturales en caso de enfermedad grave, accidente grave u hospitalización de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y hermanos consanguíneos, que podrán ampliarse en dos días más si el trabajador necesitase realizar un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid⁷¹.

Algún convenio colectivo amplía los familiares que dan derecho al reconocimiento del permiso por enfermedad, accidente o hospitalización, y otorga un número de días distinto en función del grado de parentesco. Así, el art. 18 Convenio Colectivo de la empresa “Ferroser Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima”(Hospital de Asepeyo – Coslada) reconoce en caso de enfermedad o accidente graves, hospitalización (ingreso hospitalario) o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:

- Tres días si se trata de cónyuge o conviviente, hijos, padres, suegros, ampliable a un día más si el trabajador/a ha de hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.
- Dos días si es por abuelos, hermanos, nietos y cuñados e hijos políticos, pudiendo ausentarse dos días más si el hecho ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.
- En los casos de intervención quirúrgica con hospitalización de familiares hasta primer grado de consanguinidad, estos días se podrán disfrutar a opción del trabajador, bien en el momento de la hospitalización o bien en el momento en que el familiar obtenga el alta para irse al domicilio.

De forma similar, el art. 17 Convenio Colectivo de la empresa “Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima” (CESPA, Sociedad Anónima), recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza pública viaria de Aranjuez reconoce una licencia por intervención quirúrgica o enfermedad grave de:

⁶⁹ Art. 13 Convenio Colectivo de la empresa “Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima”, Recogida de Basuras y Limpieza Viaria de Navalcarnero.

⁷⁰ Art. 17 Convenio Colectivo de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima” (limpieza viaria de Villaviciosa de Odón).

⁷¹ Art. 13 Convenio Colectivo de la empresa UTE “Pinto RSU” (“Urbaser, Sociedad Anónima”, “Dragados, Sociedad Anónima”, y “Comsa, Sociedad Anónima”), Planta de Biometanización y Compostaje de Pinto.



- Cinco días naturales por intervención quirúrgica o enfermedad grave que requiera hospitalización e ingreso hospitalario superior a un día, del cónyuge o persona que conviva de hecho e hijos del empleado.
- Dos días naturales para padres o hermanos del empleado o de su cónyuge.
- Dos días naturales para el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Estos permisos se ampliarán en dos días naturales si el empleado tuviera que desplazarse a más de 100 kilómetros de esta localidad.

Por último, el art. 22 del Convenio Colectivo de la empresa “Aqualim Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada” reconoce por enfermedad o accidente graves, intervención quirúrgica u hospitalización, los siguientes permisos:

- 3 días si se trata del cónyuge, hijos, padres y suegros, ampliable a un día más si el/la trabajador/a ha de hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.
- 2 días si es por hermanos, abuelos, nietos y cuñados e hijos políticos, pudiendo ausentarse dos días más si el hecho ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.
- En las licencias de este apartado, al personal que preste sus servicios en el turno de noche la licencia empezará a contar desde la noche correspondiente al día del hecho causante.

K) Permiso por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad:

- Tres días por fallecimiento, intervención quirúrgica grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a dos días más si el hecho se produce fuera de la Comunidad Autónoma⁷².

Algún convenio colectivo amplía los familiares que dan derecho al reconocimiento del permiso por fallecimiento, y otorga un número de días distinto en función del grado de parentesco. Así, el art. 18 Convenio Colectivo de la empresa “Ferroser Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima” (Hospital de Asepeyo - Coslada) dispone que en caso de fallecimiento se reconocen:

- Cuatro días a partir del fallecimiento, si se trata del cónyuge o conviviente, hijos, padres y suegros. Un día más si el óbito ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.
- Tres días si se trata de hermanos, pudiendo ausentarse un día más si el óbito ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.
- Dos días si se trata de abuelos, nietos, cuñados e hijos políticos, pudiendo ampliarse la ausencia dos días más si el hecho ocurre fuera de la Comunidad de Madrid⁷³.

⁷² Art. 14 Convenio Colectivo de la empresa “Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima”, recogida de residuos sólidos urbanos, limpieza viaria y recogida de restos vegetales (poda) de Villalbilla, BOCM 16-7-2016

⁷³ Art. 18 Convenio Colectivo de la empresa “Ferroser Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima”(Hospital de Asepeyo - Coslada), BOCM 21-3-2016.



Asimismo, el art. 14 Convenio Colectivo de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima” (centro de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de Boadilla del Monte) reconoce:

- 3 días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave de padres, hermanos, cónyuge o hijos. Si el hecho se produce fuera de la Comunidad, se concederán cinco días
- 2 días por fallecimiento, accidente o enfermedad graves para el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad del trabajador. Si el hecho se produce fuera de la Comunidad se concederán 3 días.

El art. 17 Convenio Colectivo de la empresa “Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima” (CESPA, Sociedad Anónima), recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza pública viaria de Aranjuez, reconoce que los empleados tendrán derecho a una licencia de:

- 4 días naturales por fallecimiento del cónyuge o persona que conviva de hecho. En el caso de que el empleado tuviera a su cargo niños menores de seis años, podrá optar por el disfrute de las vacaciones reglamentarias o prolongar el permiso retribuido hasta diez días naturales.
- 4 días naturales de licencia en el caso de fallecimiento de hijos o padres; consanguíneos o afines.
- 2 días cuando se produzca el fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 1 día para el resto de parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad.

Estos permisos se ampliarán en dos días naturales si el empleado tuviera que desplazarse a más de 100 kilómetros de esta localidad.

Asimismo, el art. 19 Convenio Colectivo de la empresa “Clece, Sociedad Anónima” (Hospital Universitario “Príncipe de Asturias” de Alcalá de Henares) reconoce en caso de fallecimiento:

- Cuatro días si se trata de cónyuges, hijos, padres y hermanos consanguíneos, ampliables en dos días más si el trabajador necesitase realizar un desplazamiento fuera de Comunidad de Madrid.
- Dos días en el caso de abuelos, nietos, cuñados, suegros e hijos políticos, ampliables en dos días más si el trabajador necesitase realizar un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.
- Un día natural por el fallecimiento de tíos y sobrinos carnales, que se ampliará en un día natural en caso de producirse fuera de la Comunidad de Madrid.

Por último, el art. 22 Convenio Colectivo de la empresa “Aqualim Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada” reconoce por fallecimiento:



- Cuatro días si se trata del cónyuge, hijos, padres y suegros.
- Tres días si es de hermanos, pudiendo ausentarse un día más si el óbito ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.
- Dos días si es de abuelos, nietos, cuñados e hijos políticos, pudiendo ampliarse la ausencia dos días más si el hecho ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.

En las licencias de este apartado, al personal que preste sus servicios en el turno de noche la licencia empezará a contar desde la noche correspondiente al día del hecho causante.

L) Permiso por traslado del domicilio habitual: Dos días por traslado de domicilio habitual⁷⁴, a lo que algún convenio añade que se ampliará en un día natural en caso de producirse a más de 35 kilómetros del centro de trabajo⁷⁵.

En materia de licencias y permisos muchos de los convenios empresa de la actividad de limpieza señalan que la figura del cónyuge se asimila a la de la persona con la que el trabajador conviva de modo marital y estable, exigiéndose en algún caso que así lo haya acreditado a la empresa con anterioridad al hecho causante mediante la documentación pertinente⁷⁶.

Así, con respecto al permiso por matrimonio, algún convenio señala que "...se asimilará al matrimonio la unión de hecho acreditada legalmente. Dicho permiso no podrá ser concedido más de una vez cada cuatro años en los casos de uniones de hecho. ... En este caso de unión de hecho, se justificará conforme a lo establecido en la Ley 11/2001, de 19 de diciembre, de Uniones de Hecho de la Comunidad de Madrid..."⁷⁷. Otros convenios reconocen a las parejas de hecho⁷⁸, en el sentido

⁷⁴ Art. 22 Convenio Colectivo de la empresa "Aqualim Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada", BOCM 10-06-2017; art. 17 Convenio Colectivo de la empresa "Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima" ("CESPA, Sociedad Anónima") (limpieza viaria y recogida de basuras de Alcobendas), BOCM 9-9-2017; Art. 13 Convenio Colectivo de la empresa "Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima", (centro de "La Estación de Transferencias de Las Rozas"), BOCM 13-1-2018; art. 26 Convenio Colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (Planta de Transferencia de San Sebastián de los Reyes), BOCM 30-12-2017; Art. 14 Convenio Colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (centro de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de Boadilla del Monte), BOCM 20-5-2017; Art. 17 Convenio Colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (limpieza viaria de Villaviciosa de Odón),

⁷⁵ Art. 19 Convenio Colectivo de la empresa "Clece, Sociedad Anónima" (Hospital Universitario "Príncipe de Asturias" de Alcalá de Henares), BOCM 10-2-2018;

⁷⁶ Art. 22 Convenio Colectivo de la empresa "Aqualim Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada", BOCM 10-06-2017. En términos semejantes, véase art. 13 Convenio Colectivo de la empresa "Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima", (centro de "La Estación de Transferencias de Las Rozas"), BOCM 13-1-2018; Art. 19 Convenio Colectivo de la empresa "Proyectos Integrales de Limpieza, Sociedad Anónima" (PILSA), centro del Ente Público Hospital Universitario de Fuenlabrada,

⁷⁷ Art. 29 Convenio Colectivo de la empresa "Auxiliar de Servicios de Pinto, Sociedad Anónima Unipersonal" ("Aserpinto, Sociedad Anónima Unipersonal"), BOCM 17-03-2018.

⁷⁸ Art. 26 Convenio Colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (Planta de Transferencia de San Sebastián de los Reyes), BOCM 30-12-2017; art. 14 Convenio Colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (centro de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de Boadilla del Monte), BOCM 20-5-2017; Art. 17 Convenio Colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (limpieza viaria de Villaviciosa de Odón), BOCM 10-3-2018; art. 13 Convenio Colectivo de la empresa UTE "Pinto



de que "...disfrutarán de todas las licencias establecidas en el presente artículo y en las mismas condiciones. Para acreditar la condición de pareja de hecho el solicitante delalicensiadeberáaportarcertificadoqueacreditesuinscripciónenelregistrodeuniones de hecho establecido a tal efecto por la Comunidad de Madrid durante al menos dos años"⁷⁹.

Algún convenio recoge dentro del precepto destinado a las licencias o permisos las relacionadas con la maternidad, tales como las licencias por gestación, alumbramiento, lactancia; adopción o acogimiento; paternidad, nacimiento y adopción o acogimiento de un hijo, reproduciendo lo dispuesto por la legislación aplicable a las mismas⁸⁰.

Los convenios de las empresas de construcción reconocen permisos retribuidos reiterando los previstos en el art. 37.3 ET, y en algún caso mejorándolos o incorporando alguno nuevo. Así, en el ámbito de la construcción se mejora el permiso por traslado del domicilio habitual previsto en el ET, pasando de 1 a 2 días⁸¹

A su vez se reconocen ex novo los siguientes permisos, un día por boda de hijos o hermanos⁸²; hasta cuatro horas por examen y un total anual de veinte horas por este concepto⁸³; un día natural por matrimonio de padres, hijos o hermanos⁸⁴; asistencia a consulta médica general o de cabecera por 16 horas anuales, este derecho podrá ser utilizado, además de para el propio trabajador, o bien para el acompañamiento de consulta médica de hijos de hasta 14 años de edad o bien para el acompañamiento de descendientes o ascendientes que sufran una discapacidad certificada cualquiera que sea su edad, en ningún caso el ejercicio del derecho excederá de las 16 horas por empleado y año⁸⁵; por el tiempo necesario para la asistencia a consulta médica de especialistas: debiendo el/la trabajador/a presentar posteriormente justificante médico que indique la hora de la cita y la hora de salida de la consulta del especialista. Esta licencia retribuida es exclusivamente

RSU" ("Urbaser, Sociedad Anónima", "Dragados, Sociedad Anónima", y "Comsa, Sociedad Anónima"), Planta de Biometanización y Compostaje de Pinto, BOCM 3-2-2018.

⁷⁹ Art. 17 Convenio Colectivo de la empresa "Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima" ("CESPA, Sociedad Anónima") (limpieza viaria y recogida de basuras de Alcobendas), BOCM 9-9-2017.

⁸⁰ Art. 17 Convenio Colectivo de la empresa "Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima" (CESPA, Sociedad Anónima), recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza pública viaria de Aranjuez.

⁸¹ Convenio Colectivo de la empresa "Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, Sociedad Anónima" (INTEMAC), centro de Torrejón de Ardoz.

⁸² Convenio Colectivo de la empresa "Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, Sociedad Anónima" (INTEMAC), centro de Torrejón de Ardoz.

⁸³ Convenio Colectivo de la empresa "Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, Sociedad Anónima" (INTEMAC), centro de Torrejón de Ardoz.

⁸⁴ Convenio Colectivo de la empresa "VeoliaContracting, Sociedad Anónima Unipersonal".

⁸⁵ Convenio Colectivo de la empresa "VeoliaContracting, Sociedad Anónima Unipersonal".



para consultas médicas de especialistas para el propio trabajador y no para familiares⁸⁶; en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos de ambos cónyuges 1 día natural⁸⁷; por el tiempo necesario en caso de exámenes⁸⁸.

12.1.2. Los permisos no retribuidos

Un número importante de convenios de empresas de limpieza recogen un precepto sobre licencias no retribuidas, por circunstancias personales o asuntos propios, o por causas extraordinarias justificadas, cuya duración puede variar desde los 15, 30 ó 60 días, a los 3 ó 6 meses, tal y como se verá a continuación. Estos permisos o licencias, en la mayoría de las ocasiones, pueden tener una clara incidencia en la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores.

Algunos convenios disponen que las empresas, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, deberán conceder hasta 15 días no retribuidos al año a todos los/as trabajadores/as que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etc., y siempre y cuando se respeten las necesidades organizativas de la empresa⁸⁹. El plazo de 15 días se amplía en situaciones especiales a un máximo de 30 días⁹⁰ o hasta 1 mes⁹¹.

El art. 26 Convenio Colectivo de la empresa "Auxiliar de Servicios de Pinto, Sociedad Anónima Unipersonal" ("Aserpinto, Sociedad Anónima Unipersonal") dispone que "el personal con contrato fijo que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencia sin sueldo de hasta 60 días al año por asuntos propios y un mínimo de 15 días. La concesión de dicha licencia estará supeditada a las necesidades del servicio y, en situaciones especiales, (ejemplo hospitalización o enfermedad grave familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad), este plazo se podrá ampliar hasta seis meses. La petición se cursará con un mes de antelación a la fecha prevista, salvo justificados casos urgentes, para su disfrute y la denegación, en su caso, deberá ser motivada y resuelta en el plazo de diez días desde su recepción en la Dirección de la empresa. En caso de urgencias se valorará por la Dirección de la Empresa.

⁸⁶ Convenio Colectivo de la empresa "VeoliaContracting, Sociedad Anónima Unipersonal".

⁸⁷ Convenio Colectivo de la empresa "Sociedad Ibérica de Construcciones Eléctricas, Sociedad Anónima (SICE).

⁸⁸ Convenio Colectivo de la empresa "Sociedad Ibérica de Construcciones Eléctricas, Sociedad Anónima (SICE).

⁸⁹ Art. 17 Convenio Colectivo de la empresa "Valoriza Servicios Medioambientales, Sociedad Anónima" (personal adscrito a los servicios de RSU y LPV de la urbanización "Miramadrid", de Paracuellos del Jarama); art. 14 Convenio Colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (centro de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de Boadilla del Monte)

⁹⁰ Art. 17 Convenio Colectivo de la empresa "Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima" ("CESPA, Sociedad Anónima") (limpieza viaria y recogida de basuras de Alcobendas); art. 17 Convenio Colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (limpieza viaria de Villaviciosa de Odón).

⁹¹ Art. 26 Convenio Colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (Planta de Transferencia de San Sebastián de los Reyes); art. 14 Convenio Colectivo de la empresa "Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima", recogida de residuos sólidos urbanos, limpieza viaria y recogida de restos vegetales (poda) de Villalbilla.



En algún convenio, la concesión del permiso sin sueldo debe ser por “causas extraordinarias justificadas”⁹² o por “causa suficientemente justificada”⁹³, y en ambos casos el precepto del convenio prevé que el trabajador permanecerá en alta durante el tiempo que permanezca en esta situación. Algún convenio añade algún requisito adicional al permiso sin sueldo, así el citado Convenio Colectivo de la UTE Planta RSU Pinto establece que en ningún caso podrán coincidir en esta situación más de 2 trabajadores, y que estos permisos deberán solicitarse con un preaviso mínimo de 10 días, salvo urgente necesidad.

En algunos convenios este permiso no retribuido se configura como una suspensión de empleo y sueldo⁹⁴, y en otros casos se establece que el trabajador permanecerá en alta durante el tiempo que permanezca en esta situación, tal y como se acaba de señalar. Además, alguna cláusula convencional prevé que el permiso sin sueldo se pueda disfrutar también de manera fraccionada⁹⁵. Algún convenio no alude a las circunstancias o motivos del permiso no retribuido, limitándose a reconocer la posibilidad de solicitar una licencia sin sueldo previa justificación del motivo. Así, el Convenio Colectivo de la empresa “Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima” (CESPA, Sociedad Anónima), recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza pública viaria de Aranjuez, establece una licencia sin sueldo por un período máximo de 6 meses que podrán solicitar anualmente, previa justificación, los empleados con una antigüedad mínima de 1 año⁹⁶. Por su parte, el Convenio Colectivo de la empresa “Ferroser Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima” (Hospital de Asepeyo - Coslada) reconoce a los trabajadores la posibilidad de solicitar un permiso no retribuido de 3 meses siempre que los trabajadores justifiquen el motivo que les imposibilita la asistencia al trabajo. En este caso la empresa estará obligada a su concesión, salvo que el permiso condicione la prestación del servicio. En todo caso, el trabajador preavisará cuando menos con una antelación de siete días el disfrute de tal permiso⁹⁷.

Algún convenio de las empresas de limpieza analizados también contemplan como permiso no retribuido, la concesión de 1 día en el caso de matrimonio de hermanos, hermanas y padres⁹⁸. Asimismo, el Convenio Colectivo de la empresa “Auxiliar de Servicios de Pinto, Sociedad Anónima Unipersonal” (“Aserpinto, Sociedad Anónima Unipersonal”), recoge como permisos no retribu-

⁹² Art. 14 Convenio Colectivo de la UTE Planta RSU Pinto (“Urbaser, Sociedad Anónima”; “Dragados, Sociedad Anónima”, y “Comsa, Sociedad Anónima”).

⁹³ Art. 23 Convenio Colectivo de la empresa “Recolte Servicios y Medio ambiente, Sociedad Anónima Unipersonal” (Recogida de RSU y Limpieza Viaria de San Lorenzo de El Escorial), BOCM 19-11-2016.

⁹⁴ Art. 19 Convenio Colectivo de la empresa “Proyectos Integrales de Limpieza, Sociedad Anónima” (PILSA), centro del Ente Público Hospital Universitario de Fuenlabrada

⁹⁵ Art. 19 Convenio Colectivo de la empresa “Proyectos Integrales de Limpieza, Sociedad Anónima” (PILSA), centro del Ente Público Hospital Universitario de Fuenlabrada

⁹⁶ Art. 18.

⁹⁷ Art. 19

⁹⁸ Art. 22 Convenio Colectivo de la empresa “Aqualim Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada”, BOCM 10-06-2017.



dos, con previo aviso y justificación adecuada, el tiempo necesario para acompañar a los/as hijos/as menores de diecisiete años a consulta médica de familia y especialista del sistema público de salud y a los mayores de 17 con discapacidad que no puedan valerse por sí mismos/as; el tiempo necesario en caso de fallecimiento de familiares de tercer y cuarto grado de consanguinidad o afinidad; y el tiempo necesario para asistir a matrimonios o enlaces de parejas de hecho, de los familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad⁹⁹.

El Convenio Colectivo de la empresa de construcción “Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, Sociedad Anónima” (INTEMAC), centro de Torrejón de Ardoz, también reconocen un permiso sin sueldo que tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo con un máximo de un mes y por una sola vez cada año, no computable este número de días a efectos de antigüedad, vacaciones o pagas extraordinarias. La empresa podrá denegar la concesión de estos permisos, por necesidades del servicio, habiendo consultado previamente con los representantes de los trabajadores¹⁰⁰.

12.2. Reglas sobre días de asuntos propios o de libre disposición

La mitad de los convenios colectivos analizados del sector de la limpieza contemplan los denominados días por asuntos propios o días de libre disposición, que permitirán al trabajador una mejor conciliación de la vida laboral y familiar.

Así, el Convenio Colectivo de la empresa “Auxiliar de Servicios de Pinto, Sociedad Anónima Unipersonal” (“Aserpinto, Sociedad Anónima Unipersonal”) reconoce 6 días de libranza por asuntos propios para todos/as los/as trabajadores/as. Los/as trabajadores/as que lleven menos de 1 año de servicios prestados, devengarán 1 día por cada dos meses de trabajo efectivo. Añadiendo que los días de asuntos propios podrán unirse a las vacaciones y siempre se respetarán los servicios de cada departamento. De igual manera, el Convenio Colectivo de la empresa “Clece, Sociedad Anónima” (Hospital Universitario “Príncipe de Asturias” de Alcalá de Henares) reconoce a todo el personal seis días de asuntos propios, y dispone que cinco de esos seis días se tendrán en cuenta para la consecución de la jornada anual de 1.533 horas para el personal del turno de día y las 1.420 horas para el personal de turno de noche. Para el disfrute de los días de asuntos propios que se establecen en los apartados anteriores, el trabajador deberá preavisar al menos con dos días de antelación, y teniendo en cuenta que solo podrán hacer uso simultáneo del disfrute de estos días, como máximo, dos trabajadores por turno, y teniendo en cuenta que, de los seis días, al menos cuatro deberán estar disfrutados obligatoriamente antes del 30 de noviembre de cada año. Tendrán derecho al disfrute de los días de asuntos propios todos los trabajadores/as con independencia de la jornada que realicen. Igualmente no se verán mermados en caso de incapacidad

⁹⁹ Art. 29

¹⁰⁰ Art. 18.



temporal, estando sometidos a las mismas limitaciones en cuanto a las fechas tope de disfrute¹⁰¹. En términos semejantes el Convenio Colectivo de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima” (Planta de Transferencia de San Sebastián de los Reyes) dispone que todos los trabajadores que lo soliciten tendrán derecho a disfrutar de 6 días retribuidos para asuntos personales. El disfrute de este permiso retribuido queda condicionado a: solicitarlo con una antelación de 72 horas; no pueden ser disfrutados más que por un solo trabajador de cada función profesional a la vez; cada cuatrimestre solo se podrán disfrutar 2 días por trabajador¹⁰².

Asimismo, el Convenio Colectivo de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima” (limpieza viaria de Villaviciosa de Odón), reconoce que los trabajadores tendrán derecho a tres días de libre disposición para cada año de vigencia del convenio. El disfrute de estos días se solicitará por escrito con, al menos, 3 días hábiles de antelación y un máximo de 3 meses. Este permiso lo podrán disfrutar simultáneamente, como máximo, 1 conductor y 1 peón. En caso de exceso de solicitudes para el disfrute de un mismo día, prevalecerá la solicitud que haya sido presentada con mayor antelación. La empresa deberá contestar por escrito en un máximo de dos días hábiles desde la entrega de la solicitud. En caso de denegación, se hará constar el motivo¹⁰³.

El Convenio Colectivo de la UTE Planta RSU Pinto (“Urbaser, Sociedad Anónima”; “Dragados, Sociedad Anónima”, y “Comsa, Sociedad Anónima”) dispone que los trabajadores dados de alta en el centro de trabajo tendrán derecho al disfrute de 2 días de asuntos propios cada año. Las condiciones del disfrute de estos días serán las siguientes: no podrán coincidir en el disfrute de dicho día 2 o más trabajadores por área de trabajo, excepto en el área de triaje donde no podrán coincidir en el disfrute de dicho día 3 o más trabajadores; no podrán unirse a las vacaciones; la solicitud se realizará con una antelación de una semana, salvo casos urgentes y excepcionales que serán estudiados por la Empresa; la concesión se hará por riguroso orden cronológico de petición, para lo cual el trabajador presentará el modelo existente al efecto, al cual se le pondrá un sello de entrada en el momento de la entrega, quedándose el trabajador con la copia pertinente¹⁰⁴.

El Convenio Colectivo de la empresa “Eulen, Sociedad Anónima” (Servicios Auxiliares) reconoce el disfrute de dos (2) días de asuntos propios. Su disfrute será fijado, teniendo en cuenta los requisitos más abajo recogidos, por el trabajador con un preaviso por escrito, a sus mandos intermedios, de 15 días (naturales), salvo casos de especial urgencia, debidamente justificados ante la Empresa, para su valoración por ésta. La Comisión Paritaria podrá reunirse, a petición del solicitante, en caso de que considere que la denegación es injustificada. Este convenio exige como requisitos que los dos días no podrán disfrutarse de forma seguida; ni acumularse a procesos de vacaciones; y

¹⁰¹ Art. 20.

¹⁰² Art. 26

¹⁰³ Art. 17

¹⁰⁴ Art. 13.



que sólo podrá hacerse uso simultáneo de esta licencia conforme a una escala, referida tanto a la plantilla del centro como del turno, que va desde un trabajador hasta el 15% de la plantilla. En el caso de coincidencia de solicitudes en un número superior a los límites establecidos, tendrán preferencia los trabajadores que lo hayan solicitado con antelación. El tiempo de disfrute de los días de asuntos propios será computado como jornada efectiva, siempre y cuando se cumplan los objetivos de absentismo que la Comisión Paritaria marque para cada uno de los servicios afectados por el presente Convenio¹⁰⁵.

El Convenio Colectivo de la empresa “Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima” (CESPA, Sociedad Anónima), recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza pública viaria de Aranjuez, reconoce a los trabajadores a lo largo del año el derecho a disfrutar ocho días por asuntos propios o sus horas equivalentes (56 horas). Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. Los trabajadores podrán disfrutar dichos días u horas a su conveniencia, previa autorización con cuarenta y ocho horas de antelación y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por razones del servicio no se disfrute del mencionado permiso a lo largo del año en curso, podrán concederse en el mes de enero siguiente. Se ha de procurar que en el último trimestre del año queden pendientes de disfrutar un máximo de tres días. Dichas licencias se disfrutarán de manera proporcional a la jornada en los contratos a tiempo parcial¹⁰⁶.

De forma más sencilla, el Convenio Colectivo de la empresa “Recolte Servicios y Medio ambiente, Sociedad Anónima Unipersonal” (Recogida de RSU y Limpieza Viaria de San Lorenzo de El Escorial) reconoce a todo el personal a partir del año 2.011 un día de asuntos propios¹⁰⁷.

Algún convenio también reconoce días por asuntos personales recuperables que redundarán en beneficio de la conciliación de la vida laboral y personal. Así, el Convenio Colectivo de la empresa “Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima” (“CESPA, Sociedad Anónima”) (limpieza viaria y recogida de basuras de Alcobendas), dispone que los trabajadores dispondrán de hasta un máximo de 3 días al año recuperables, dichos días deberán previa justificación ser solicitados a la Empresa con al menos diez días de antelación y no podrán acumularse a período navideño, fiestas o períodos de vacaciones, no pudiendo coincidir más de dos personas a la vez en la petición de dichos días. En caso de solicitarse en puentes, no podrán solicitarse por más de dos personas. La concesión de asuntos propios en puentes, en caso de que lo soliciten más de dos trabajadores se realizará por sorteo¹⁰⁸.

¹⁰⁵ Art. 15

¹⁰⁶ Art. 17.

¹⁰⁷ Art. 24

¹⁰⁸ Art. 17



Por último, algún convenio también reconoce los días canosos o permisos por antigüedad, reconociendo dos días a partir del sexto trienio trabajado y uno, a partir del octavo¹⁰⁹. O, dos días a partir de dieciocho años de antigüedad y tres días a partir de veinticuatro años de antigüedad, que se incrementarán en uno más por cada trienio vencido¹¹⁰.

12.3. Reglas sobre excedencias

La mayoría de los convenios de empresas de actividad de la limpieza recogen entre sus cláusulas una relativa a las excedencias, haciendo referencia por regla general a las excedencias forzosas, voluntarias, y por cuidado de hijo y familiares, en consonancia con lo dispuesto en el art. 46 ET¹¹¹.

12.3.1. Excedencia forzosa

La mayoría de los convenios colectivos de las empresas de limpieza de la CAM reproducen el contenido del artículo 46.1 ET, al reconocer que la excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad, y que se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite a asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público¹¹².

12.3.2. Excedencia voluntaria

La mayoría de los convenios analizados de las empresas de limpieza contienen reglas novedosas en materia de excedencia voluntaria que facilitarán la conciliación de la vida laboral y familiar, siendo excepcional las cláusulas que se limitan a reproducir el régimen jurídico legal previsto en el art. 46.2 y 5 del ET¹¹³.

¹⁰⁹ Convenio Colectivo de la empresa "Auxiliar de Servicios de Pinto, Sociedad Anónima Unipersonal" ("Aserpinto, Sociedad Anónima Unipersonal")

¹¹⁰ Art. 20 Convenio Colectivo de la empresa "Clece, Sociedad Anónima" (Hospital Universitario "Príncipe de Asturias" de Alcalá de Henares).

¹¹¹ Al respecto, Convenio Colectivo de la empresa "Aqualim Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada"; Convenio Colectivo de la empresa "Auxiliar de Servicios de Pinto, Sociedad Anónima Unipersonal" ("Aserpinto, Sociedad Anónima Unipersonal"); Convenio Colectivo de la empresa "Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima" ("CESPA, Sociedad Anónima") (limpieza viaria y recogida de basuras de Alcobendas); Convenio Colectivo de la empresa "Clece, Sociedad Anónima" (Hospital Universitario "Príncipe de Asturias" de Alcalá de Henares); Convenio Colectivo de la empresa "Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima" (CESPA, Sociedad Anónima), recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza pública viaria de Aranjuez; Convenio Colectivo de la empresa "Ferroser Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima" (Hospital de Asepeyo - Coslada); Convenio Colectivo de la empresa "Valoriza Servicios Medioambientales, Sociedad Anónima" (personal adscrito a los servicios de RSU y LPV de la urbanización "Miramadrid", de Paracuellos del Jarama).

¹¹² En este sentido, véanse entre otros, Convenio Colectivo de la empresa "Auxiliar de Servicios de Pinto, Sociedad Anónima Unipersonal"; Convenio Colectivo de la empresa "Clece, Sociedad Anónima" (Hospital Universitario "Príncipe de Asturias" de Alcalá de Henares); Convenio Colectivo de la empresa "Valoriza Servicios Medioambientales, Sociedad Anónima" (personal adscrito a los servicios de RSU y LPV de la urbanización "Miramadrid", de Paracuellos del Jarama)

¹¹³ Art. 12 Convenio Colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (centro de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos)



Así, algún convenio dispone que el trabajador deberá solicitar por escrito la excedencia con al menos quince días de antelación a su inicio¹¹⁴, o simplemente que se solicitará con 30 días de antelación¹¹⁵. Otros convenios establecen un plazo para la resolución de las peticiones de excedencia voluntaria, al disponer que las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la empresa en el plazo de un mes¹¹⁶, o por la empresa y el delegado de personal¹¹⁷. También hay convenios que prevén que las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la Empresa y se comunicarán las solicitudes, en un plazo máximo de 6 días, a la representación legal de los trabajadores¹¹⁸.

Con respecto a la antigüedad para tener derecho a la excedencia voluntaria la mayoría de los convenios reiteran la previsión legal de un año de antigüedad, y solo un convenio reconoce el derecho con una antigüedad de seis meses¹¹⁹. En cuanto a la duración de la excedencia voluntaria, son varios los convenios que reconocen el derecho a la excedencia voluntaria por un plazo no menor a 3 meses y no mayor a 5 años¹²⁰.

Con respecto a la posibilidad de prórroga de la excedencia voluntaria, algún convenio la contempla en el supuesto de ser inferior al período máximo, con la sola condición de solicitarlo el trabajador/a, con una antelación mínima de 15 días¹²¹, 20 días naturales¹²², o con un mes de antelación a la finalización del período inicialmente solicitado¹²³. El Convenio Colectivo de la empre-

urbanos de Boadilla del Monte).

¹¹⁴ Art. 12 Convenio Colectivo de la UTE Planta RSU Pinto ("Urbaser, Sociedad Anónima"; "Dragados, Sociedad Anónima", y "Comsa, Sociedad Anónima"),

¹¹⁵ Art. 25 Convenio Colectivo de la empresa "Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima" (CESPA, Sociedad Anónima), recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza pública viaria de Aranjuez,

¹¹⁶ Art. 12 Convenio Colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (centro de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de Boadilla del Monte),

¹¹⁷ Art. 21 Convenio Colectivo de la empresa "Valoriza Servicios Medioambientales, Sociedad Anónima" (personal adscrito a los servicios de RSU y LPV de la urbanización "Miramadrid", de Paracuellos del Jarama); art. 29 Convenio Colectivo de la empresa "Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima", recogida de residuos sólidos urbanos, limpieza viaria y recogida de restos vegetales (poda) de Villalbilla.

¹¹⁸ Art. 15 Convenio Colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (limpieza viaria de Villaviciosa de Odón),

¹¹⁹ Art. 21 Convenio Colectivo de la empresa "Clece, Sociedad Anónima" (Hospital Universitario "Príncipe de Asturias" de Alcalá de Henares),

¹²⁰ Art. 35 Convenio Colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (Planta de Transferencia de San Sebastián de los Reyes); art. 23 Convenio Colectivo de la empresa "Aqualim Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada"; art. 20 Convenio Colectivo de la empresa "Ferroser Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima" (Hospital de Asepeyo - Coslada). Adviértase que el art. 21 Convenio Colectivo de la empresa "Clece, Sociedad Anónima" (Hospital Universitario "Príncipe de Asturias" de Alcalá de Henares), reconoce la posibilidad de solicitar la excedencia por un período comprendido entre un mes y cinco años, prorrogable por períodos mínimos de seis meses.

¹²¹ Art. 20 Convenio Colectivo de la empresa "Ferroser Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima" (Hospital de Asepeyo - Coslada)

¹²² Art. 35 Convenio Colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (Planta de Transferencia de San Sebastián de los Reyes).

¹²³ Art. 15 Convenio Colectivo de la empresa "Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima" ("CESPA, Sociedad Anónima") (limpieza viaria y recogida de basuras de Alcobendas).



sa “Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima” (“CESPA, Sociedad Anónima”) (limpieza viaria y recogida de basuras de Alcobendas) prevé que dicha prórroga tendrá una duración mínima de un año, sin que en ningún caso pueda superarse el período máximo de cinco años. Otros, disponen que estando en uso de la excedencia, esta podrá prorrogarse por una sola vez a instancia del trabajador¹²⁴, siempre que lo notifique de forma fehaciente a la empresa con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de finalización del período de excedencia que está disfrutando¹²⁵.

En cuanto al derecho a solicitar una nueva excedencia tras haber cumplido el período máximo de 5 años, algunos convenios señalan que el trabajador deberá cumplir un nuevo período de un año de servicio en la empresa¹²⁶ o de 18 meses de servicio efectivo en la empresa¹²⁷; otros que será necesaria la incorporación de al menos 2 años al puesto de trabajo¹²⁸.

Algún convenio sólo exige que haya transcurrido, como mínimo, seis meses desde su incorporación al trabajo, excepto en los supuestos de voluntariado¹²⁹. La misma excepción en el supuesto de excedencia por voluntario está prevista en el Convenio Colectivo de la empresa “Aqualim Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada, y en el Convenio Colectivo de la empresa “Proyectos Integrales de Limpieza, Sociedad Anónima” (PILSA), centro del Ente Público Hospital Universitario de Fuenlabrada, que exigen que hasta que no hayan transcurrido cuatro años desde su incorporación a la empresa al término de la excedencia, no podrá ser ejercitado otra vez dicho derecho por el mismo trabajador. Por su parte, el convenio colectivo de la empresa Eulen dispone que puede volver a solicitarse si han transcurrido al menos 3 años desde el final de la excedencia voluntaria, añadiendo que durante el tiempo de excedencia no se podrá prestar servicios ni desarrollar actividades relacionadas directamente con las de la Eulen S.A.

¹²⁴ art. 23 Convenio Colectivo de la empresa “Aqualim Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada”.

¹²⁵ Art. 23 Convenio Colectivo de la empresa “Aqualim Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada”; Art. 9 Convenio Colectivo de la empresa “Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima”, (centro de “La Estación de Transferencias de Las Rozas”), dispone que podrá prorrogar en períodos de un año dicha excedencia.

¹²⁶ Art. 12 Convenio Colectivo de la UTE Planta RSU Pinto (“Urbaser, Sociedad Anónima”; “Dragados, Sociedad Anónima”, y “Comsa, Sociedad Anónima”).

¹²⁷ Art. 9 Convenio Colectivo de la empresa “Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima”, (centro de “La Estación de Transferencias de Las Rozas”).

¹²⁸ Art. 35 Convenio Colectivo de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima” (Planta de Transferencia de San Sebastián de los Reyes); art. 20 Convenio Colectivo de la empresa “Ferroser Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima”(Hospital de Asepeyo – Coslada); art. . 29 Convenio Colectivo de la empresa “Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima”, recogida de residuos sólidos urbanos, limpieza viaria y recogida de restos vegetales (poda) de Villalbilla. 29 Convenio Colectivo de la empresa “Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima”, recogida de residuos sólidos urbanos, limpieza viaria y recogida de restos vegetales (poda) de Villalbilla; art. 19 Convenio Colectivo de la empresa “Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima” (CESPA, Sociedad Anónima), recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza pública viaria de Aranjuez.

¹²⁹ Art. 21 Convenio Colectivo de la empresa “Clece, Sociedad Anónima” (Hospital Universitario “Príncipe de Asturias” de Alcalá de Henares),



En cuanto al plazo para solicitar el reingreso se prevén distintos supuestos, desde el convenio que exige comunicar la reincorporación por finalización de la excedencia voluntaria con al menos 15 días de anticipación a la finalización de la misma¹³⁰; hasta el que dispone que el trabajador deberá solicitar su reingreso o renovación al menos con treinta días de antelación al término del plazo solicitado¹³¹, o con un mes de antelación a la fecha del vencimiento de la excedencia¹³². Algunas cláusulas aumentan el plazo de preaviso a los dos meses, y en caso de no preavisar se prevé la pérdida del derecho de reingreso¹³³.

En cuanto a los efectos producidos en la relación laboral al término de la excedencia voluntaria, los convenios de empresas de limpieza contemplan distintas posibilidades: 1) el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo o nivel profesional al suyo que hubiera o se produjeran en la empresa. Si el/la trabajador/a no solicitara el reingreso con un preaviso de dos meses, perderá este derecho preferente de su puesto de trabajo en la empresa¹³⁴; 2) si el trabajador no solicitara el reingreso con un plazo mínimo de un mes de antelación, perderá el derecho de su puesto en la Contrata, siendo admitido/a inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en el mismo puesto y categoría¹³⁵; 3) la readmisión inmediata en el caso de cumplir con el requisito de solicitarlo con un preaviso de 2 meses de antelación, y en caso de que no se solicite el reingreso se prevé la pérdida del puesto de trabajo¹³⁶; el derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año, transcurrido dicho plazo quedará referido a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente¹³⁷; la readmisión obligatoria del trabajador/a, en su habitual puesto, turno y horario de trabajo, dentro del mes siguiente a la finalización de la excedencia voluntaria, previéndose además que en caso de la no incorporación del trabajador/a al puesto de trabajo en los términos establecidos anteriormente,

¹³⁰ Art. 20 Convenio Colectivo de la empresa "Ferroser Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima" (Hospital de Asepeyo - Coslada)

¹³¹ Art. 25 Convenio Colectivo de la empresa "Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima" (CESPA, Sociedad Anónima), recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza pública viaria de Aranjuez.

¹³² Art. 23 Convenio Colectivo de la empresa "Aqualim Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada".

¹³³ Art. 9 Convenio Colectivo de la empresa "Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima", (centro de "La Estación de Transferencias de Las Rozas").

¹³⁴ Art. 27 Convenio Colectivo de la empresa "Auxiliar de Servicios de Pinto, Sociedad Anónima Unipersonal" ("Aserpinto, Sociedad Anónima Unipersonal").

¹³⁵ Art. 15 Convenio Colectivo de la empresa "Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima" ("CESPA, Sociedad Anónima") (limpieza viaria y recogida de basuras de Alcobendas); art. 12 Convenio Colectivo de la UTE Planta RSU Pinto ("Urbaser, Sociedad Anónima"; "Dragados, Sociedad Anónima", y "Comsa, Sociedad Anónima").

¹³⁶ Art. 21 Convenio Colectivo de la empresa "Valoriza Servicios Medioambientales, Sociedad Anónima" (personal adscrito a los servicios de RSU y LPV de la urbanización "Miramadrid", de Paracuellos del Jarama); art. 15 Convenio Colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (limpieza viaria de Villaviciosa de Odón); art. 12 Convenio Colectivo de la empresa UTE "Pinto RSU" ("Urbaser, Sociedad Anónima", "Dragados, Sociedad Anónima", y "Comsa, Sociedad Anónima"), Planta de Biometanización y Compostaje de Pinto.

¹³⁷ Art. 29 Convenio Colectivo de la empresa "Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima", recogida de residuos sólidos urbanos, limpieza viaria y recogida de restos vegetales (poda) de Villalbilla,



el trabajador/a que esté sustituyendo al de la excedencia, adquirirá la condición de fijo indefinido en el centro de trabajo¹³⁸; 6) el trabajador que solicite el reingreso dentro del límite señalado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca de su categoría. Si la vacante fuera de inferior grupo profesional a la que antes ostentaba, podrá optar a ella siempre que posea la adecuación profesional para el puesto y esperar a que se produzca la que a su grupo corresponda. En el caso de no existir vacantes se le comunicará por escrito¹³⁹.

12.3.3. Excedencia por cuidado de hijo y de familiares

La excedencia por cuidado de hijos y de familiares aparece recogido en casi la mitad de los convenios de las empresas de limpieza analizados, ubicándose mayoritariamente en los preceptos dedicados a la conciliación de la vida laboral y familiar, y excepcionalmente en el precepto del convenio dedicado a las excedencias¹⁴⁰, o en el precepto específico de salud laboral, embarazo y maternidad¹⁴¹.

La mayoría de las cláusulas convencionales reproducen el régimen jurídico previsto en el art. 46.3 ET¹⁴², limitándose sólo dos convenios a introducir alguna pequeña variación sobre el mismo. Así, el Convenio Colectivo de la empresa "Recolte Servicios y Medio ambiente, Sociedad Anónima Unipersonal" (Recogida de RSU y Limpieza Viaria de San Lorenzo de El Escorial) regula esta excedencia en el precepto sobre salud laboral, embarazo y maternidad, e introduce como únicas novedades que la excedencia maternal en vez de los 3 años del ET prevé duración no superior a 4 años; y la excedencia para atención de familiares en vez de 2 años del ET prevé una duración no superior a 3 años. Asimismo, el Convenio Colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (Planta de Transferencia de San Sebastián de los Reyes dispone que la duración de la excedencia para atención a familiares tendrá una duración no superior a 3 años.

¹³⁸ Art. 35 Convenio Colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (Planta de Transferencia de San Sebastián de los Reyes); art. 20 Convenio Colectivo de la empresa "Ferroser Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima"(Hospital de Asepeyo - Coslada).

¹³⁹ Art. 19 Convenio Colectivo de la empresa "Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima" (CESPA, Sociedad Anónima), recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza pública viaria de Aranjuez

¹⁴⁰ Convenio Colectivo de la empresa UTE "Pinto RSU" ("Urbaser, Sociedad Anónima", "Dragados, Sociedad Anónima", y "Comsa, Sociedad Anónima"), Planta de Biometanización y Compostaje de Pinto; Convenio Colectivo de la UTE Planta RSU Pinto ("Urbaser, Sociedad Anónima"; "Dragados, Sociedad Anónima", y "Comsa, Sociedad Anónima").

¹⁴¹ Convenio Colectivo de la empresa "Recolte Servicios y Medio ambiente, Sociedad Anónima Unipersonal" (Recogida de RSU y Limpieza Viaria de San Lorenzo de El Escorial),

¹⁴² Entre otros, Convenio Colectivo de la empresa UTE "Pinto RSU" ("Urbaser, Sociedad Anónima", "Dragados, Sociedad Anónima", y "Comsa, Sociedad Anónima"), Planta de Biometanización y Compostaje de Pinto; Convenio Colectivo de la empresa "Aqualim Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada"; Convenio Colectivo de la empresa "Eulen, Sociedad Anónima" (Servicios Auxiliares); Convenio Colectivo de la empresa "Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima", (centro de "La Estación de Transferencias de Las Rozas").



12.3.4. Excedencias especiales

Los convenios de las empresas de limpieza contemplan algún supuesto de excedencia especial. Así, el Convenio Colectivo de la empresa “Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima”, (centro de “La Estación de Transferencias de Las Rozas”) prevé el supuesto de una excedencia especial por retirada del permiso de conducir a un trabajador, con derecho a reserva de puesto de trabajo por el tiempo que dure la privación del permiso¹⁴³. Por su parte, el Convenio Colectivo de la empresa “Proyectos Integrales de Limpieza, Sociedad Anónima” (PILSA), centro del Ente Público Hospital Universitario de Fuenlabrada prevé una excedencia especial, distinta de la voluntaria, para el trabajador con una antigüedad superior a un año en el centro de trabajo de entre un mes y seis meses de duración y con derecho a la conservación del puesto de trabajo. Añadiendo que no podrá solicitarse una nueva excedencia especial hasta que no hayan transcurrido, como mínimo seis meses desde la finalización de la anterior¹⁴⁴.

Por último, sólo uno de todos los convenios analizados de las empresas de limpieza contemplan la excedencia por violencia de género, al disponer que “el trabajador/a que haya sido objeto de violencia de género y así lo acredite, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dieciocho meses, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. Tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo mientras dure la excedencia¹⁴⁵.”

Los convenios analizados de empresas de construcción suelen hacer una referencia a las excedencias, sobre todo a la voluntaria y a la de cuidado de hijo y familiares, pero se remiten por regla general al régimen legal previsto en el art. 46 ET sin introducir variaciones al respecto¹⁴⁶.

12.4. Suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción y guarda con fines de adopción

La suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción y guarda con fines de adopción prevista en el art. 48 ET tiene un escaso reflejo en las cláusulas convencionales de las empresas de limpieza de la CAM, y cuando se regulan se limitan a reproducir el régimen legal previsto en el Estatuto de los Trabajadores¹⁴⁷. Con respecto a la suspensión por estas causas, llama la atención

¹⁴³ Art. 9.

¹⁴⁴ Art. 20.

¹⁴⁵ Art. 12 Convenio Colectivo de la empresa UTE “Pinto RSU” (“Urbaser, Sociedad Anónima”, “Dragados, Sociedad Anónima”, y “Comsa, Sociedad Anónima”), Planta de Biometanización y Compostaje de Pinto.

¹⁴⁶ Convenio Colectivo de la empresa “Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, Sociedad Anónima” (INTEMAC), centro de Torrejón de Ardoz; Convenio Colectivo de la empresa “Veolia Contracting, Sociedad Anónima Unipersonal”.

¹⁴⁷ Convenio Colectivo de la empresa “Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima”, (centro de “La Estación de Transferencias de Las Rozas”); Convenio Colectivo de la empresa UTE “Pinto RSU” (“Urbaser, Sociedad Anónima”, “Dragados,



que tres de los convenios que las contemplan como dentro de un precepto dedicado a la conciliación de la vida personal y laboral, omiten cualquier referencia al permiso por paternidad¹⁴⁸.

El Convenio Colectivo de la empresa “Recolte Servicios y Medio ambiente, Sociedad Anónima Unipersonal” (Recogida de RSU y Limpieza Viaria de San Lorenzo de El Escorial) regula el permiso por paternidad, en un precepto dedicado a la salud laboral, el embarazo y la maternidad, y alude a los 13 días de permiso, a pesar de que el 1 de enero de 2017 entraron en vigor ya las 4 semanas de permiso de paternidad (y a partir del 5 de julio de 2018, 5 semanas). Respecto al permiso por paternidad conviene poner de relieve que el Convenio Colectivo de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima” (Planta de Transferencia de San Sebastián de los Reyes recoge una referencia expresa a la suspensión del contrato por paternidad, reconociéndole a los trabajadores las 4 semanas ininterrumpidas previstas legalmente a partir del 1 de enero de 2017, sin perjuicio de que a partir del 5 de julio de 2018 ya son 5 semanas por paternidad.

La única variación convencional con respecto al régimen legal, en los supuestos de suspensión por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento y guarda con fines de adopción, es la prevista en el Convenio Colectivo de la empresa “Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima” (“CESPA, Sociedad Anónima”) (limpieza viaria y recogida de basuras de Alcobendas), que utiliza la posibilidad que la ley ofrece al convenio de determinar los términos en los que el trabajador debe comunicar al empresario el ejercicio del derecho al permiso de paternidad (art. 48.7 ET). Al efecto, dispone que el trabajador deberá comunicar al empresario, con la máxima antelación posible, el ejercicio del derecho al permiso de paternidad y, en todo caso, debe hacerlo con anterioridad a su disfrute.

13. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre reducción de jornada por lactancia y por cuidado de hijos o familiares

13.1. Reglas sobre reducción de jornada por lactancia

Una tercera parte de los convenios de empresas de limpieza analizados hacen referencia a la suspensión del contrato de trabajo por lactancia del menor hasta que cumpla nueve meses. Y sólo 3 de ellos utilizan la posibilidad que le brinda el art. 37.4 ET de determinar los términos para llevar

Sociedad Anónima”, y “Comsa, Sociedad Anónima”), Planta de Biometanización y Compostaje de Pinto; Convenio Colectivo de la empresa “Ferroser Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima”(Hospital de Asepeyo - Coslada); Convenio Colectivo de la empresa “Proyectos Integrales de Limpieza, Sociedad Anónima” (PILSA), centro del Ente Público Hospital Universitario de Fuenlabrada; Convenio Colectivo de la UTE Planta RSU Pinto (“Urbaser, Sociedad Anónima”; “Dragados, Sociedad Anónima”, y “Comsa, Sociedad Anónima”).

¹⁴⁸ Art. 13 Convenio Colectivo de la empresa “Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima”, (centro de “La Estación de Transferencias de Las Rozas”); Convenio Colectivo de la empresa “Ferroser Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima”(Hospital de Asepeyo - Coslada); Convenio Colectivo de la UTE Planta RSU Pinto (“Urbaser, Sociedad Anónima”; “Dragados, Sociedad Anónima”, y “Comsa, Sociedad Anónima”).



a cabo la acumulación de la lactancia en jornadas completas. Así, el Convenio Colectivo de la empresa “Aqualim Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada” reconoce la posibilidad de acumular la lactancia en jornadas completas disponiendo que “el derecho de las trabajadoras a sustituir la licencia diaria por lactancia por una licencia retribuida única de 15 días naturales continuados con el mismo fin”¹⁴⁹. A su vez, el Convenio Colectivo de la empresa “Proyectos Integrales de Limpieza, Sociedad Anónima” (PILSA), centro del Ente Público Hospital Universitario de Fuenlabrada reconoce a los/las trabajadores/as el derecho a sustituir la reducción de jornada por lactancia por una licencia retribuida única de 20 días naturales continuados con el mismo fin. Por último, el Convenio Colectivo de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima” (Planta de Transferencia de San Sebastián de los Reyes) reconoce también la posibilidad de sustituir la reducción de jornada por lactancia por una licencia retribuida única de 20 días naturales continuados con el mismo fin, y añade que “se disfrutará a continuación del período de descanso por maternidad. En tal caso, no podrán utilizar el derecho de ausencia diaria durante la jornada, ni reducir la misma en el período de lactancia del hijo menor”.

Finalmente, otros tantos convenios de las empresas de limpieza se limitan simplemente a reconocer la posibilidad de acumular la reducción de jornada por lactancia en jornadas completas, limitándose a señalar que ese caso se deberá disfrutarse el descanso que resulte a continuación del permiso por maternidad, pero sin ahondar más en los términos de la acumulación¹⁵⁰.

En el ámbito de los convenios de empresa de construcción, únicamente el Convenio Colectivo de la empresa “Sociedad Ibérica de Construcciones Eléctricas, Sociedad Anónima (SICE) contiene una previsión sobre lactancia, en la que dispone que a efectos de reducir la jornada media hora diaria, se podrá ir acumulando este tiempo para compensar jornadas completas a disfrutar a petición de la trabajadora¹⁵¹.

13.2. Reglas sobre reducción de jornada por cuidado de menores y de familiares

Casi la mitad de los convenios de empresas de limpieza analizados hacen referencia a la reducción de jornada por cuidado de directo de algún menor de 12 años, discapacitados y cuidados de familiares que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, pero se limitan a reproducir el régimen legal previsto en los apartados 5 y 6 del art. 37 del Estatuto de los

¹⁴⁹ Idéntica previsión contiene el art. 30 Convenio Colectivo de la empresa “Clece, Sociedad Anónima” (Hospital Universitario “Príncipe de Asturias” de Alcalá de Henares).

¹⁵⁰ Convenio Colectivo de la empresa “Eulen, Sociedad Anónima” (Servicios Auxiliares); Convenio Colectivo de la empresa UTE “Pinto RSU” (“Urbaser, Sociedad Anónima”, “Dragados, Sociedad Anónima”, y “Comsa, Sociedad Anónima”), Planta de Biometanización y Compostaje de Pinto; Convenio Colectivo de la UTE Planta RSU Pinto (“Urbaser, Sociedad Anónima”, “Dragados, Sociedad Anónima”, y “Comsa, Sociedad Anónima”).

¹⁵¹ Art. 45 Convenio Colectivo de la empresa “Sociedad Ibérica de Construcciones Eléctricas, Sociedad Anónima (SICE).



Trabajadores¹⁵². Sólo tres convenios contemplan alguna regla específica de mejora del régimen legal. Así, el Convenio Colectivo de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima” (Planta de Transferencia de San Sebastián de los Reyes) dispone que la reducción de jornada por cuidado de menores será entre un octavo y un máximo del 75% de la duración de la jornada. Por su parte, el Convenio Colectivo de la empresa “Ferroser Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima” (Hospital de Asepeyo - Coslada) modifica también los porcentajes de la reducción de jornada por cuidado de menores, al disponer que los trabajadores tendrán derecho a ver reducida su jornada entre un mínimo del 25% y un máximo del 75%. Añadiendo que “Igualmente se respetarán aquellos pactos individuales que se lleven a cabo entre trabajador/a y empresa en cuanto a las reducciones por debajo del convenio colectivo. Llama la atención nuevamente la omisión al permiso de paternidad.

Por último, el Convenio Colectivo de la empresa “Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima”, (centro de “La Estación de Transferencias de Las Rozas”) reconoce como condición beneficiosa para los trabajadores, que estos tendrán derecho a ver reducida su jornada de conformidad con lo que marca el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores; y quedarán reflejados aquellos pactos individuales que se lleven a cabo entre trabajador/a y empresa en cuanto a las reducciones por debajo de convenio colectivo.

14. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre protección a la maternidad

En relación a la protección por maternidad en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, algún convenio colectivo contiene un artículo específico sobre maternidad, y reproduce lo dispuesto en el art. 26 LPRL sobre protección de la maternidad, añadiendo sólo un aspecto novedoso respecto el citado precepto legal¹⁵³. Así, el Convenio Colectivo de la empresa “Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima”, (centro de “La Estación de Transferencias de Las Rozas”) dispone que se procurará, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición¹⁵⁴.

¹⁵² Convenio Colectivo de la empresa “Aqualim Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada”; Convenio Colectivo de la empresa “Eulen, Sociedad Anónima” (Servicios Auxiliares); Convenio Colectivo de la empresa “Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima”, (centro de “La Estación de Transferencias de Las Rozas”); Convenio Colectivo de la empresa UTE “Pinto RSU” (“Urbaser, Sociedad Anónima”, “Dragados, Sociedad Anónima”, y “Comsa, Sociedad Anónima”), Planta de Biometanización y Compostaje de Pinto; Convenio Colectivo de la empresa “Proyectos Integrales de Limpieza, Sociedad Anónima” (PILSA), centro del Ente Público Hospital Universitario de Fuenlabrada; Convenio Colectivo de la UTE Planta RSU Pinto (“Urbaser, Sociedad Anónima”, “Dragados, Sociedad Anónima”, y “Comsa, Sociedad Anónima”).

¹⁵³ Art. 33 Convenio Colectivo de la empresa “Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima”, (centro de “La Estación de Transferencias de Las Rozas”),

¹⁵⁴ Previsión reiterada en el Convenio Colectivo de la empresa “Aqualim Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada”; Convenio Colectivo de la empresa “Eulen, Sociedad Anónima” (Servicios Auxiliares); Convenio Colectivo de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima” (Planta de Transferencia de San Sebastián de los Reyes); Convenio Colectivo de la empresa “Proyectos Integrales de Limpieza, Sociedad Anónima” (PILSA), centro del Ente Público Hospital Universitario de Fuenlabrada.



Asimismo, el Convenio Colectivo de la empresa “Recolte Servicios y Medio ambiente, Sociedad Anónima Unipersonal” (Recogida de RSU y Limpieza Viaria de San Lorenzo de El Escorial) introduce alguna novedad con respecto al régimen legal en el ámbito de la protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo. A saber, procurar que “siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición”, y a reconocer una mejora económica de la prestación económica de riesgo durante el embarazo, al reconocer a todo el personal afectado por el convenio el 100% del salario real, más la antigüedad desde el 1º día de la baja (mientras que por Ley se reconoce el 100% de la base reguladora por contingencias profesionales).

Por último, el Convenio Colectivo de la empresa “Valoriza Servicios Medioambientales, Sociedad Anónima” (personal adscrito a los servicios de RSU y LPV de la urbanización “Miramadrid”, de Paracuellos del Jarama) dedica uno de los capítulos al embarazo, lactancia y maternidad, englobándose en el mismo la protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo, pero sin aportar nada nuevo en su régimen jurídico, remitiendo el propio texto del convenio a la legislación vigente en cada momento¹⁵⁵.

15. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre ordenación del tiempo de trabajo y descansos

En los convenios colectivos de empresas de limpieza es importante resaltar que no se observan cláusulas sobre ordenación del tiempo de trabajo y descansos que puedan tener cierta virtualidad para los fines de conciliación laboral y personal de los trabajadores, pudiendo citarse únicamente una cláusula convencional sobre cambio y petición de días libres prevista en el Convenio Colectivo de la empresa “Ferroser Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima”(Hospital de Asepeyo - Coslada) que puede resultar de utilidad a los fines de la conciliación. Así, el art. 11 señala que “los trabajadores que deseen cambiar sus días libres, ya sean con otro trabajador o con la empresa, lo harán constar mediante solicitud por triplicado, reflejando en dicha solicitud el día del cambio y la fecha de petición, así como el nombre del trabajador con el cual cambia el día. Una vez autorizado el cambio, será de obligado cumplimiento para cada uno de los trabajadores, sin que resulte afectado por situaciones sobrevenidas de IT. Se permitirá la anulación de los cambios con dos días de antelación siempre y cuando lo dos trabajadores estén de acuerdo. Los trabajadores que deseen pedir días libres lo harán por escrito, haciendo constar los días que solicitan y la fecha de petición, siendo esta el criterio de prioridad para la adjudicación de dichos días. Estas peticiones serán hechas por triplicado, entregando copia al trabajador, la empresa y a los representantes legales de los trabajadores”.

Los convenios de empresa de las empresas de construcción analizados contienen alguna regla sobre horario de trabajo que facilitará la conciliación de la vida laboral y familiar. Así, el Convenio

¹⁵⁵ Cap. IX, art. 31.



Colectivo de la empresa “Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, Sociedad Anónima” (INTEMAC), centro de Torrejón de Ardoz contempla un horario para la jornada de verano continuado que facilitará la conciliación. Por su parte, el Convenio Colectivo de la empresa “VeoliaContracting, Sociedad Anónima Unipersonal” reconoce una medida que favorecerá la conciliación cuando la actividad laboral se articule mediante equipos de trabajo en régimen de turnos los fines de semana y festivos, a petición de los trabajadores afectados, se podrá ampliar la jornada diaria de los mismos con el objeto de compensar y reducir el número de fines de semana que se asignen a cada trabajador por cuadrante. En ningún caso estas jornadas ampliadas en fin de semana o festivo serán de más de doce horas.

16. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre acción social

En los convenios de las empresas de limpieza son escasos los preceptos que contemplan alguna medida de acción social con repercusión en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral. Las únicas previsiones son las relativas a guarderías y ayudas económicas por dependencias, por disminuidos físicos, psíquicos, e infantiles, tal y como se señala a continuación.

El Convenio Colectivo de la empresa “Clece, Sociedad Anónima” (Hospital Universitario “Príncipe de Asturias” de Alcalá de Henares) prevé que la empresa abonará una subvención para ayuda a guarderías consistente en 51,42 euros brutos mensuales por cada hijo de cuatro años o edad menor, siendo requisito imprescindible para la percepción de dicho importe la acreditación de la situación que da derecho a tal ayuda¹⁵⁶. Por su parte, el Convenio Colectivo de la empresa “Proyectos Integrales de Limpieza, Sociedad Anónima” (PILSA), centro del Ente Público Hospital Universitario de Fuenlabrada reconoce una subvención para guarderías y escuelas infantiles por importe de 25,94 euros/mes¹⁵⁷.

Por su parte, el Convenio Colectivo de la empresa “Ferroser Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima”(Hospital de Asepeyo - Coslada) prevé una ayuda infantil para todos los trabajadores/as con hijos menores de cuatro años, y por cada uno de ellos, percibirán, en concepto de plus de guarderías o escuelas infantiles, tanto privadas como públicas, una retribución mensual de 30 euros¹⁵⁸.

A su vez, el Convenio Colectivo de la empresa “Auxiliar de Servicios de Pinto, Sociedad Anónima Unipersonal” (“Aserpinto, Sociedad Anónima Unipersonal”) reconoce una ayuda a la dependencia anual de 1.500,00 € para todos/as los/as trabajadores/as de Aserpinto que tengan un hijo o

¹⁵⁶ Art. 33.

¹⁵⁷ Art. 36.

¹⁵⁸ Art. 46.



hija, o tengan bajo su tutela legal a una persona, con una discapacidad muy grave, entendiendo por tal como la restricción o ausencia de la capacidad que imposibilitan realizar las actividades, en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano¹⁵⁹. Y, el Convenio Colectivo de la empresa “Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima” (CESPA, Sociedad Anónima), recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza pública viaria de Aranjuez prevé una ayuda por disminuidos físicos o psíquicos, o celiacos. Al efecto, dispone que se suplementará hasta la cantidad reflejada en las tablas salariales anexas durante la vigencia del presente convenio, la cantidad que se percibe de la Seguridad Social por hijo o cónyuge disminuido o celiacos, siempre que éstos no perciban ningún ingreso superior. Para percibir esta ayuda el empleado deberá presentar un certificado del organismo competente, así como una declaración jurada sobre estos¹⁶⁰.

Por último, el Convenio Colectivo de la empresa “Sociedad Ibérica de Construcciones Eléctricas, Sociedad Anónima (SICE) reconoce el derecho a la pensión complementaria de orfandad, a los hijos de los empleados fallecidos que sean menores de 18 años o se incapacitados. La pensión consistirá en una cantidad que, sumada a la pensión de orfandad del Instituto Nacional de la Seguridad Social, alcance el 20% de la misma base que sirvan para determinar la pensión complementaria de viudedad para cada uno de los huérfanos. El porcentaje antes indicado se incrementará con el 45% cuando no quede cónyuge sobreviviente. En caso de existir varios huérfanos el incremento se distribuirá entre ellos por partes iguales¹⁶¹.

¹⁵⁹ Art. 41.

¹⁶⁰ Art. 38.

¹⁶¹ Art. 25.





CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS DEL TRANSPORTE Y ACTIVIDADES PRÓXIMAS

Sira Pérez Agulla

1. Introducción

2. Análisis específico del contenido de los convenios colectivos de empresas dedicadas al transporte y actividades próximas

2.1. *Convenio colectivo de la empresa Accesos de Madrid, Concesionaria Española, SA*

2.2. *Convenio colectivo de la empresa "Agencia Servicios Mensajería, Sociedad Anónima".*

2.3. *Convenio colectivo de la empresa Alas Courier, Sociedad Limitada.*

2.4. *Convenio colectivo de la empresa "Car CarrierShipping, Sociedad Anónima".*

2.5. *Convenio colectivo de la empresa "CevaLogistics España, S.L. (Antes CevaAutomotiveLogistics, S.L.).*

2.6. *Convenio colectivo Comercial Citroën, Sociedad Anónima" (centros del paseo de La Habana, número 86; carretera de Extremadura, kilómetro 21,4, de Móstoles, y avenida de San Martín de Valdeiglesias, número 6, de Alcorcón).*

2.7. *Convenio colectivo de la empresa Compañía Operadora de Corto y Medio Radio "Iberia Express, Sociedad Anónima Unipersonal" (Tripulantes Cabina de Pasajeros).*

2.8. *Convenio colectivo de la empresa "DHL Express Madrid Spain, Sociedad Limitada".*

2.9. *Convenio colectivo de la empresa "EasyjetAirlineSpain" (sucursal en España tripulantes de vuelo).*

2.10. *Convenio colectivo de la Empresa Municipal de Transportes de Fuenlabrada, Sociedad Anónima.*

2.11. *Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Transportes de Madrid, Sociedad Anónima.*

2.12. *Convenio Colectivo de la empresa "Faurecia Asientos para Automóvil España, Sociedad Anónima".*

2.13. *Convenio colectivo de la empresa "Fiat Chrysler AutomobilesSpain, Sociedad Anónima".*

2.14. *Convenio colectivo de la empresa "Hispanomoción, Sociedad Anónima Madrid".*

2.15. *Convenio colectivo de la empresa "Overlease, Sociedad Anónima".*

2.16. *Convenio colectivo de la empresa "Panrico, SLU /Centro Fábrica y Centro Logística Paracuellos del Jarama)".*

2.17. *Convenio colectivo de la empresa "Peugeot España, Sociedad Anónima".*

2.18. *Convenio colectivo de la empresa "Servicios Auxiliares de EnvialiaWorld, Sociedad Limitada".*

2.19. *Convenio colectivo de la empresa "Tibus, Sociedad Anónima".*

2.20. *Convenio colectivo de la empresa "Transporte Integral de Paquetería, Sociedad Anónima".*

2.21. *Convenio colectivo de la empresa "Transportes Pibejo, Sociedad Limitada".*

2.22. *Convenio colectivo de la empresa "Transportes y Talleres Rodríguez Castañares, Sociedad Limitada".*

2.23. *Convenio colectivo de la empresa "Tranvía de Parla, Sociedad Anónima.*



1. Introducción

El número de convenios de empresa dedicados al sector transporte es elevado, lo cual resulta lógico si tenemos en cuenta la amplitud del mismo. La razón es que a las empresas que realizan trabajos propios del sector, esto es, el transporte de personas o mercancías, debemos añadir aquellas otras que llevan a cabo actividades dependientes del mismo. De ahí que en este estudio examinemos lo dispuesto por una muestra de normas convencionales de aplicación en el ámbito de la Comunidad de Madrid de empresas dedicadas a actividades muy diversas, pero incluidas en el misma rama de actividad económica; pongamos por caso, empresas de paquetería, mensajería, transporte urbano, navegación aérea, transporte marítimo, concesionarios de automóviles, autopista, fabricantes de piezas y repuestos, talleres de reparaciones y mantenimientos...Prosiguiendo con la delimitación del ámbito del estudio, debemos subrayar que no se han tenido en cuenta convenios de empresas cuyos últimos convenios negociados datan de antes de 2010.

2. Convenios colectivos de empresas dedicadas al transporte y actividades próximas que afectan al ámbito territorial de la Comunidad de Madrid.

2.1. Convenio colectivo de la empresa *Accesos de Madrid, Concesionaria Española, SA*

El convenio no contempla reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar; de igual manera, nada apunta respecto de la igualdad de trato. Por otro lado, a pesar de no utilizar la palabra acoso, reconoce como falta muy grave- art.20- los malos tratos de palabra u obra a los superiores, así como a los compañeros y subordinados y muy especialmente, a los usuarios y a su familia. La norma convencional no contiene ninguna previsión referida a la violencia de género. Respecto a los permisos retribuidos- art. 11- mejora lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores elevando el número de días. Además, incorpora un nuevo supuesto referente al permiso por consulta médica propia o de un familiar hasta segundo grado; en este sentido, señala que el trabajador dispondrá de una bolsa de 8 horas anuales retribuidas en estas circunstancias. En caso de exceder del tiempo indicado, las horas que consuma deberán ser recuperadas. En cuanto a las excedencias, reproduce lo establecido por la ley.

En cuanto a la organización del trabajo, si bien la norma convencional -art. 3- no contempla medidas de conciliación de la vida laboral y personal, si es cierto que encontramos una alusión de cierto interés; en particular, la referencia en cuanto a los días 24 y 31 de diciembre, para los cuales prevé un sistema de rotación tendente a que el trabajador que hay realizado su jornada en el turno de noche de un 24 de diciembre no tenga que realizar jornada nocturna la misma noche del año siguiente, e igual para el día 31.



El convenio, en coherencia con su actividad empresarial, no regula el teletrabajo; por otro lado, nada apunta sobre el absentismo laboral.

2.2. Convenio colectivo de la empresa “Agencia Servicios Mensajería, Sociedad Anónima”.

El convenio no contempla reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar.

Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de trabajadores con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de ello, las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores pertenecientes a determinados colectivos, entre ellos, las mujeres y las víctimas de violencia de género. Por otro lado, conviene apuntar que en su art.26 –“Régimen disciplinario”– contempla como falta muy grave el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma. Nada dispone respecto de la violencia de género.

En cuanto a las reglas habituales sobre excedencia, permiso, licencia, protección de maternidad y lactancia se limitan a reproducir la ley; conviene ser destacada la incorporación de tres permisos en su art. 28 –“Licencias y permisos”–: h) Para visitas a médico especialistas de la Seguridad Social: ocho horas hábiles/año; i) Para asuntos propios: un día hábil al año que no podrá ser acumulado a vacaciones ni otras licencias salvo acuerdo entre las partes; j) El trabajador podrá solicitar cuatro días hábiles de excedencia al año. Se considerarán días con permiso sin sueldo. Deberán ser solicitados con al menos 15 días de antelación y no podrán ser acumulados a vacaciones ni otras licencias, salvo acuerdo entre las partes.

La norma convencional no contempla en materia de organización del trabajo –art.21– ninguna medida de conciliación de la vida laboral y personal.

Conviene subrayar que la norma convencional acoge dos previsiones similares contrarias a la conciliación de la vida laboral y familiar del trabajador. Por un lado, el art. 24, tras regular la paga bonus anual, es decir, una retribución en función del resultado de la Compañía, dispone que no recibirán esta bonificación los trabajadores con absentismo en el año de referencia, mayor o igual a 20 días naturales/año. Por otro, el art.31 dedicado a la jubilación, prevé que si el trabajador se jubila en la edad legal para ello y/o se jubila de manera anticipada, será agasajado con un “premio de jubilación”, siempre y cuando este no haya tenido ningún período de absentismo superior a veinte días naturales en el período de un año inmediato anterior a su fecha efectiva de jubilación. En ambos casos, la norma convencional considera absentismo a estos efectos, cualquier ausencia del trabajador por licencias, incapacidades, excedencias, por lo que, el trabajador que haya acogido a permisos o excedencias vinculadas a la conciliación, no recibirá estas ventajas.



Si bien no se trata de una cuestión directamente vinculada a la conciliación de la vida laboral y familiar resulta de interés poner de relieve el contenido del art. 36 –“Adaptación al puesto de trabajo”. Mediante este precepto, el convenio dispone que si un trabajador o trabajadora quedara disminuido o disminuida por cualquier causa, con una incapacidad igual o superior al 33 por 100, la empresa estudiará o bien la reconversión de su puesto de trabajo o la movilidad del trabajador/a otro puesto de trabajo, con el objetivo de que pueda seguir desarrollando su actividad profesional de origen u otra a la que se pudiera adaptar el trabajador/a.

El convenio, en coherencia con su actividad empresarial, no regula el teletrabajo.

2.3. Convenio colectivo de la empresa Alas Courier, Sociedad Limitada.

Contiene reglas específicas de conciliación de la vida laboral y familiar; en particular, el Capítulo VIII “Conciliación de la vida familiar y laboral, política de igualdad, violencia de género y acoso”. Como se infiere del título, el capítulo abarca otras cuestiones como las referentes a la igualdad de trato y violencia de género. Concretamente, este capítulo se divide en seis artículos dedicados a la lactancia –art. 46–, a la concreción horaria derivada de la reducción de jornada –47–, a la protección de la maternidad –48–, a la violencia de género –art.49–, a la política de igualdad –art.50– y al protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual. Tenemos que subrayar que a pesar de dedicar el convenio un capítulo de título tan sugerente, la mayor parte del mismo se limita a remitirse a lo dispuesto en la ley. Llama la atención, que lo recogido por el precepto 48 dedicado a la protección de la maternidad, se refiera únicamente a ella respecto de su tratamiento en materia de prevención de riesgos. En cuanto al art.50 se reduce a llevar a cabo una mera declaración de intenciones a partir de la cual, supuestamente, se comprometen a respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Previamente, en al art.1, la partes concertantes del convenio colectivo ya se habían comprometido a acatar los motivos y el texto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. También hace referencia a la igualdad de trato en su art. 12 dedicado a los derechos de los trabajadores; en particular, dispone que los mismos tienen derecho a la formación profesional en el trabajo, a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, a su integridad física y a una adecuada política de seguridad, consideración debida a su dignidad, a la percepción puntual de la remuneración pactada y el ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

En cuanto a los permisos retribuidos, el art.32 si bien reproduce la mayor parte de los permisos legalmente regulados, incorpora dos nuevos permisos. Por un lado, su apartado g) acoge el permiso para visitas de consultas médicas debidamente justificadas, propias y/o acompañamiento a menores, personas mayores o dependientes que no puedan valerse por sí mismo y que sean fami-



liares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: hasta un máximo de 15 horas anuales; por otro, el apartado h) prevé un día al año por asuntos propios que deberá solicitarse al menos con cinco días de antelación y no podrá coincidir en el mismo departamento con ausencias o permisos simultáneos de otros trabajadores. Para la solicitud de este permiso el trabajador deberá tener en la empresa una antigüedad de un año y tendrá preferencia para su solicitud los trabajadores que no hayan disfrutado de dicho permiso o lo hayan hecho en menos ocasiones. Además, el apartado d), teniendo en cuenta la actividad que desarrolla la empresa, prevé una licencia de un día para que los mensajeros y conductores puedan renovar su permiso de circulación.

Respecto de las vacaciones anuales, el convenio tras disponer que a las mismas no podrán acumularse ningún tipo de permiso o licencia, exceptúa los supuestos de licencia por matrimonio, maternidad, paternidad y lactancia.

La norma convencional no contempla en materia de organización del trabajo –Capítulo II– ninguna medida de conciliación de la vida laboral y personal.

El convenio, en coherencia con su actividad empresarial, no regula el teletrabajo.

2.4. Convenio colectivo de la empresa “Car CarrierShipping, Sociedad Anónima”.

No cuenta con reglas específicas de conciliación de la vida laboral y familiar. Del mismo modo, no cuenta con una regulación específica en materia de igualdad de trato, ni alude al tema del acoso ni al de la violencia de género.

Teniendo en cuenta la especial actividad que lleva a cabo la empresa, los permisos son asignados teniendo presente la misma; esto se refleja en el régimen jurídico establecido para las que el convenio denomina licencias de índole familiar:

- Matrimonio 25 días.
- Nacimiento hijos 20 días.
- Enfermedad grave cónyuge, hijos, padres y hermanos hasta 15 días.
- Muerte cónyuge e hijos 16 días.
- Muerte padres y hermanos 15 días.

Respecto de estas licencias prevé que ninguna de ellas podrá ser acumulada a las vacaciones, a excepción de la de matrimonio, que se podrá acumular. No obstante el párrafo anterior, el tripulante embarcado, previa comunicación a la Empresa, podrá optar a la acumulación en caso de natalidad.

Por otro lado, debemos destacar el contenido del art. 30 que bajo el epígrafe “Familiares acompañantes” dispone que todo el personal de flota puede solicitar de la Empresa directamente o a



través del Capitán, ser acompañado por el cónyuge, conviviente habitual o hijo mientras se encuentre embarcado.

Teniendo presente la actividad de la empresa, resulta del todo coherente que el convenio no aborde temas como el teletrabajo o el absentismo. En sentido contrario, es decir, precisamente por el modo en que se lleva a cabo la actividad por parte de los trabajadores la empresa prevé- art.42 "Servicios recreativos y culturales"-, por un lado, dotar a todos sus buques de dos aparatos de TV y de dos Vídeos/DVD; por otro, proporcionará la cantidad de 72 euros mensuales por buque a fin de mantener un servicio de biblioteca y juegos recreativos.

2.5. Convenio colectivo de la empresa "CevaLogistics España, S.L. (Antes CevaAutomotiveLogistics, S.L.).

No cuenta con reglas específica de conciliación de la vida laboral y familiar. Por el contrario, sí incluye una cláusula específica referente la igualdad de trato en su anexo séptimo, si bien la misma se reduce a una declaración de intenciones- "Ambas partes se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este acuerdo"- . Además, encontramos alusiones a la igualdad y no discriminación a lo largo del articulado del convenio. En este sentido, cuando se refiere en su art.31 al Comité de Empresa, dispone en relación a sus competencias, que este velará no solo porque en los procesos de selección y promoción del personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de trato por razón de sexo. Con relación al acoso, el art. 19- "Faltas y sanciones"- cataloga como faltas muy graves las conductas que atenten contra la libertad sexual y supongan acoso sexual tanto verbal como físico. También en lo referente al régimen disciplinario, llama la atención que el convenio contemple como una falta grave no comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. Es más, considera una falta muy grave la falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos. Nada contempla sobre la violencia de género.

En cuanto a los permisos retribuidos, regulados en el art.12, el convenio reproduce en mayor o menor medida lo establecido en la ley. Sorprende el permiso de un día natural por primera comunión de parientes de padres, hijos, hermanos del empleado y conyugue. También detectamos mejora en el permiso para la asistencia médica general o acompañamiento de hijos al médico por el tiempo necesario hasta un máximo de 18 horas anuales. Todos los tiempos que excedan del límite anterior se descontarán, teniendo en cuenta el salario hora del trabajador. También excede de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores lo establecido en referencia a los días por asuntos propios. En este sentido, la norma convencional dispone que para 2015 se establecen 3 días de permiso retribuido para el personal de jornada completa y 2 días de permiso para el personal



de media jornada por regulación de convenio (Asuntos Propios), sin justificación. Para el resto de años de vigencia, se regularán al inicio de año, una vez estén publicadas las fiestas de la Comunidad de Madrid.

Resulta relevante lo señalado por el art.26 –“Seguimiento embarazo y pruebas de diagnóstico ginecológico”– a partir del cual la empresa previa prescripción del Servicio Médico de “CEVA Logistics España, S. L.”, abonará el 100 por 100 de las pruebas de diagnóstico y reconocimiento ginecológico. En cuanto a las excedencias solo alude en su art. 33 a las excedencias por funciones sindicales.

Respecto de la organización del trabajo, llama la atención el art. 29 al dar prioridad de ingreso a los hijos de los empleados –“A igualdad de requisitos solicitados, para la cobertura de una vacante en la plantilla, la Empresa dará prioridad a los hijos de los empleados de la misma”–.

Respecto al absentismo laboral, si bien se refiere a él en alguno de sus preceptos –art.31 Comité de empresa”– nada de lo que dispone se vincula a la materia de conciliación de la vida laboral y familiar. Como ya hemos apuntado respecto de otros convenios, en coherencia con su actividad empresarial, no regula el teletrabajo.

2.6. Convenio colectivo Comercial Citroën, Sociedad Anónima” (centros del paseo de La Habana, número 86; carretera de Extremadura, kilómetro 21,4, de Móstoles, y avenida de San Martín de Valdeiglesias, número 6, de Alcorcón).

No contiene una cláusula específica de conciliación de la vida laboral y familiar. Por el contrario, sí alude a la igualdad de trato; en particular, su disposición final primera, bajo el título “Ley de Igualdad”, señala que “a tenor de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ambas partes ratifican el Documento de Bases sobre la Política de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, de fecha 4 de marzo de 2008”.

En otro orden de cosas, el Título III viene a regular cuestiones que de ser su regulación mejorada, afectarían de manera positiva en la conciliación de la vida laboral y familiar; esto es, la jornada de trabajo, horarios, licencias y permisos, vacaciones y suspensiones. En este sentido, el art. 24 regula el permiso por lactancia, el cual resulta mejorado en comparación de la regulación aportada desde el Estatuto de los Trabajadores –“Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, podrán reducir la jornada normal en media hora más de lo fijado a estos efectos en el Estatuto de los Trabajadores, con la disminución proporcional del salario”–. Por lo que se refiere a los permisos también encontramos pequeñas mejoras –art 25–. Si bien la mayor parte de los permisos a los que alude dicho precepto, reproducen el contenido de la ley, tenemos que destacar ciertas novedades introducidas. Por ello, debemos subrayar el detallado tratamiento que



otorga al supuesto relativo al fallecimiento de un familiar, variando el número de días de permiso en función del grado que le vinculara al familiar fallecido- “En casos de fallecimiento de padres, cónyuge, hijos, abuelos, nietos o hermanos: 4 días naturales. En caso de fallecimiento de suegros, cuñados, yernos, nueras o abuelos políticos: 3 días naturales. Por fallecimiento de tíos carnales del trabajador o hermanos de los padres del cónyuge del trabajador: un día natural”-. También, destaca al no ser un supuesto contemplado por el ET, el permiso otorgado por el convenio para faltar al trabajo el día de la boda, si éste fuera laborable. Lo mismo sucede con el día de permiso por nacimiento de nieto. Respecto de las excedencias, el art.26 remite a lo establecido por las disposiciones legales vigentes. Prácticamente sucede lo mismo con las vacaciones, cuya regulación por el art. 22 no aporta nada en relación con la conciliación de la vida laboral y profesional.

En cuanto a la organización de la empresa, afectando de manera negativa a la conciliación de la vida laboral y familiar, la empresa regula, a su favor, en su art.21, la distribución irregular de la jornada. Así, tras señalar que la flexibilidad organizativa es un valor de cara al mantenimiento de los puestos de trabajo y la competitividad de la Empresa, dispone que la dirección podrá distribuir de forma irregular hasta un máximo de 185 horas de la jornada anual en cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Respecto al absentismo laboral y al teletrabajo u otras formas de empleo no dice nada.

2.7. Convenio colectivo de la empresa Compañía Operadora de Corto y Medio Radio “Iberia Express, Sociedad Anónima Unipersonal” (Tripulantes Cabina de Pasajeros).

No cuenta con una regulación específica de conciliación de la vida laboral y familiar, no obstante, como examinaremos, si hace referencias a ello a lo largo de su articulado. En cuanto a la igualdad de trato, mediante el apartado número 12 las partes firmantes se comprometen a poner fin a toda discriminación, por razón de sexo o edad de los Tripulantes en materia salarial, cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o grupo profesional, así como en materia de promoción, ascensos, etc. Para la consecución de este objetivo, el convenio dispone que se elaborará un Plan de Igualdad en los términos regulados en la Ley Orgánica 3/2007. Dentro de las atribuciones de la comisión de seguimiento se analizará y debatirá el Plan de Igualdad de la compañía durante la vigencia de la presente norma convencional. Si bien no contempla una referencia específica respecto al acoso, si lo hace respecto de la violencia de género; en particular, su apartado 5.4 –“Reducción de jornada por violencia de género”– dispone que de manera excepcional y siempre que se encuentre justificado el caso, el Tripulante víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, durante el tiempo que considere necesario y sin que sean de aplicación los límites que se puedan establecer por convenio, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de



otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen por la empresa. No obstante, si bien como hemos apuntado no hace referencia directa al acoso, si considera falta muy grave- 6.4- los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, a sus compañeros y subordinados, o a pasajeros u otras personas de su entorno profesional. Se considera especialmente grave la comisión de esta falta mediante la utilización de redes sociales.

En su apartado 5 el convenio contempla las siguientes situaciones vinculadas a la conciliación de la vida laboral y familiar. Antes de proceder a su examen, debemos subrayar que, en la mayor parte de los asuntos abordados, la norma convencional se limita a reproducir la configuración legal sin introducir ninguna previsión singular:

La reducción de jornada por motivos familiares -5.2-, así como la reducción por lactancia- 5.3- se regirán por lo establecido en la legislación vigente en cada momento, con las especialidades, derivadas de las características de organización. Lo mismo sucede respecto a la regulación de la excedencia por cuidado de hijos y familiares -5.10 y 5.11- para las que se reproduce lo establecido por la ley. El convenio presta especial atención a la situación de riesgo durante el embarazo y lactancia; en este sentido, tanto la Compañía como las Tripulantes afectadas, se comprometen a facilitar los trámites administrativos para la obtención por aquellas de las prestaciones económicas de la Seguridad Social por los riesgos descritos, reguladas en los artículos 134 y 135 de la ley General de la Seguridad Social. En cuanto a los permisos retributivos, se remite en lo dispuesto en la ley, introduciendo ciertos supuestos como el permiso por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a dos si fuera en distinto lugar del que reside habitualmente el Tripulante. El convenio aporta novedad cuando permite a los trabajadores acogerse a una licencia no retribuida en su apartado 5.7; de este modo, dispone que los Tripulantes con contrato indefinido y una antigüedad mínima de cuatro años podrán solicitar licencia no retribuida de una duración mínima de un mes y máxima de cuatro meses, ambos ininterrumpidos. La empresa podrá conceder la licencia solicitada cuando las necesidades operativas así lo permitan y dando prioridad a las vacaciones anuales reglamentarias.

En cuanto a la organización del trabajo -apartado 7-, el convenio entiende que ésta debe llevarse a cabo teniendo en cuenta una serie de principios. Pues bien, considerando su vinculación con la conciliación de la vida laboral y profesional, entendemos acertado citar dos de ellos; en concreto aquellos que se refieren a la calidad de vida de los tripulantes, así como la transparencia en cuanto a la programación del trabajo llevado a cabo por estos.

Para finalizar, decir que nada dispone con relación al absentismo laboral ni al teletrabajo u otras formas de empleo.



2.8. Convenio colectivo de la empresa “DHL Express Madrid Spain, Sociedad Limitada”.

No contiene una regla específica de conciliación de la vida laboral y familiar; en materia de igualdad, el convenio, a través de su art.11, recuerda que el día 24 de noviembre de 2011 se llevó a cabo la firma del “Plan de Igualdad Estatal para DHL EXPRESS MADRID SPAIN, S.L., DHL EXPRESS BARCELONA SPAIN, S.L. y DHL EXPRESS SERVICIOS, S.L.”.

En convenio pone de manifiesto que no habiendo sido posible llegar a un acuerdo en la mesa de negociación del Convenio Colectivo de Transporte de mercancías y Operadores de Transporte de la Comunidad de Madrid, las organizaciones UNO Organización Empresarial de Logística y Transporte y Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (TCM-UGT), y a tal efecto, han acordado, determinadas reglas que afectan a la conciliación de la vida laboral y familiar. En este sentido, respecto a la virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre permisos debemos apuntar que, en el punto sexto, se acuerda el establecimiento de licencias no incluidas o mejoradas respecto a las reconocidas por la ley. Así mismo, las partes pactan los siguientes permisos:

- Los días por hospitalización o por reposo domiciliario de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad podrán disfrutarse durante todo el periodo en que se mantengan las mencionadas circunstancias, debiendo comunicar a la empresa en el plazo más breve dicho disfrute.
- El permiso de lactancia que al personal concede el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrá ser sustituido por voluntad del solicitante, por una licencia retribuida de 15 días laborables que habrá de ser disfrutada sin solución de continuidad a continuación del disfrute de la baja por maternidad.
- El permiso retribuido por fallecimiento de cónyuge o pariente de primer grado de consanguinidad y/o afinidad será de tres días si sucede en Madrid.

El convenio no aborda ninguna otra cuestión que de modo directo o indirecto pudiera afectar a la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores.

2.9. Convenio colectivo de la empresa “EasyjetAirlineSpain” (sucursal en España tripulantes de vuelo).

Su anexo I, bajo el título “Acuerdo marco de igualdad de oportunidades”, pretende garantizar la igualdad de trato y oportunidades como principio integrador del Convenio; además aborda cuestiones propias de conciliación de la vida laboral y personal. La norma convencional se compromete a la elaboración de un plan de igualdad, así como a la constitución de una Comisión de igual-



dad. Debemos destacar el art. 34, el cual de manera directa aborda el tema del acoso; es más, dispone que es política de la Compañía mantener un ambiente de trabajo libre de cualquier tipo de discriminación y/o acoso. EasyJet no tolerará este tipo de conductas en el lugar de trabajo. En particular, la empresa apunta que los mensajes inapropiados u ofensivos que puedan ser percibidos como algún tipo de acoso o discriminación serán inaceptables. Y en concreto cualquier tipo de comentario inapropiado sobre el color, nacionalidad, origen étnico, raza, religión, discapacidad, status de trabajo a tiempo parcial o jornada completa, edad, estado civil u orientación sexual. Además, EasyJet impone a sus empleados la obligación de dar a conocer posibles situaciones de acoso o intimidación y la empresa llevará a cabo las acciones pertinentes de manera inmediata. Junto a esta previsión contempla otra referida al alcohol y las drogas –art.33-, proclamando que a Compañía tiene tolerancia cero sobre el consumo de drogas y alcohol en el lugar de trabajo, ya que su consumo puede afectar a la capacidad del piloto para realizar sus tareas. Ante estas circunstancias, la empresa prevé que en caso de existir indicios razonables que permitan pensar que un piloto se encuentra bajo los efectos del alcohol o drogas, éste será suspendido de sus obligaciones cautelarmente durante el proceso de investigación y por un plazo máximo de dos meses. Respecto de estas cuestiones, el art. 52 considera faltas muy graves:

- El consumo de bebidas alcohólicas o drogas estupefacientes durante el periodo que se establece en la normativa aplicable anterior a la presentación para el comienzo de la actividad aérea, o al inicio de un período de imaginaria, así como su consumo durante el tiempo de servicio.
- Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, a sus compañeros y subordinados, o a otras personas de su entorno profesional.
- Cualquier acto de discriminación, persecución, intimidación o acoso basados en el sexo de un individuo, raza, incapacidad, orientación sexual o creencias religiosas.

Por otro lado, destaca la regulación que se lleva a cabo en cuando a la jornada reducida- art.13- mediante la cual trata de guardar el equilibrio necesario para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar. Seguidamente, bajo el epígrafe “Reducciones de jornada de tipo mensual”, la Compañía aborda la materia si bien teniendo en cuenta la especialidad del sector y a las características de la empresa.

En cuanto a la familia, el art.16 del convenio obliga a los pilotos a informar a la compañía sobre cualquier cambio en sus datos personales, familiares y bancarios que puedan afectar a la empresa.

Respecto de todo lo no abordado, el convenio expresamente, a través de su art. 39 –“Legislación Aplicable”–, dispone que será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores.

Respecto del absentismo laboral y del teletrabajo u otras formas de empleo no dice nada.



2.10. Convenio colectivo de la Empresa Municipal de Transportes de Fuenlabrada, Sociedad Anónima.

No contiene una cláusula específica de conciliación de la vida laboral y familiar; la única alusión directa que realiza dicha temática lo encontramos en el art. 20 referido a la excedencia, en particular, por cuidado de hijos. A pesar de ello debemos apuntar que se limita a remitir a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores, la Ley 39/1999 y la Ley 51/2003. En lo que respecta a la igualdad de trato, el convenio no establece reglas específicas de la materia; no obstante su art. 36, referente a la salud laboral, dispone que se implantará el lenguaje no sexista, así como la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplado en el artículo 14 de la Constitución española. El convenio no aborda el tema del acoso laboral. Respecto de la violencia de género únicamente se refiere a ella en su art.39 –“Incapacidad temporal”– por el cual se considerará que existe una enfermedad grave o muy grave cuando concurren bajas consecuencia o derivadas de stress postraumático por violencia de género.

Observamos en la regulación de los permisos- anexo III- cierta mejoría en comparación con lo dispuesta en la Ley; por ejemplo, se recoge el permiso de tres días por matrimonio hijos, padres, hermanos/as, hermanos/as políticos/as y nietos/as. Utiliza en su redacción un lenguaje no sexista. En este sentido, tiene especial relevancia lo dispuesto por el art.18 referente al permiso de tres días por asuntos propios; en particular, resulta llamativo que el convenio contemple la posibilidad de ser abonados en la cantidad de 75 euros por cada día que no desee disfrutar de asuntos propios. El convenio colectivo no contempla en materia de organización del trabajo –artículo 7– ninguna medida de conciliación de la vida laboral y personal. Observamos como el convenio, a partir de su art.13, regula los turnos partidos y el trabajo nocturno, teniendo presente las preferencias de los trabajadores; así dispone que a efectos de aplicar los turnos partidos y los nocturnos a los/las conductores/as de la Empresa, se tendrá la siguiente prioridad:

1. Los/las voluntarios/as entre los/las trabajadores/as.
2. Los/las trabajadores/as que así lo tuvieran recogido en su contrato laboral.
3. En caso necesario, el resto de los/las trabajadores/as.

Respecto al absentismo laboral y al teletrabajo u otras formas de empleo no dice nada.

2.11. Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Transportes de Madrid, Sociedad Anónima.

No cuenta con una regla específica en materia de conciliación de la vida laboral y familiar. En sentido contrario, el convenio sí contempla un precepto dedicado de manera concreta a la igualdad



de trato; en particular, inserto en su punto octavo –“Beneficios sociales”–, las partes firmantes, mediante su apartado –8.13– acuerdan prorrogar la vigencia de dicho Plan de Igualdad y Protocolos Adicionales. Además, reiteran su obligación de, en desarrollo del citado Plan de Igualdad, adoptar e implantar las medidas necesarias que eviten las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo. Dentro de este punto, dedicado a los beneficios sociales, encontramos referencias que no aportan nada nuevo, limitándose a lo establecidos por la ley –8.9 protección de la maternidad– otras resultan novedosas; por ejemplo, en el apartado 8.8, el convenio determina que se analizarán a nivel individual los casos particulares de empleados con familiares discapacitados que justifiquen la necesidad de que el trabajador tenga que acompañarlos a consulta médica, abonando, en su caso, el tiempo empleado como permiso retribuido. También como avance debemos señalar que la configuración de los permisos retribuidos en el apartado 5.5 viene caracterizada por su extensión de los permisos a las parejas de hechos documentalmente acreditadas. En este sentido, la norma convencional dispone, por un lado, que para demostrar la condición de pareja de hecho, se deberá aportar el documento acreditativo de la inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma que corresponda; por otro, indica que la condición de compañero/a se adquirirá con la convivencia durante al menos seis meses consecutivos, que se acreditará mediante certificado de Empadronamiento en el mismo domicilio de ambos miembros.

En otro orden de cosas, debemos subrayar que el punto 5 dedicado a la jornada laboral y sistemas de libranza, apenas aporta cuestiones novedosas que vengán a mejorar, directa o indirectamente, la situación de los trabajadores en materia de conciliación. Por el contrario, resulta digno de mención el apartado 4 dedicado a las retribuciones, el cual contempla cuestiones de cierto interés en cuanto a la temática analizada. En este sentido, podemos apuntar medidas tales como los días libres adicionales por acumulación de minutos-4.13- o el complemento por mejora del absentismo –4.17–.

Debemos resaltar que el convenio se muestra muy escrupuloso en cuanto al lenguaje no sexista empleado en el mismo.

Respecto del teletrabajo u otras formas de empleo no dice nada.

2.12. Convenio Colectivo de la empresa “Faurecia Asientos para Automóvil España, Sociedad Anónima”.

No contiene una cláusula específica de conciliación de la vida laboral y familiar. Tampoco contempla una cláusula referente a la igualdad y no discriminación. Respecto a los permisos retribuidos –art. XV, bajo el epígrafe “Permisos retribuidos”– además de los recogidos por la norma laboral incorpora tres permisos que resultan novedosos: permiso para acudir a la consulta de medicina general, tanto del propio trabajador, como utilizado para acompañamiento de hijos menores de



14 años o que sufran una discapacidad certificada cualquiera que sea su edad, permiso por matrimonio de padres, hijos, hermanos y permiso por nacimiento de nietos.

En cuanto a la jornada, cada trabajador contará con 28 horas de asuntos propios. Además, el convenio contempla la jornada intensiva desde el 15 de junio hasta el 31 de agosto.

Respecto al absentismo laboral, la norma convencional dedica su art. XIX a tal asunto, el cual vincula a la materia de conciliación de la vida laboral y familiar, al disponer que se entenderá por absentismo laboral las ausencias del personal causadas, entre otros, por los permisos retribuidos y no retribuidos. Como ya hemos apuntado respecto de otros convenios, en coherencia con su actividad empresarial, no regula el teletrabajo.

2.13. Convenio colectivo de la empresa “Fiat Chrysler AutomobilesSpain, Sociedad Anónima”.

No contiene una cláusula específica de conciliación de la vida laboral y familiar. Por el contrario, sí alude a la igualdad de trato. En particular, el Capítulo VIII, titulado “Medidas de igualdad”, contempla un artículo –31– por el cual la empresa se compromete a ofrecer a todos sus empleados igualdad de oportunidades en el trabajo y promoción de sus carreras profesionales. Por otro lado, a través del art. 32, se condena cualquier tipo de acoso o de comportamiento indeseable, como el que puede originarse por diferencias raciales, de género o de otras características personales, y que tengo como fin y efecto atentar contra la dignidad de la persona objeto de dicho acoso o comportamiento, tanto en el puesto de trabajo como fuera de él. Por dicho motivo se recoge en el artículo 18.5.14 del convenio como falta muy grave, las conductas que atenten contra la libertad sexual y supongan acoso sexual, tanto verbal como físico. Por su cercanía con la conciliación de la vida familiar y laboral debemos destacar el art. 33 “Otras medidas de igualdad” en el que se recoge, por un lado, la posibilidad una flexibilidad horaria de 1 hora y media entrada-salida, con el objeto de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de todos los trabajadores; por otro, la posibilidad de añadir a la baja por maternidad, 15 días naturales por concepto de lactancia; finalmente, para contribuir a la conciliación de la vida familiar y profesional de los trabajadores, la empresa concede ayudas económicas para la atención y cuidados de hijos disminuidos físicos o psíquicos.

El convenio introduce mejoras respecto a los permisos legales en su art. 12, bien por que eleva el número de días, así establece tres días por nacimiento de hijo o adopción, bien porque introduce algún permiso no previsto en el ET como la concesión de un día por matrimonio de padres, hijos, hermanos o nietos o por comunión de pariente. Resulta de especial interés la cláusula introducida después del establecimiento de los permisos: “Atendidas las circunstancias que en el caso concurren, los jefes que concedieron las licencias podrán prorrogarlas siempre que se justifique su necesidad por el interesado”.



En cuanto a las vacaciones- art.11- recoge una medida que incide directamente en la conciliación de la vida laboral y familiar; la empresa, en aquellos servicios que sea necesario establecer turnos de vacaciones, da prioridad de elección a los trabajadores que tengan hijos en edad escolar (comprendida entre Primaria y Bachiller o similar).

Respecto al absentismo laboral y al teletrabajo u otras formas de empleo no dice nada.

2. 14. Convenio colectivo de la empresa “Hispanomoción, Sociedad Anónima Madrid”.

No cuenta con una regulación específica de conciliación de la vida laboral y familiar. Por el contrario, si alude a la igualdad de trato; en particular, su disposición final segunda, bajo el título “Ley de Igualdad”, señala que “A tenor de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se suscribe adjunto al presente Convenio Colectivo el Documento de Bases sobre la Política de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres”. Con relación al acoso, no encontramos una mención directa aunque sí que es cierto que el art.44 califica de falta muy grave los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados; además, el convenio dedica un precepto –art.47- al abuso de autoridad; en este sentido dispone que la Empresa considerará como faltas muy graves y sancionarán en consecuencia los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios. Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador o trabajadora perjudicados lo pondrá en conocimiento del comité de empresa o delegados de personal, para que éste trámite la queja ante la Dirección de la Empresa. Si la resolución de ésta no satisficiera al agraviado, éste o sus representantes legales lo pondrán en conocimiento de la comisión paritaria.

En cuanto a los permisos retribuidos –art.23-, el convenio reproduce lo establecido en la ley; en este sentido, destaca por ser la única mejora introducida por el convenio el aumento a tres días en el permiso por nacimiento de hijo.

En otro orden de cosas, contiene una breve referencia a la organización del trabajo en su artículo 10 que se limita a declarar que en esta materia estamos ante una facultad empresarial que deberá ser ejercida con sujeción a las normas legales.

En cuanto a la jornada de trabajo, en el art.21, las partes firmantes se muestran flexibles al establecer que sobre el horario de entrada se da un margen de cinco minutos y por tanto, la llegada durante los mismos se considerará puntual y dentro del horario. En sentido similar, es decir, favorable a la conciliación, en relación a la jornada irregular dicho precepto dispone que la designación para realizar jornadas irregulares se efectuará de forma rotatoria y equitativa entre los



trabajadores que desempeñen puestos de trabajo equivalentes, tanto en cuanto a su número como en cuanto al momento de su realización. Se considerará como criterios preferentes para su realización, la voluntariedad por parte del trabajador y la ausencia de obligaciones familiares suficientemente acreditadas.

En materia económica, debemos destacar, por su efecto indirecto a la conciliación de la vida laboral y familiar, el art. 27 referente al Plus de transporte; en este sentido, las partes firmantes acuerdan el establecimiento de este para todo el personal en plantilla, no computable a efectos de cotización a la Seguridad Social, consistente en una cuantía de 960,19 euros anuales repartida en once mensualidades. En el mismo sentido, debemos aludir al art 33, mediante el cual la Empresa establece un seguro colectivo de vida a favor de su personal hasta que el trabajador cause baja en la Empresa por cualquier motivo.

Por otro lado, destaca por su carácter novedoso y favorable en materia de conciliación las prestaciones sociales recogidas en el art. 35. En este sentido, el convenio dispone que durante su vigencia la Empresa abonará un premio por nupcialidad de 200 euros a los trabajadores que contraigan matrimonio, un premio por natalidad de 200 euros por el nacimiento de un hijo o adopción y una ayuda por familiar discapacitado de 200 euros para el caso en el que los trabajadores tengan descendientes o ascendientes discapacitados físicos, psíquicos y sensoriales de cualquier calificación que dependan de ellos.

Respecto del absentismo laboral y del teletrabajo u otras formas de empleo no dice nada.

2.15. Convenio colectivo de la empresa “Overlease, Sociedad Anónima”.

No contiene reglas específicas de conciliación de la vida laboral y familiar, ni de igualdad y no discriminación. Considera falta grave el acoso sexual aunque no contempla un protocolo para su erradicación. Respecto a los permisos, reproduce el contenido de la Ley. Solo aporta novedad cuando dispone que para el caso de los trabajadores que disfruten de una reducción de jornada, que presten sus servicios en régimen de jornada partida, tendrán derecho a reducir su horario de comida en la misma proporción que la reducción de jornada que disfruten. Además, se permite que los trabajadores se ausentes del trabajo por asuntos particulares 3 días al año. De igual manera a lo señalado anteriormente respecto de los permisos, el convenio colectivo no aporta nada nuevo respecto de las excedencias. Por el contrario, el convenio mejora lo dispuesto por la ley en cuanto al permiso por maternidad el cual se ve aumentado en dos semanas. Además, beneficia a sus trabajadores cuando otorga a su exclusivo cargo, para los empleados en activo un seguro de vida -art.38-; de igual manera, la empresa dispondrá las medidas oportunas para que, con cargo a la misma, todos los trabajadores puedan someterse a un reconocimiento médico anual -40-.



Llama la atención el art.36 –Otros supuestos–, el cual dispone que la privación de libertad, mientras no exista sentencia condenatoria, y ésta sea firme, se considerará supuesto suspensivo con reserva del puesto de trabajo.

2.16. Convenio colectivo de la empresa “Panrico, SLU /Centro Fábrica y Centro Logística Paracuellos del Jarama)”.

No contiene reglas específicas de conciliación de la vida laboral y familiar; no obstante en su estipulación V “Flexibilidad” establece que las partes firmantes del convenio coinciden en la conveniencia de establecer mecanismos que resulten útiles para adecuar la jornada colectiva y la individual, así como el régimen y distribución de descansos con el común objetivo de aumentar la productividad y eficacia empresarial y, a la vez, favorecer la conciliación de la vida familiar de los trabajadores. Así pues, y con dicha finalidad, ambas partes convienen en negociar y establecer durante la vigencia del presente convenio modelos de reparto del tiempo de trabajo que coadyuven en la mejora de la eficiencia empresarial y la adecuada conciliación de la vida familiar y profesional.

En cuanto a los permisos, art.18 mejora algunos e incorpora otros especialmente novedosos. Respecto a las mejoras puede destacarse la concesión de cuatro días laborales por nacimiento de hijo, ampliable a seis, o de tres días laborales en caso de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica o fallecimiento. Como permisos novedosos recoge un día por boda de padres, hijos o hermanos y la concesión de un día de asuntos propios retribuido y de dos días no retribuidos. Estos dos últimos permisos aun cuando no tienen una expresa finalidad conciliadora, su configuración como permisos sin causa alguna más allá de la mera voluntad del trabajador, permiten satisfacer posibles necesidades de conciliación que se presenten. Sí tiene una clara finalidad conciliadora el permiso previsto en el artículo 38.2 para asistir a consultas de medicina general y de especialistas de la Seguridad Social o para acompañar a hijos, cónyuge y padres; siendo retribuidas veinticinco horas al año, y el resto de las empleadas en virtud de este permiso no retribuidas, salvo si el trabajador acude a especialistas de la Seguridad Social, en cuyo caso serán abonadas las horas que sean necesarias para dichas consultas.

Este convenio dedica a la maternidad, paternidad y adopción el artículo 39 en el que se reitera el régimen legal sin introducir previsión novedosa alguna en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

La norma convencional no establece ninguna previsión en materia de conciliación cuando aborda la jornada de trabajo (art.12) y el horario laboral (art. 13). Por otro lado, contiene una referencia sucinta a la organización del trabajo en su artículo 7 que se limita a declarar que en esta materia estamos ante una facultad empresarial que deberá ser ejercida con sujeción a las normas legales. En cuanto al absentismo, el convenio condiciona el disfrute del día de asuntos propios a que aquel



sea inferior al 4 por 100 exceptuando las ausencias reguladas en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores.

2.17. Convenio colectivo de la empresa “Peugeot España, Sociedad Anónima”.

No cuenta con una regla específica de conciliación de la vida laboral y familiar. En cuanto, al asunto referente a la igualdad de oportunidades, por el contrario, sí dispone de una cláusula específica, en particular, su Disposición final primera, a partir de la cual, tras referirse a la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes se comprometen a seguir avanzando en la aplicación de las acciones acordadas en el Plan de Igualdad suscrito entre la dirección de la Empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as, así como a la implantación de aquellas nuevas medidas que se enmarquen en la política de igualdad de la Empresa. La igualdad de trato también repercute en la clasificación profesional –art.11-. Así, la partes firmantes establecen que la finalidad del sistema de clasificación profesional es compatibilizar la realidad dinámica de la Empresa, especialmente en sus necesidades funcionales, con el desarrollo profesional de los/as trabajadores/as en el marco de la relación laboral, teniendo como principio fundamental la no discriminación por razón de edad, sexo, estado civil, raza, religión, opinión, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La igualdad también penetra en el art. 17 –“Ingreso de personal”–, cuando las partes establecen que las pruebas de ingresos se realizaran sin discriminación por razón de edad, sexo, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. En cuanto al acoso, si bien no dedica un precepto de manera individualidad al tema, su art. 42 considera falta muy grave esta conducta; así dispone que se considerara como tal el acoso laboral y el acoso sexual o por razón de sexo a las personas que trabajan en la Empresa o persona ajena a la misma con ocasión de la actividad laboral. En sentido contrario, nada dice sobre la violencia de género.

En este sentido, debemos subrayar que el convenio emplea un lenguaje no sexista aludiendo a los dos géneros. En otro orden de cosas, tenemos que acudir a lo dispuesto en el TÍTULO III referido a la Jornada de trabajo, horarios, licencias y permisos, vacaciones y suspensiones. Respecto de este capítulo, debemos decir que el convenio solo resulta de interés en materia de conciliación en lo referente a los permisos retributivos –art.24–, donde si bien respecto de algunas licencias se limita a reproducir el contenido del ET, con relación a otras, bien aumenta los días, bien contempla supuestos nuevos. Por ejemplo, el convenio distingue, para el caso de fallecimiento de un familiar, si este es de primer o segundo grado: en casos de fallecimiento de padres/madres, cónyuge, hijos/as, abuelos/as, nietos/as o hermanos/as: 4 días naturales. En caso de fallecimiento de suegros/as, cuñados/as, yernos, nueras o abuelos/as políticos: 3 días naturales. Por fallecimiento de tíos/as carnales del trabajador/a o hermanos/as de los padres/madres del cónyuge del trabajador/a: un día natural. También resulta novedosa la incorporación de dos supuestos no recogidos por la Ley: por un lado, el convenio dispone que en caso de inscripción de parejas de hecho en el registro oficial corresponderá al trabajador 1 día natural; por otro lado, la norma convencional concede



al trabajador un día en caso de matrimonio de padres/madres, hijos/as, suegros/as, hermanos/as, cuñados/as o nietos/as; en sentido similar, también concede al trabajador un día en caso de nacimiento de un nieto.

En cuanto a las excedencias por cuidado de hijos y familiares, recogidas en el art.25.2 el convenio se limita a reproducir lo dispuesto legalmente.

La norma convencional contiene una referencia sucinta a la organización del trabajo en su art. 10 que se limita a declarar que en esta materia estamos ante una facultad empresarial que deberá ser ejercida con sujeción a las normas legales.

Por otro lado, llama la atención la iniciativa recogida en el art. 22 al hilo de la regulación de las vacaciones complementarias por antigüedad; es este sentido, el convenio recoge la posibilidad de que los días de vacaciones complementarias por antigüedad puedan ser donados a un Fondo de Solidaridad destinado a favorecer la atención de enfermedades graves de hijos/as, padres/ madres y cónyuges de otros/as trabajadores/as de la Empresa, de conformidad con lo establecido en su Reglamento regulador. Los días donados de vacaciones complementarias por antigüedad que integren el Fondo de Solidaridad serán gestionados por la Comisión de Asuntos Sociales.

Vinculado directamente con la conciliación de la vida laboral y familiar, el art.37 recoge ayudas por hijos/as con discapacidad. En este caso, para los hijos/as que tengan reconocida oficialmente una discapacidad igual o superior al 33%, se les abonará 133,90 euros mensuales por hijo/a, mientras se mantenga el reconocimiento oficial de la condición de discapacidad. Del mismo modo, debemos subrayar los premios por nupcialidad y por nacimiento de hijo dispuestos en el art.39 consistentes en 62,37 euros para el caso en el que el trabajador contraiga matrimonio y 125,49 euros por nacimiento, adopción de cada hijo/a o acogida permanente de niño/a.

De nuevo debemos destacar el contenido del art.11 el cual se muestra abierto a futuros cambios en el seno del trabajo; así, dispone que el sistema de clasificación profesional no limita el establecimiento de nuevas formas de organización del trabajo, ni el uso de nuevas tecnologías ni la asunción de nuevas funciones en el marco del grupo profesional al que se pertenezca.

2.18. Convenio colectivo de la empresa “Servicios Auxiliares de EnvialiaWorld, Sociedad Limitada”

No contiene reglas específicas de conciliación de la vida laboral y familiar. Tampoco contiene una cláusula específica referente a la igualdad de trato; respecto a esta cuestión simplemente recoge una declaración de intenciones –Art. 57 “Igualdad de trato”–, por la que las partes se comprometen a defender y promover en la contratación y en las condiciones de trabajo el principio de igualdad de trato y la lucha contra la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión,



opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Acompañando a este reconocimiento, el art. 47 considera una falta grave la discriminación por motivos étnicos, condición sexual o confesión religiosa. En cuanto al acoso, no hace una referencia directa pero sí considera falta grave el acoso sexual, las cuales definen aquellas conductas verbales o físicas de naturaleza sexual no deseadas y ofensivas para la persona lesionada.

Con relación a los permisos –art.43–, el convenio prácticamente reproduce su totalidad lo dispuesto en el ET, únicamente, aporta novedad cuando se hace cargo de dos nuevos supuestos: por un lado, al referirse a las 15 horas anuales como máximo que dispone el trabajador para acudir a consultas médicas de la Seguridad Social propias y/o de acompañamiento a menores, personas mayores o dependientes que no puedan valerse por sí misma y que sean familiares de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad; por otro lado, cuando alude al día por asuntos propios. La norma convencional nada dice sobre las excedencias vinculadas al cuidado de hijos y familiares.

La norma convencional contiene una referencia sucinta a la organización del trabajo en su art. 10 que se limita a declarar que en esta materia estamos ante una facultad empresarial que deberá ser ejercida con sujeción a las normas legales.

El convenio se reitera literalmente en las previsiones del Estatuto de los Trabajadores en materia de jornada, horario y turnos en su art.19 y 20. De manera similar sin reguladas las vacaciones en su art. 21, si bien es cierto que incorporan ciertas especialidades para los mensajeros –“Las vacaciones se abonarán para el mensajero, a razón del promedio salarial percibido por el trabajador en los seis meses naturales anteriores al mes en que se inicie el disfrute, excluidos gastos de locomoción, pagas extras y plus de peligrosidad”–.

2.19. Convenio colectivo de la empresa “Tibus, Sociedad Anónima”.

No cuenta con reglas específicas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar. En cuanto a la igualdad en el ámbito laboral, el convenio colectivo contiene en su Capítulo VI Jubilación e igualdad, en particular en su art. 18 –Políticas de igualdad– una serie de medidas encaminadas a garantizar la igualdad de trato y no discriminación. Estas se despliegan en los ámbitos del acceso al empleo, incluyendo la formación ocupacional, de la definición de las vacantes y de los sistemas de selección, contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas, de la clasificación profesional, de las condiciones laborales en general, y retributivas en particular, de la política de formación, de la promoción profesional y económica, de la distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación y la suspensión y extinción del contrato. Además las partes firmantes se comprometen en materia de igualdad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal a negociar medidas que permitan hacer efectivo lo aquí dispuesto.



El Capítulo V recoge los permisos y excedencias. Respecto de los primeros diremos que el art.15 reproduce lo dispuesto en la ley, no incorporando ningún permiso novedoso; en cuanto, a las excedencias por maternidad y cuidado de familiares, reguladas por el art.16.3, de igual manera se limita a reproducir lo dispuesto legalmente.

En cuanto a los incrementos salariales, el art. 9 prevé una subida de las retribuciones en función del cumplimiento de uno objetivos, entre ellos, la reducción del absentismo laboral.

Con relación a las vacaciones, a pesar de no aportar nada nuevo, el art. 11 recuerda que, aunque por regla general las vacaciones deben ser disfrutadas como máximo antes del 31 de enero del año siguiente, excepcionalmente se aplicará lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores en materia de coincidencia del período de vacaciones con situaciones de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores; o con situaciones de incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el inciso anterior.

Teniendo presente la actividad que la empresa desarrolla, el convenio presta especial atención al consumo de alcohol y drogas por parte de los trabajadores; así queda puesto de manifiesto en su anexo II.

2.20. Convenio colectivo de la empresa “Transporte Integral de Paquetería, Sociedad Anónima”.

Cuenta con un apartado específico en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, en concreto, su Capítulo VIII. El mismo no solo abarca esta materia sino que también hace referencia a política de igualdad, violencia de género y acoso. Antes de abordar el contenido en particular, debemos denunciar que a pesar de su apariencia, nada aporta distinto a lo ya revisto por la ley. Este Capítulo consta de seis artículos, como ya apuntábamos, de temática diversa. El primero de ellos- art.46- está dedicado al permiso por lactancia. Respecto de esta cuestión, el convenio reproduce lo establecido por la ley; llama la atención, el interés mostrado por el convenio en el supuesto de que los trabajadores opten por acumular la reducción en jornadas completas; no obstante, no aporta nada nuevo. El siguiente precepto- art.47- dedicado a la concreción horaria en los casos de reducción de jornada se limita a reproducir el contenido de lo dispuesto por el ET; es más, incluso remite al art.37.4 de la norma laboral. A continuación, el convenio dedica su art.48 a la protección de la maternidad. En este sentido se centra en situaciones de riesgo durante el embarazo que la empresa debe gestionar; en particular, alude a lo dispuesto por artículo 26 de la Ley 35/1998, de Prevención de Riesgos Laborales. A través del art.49, la empresa se compromete a facilitar a las trabajadoras víctimas de violencia de género el disfrute de todos los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra



la Violencia de Género. En el mismo sentido, esto es mediante una declaración de intenciones, a partir del art. 50, las partes firmantes del convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos. Por último, el contenido del art.51 se constituye como un protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual. Además, en cuanto a este asunto, el art.66 considera falta muy grave tanto el acoso sexual o por razón de sexo desarrollados en el ámbito laboral como el coso laboral (“mobbing”) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.

En otro orden de cosas, en cuanto a los permisos retribuidos –art.32– reproduce los contemplados por la ley, a los que añade otros derivados de la propia actividad que empresa. Únicamente, detectamos dos supuestos novedosos: por un lado, el referente al permiso, hasta un máximo de quince horas anuales, para visitas de consultas médicas debidamente justificadas, propias y/o acompañamiento a menores, personas mayores o dependientes que no puedan valerse por sí mismo y que sean familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; por otro, recoge un permiso de un día por asuntos propios, cuyo disfrute queda sujeto a que se preavise con cinco días de antelación, no coincida en un mismo departamento con permisos de otros trabajadores y el trabajador cuente con una antigüedad de un año.

La norma convencional contiene una referencia sucinta a la organización del trabajo en su art. 10 que se limita a declarar que en esta materia estamos ante una facultad empresarial que deberá ser ejercida con sujeción a las normas legales.

Con relación a las vacaciones, a pesar de no aportar nada nuevo, el art.31 recuerda que, aunque por regla general las vacaciones deben ser disfrutadas como máximo antes del 31 de enero del año siguiente, excepcionalmente se aplicará lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores en materia de coincidencia del período de vacaciones con situaciones de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores; o con situaciones de incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el inciso anterior.

Respecto del absentismo laboral y del teletrabajo u otras formas de empleo no dice nada.

2.21. Convenio colectivo de la empresa “Transportes Pibejo, Sociedad Limitada”.

No cuenta con reglas específicas de conciliación de la vida laboral y familiar; si bien es cierto, que alude a ella en su art.33 cuanto se refiere al protocolo de igualdad. En particular este precepto, simplemente se declara que la empresa se obligará, en base a lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Para la consecución del objetivo de plena igualdad se dará



especial prioridad a las medidas relativas a acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, así como la prevención del acoso por razón de sexo. Seguidamente, el art.34, de dedicado al permiso por lactancia, se limita a establecer lo ya dispuesto por la ley. En lo referente a los permisos retribuidos, sucede lo mismo, no aportando nada nuevo.

El convenio, mediante su art.21, considera falta muy grave el acoso sexual o acoso por razón de sexo, entendiendo por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente a la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma. Igual graduación tiene La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

En cuanto a la movilidad funcional –art.7 “Principios generales”–, el convenio pone en sobre aviso que en estas circunstancias los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría y especialmente cuando se produzcan ausencias derivadas del disfrute de vacaciones, procesos de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, permisos personales, etc.

En otro orden de cosas, contiene una breve referencia a la organización del trabajo en su art. 5 que se limita a declarar que en esta materia estamos ante una facultad empresarial que deberá ser ejercida con sujeción a las normas legales.

Respecto del absentismo laboral y del teletrabajo u otras formas de empleo no dice nada.

2.22. Convenio colectivo de la empresa “Transportes y Talleres Rodríguez Castañares, Sociedad Limitada”.

No cuenta con reglas específicas de conciliación de la vida laboral y familiar. Por otro lado, debemos subrayar que en materia de igualdad de trato se limita a disponer, en su art. 21, que las partes firmantes del convenio expresan su voluntad de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, poniendo el foco de atención en la igualdad salarial. En sentido contrario, nada dice respecto del acoso.

En cuanto a los permisos, apenas aporta nada nuevo, únicamente, llama la atención el art. 16, dedicado al permiso de conducción; este prevé que los conductores que como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, por orden y cuenta de la misma, incluso al ir y al venir al trabajo, queden inhabilitados para conducir por tiempo que no exceda de seis meses, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo. También debemos destacar el contenido del art. 19



“Defunciones”. Tal precepto prevé que en caso de que un trabajador fallezca, tanto de muerte natural como por accidente, encontrándose fuera de su residencia habitual a consecuencia de un desplazamiento ordenado por la empresa, ésta habrá de sufragar los gastos de traslado del cadáver desde el lugar donde se encuentre, tanto si es territorio nacional como extranjero, hasta la localidad de residencia habitual del trabajador. Además, si el fallecido dejara viudo/a y/o hijos menores de edad, la empresa abonará al viudo o viuda, o en ausencia de éstos a los hijos a prorrata, una cantidad igual al importe de dos mensualidades de su salario base y, en su caso, complemento personal de antigüedad.

2.23. Convenio colectivo de la empresa “Tranvía de Parla, Sociedad Anónima.

No cuenta con reglas específicas de conciliación de la vida laboral y familiar. Por otro lado, debemos subrayar que en materia de igualdad de trato se limita a disponer, en su art. 5, que las partes firmantes del convenio expresan su voluntad de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional y, en general, en todas las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas. En cuanto al acoso moral, sexual o por razón de sexo el convenio –Art. 20 “régimen disciplinario”– califica dichos comportamientos como faltas muy graves. Respecto de los permisos retribuidos se limita a reproducir lo dispuesto en la ley; únicamente destaca el ofrecimiento a los trabajadores de una bolsa de horas –máximo 20 horas anuales– que se utilizará para asistir a consulta de médicos especialistas, debiendo justificar documentalmente dicha circunstancia. Esta bolsa de horas no podrá acumularse al período de vacaciones y no podrá ser empleado para acudir a médicos generalistas ni de cabecera. Dicho beneficio decaerá al finalizar cada año, no siendo posible acumular el sobrante de un año, al siguiente. Esta bolsa podrá utilizarse para asistir como acompañantes de descendientes menores de edad en primer grado de consanguinidad a médicos especialistas. Al hilo de la regulación de la jornada laboral –art.7–, las partes firmantes acuerdan conceder a los trabajadores dos días de libre disposición al año durante la vigencia del convenio. Estos días no serán acumulables y deberán ser solicitados con cuarenta y ocho horas de antelación y no podrán ser disfrutados con inmediatez (previa o posterior) a los días de vacaciones, salvo que dicha fecha de disfrute fuera acordada previamente con la Empresa.

La norma convencional se muestra protectora con los empleados que trabajan a turnos; de ahí que en su art.8 contemple ciertas garantías respecto del tiempo de descanso de este tipo de trabajadores: “Los turnos se elaborarán de modo que se establezca un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, acumulable por períodos de hasta catorce días, de modo que se descansará al menos tres días en un período de catorce consecutivos. Los descansos se establecerán primando los sábados y domingos frente al resto de días de la semana y siempre se establecerán en bloques de, como mínimo, dos días consecutivos.



CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS DE HOSTELERÍA, SANIDAD Y ASISTENCIA SOCIAL

M^a José Serrano García

1. Presentación

2. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre igualdad y protección frente al acoso

2.1. Consideraciones generales

2.2. Las normas convencionales que abordan la conciliación y la protección frente al acoso

2.3. Las características generales del contenido de los convenios colectivos

3. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre permisos, excedencias y otras interrupciones

3.1. Consideraciones generales

3.2. Las licencias

3.2.1. Las licencias específicas

3.2.2. Las licencias inespecíficas

3.2.3. Las licencias para asuntos propios

3.3. La suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, acogimiento riesgo durante el embarazo y la lactancia

3.4. La suspensión del contrato por paternidad

3.5. Las excedencias

3.5.1. Las excedencias vinculadas al cuidado de los hijos y familiares

3.5.2. La excedencia voluntaria y otras excedencias recogidas en los convenios colectivos

4. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre ordenación del tiempo de trabajo

4.1. Consideraciones generales

4.2. Las normas convencionales que abordan la conciliación

4.2.1. Las ausencias y las reducciones de la jornada de trabajo basadas en la lactancia

4.2.2. Las ausencias y las reducciones de la jornada de trabajo basadas en el cuidado de un menor o familiar

4.2.3. El resultado de la articulación del art. 34.8 ET

4.3. La duración y la distribución de la jornada de trabajo

4.3.1. Los convenios colectivos de la hostelería

a) Los convenios colectivos de los hoteles

b) Los convenios colectivos de las empresas que utilizan el sistema McDonald's

c) Los convenios colectivos de los restaurantes y de las empresas de catering que no utilizan el sistema McDonald's

4.3.2. Los convenios colectivos de la sanidad y de la asistencia social



5. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre ordenación de los descansos

5.1. El descanso semanal y los festivos

5.1.1. Consideraciones generales

5.1.2. Las cláusulas convencionales que abordan la conciliación

5.1.3. Las cláusulas convencionales sobre descanso semanal y festivos

a) Los convenios colectivos de la hostelería

b) Los convenios colectivos de la sanidad y de la asistencia social

5.2. Las vacaciones

5.2.1. Consideraciones generales

5.2.2. Las cláusulas convencionales que abordan la conciliación

5.2.3. Las cláusulas convencionales sobre vacaciones

a) Los convenios colectivos de la hostelería

b) Los convenios colectivos de la sanidad y de la asistencia social

6. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre organización del trabajo

6.1. Consideraciones generales

6.2. Las cláusulas convencionales que abordan la conciliación

6.3. Las cláusulas convencionales sobre organización del trabajo

7. La virtualidad para los fines de conciliación de la protección frente a la violencia de género

8. La virtualidad para los fines de conciliación de las ayudas de naturaleza económica



1. Presentación

Desde el año 2002, los sucesivos Acuerdos Interfederales para la negociación colectiva han reconocido la necesidad de que los convenios colectivos aborden la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; y, desde esta perspectiva, han señalado que han de tratar aspectos tales como la jornada laboral, las vacaciones y la programación de la formación, con objeto de facilitar una correcta conciliación entre las necesidades productivas y las de índole familiar o personal. Además, el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, en idénticos términos que el acuerdo al que sustituye, recuerda el principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo; y, dentro del apartado que dedica a la flexibilidad ordinaria, otorga protagonismo a los convenios colectivos de empresa, en el ámbito de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con una referencia expresa a la racionalización del horario de trabajo y a la flexibilidad del tiempo de trabajo.

En la misma dirección, el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017, que ha sido prorrogado por el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018, 2019 y 2020, vuelve a vincular la conciliación con la igualdad de trato y oportunidades, y, dentro del apartado que dedica a la flexibilidad, señala que “los convenios, especialmente los de empresa, deberían promover la racionalización del horario de trabajo, teniendo en cuenta las especificidades de cada sector o empresa, con el objetivo de mejorar la productividad y favorecer la conciliación de la vida laboral y personal, respetando en todo caso los mínimos legales en materia de descansos diarios, semanales y anuales”. Por lo demás, el Anexo del IV Acuerdo, que contiene los pactos alcanzados en el ámbito bipartito que deben ser desarrollados en el ámbito tripartito con el Gobierno, también deja ver el interés de los agentes sociales por la conciliación¹.

El protagonismo que este conjunto de acuerdos atribuye a los convenios colectivos de empresa se ve avalado, por la prioridad aplicativa que los mismos poseen respecto a los de ámbito superior, en la regulación de medidas destinadas a favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; y, en extremos de las relaciones laborales que inciden sobre ella, como el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones (art. 84.2 ET). Esta prioridad aplicativa convierte a los convenios colectivos de empresa, en el foco de atención de cualquier estudio que se encuentre destinado a descubrir las posibilidades reales de conciliar adecuadamente la vida personal, familiar y laboral que poseen los trabajadores de un determinado sector. Y, en sectores en los que existe una feminización del em-

¹ Este Anexo, señala la oportunidad de efectuar “un desarrollo del sistema de atención a la dependencia y la infancia que dé la cobertura necesaria para que la actividad profesional retribuida de las mujeres en las empresas no se vea tan afectada como en la actualidad por estas contingencias. – Una equiparación en las condiciones de disfrute de los permisos de paternidad/maternidad o de las reducciones de jornada, de manera que se incentive desde el poder público que hombres y mujeres se acojan al ejercicio del derecho de forma equitativa, igualitaria e intransferible. Un estudio cualitativo del sistema de pluses y complementos salariales, midiendo su impacto de género y que informe adecuadamente a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, para la adaptación de los mismos a criterios que no conlleven un impacto de género” (apartado IX).



pleo, como en la hostelería, la sanidad y la asistencia social, esas posibilidades inciden, de manera especial, sobre las mujeres. En ellos, las actividades de muchas empresas alcanzan los trescientos sesenta y cinco días al año, y las veinticuatro horas al día, incluyendo turnos de trabajo; además, el género femenino ocupa un elevado número de puestos de trabajo de base, a cambio de bajos salarios y, en un alto porcentaje, con un elevado índice de temporalidad. Todo ello puede tener una incidencia directa en la vida personal y familiar de los trabajadores.

Precisamente, el objeto del presente estudio es descubrir si los convenios colectivos de las empresas de la Comunidad de Madrid que pertenecen a los sectores de la hostelería, la sanidad y la asistencia social dan una respuesta adecuada a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Para ello, se ha elegido una muestra de 47 convenios colectivos, publicados entre los años 2000 y 2018, ambos incluidos; aunque se ha centrado la atención en los posteriores a 2007. Y, acto seguido, partiendo de las peculiaridades de los mencionados sectores, se han examinado aquellos de sus mandatos que, directa o indirectamente, pueden tener una incidencia sobre la conciliación. Concretamente, se han analizado las cláusulas convencionales que regulan la igualdad y la protección frente al acoso, los permisos, las suspensiones de los contratos de trabajo, las excedencias, la ordenación del tiempo de trabajo y de los descansos, la organización del trabajo, la protección frente a la violencia de género y las ayudas de naturaleza económica.

En todo caso, debe tenerse en cuenta que, en los tres sectores, aunque especialmente en el sector de la sanidad, concurre una circunstancia especialmente importante, que no es otra que el elevado número de actividades que se externalizan y que, por ello, se sujetan a convenios colectivos que materialmente se colocan en sectores diferentes al de la hostelería, la sanidad y la asistencia social, como, por ejemplo, el sector de la limpieza y el sector del transporte. Los convenios colectivos a las que se encuentran sujetas estas actividades no son objeto de una atención especial en el presente análisis, sino en otros bloques de esta investigación, sin perjuicio de que excepcionalmente se haga referencia a alguno de ellos, en las siguientes páginas.

Además, el tratamiento que recibe la conciliación en los convenios colectivos que han sido estudiados no siempre se desprende de su simple lectura. En primer lugar, en algunas ocasiones, las cláusulas convenciones remiten a lo previsto en la legislación, incluso afirman, con vocación de generalidad, el compromiso con el desarrollo y pleno cumplimiento de los aspectos relativos a la maternidad, la paternidad y la violencia de género recogidos en ET². En segundo lugar, hay convenios colectivos que remiten y/o atribuyen la naturaleza de norma supletoria al convenio colectivo estatal y/o autonómico correspondiente al ámbito de actividad de la empresa³. En ocasiones, esta

² Art. 31 Convenio Colectivo Restaurantes Cuatro Caminos, S.L.

³ En algunos casos, se realiza una remisión al Convenio Colectivo de Hostelería de la Comunidad de Madrid y/o al Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para la Industria de Hostelería (Disposición Final 4.ª Convenio Colectivo Eurest Colectividades, S.L.; art. 4 Convenio Colectivo Restaurants Madrid Ang, S.L.U.; art. 4 Convenio Colectivo Tapa Montera, S.L.; Disposición Adicional Única Convenio Colectivo Culmina Project, S.L.; Disposición Final Convenio Colectivo NH Hoteles, S.A.; art. 5 Convenio Colectivo Servi-



llamada se refiere a materias concretas, como los tipos de contratos de trabajo⁴, los contratos de formación y en prácticas⁵, o, con un relación más directa con la conciliación, entre otras cuestiones, a las ausencias retribuidas⁶ y a los derechos de los trabajadores con hijos menores⁷. En tercer lugar, muchos convenios colectivos contemplan la existencia de un plan de igualdad y reenvían al mismo los extremos relacionados con la conciliación. Y, por último, de manera excepcional, se producen remisiones a otros instrumentos jurídicos distintos de los señalados hasta este momento⁸.

2. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre igualdad y protección frente al acoso

2.1. Consideraciones generales

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI), declara que “el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil” (art. 3 LOI). Partiendo de lo dispuesto en esta norma, “constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad” (art. 8 LOI), y se

cios y Desarrollos Turísticos, S.A., Hostal Santo Domingo; art. 32 Convenio Colectivo Hotel Husa Chamartín; y Disposición Final Primera Convenio Colectivo Oikos Hotels, S.L.); o, dada su antigüedad, al Convenio Colectivo de Hospedaje de Madrid para el año 2005 (Convenio Colectivo Eurosuites, S.A.). De otro lado, también existen remisiones al Convenio Colectivo de la Comunidad Autónoma de Madrid del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia Sanitaria, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos (Disposición Adicional Tercera Convenio Colectivo Especialidades Médicas Libreros, que señala que, en todo caso, la supletoriedad solo regirá teniendo en cuenta bloques temáticos homogéneos de materias). En algún caso, se indica que forma parte del correspondiente convenio colectivo “el texto completo del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, publicado en el “Boletín Oficial del Estado” de 2 de agosto de 1996 o acuerdo que lo sustituya, así como las resoluciones publicadas en el “Boletín Oficial del Estado” a tal efecto por la comisión paritaria del citado acuerdo” (Disposición Final Primera Convenio Colectivo Hotel Príncipe Pío, S.A.). Y, asimismo, que “en todo lo no previsto en este convenio, serán de aplicación (...) el XXIV convenio colectivo estatal para oficinas de farmacia (...) o el sectorial que pudiere aprobarse en la Comunidad de Madrid. Remisión que, a salvo lo dispuesto en el artículo 20, se entiende efectuada únicamente a los aspectos mínimos y necesarios a los que se refiere el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores” (art. 3 Convenio Colectivo “Farmacia El Burgo”).

⁴ Art. 11 Convenio Colectivo Oikos Hotels, S.L., que remite a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para la Industria de Hostelería y en el Convenio Colectivo de Hospedaje de la Comunidad de Madrid.

⁵ Art. 24 Convenio Colectivo Grupo Hostelero Diversia, S.L., que remite al Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería.

⁶ Art. 17 Convenio Colectivo Oikos Hotels, S.L., que efectúa una remisión al Convenio Colectivo de Hospedaje de la Comunidad de Madrid.

⁷ La remisión se realiza al Convenio Colectivo de Hostelería de la Comunidad Autónoma de Madrid (art. 43 Convenio Colectivo Abetal Restauración, S.L.U.; art. 43 Convenio Colectivo Restaurantes McDonald’s, S.A.U.; y art. 53 Convenio Colectivo McDonald’s Sistemas de España, Inc. (Sucursal en España)).

⁸ Así, el Convenio Colectivo de la Fundación Hospital de Alcorcón declara que “durante la vigencia del presente convenio colectivo se incorporarán al mismo, como parte integrante de este, las mejoras que se acuerden para los profesionales de la Red Única de Utilización Pública” (Disposición Adicional Primera).



consideran “discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo” (art. 7.3 LOI). Por otro lado, la LOI promueve “la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido” (apartado III Exposición de Motivos LOI).

En particular, la negociación colectiva constituye un cauce adecuado para canalizar los acuerdos entre los empresarios y los representantes de los trabajadores destinados a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres (art. 45 LOI), así como a actuar frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (art. 48.1 LOI). Además, partiendo del principio de transversalidad de la dimensión de género, los convenios colectivos deben integrar la igual en la regulación de los diversos aspectos de las relaciones laborales que desarrollan, incluso, en el momento en el que abordan los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores (art. 44.1 LOI).

Las cláusulas convencionales sobre el principio de igual poseen particular importancia, en la hostelería, la sanidad y la asistencia social, en la medida en la que estos sectores, como se ha señalado en el anterior apartado, se caracterizan por la feminización del empleo y la existencia de un elevado número de puestos de trabajo pertenecientes a los grupos más bajos de cotización a la Seguridad Social. Con mucha frecuencia, las mujeres desarrollan trabajos de atención al cliente, servicios poco cualificados y, en general, un gran número de tareas que implican el traslado de las labores que tradicionalmente han venido realizando en el ámbito doméstico, al ámbito del empleo asalariado. Todas estas tareas se efectúan, especialmente, en el sector de la hostelería, a cambio de bajos salarios y, en un alto porcentaje, con un elevado índice de temporalidad y a tiempo parcial. Además, sobre todo, en la restauración, predominan las microempresas –aquellas que tienen menos de 10 empleados– y, en general, las empresas de 250 o menos trabajadores, en las que, por ello, no ha existido obligación de elaborar un plan de igual. Hoy en día, debe tenerse en cuenta que el art. 1 del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, impone la obligación de elaborar planes de igualdad a las empresas de 50 o más trabajadores (art. 45.2 LOI).

Ahora bien, como se desprende de lo señalado en las siguientes páginas, la negociación colectiva no ha prestado al principio de igualdad la atención necesaria o, como poco, no lo ha hecho con la intensidad que requieren los sectores de la hostelería, de la sanidad y de la asistencia social, al menos, en lo que respecta a la vinculación que este principio posee con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores, y con la protección frente al acoso. Por lo general, los convenios colectivos, a lo sumo, recogen una serie de objetivos en materia de conciliación y protección frente al acoso, recuerdan el necesario respeto de lo dispuesto en las normas sobre igualdad y, aunque en menor medida, en las encargadas de regular la conciliación y el acoso. Salvo excepciones, no desarrollan el completo diseño de las medidas concretas que sirven para satisfacer los objetivos que fijan y, muchos menos, articulan el principio de transversalidad de género a lo largo de su articulado.



Por lo general, la virtualidad de las cláusulas convencionales sobre igualdad no pasa de ser simbólica, puesto que ponen de manifiesto el compromiso de los empresarios y de los trabajadores de asumir el cumplimiento de la legislación general sobre igual de género; por otro lado, pedagógica, ya que sirven para que ambas partes de las relaciones laborales conozcan la existencia y/o el contenido de tales normas; y, por último, de impulso, debido a que fomentan el respeto del principio de igualdad en las empresas. Sin embargo, no mejoran ni añaden nada a lo ordenado en la legislación, con el peligro añadido de que su contenido quede desfasado, cuando remiten a normas concretas, en tanto en cuanto estas normas pueden ser reformadas o derogadas.

2.2. Las normas convencionales que abordan la conciliación y la protección frente al acoso

Al objeto de actuar en favor del respeto del principio de igualdad por razón de género, con relativa frecuencia, los convenios colectivos afirman la necesidad de utilizar un lenguaje no sexista⁹ y/o utilizan expresiones como “trabajador/a” o “madres/padres”, cuando regulan los derechos que poseen los empleados en el ámbito de la conciliación¹⁰. Constituyen una excepción los convenios colectivos que vinculan el ejercicio de un derecho a la “mujer” o a la “madre”, en situaciones en las que puede ser ejercido por ambos progenitores¹¹.

De igual modo, son raros los convenios colectivos que, al abordar aspectos concretos de las relaciones laborales, unen el respeto del principio de igualdad, con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Ahora bien, sí lo hace el Convenio Colectivo del Grupo Hostelero Diversia, S.L., que, bajo la rúbrica “Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”, exige “garantizar la igualdad de trato en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal y familiar”. Y, adicionalmente, prevé que “la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores acuerdan establecer reuniones periódicas a fin de velar por el cumplimiento de las medidas anteriormente indicadas y avanzar en la integración plena de la igualdad en todos los ámbitos de la empresa” (Disposición Adicional Única).

La mayoría de los convenios colectivos se limitan a recoger declaraciones de principios, a recordar el necesario respeto de lo dispuesto en las normas sobre igualdad y, aunque en menor medida, en las encargadas de regular la conciliación o la protección frente al acoso. A este bloque pertenece, entre otros, el convenio colectivo de la empresa Safely Facilites Services, S.L., que, bajo la rúbrica “Igualdad y conciliación”, recuerda que “en los derechos de los trabajadores con responsabilidad

⁹ Por ejemplo, Disposición Adicional Segunda Convenio Colectivo Cooperativa Farmacéutica Española (COFARES).

¹⁰ Por ejemplo, art. 23.9 Convenio Colectivo Abetal Restauración, S.L.U.; art. 22.9 Convenio Colectivo Equipo Iterar-T, S.L.U.; y art. 23.9 Convenio Colectivo Restaurantes Mcdonal’s, S.A.U.

¹¹ Por ejemplo, art. 32.9 Convenio Colectivo McDonald’s Sistemas de España, Inc. (Sucursal en España); y art. 45 Convenio Colectivo Fundación Hospital de Alcorcón.



des familiares y, especialmente, en las circunstancias que rodean a la mujer trabajadora se tendrá en cuenta por parte de la empresa, en la organización del trabajo, la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral” (art. 52). Y, asimismo, que “las relaciones laborales (...) deben estar presididas por la no discriminación por razón de (...) sexo; (que) los derechos establecidos en el (...) convenio afectan por igual al hombre y la mujer; (y que) ninguna cláusula (del) convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio” (art. 53).

Un segundo bloque de convenios colectivos, algunos de cuyos componentes coinciden con los que integran el bloque anterior, efectúa remisiones al plan de igualdad de la empresa. En particular, el Convenio Colectivo de Cocina Mediterránea Clásica, S.L., atribuye al plan de igualdad, entre otras finalidades, “conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes; (y) establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual” (art. 28). A este mismo bloque de convenios colectivos pertenecen aquellos que, dentro los objetivos de los planes de igualdad, sitúan “establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores, (...) reforzar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumido por el Grupo, en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades (...) y prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos”¹².

Por último, un número mucho menor de convenios colectivos recoge un Código en el que, desde la perspectiva de la igualdad de género, se regula la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; aunque, eso sí, realizando remisiones a la actuación de los instrumentos vinculados al plan de igualdad de la empresa. En concreto, el convenio colectivo de RestauraviaFood, S.L., bajo el título “Código de buenas prácticas e igualdad”, declara que para sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia de la conciliación y superar las carencias que existen en materia de igualdad, “desde la Comisión del Plan de Igualdad, se realizarán campañas de información sobre el tema, donde se recojan derechos contenidos en convenios de aplicación, acuerdo marco, legislación y jurisprudencia (...). En este sentido, se efectuarán acciones de sensibilización permanente de carácter preventivo, respecto del acoso laboral y/o sexual, y también en relación a los buenos prácticas y respeto en el trato y al lenguaje verbal y escrito. La comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, propiciará con carácter anual, acciones o jornadas específicas de información y debate sobre los temas relacionados con la igualdad. Organizando eventos o foros de discusión cuyos resultados y conclusiones se difundan entre las personas que trabajan en la empresa, intentando, asimismo, su participación activa en estas campañas” (art. 45).

¹² Art. 45 Convenio Colectivo Abetal Restauración, S.L.U.; art. 42 Convenio Colectivo Equipo Iterar-T, S.L.U.; art. 59 Convenio Colectivo McDonald’s Sistemas de España, Inc. (Sucursal en España); y art. 45 Convenio Colectivo Restaurantes McDonald’s, S.A.U.



2.3. Las características generales del contenido de los convenios colectivos

En el sector de la hostelería, no son muchos los convenios colectivos que remiten a un plan de igualdad¹³. La mayoría recogen una declaración en la que afirman que se ha de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo y la prohibición de discriminación por cualquier causa¹⁴, generalmente, incluyendo expresamente la igualdad entre hombres y mujeres¹⁵ y, en algún caso, la obligación de aplicar medidas para evitar cualquier tipo de discriminación¹⁶, así como el deber de remover los obstáculos que provocan las desigualdades por razón de género¹⁷. En particular, gran parte de los convenios colectivos de las empresas que utilizan el sistema McDonald's contiene un artículo preliminar que pone de manifiesto que sus firmantes acatan los motivos y el texto auténtico de la LOI¹⁸.

La situación es algo peor, en los convenios colectivos de la sanidad y de la asistencia social, puesto que no suelen referirse al principio de igualdad. Y los que lo hacen se limitan a realizar declaraciones generales¹⁹ y, en ciertos casos, a remitir a un plan de igualdad²⁰.

Por otro lado, es relativamente elevado el número de los convenios colectivos, en especial, en la hostelería, que afirman el compromiso de prevenir, perseguir y solucionar los casos de acoso, sin delimitar el tipo de acoso al que se refieren²¹, o bien haciendo una referencia expresa al acoso sexual²², al "acoso laboral y/o sexual en el trabajo"²³, al "acoso moral y sexual"²⁴ o a la "violencia y acoso sexual"²⁵. Ninguno de ellos recoge medidas concretas en el ámbito del acoso que sirvan para facilitar la conciliación. Lo que sí suelen hacer es regular el procedimiento destinado a sancionar las faltas laborales que genera ese tipo de comportamientos²⁶.

¹³ Disposición Adicional Octava Convenio Colectivo Gate Gourmet Spain, S.L. (La Muñoza); art. 26 Convenio Colectivo Hotel Príncipe Pío, S.A.; y art. 19 Convenio Colectivo Eurest Colectividades, S.L.

¹⁴ Art. 8 Convenio Colectivo Oikos Hotels, S.L.

¹⁵ Art. 42 Convenio Colectivo Eodora T. Grupo de Restauración, S.L.; art. 42 Convenio Colectivo DRT Catorce Campamento, S.L.; art. 42 Convenio Colectivo Garena Rest., S.L.; y art. 42 Convenio Colectivo Melide Tablas Rest. S.L.

¹⁶ Art. 9 Convenio Colectivo Abastecimientos y Servicios Hoteleros, S.A.

¹⁷ Art. 11 Convenio Colectivo Cocina Mediterránea Clásica, S.L.

¹⁸ Artículo preliminar Convenio Colectivo de Abetal Restauración, S.L.U.; artículo preliminar Convenio Colectivo Equipo Iterar-T, S.L.U.; y artículo preliminar Convenio Colectivo de Restaurantes Mcdonal' S, S.A.U.

¹⁹ Art. 32 Convenio Colectivo Especialidades Médicas Libreros y art. 5 Convenio Colectivo "Farmacia El Burgo".

²⁰ Art. 33 Convenio Colectivo Cooperativa Farmacéutica Española (COFARES).

²¹ Art. 42 Convenio Colectivo Eodora T. Grupo de Restauración, S.L.; art. 42 Convenio Colectivo DRT Catorce Campamento, S.L.; art. 42 Convenio Colectivo Garena Rest., S.L.; y art. 42 Convenio Colectivo Melide Tablas Rest. S.L.

²² Art. 39 Convenio Colectivo Restaurants Madrid Ang, S.L.U.; y art. 39 Convenio Colectivo Tapa Montera, S.L.

²³ Art. 45 Convenio Colectivo Restauravia Food, S.L.

²⁴ Art. 28 Convenio Colectivo Cocina Mediterránea Clásica, S.L.

²⁵ Art. 33 Convenio Colectivo Especialidades Médicas Libreros.

²⁶ Art. 6 Convenio Colectivo "Farmacia El Burgo".



Por lo demás, en algunos casos, el convenio colectivo prevé el deber de establecer instrumentos dirigidos a evitar cualquier tipo de acoso y situación de discriminación laboral por razón de género, conforme al plan de igualdad contemplado en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para la Industria de Hostelería²⁷, de acuerdo a lo establecido en el Convenio Colectivo de Hospedaje de la Comunidad de Madrid²⁸, o bien partiendo de lo fijado en el plan de igualdad y en el protocolo aplicable en las situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo²⁹.

3. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre permisos, excedencias y otras interrupciones

3.1. Consideraciones generales

Los permisos (art. 37.3 ET), las suspensiones de los contratos de trabajo (art. 48 ET) y las excedencias (art. 46 ET) constituyen los mecanismos a los que más atención ha prestado el legislador y la negociación colectiva, a lo largo de los años. Tradicionalmente, la conciliación se ha unido a la exigencia de conceder a los trabajadores “tiempo” para que atiendan a sus necesidades personales y familiares, descargándoles del que dedican al trabajo, aunque ello pueda causarles una pérdida total o parcial de su retribución. Esta eventual pérdida es uno de los factores que provoca que sean las mujeres las que mayoritariamente utilizan estos mecanismos de conciliación, ya que su retribución normalmente es inferior a la que reciben los hombres; y, en la mayoría de los casos, este dato resulta fundamental, a la hora de decidir qué miembro de familia deja de trabajar.

Además, cuando el alejamiento del trabajo se extiende en el tiempo, como sucede si se suspende el contrato de trabajo y, muy especialmente, si se solicita una excedencia, la cualificación y la promoción profesional de los trabajadores también puede quedar en peligro. Y ello, a pesar de que el legislador haya establecido medidas tan importante como la posibilidad de que los permisos de maternidad, paternidad, adopción y acogimiento se disfruten a tiempo parcial, que el permiso de paternidad, al menos, en parte, pueda no disfrutarse ininterrumpidamente, que quepa fraccionar la excedencia vinculada al cuidado de los hijos y familiares (art. 48 ET); y atribuido el derecho a asistir a cursos de formación profesional a los trabajadores que se encuentran en situación de excedencia (art. 46.3 ET).

La mayoría de los convenios colectivos de los sectores de la hostelería, de la sanidad y de la asistencia social mejoran los mandatos del legislador, sobre todo, en el ámbito de los permisos de trabajo

²⁷ Art. 36 Convenio Colectivo Servicios y Desarrollos Turísticos, S.A. Hostal Santo Domingo; y Disposición Adicional Única y Declaración Final Convenio Colectivo Grupo Hostelero Diversia, S.L.

²⁸ Art. 31 Convenio Colectivo Hotel Husa Chamartín.

²⁹ Art. 38 Convenio Colectivo NH Hoteles, S.A.



y de las excedencias; si bien, no tanto, en las suspensiones del contrato de trabajo por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, y riesgo durante el embarazo y la lactancia. Las mejoras inciden fundamentalmente, en cuestiones vinculadas a la duración de los instrumentos de conciliación a las que afectan y, en un menor número de ocasiones, al derecho de reserva de puesto de trabajo que se encuentra unido a una excedencia. Sin embargo, los convenios colectivos suelen dejar a un lado otros extremos de capital importancia para que los trabajadores no resulten dañados. Concretamente, es muy habitual que obvien fijar la retribución o prever complementos de las prestaciones públicas a las que, en su caso, tienen derecho, así como regular los mecanismos de indemnidad y, específicamente, los destinados a garantizar que la cualificación y la carretera profesional de los trabajadores no se ve afectada negativamente por la ausencia de prestación de servicios.

Dada su menor extensión temporal, los perjuicios económicos y los peligros para la cualificación y la carretera profesional de los trabajadores son menores, si disfrutan de un permiso, que sí lo hacen de una suspensión del contrato y, en particular, de una excedencia. En su ámbito, las críticas afectan fundamentalmente al silencio que las cláusulas convencionales guardan sobre la retribución a la que aquéllos tienen derecho y, en los casos, en los que no existe este silencio, a que normalmente prevén una retribución inferior a la que venían percibiendo.

Por último, la mayoría de los convenios colectivos se ajusta a la literalidad del ET, respecto a los titulares, los sujetos causantes y las circunstancias que generan el derecho a utilizar una licencia, una suspensión del contrato de trabajo o, en particular, una excedencia, obviando realidades como la de las familias reconstituidas o monoparentales. En todo caso, ciertos convenios colectivos sí diseñan un régimen jurídico que hace posible que tales instrumentos, sobre todo, las licencias, sean disfrutados por sujetos distintos de los fijados por el legislador y/o con base en personas o en circunstancias no contempladas por el mismo. Y, por otro lado, la generalidad de los convenios colectivos equipara las parejas de hecho a los matrimonios³⁰. Al efectuar esta equiparación, no se suelen referir a las parejas compuestas por personas del mismo sexo; aunque, dada la neutralidad de las fórmulas que utilizan, habitualmente pueden entenderse incluidas en la misma.

3.2. Las licencias

3.2.1. Las licencias específicas

El art. 37.3 ET recoge una serie de licencias retribuidas cuya finalidad es favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Por un lado, las basadas en el nacimiento de un hijo, el fa-

³⁰ Art. 23 Convenio Colectivo Eodora T. Grupo de Restauración, S.L.; art. 23 Convenio Colectivo DRT Catorce Campamento, S.L.; art. 23 Convenio Colectivo Garena Rest., S.L.; art. 23 Convenio Colectivo Melide Tablas Rest., S.L.; art. 22 Convenio Colectivo NH Hoteles, S.A.; art. 17 Convenio Colectivo Culmina Project, S.L.; art. 26 Convenio Colectivo Cogesa Logística, S.L., Personal laboral no sanitario del Hospital del Tajo de Aranjuez; Disposición Adicional Primera Convenio Colectivo Cooperativa Farmacéutica Española (COFARES); y art. 18 Convenio Colectivo Especialidades Médicas Libreros.



llecimiento, el accidente o la enfermedad grave, la hospitalización o la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes (art. 37.3 b) ET). Y, por otro lado, las destinadas a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto; y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las que permiten la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación, así como la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales (art. 37.3 f) ET).

Como se ha avanzado en líneas anteriores, la mayoría de los convenios colectivos mejoran la duración de, al menos, alguna de estas licencias. La menos afectada por esta regla general es la licencia destinada a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, respecto a la que prácticamente la totalidad de los acuerdos colectivos se limitan a reproducir los mandatos del ET y, en los raros supuestos en los que la regulan, no se refieren a su titular o vinculan la titularidad de la licencia a las trabajadoras embarazadas³¹.

Por otro lado, los acuerdos colectivos no suelen concretar la forma ni la antelación con la que los trabajadores deben comunicar al empresario que van a utilizar una licencia. Si bien, en algún caso excepcional, recogen un preaviso concreto –por ejemplo, de 72 horas³²–; aluden a la necesidad de avisar al empresario, con la mayor antelación posible³³; o de preavisarle, en un plazo determinado de tiempo –por ejemplo, 5 días³⁴ o 48 horas³⁵– que puede no cumplirse, en los casos de “fuerza mayor” o de “acreditada urgencia y justificación”. Además, son escasos los convenios colectivos que concretan la retribución a la que tienen derecho los trabajadores durante el disfrute de las licencias; y la mayoría de los que sí lo hacen excluyen algunos de los componentes de la retribución que los empleados percibían antes de comenzar a disfrutarlas³⁶.

Las mayores diferencias que existen en la regulación convencional de los permisos afectan a su duración, así como a la posibilidad de retribuir o recuperar los días que superan los mínimos fijados en el ET. Muy frecuentemente, sin señalar si son naturales o laborales ni el momento en que comienzan a computarse, los convenios colectivos atribuyen a las licencias una duración superior a la prevista en el ET, dando lugar a un variado abanico de posibilidades en cuya concreción intervienen factores de diverso orden. Por otro lado, hay pactos colectivos que consideran que los días a los que se extiende la ampliación de los permisos deben ser recuperados por el trabajador³⁷. Si

³¹ Art. 11 Convenio Colectivo Hotel Príncipe Pío, S.A.

³² Art. 23 Convenio Colectivo Gate Gourmet Spain, S.L. (Centro de La Muñeza).

³³ Art. 34 Convenio Colectivo RestauraviaFood, S.L.

³⁴ Art. 18 Convenio Colectivo Especialidades Médicas Libreros.

³⁵ Art. 26 Convenio Colectivo Cogesa Logística, S.L., Personal laboral no sanitario del Hospital del Tajo de Aranjuez.

³⁶ Art. 24 Convenio Colectivo Doctor Sándwich, S.L.; y art. 23 Convenio Colectivo Eodora T Grupo de Restauración, S.L.

³⁷ Art. 17 Convenio Colectivo Hotel Wellington, S.L.



bien, la mayoría permite que la duración de las licencias se amplíe, con cargo a vacaciones³⁸ y/o a descanso anual³⁹, o bien con cargo a vacaciones y/o a fiestas abonables⁴⁰. En algún caso, los acuerdos colectivos atribuyen a esta ampliación carácter no retribuido⁴¹, a pesar de que se hace con cargo a días que necesariamente han de ser retribuidos. Con una adecuada técnica jurídica, habría que atribuir a los días a los que se extienden estas ampliaciones la naturaleza que corresponda al elemento a cargo del que se disfruten, bajo el peligro de que, en caso contrario, pudieran ser consideradas ilegales⁴².

Centrándonos en la duración, cabe destacar que la extensión temporal del permiso vinculado al nacimiento de un hijo suele ser de 3 días⁴³, al margen del número de hijos nacidos y, salvo en algún supuesto muy excepcional, sin prestar atención a los hijos adoptivos o acogidos⁴⁴ –que partiendo de lo dispuesto en el art. 37.3 b) ET no podrían justificar el permiso–. También excepcionalmente, algún convenio colectivo condiciona la mejora del tiempo de la duración de este permiso a la circunstancia de que la madre o el hijo tengan una enfermedad grave, e identifica esta enfermedad con aquella que conlleva ingreso y pernocta hospitalaria⁴⁵.

Las diferencias entre los convenios colectivos se hacen especialmente patentes, en la regulación de las situaciones en las que el trabajador debe hacer un desplazamiento con ocasión del nacimiento de un hijo. Así, algunos de los acuerdos colectivos no mejoran la duración prevista en el ET y otros sí. Dentro de estos últimos, que mayoritariamente atribuyen al permiso una duración de 4 o 5 días, las diferencias se concretan en que hay acuerdos colectivos que definen el desplazamiento, mientras que otros no contienen ningún elemento que sirva a estos efectos⁴⁶; y, acumulativamente, a que los parámetros que los primeros utilizan para llevar a cabo la correspondiente definición no siempre coinciden. Así, en función del acuerdo colectivo ante el que nos situemos, existe desplazamiento, en las situaciones en las que el trabajador debe marcharse fuera de la

³⁸ Art. 23.2 Convenio Colectivo Abetal Restauración, S.L.U.; art. 22.2 Convenio Colectivo Equipo Iterar-T, S.L.U.; art. 32.2 Convenio Colectivo McDonald's Sistemas de España, Inc. (Sucursal en España); y art. 23.2 Restaurantes McDonald's, S.A.U.

³⁹ Art. 11 Convenio Colectivo Hotel Príncipe Pío, S.A.

⁴⁰ Art. 15 Convenio Colectivo Hotel Husa Chamartín.

⁴¹ Art. 22 Convenio Colectivo Safely Facilites Services, S.L.

⁴² Al margen de lo anterior, un convenio colectivo ordena, con gran imprecisión en cuanto a su marco temporal y dudosa legalidad, que el permiso basado en la enfermedad grave, la hospitalización o la intervención quirúrgica de parientes de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad, por el mismo motivo, se limita a dos veces; aunque el trabajador puede utilizar días adicionales, si posteriormente los recupera (art. 17 Convenio Hotel Wellington, S.L.).

⁴³ Art. 22 Convenio Colectivo NH Hoteles, S.A.

⁴⁴ Por ejemplo, se prevén 3 días naturales, por nacimiento, adopción o acogimiento de hijos (art. 17 Convenio Colectivo Hotel Wellington, S.L.).

⁴⁵ Art. 24 Convenio Colectivo Café Bar Deyma.

⁴⁶ Por ejemplo, art. 34 Convenio Colectivo Restauravia Food, S.L.



Comunidad de Madrid⁴⁷, a una localidad diferente de aquella en la que presta servicios⁴⁸, a una provincia distinta de la que reside habitualmente⁴⁹, a una localidad distinta a la de su domicilio habitual⁵⁰, a una población situada a más de 200 Kilómetros⁵¹ o de 500 kilómetros de dicho domicilio⁵², o cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento que le impida regresar a pernoctar en el mismo⁵³. Incluso, se hace una doble diferenciación, puesto que se atribuye al permiso una duración de 4 días, cuando el trabajador necesita hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid; y de 5 días, si es fuera de la península⁵⁴. De igual forma, se añade un día más, por cada 300 kilómetros de ida y vuelta en el territorio español; y, cuando el desplazamiento implica ir fuera de España, se le atribuye una duración máxima de 6 días⁵⁵.

En los permisos por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes la situación es similar a la que se acaba de describir. Concretamente, la duración de estos permisos suele ser de 3 días naturales⁵⁶, ampliables a 4 o 5 días, en función del convenio colectivo ante el que nos situemos, en términos idénticos o similares a los aplicados al permiso por nacimiento⁵⁷.

No obstante, existen algunas reglas especiales que afectan a este segundo bloque de licencias. Así, en algún caso, el empleado puede hacer uso de la licencia, en días alternos, mientras dure la situación en la que la misma se fundamenta⁵⁸. Y, en particular, la aplicación de la mejora convencional de la duración del permiso basado en la operación quirúrgica e ingreso hospitalario de un

⁴⁷ Art. 15 Convenio Colectivo Hotel Husa Chamartín y art. 17 Convenio Colectivo Hotel Wellington, S.L.

⁴⁸ Art. 26 Convenio Colectivo Cogesa Logística, S.L., Personal laboral no sanitario del Hospital del Tajo de Aranjuez.

⁴⁹ Art. 26 Convenio Colectivo Cogesa Logística, S.L., Personal laboral no sanitario del Hospital del Tajo de Aranjuez; y art. 16 Convenio Colectivo GT Opticour, S.L.

⁵⁰ Art. 24 Convenio Colectivo Doctor Sándwich, S.L.

⁵¹ Art. 17 Convenio Colectivo Culmina Project, S.L.; y art. 22 Convenio Colectivo Safely Facilites Services, S.L.

⁵² Art. 23 Convenio Colectivo Eodora T. Grupo de Restauración, S.L.; art. 23 Convenio Colectivo DRT Catorce Campamento, S.L.; art. 23 Convenio Colectivo GarenaRest., S.L.; y art. 23 Convenio Colectivo Melide Tablas Rest. S.L.

⁵³ Art. 23.2 Convenio Colectivo Abetal Restauración, S.L.U.; art. 22.2 Convenio Colectivo Equipo Iterar-T, S.L.U.; art. 32.2 Convenio Colectivo McDonald's Sistemas de España, Inc. (Sucursal en España); y art. 23.2 Restaurantes McDonald's, S.A.U.

⁵⁴ Art. 11 Convenio Colectivo Hotel Príncipe Pío, S.A.

⁵⁵ Art. 37 Convenio Colectivo Servicios Auxiliares Sanitarios de Urgencias, S.L.

⁵⁶ Art. 34 Convenio Colectivo RestauraviaFood, S.L.; y art. 32 Convenio Colectivo Ambuibérica, S.L.

⁵⁷ Por ejemplo, se contempla la ampliación de la duración de los permisos, si el hecho ocurre en provincia distinta del lugar de prestación de servicios del trabajador; ampliándose a 6 días, si ocurre fuera de España (art. 16 Convenio Colectivo Especialidades Médicas Libreros; y art. 16 Convenio Colectivo GT Opticour, S.L.). También se fija una duración de cuatro días naturales al permiso basado en el fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, estableciendo la posibilidad de que estos días se vean incrementados hasta 5, si el fallecimiento se produce fuera de la Comunidad de Madrid (art. 44 Convenio Colectivo Fundación Hospital de Alcorcón).

⁵⁸ Art. 24 Convenio Colectivo Doctor Sándwich, S.L.



familiar hasta el segundo grado, se condiciona a que ese familiar no tenga otro familiar directo⁵⁹. Además, dependiendo de que los parientes sean de segundo o de primer grado, en alguna cláusula convencional, varía la duración del permiso por fallecimiento -que será de 3 o 4 días, respectivamente-, o bien por accidente o enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario -que será de 2 o 3 días, respectivamente-. Y, adicionalmente, sin hacer ninguna referencia al parentesco, se atribuye a estos permisos una duración de 4 días, si es necesario que el trabajador realice un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid y, en casos excepcionales, se añade un día más⁶⁰.

Una medida poco habitual es la contenida en el Convenio Colectivo de “Farmacia El Burgo”, en relación al complemento de productividad mensual que se abona a los trabajadores que no tienen ninguna ausencia durante el mes. Para determinar si un trabajador tiene o no derecho a este complemento, este acuerdo colectivo excluye una serie de ausencias, entre las que se sitúa el permiso de 3 días naturales o, si es necesario realizar un desplazamiento a otra Comunidad Autónoma, de 5 días naturales vinculado al fallecimiento de cónyuge y parientes hasta el segundo grado (art. 15).

Por último, cabe destacar que un grupo de convenios colectivos añade permisos basados en circunstancias que no recoge expresamente el ET. Así, en primer lugar, el permiso retribuido para asistir a una consulta médica, sea por cuestiones personales⁶¹ o para acompañar a un familiar de primer grado o, si dicho familiar no posee familiares de primer grado, hasta el segundo grado⁶², o, sin condicionante alguno, a familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad⁶³. En segundo lugar, la licencia no retribuida, por el tiempo necesario, para la asistencia a técnicas de reproducción asistida⁶⁴. En tercer lugar, el permiso, de hasta 3 días, para las gestiones previas a las adopciones, aunque sin especificar el contenido de estas gestiones -si son o no a las que hace referencia el art. 37. 3 f) ET⁶⁵-. En cuarto lugar, la licencia de 15 días destinada al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad, cuando éste se encuentre en situación de enfermedad

⁵⁹ Art. 12 Convenio Colectivo Eurest Colectividades, S.L. (Cafetería Hospital Ramón y Cajal).

⁶⁰ Art. 22 Convenio Colectivo Cooperativa Farmacéutica Española (COFARES).

⁶¹ Art. 24 Convenio Colectivo Café Bar Deyma; y art. 12 Convenio Colectivo Eurest Colectividades, S.L. (Cafetería Hospital Ramón y Cajal).

⁶² Art. 12 Convenio Colectivo Eurest Colectividades, S.L. (Cafetería Hospital Ramón y Cajal).

⁶³ Art. 16 Convenio Colectivo Especialidades Médicas Libreros. Asimismo, algún convenio colectivo que es antiguo recoge “tres días naturales por enfermedad que requiera hospitalización o enfermedad grave que conlleve cuidados asistenciales en domicilio de enfermos hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, requiriéndose para el disfrute justificante médico que justifique la necesidad de estos cuidados. Un día natural por intervención quirúrgica que no requiera hospitalización del cónyuge y familiares hasta el primer grado de consanguinidad. El día de disfrute de este permiso coincidirá, en todo caso, con el día de la intervención quirúrgica” (art. 44 Convenio Colectivo Fundación Hospital de Alcorcón).

⁶⁴ Art. 24 Convenio Colectivo Doctor Sándwich, S.L.

⁶⁵ Art. 24 Convenio Colectivo Doctor Sándwich, S.L.



grave o necesite cuidados especiales, si ningún otro familiar puede atenderle⁶⁶. Y, en cuarto lugar, para terminar con esta lista ejemplificativa, la licencia de ¹⁶⁷o 2 días naturales basada en el fallecimiento de tíos y sobrinos⁶⁸.

3.2.2. Las licencias inespecíficas

Junto a las licencias específicas, el art. 37.3 ET prevé dos licencias, una vinculada al matrimonio del trabajador (art. 37.3 a) ET) y otra al traslado del domicilio habitual (art. 37.3 c) ET), que pueden incidir positivamente en la conciliación, pero cuyo objeto de tutela es inespecífico. Respecto a este segundo género de licencias, los convenios colectivos se suelen limitar a reproducir lo ordenado por el legislador.

No obstante, varios acuerdos colectivos prevén licencias retribuidas basadas en el bautizo de hijo/a o nieto/a o su equivalente para otras creencias; en la comunión de hijo/a o nieto/a o su equivalente para otras creencias; o simplemente en la boda de familiares⁶⁹. Otros acuerdos, en cambio, no atribuyen a este género de licencias carácter retribuido, y las vinculan al matrimonio de un hijo o hermano, a descontar de vacaciones o fiestas abonables, otorgándoles, a pesar de realizar esta última precisión, carácter no retribuido⁷⁰. De igual forma, en algún caso, se prevé un permiso de un día por razón de comunión o bautizo de hijos, hermanos y nietos⁷¹; o bien un día por bautizo de hijos, hermanos o nietos, así como por matrimonio de hijos, hermanos o hermanos políticos, que debe ser absorbido, si es posible, de los días de libre disposición que prevé el convenio colectivo⁷².

Por otro lado, también hay convenios colectivos que valoran la situación del lugar de celebración del matrimonio. Por ello, recogen el derecho de los trabajadores a una licencia de un día de duración basada en el matrimonio de padres, hermanos, nietos o hijos⁷³; y añaden que este permiso se prorrogará un día más, cuando sea necesario realizar un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid⁷⁴. Otros acuerdos colectivos añaden a la duración del permiso un día más, por cada 300 kilómetros de ida y vuelta en el territorio español, si el matrimonio se celebra fuera del domicilio del trabajador; y prevén que el máximo de días a disfrutar será 6, si los trabajadores tienen que

⁶⁶ Art. 22 Convenio Colectivo Safely Facilites Services, S.L.

⁶⁷ En la fecha de la celebración del entierro (art. 22 Convenio Colectivo Cooperativa Farmacéutica Española (COFARES)).

⁶⁸ Art. 44 Convenio Colectivo Fundación Hospital de Alorcón.

⁶⁹ Por ejemplo, art. 23 Convenio Colectivo Gate Gourmet Spain, S.L. (La Muñoza); y art. 34 Convenio Colectivo RestauraviaFood, S.L.

⁷⁰ Art. 22 Convenio Colectivo Safely Facilites Services, S.L., entre otros.

⁷¹ Art. 26 Convenio Colectivo Cogesa Logística, S.L., Personal laboral no sanitario del Hospital del Tajo de Aranjuez.

⁷² Art. 17 Convenio Colectivo Hotel Wellington, S.L., entre otros.

⁷³ Art. 44 Convenio Colectivo Fundación Hospital de Alorcón y art. 16 Convenio Colectivo GT Opticour, S.L.

⁷⁴ Art. 22 Convenio Colectivo Cooperativa Farmacéutica Española (COFARES).



marcharse fuera del territorio español⁷⁵. Por lo demás, una fórmula que también utiliza la negociación colectiva es atribuir al permiso 3 días de duración, si la celebración se lleva a efecto en provincia distinta a la de la residencia habitual del trabajador⁷⁶.

3.2.3. Las licencias para asuntos propios

Un elevado número de convenios colectivos establece licencias para asuntos propios. Las diferencias en el régimen jurídico convencional de estas licencias son muy grandes, afectando a extremos muy importantes de su disfrute, como la necesidad de que sean justificadas por el trabajador⁷⁷, la duración, el preaviso y el carácter retribuido. En algún caso, se establece que estas licencias se compensan, con vacaciones, fiestas abonables o salario⁷⁸.

La virtualidad para los fines de conciliación de estas licencias es escasa. Algunos convenios colectivos condicionan su disfrute a las necesidades de la empresa, en tanto en cuanto no solo señalan que será posible si existe un acuerdo entre el empleado y la gerencia⁷⁹ o en los términos pactados en cada empresa⁸⁰, sino también que se convertirá en realidad, siempre que la dirección de la empresa encuentre razonable y justificada la petición del trabajador⁸¹, que el empresario no limite su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa⁸² –incluso, precisando el número de trabajadores que no pueden disfrutar simultáneamente las licencias⁸³–, que el empresario altere las fechas elegidas por el trabajador con base en esa mismas razones o si la

⁷⁵ Art. 32 Convenio Colectivo Ambuibérica, S.L.

⁷⁶ Art. 26 Convenio Colectivo Cogesa Logística, S.L., Personal laboral no sanitario del Hospital del Tajo de Aranjuez.

⁷⁷ Por ejemplo, se prevén 2 días de libre disposición retribuidos, para cuyo disfrute el trabajador no tiene que presentar justificante alguno (art. 32 Convenio Colectivo Ambuibérica, S.L.).

⁷⁸ Así, previo aviso mínimo de 15 días, se contempla el disfrute de una licencia de un día que no puede sumarse a vacaciones, coincidir con sábados, domingos, descansos, festivos y vísperas, ni ser disfrutada un mismo día por más de un 5 % de la plantilla (art. 17 Convenio Colectivo Culmina Project, S.L.). También se recoge una licencia de un día, con un preaviso de 7 días, teniendo prioridad en su disfrute el trabajador que primero la solicita, si existe coincidencia en el mismo día y departamento (art. 15 Convenio Colectivo Hotel Husa Chamartín). En algún caso, la licencia es de 2 días anuales, con un preaviso de una semana, y no puede coincidir con períodos de alta actividad ni utilizarse, cuando el nivel de absentismo es elevado. Estos 2 días pueden recuperarse, en la forma acordada por el trabajador y el empresario, o bien descontarse de vacaciones (art. 23 Convenio Colectivo Eodora T. Grupo de Restauración, S.L.; art. 23 Convenio Colectivo DRT Catorce Campamento, S.L.; art. 23 Convenio Colectivo Garena Rest., S.L.; y art. 23 Convenio Colectivo Melide Tablas Rest. S.L.). De igual modo, existe una licencia de 2 días anuales de duración, con un preaviso de 24 horas, a descontar de vacaciones, fiestas abonables o salario, a opción del trabajador (art. 34 Convenio Colectivo Restauravia Food, S.L.).

⁷⁹ Art. 23.7 Convenio Colectivo Abetal Restauración, S.L.U.; art. 22.7 Convenio Colectivo Equipo Iterar-T, S.L.U.; art. 32 Convenio Colectivo McDonald's Sistemas de España, Inc. (Sucursal en España); y art. 23.7 Convenio Colectivo Restaurantes McDonald's, S.A.U.

⁸⁰ Art. 32 Convenio Colectivo Ambuibérica, S.L.

⁸¹ Art. 23 Convenio Colectivo NH Hoteles, S.A.

⁸² Art. 16 Convenio Colectivo Especialidades Médicas Libreros.

⁸³ Art. 11 Convenio Colectivo Hotel Príncipe Pío, S.A.



fecha de la licencia coincide con una época de alta ocupación. De igual modo, implica un límite a los intereses de los trabajadores que las licencias se deban disfrutar preferentemente un 50 %, cada semestre⁸⁴.

Además, en algunos casos, existen diferencias de trato, en función de la antigüedad del trabajador, o bien de que éste sea o no un trabajador a tiempo parcial y/o temporal. Concretamente, se señala que el derecho a ser titular de las licencias o su duración varía, en función de la antigüedad de los empleados⁸⁵; y, en particular, su duración depende de que los trabajadores tengan una jornada a tiempo completo, a tiempo parcial, o bien un contrato de trabajo cuya duración sea inferior o superior a un año⁸⁶. Asimismo, se encuentra condicionada a la extensión temporal de la situación de incapacidad temporal del trabajador⁸⁷ y a que las licencias se acumulen o no con días en los que el empleado no presta servicios, viéndose reducida, si se produce esta acumulación⁸⁸.

⁸⁴ Art. 12 Convenio Colectivo Eurest Colectividades, S.L. (Convenio Colectivo Cafetería Hospital Ramón y Cajal).

⁸⁵ Cabe destacar la licencia, sin derecho a retribución, regulada en el Convenio Colectivo de la empresa Abastecimientos y Servicios Hoteleros, S.A. (ABASA). Pueden disfrutar de esta licencia, "en caso de necesidad", con un preaviso mínimo de un mes, los trabajadores que tengan, al menos, 5 años de antigüedad, por un plazo no inferior a un mes ni superior a 3. Ahora bien, no puede solicitarse más de una vez en el transcurso de 3 años, y su concesión y plazo de disfrute es el que decida la empresa, en base a las circunstancias de la actividad. También se reconoce a los trabajadores con más de un año de antigüedad la posibilidad de ausentarse durante 15 a 60 días, sin derecho a remuneración, en fechas comprendidas entre el 7 de enero y del 31 de marzo, y entre el 1 de septiembre al 30 de noviembre, con un preaviso de 30 días; si bien, con la posibilidad de que, "para asegurar el buen funcionamiento, la empresa podrá limitar en un 5 por 100 del personal del centro el disfrute de esta licencia" (art. 34 Convenio Colectivo RestauraviaFood, S.L.). Por otro lado, también se señala que los trabajadores que poseen una antigüedad de, al menos, un año, en caso de necesidad justificada, tienen derecho a una licencia sin sueldo no superior a 3 meses dentro del año natural, sin que estén obligados a respetar el preaviso normal de 15 días, cuando dicha licencia esté motivada por una causa grave debidamente justificada. "La Dirección-Gerencia, también mediante escrito, comunicará la concesión. Solo podrá denegarse esta licencia por razones asistenciales debidamente justificadas. Este permiso no podrá ser unido a vacaciones o días de libranza, salvo en casos de causa grave sobrevenida y justificada" (art. 48 Convenio Colectivo Fundación Hospital de Alcorcón).

⁸⁶ Art. 35 Convenio Colectivo Fundación Hospital de Alcorcón.

⁸⁷ El Convenio Colectivo del Hotel Wellington, S.L., prevé 15 días de libre disposición. Uno mensual, unido a los días libres, menos vacaciones; 4 días trimestrales, salvo que, por necesidades inaplazables del servicio no fuera posible su disfrute en la fecha solicitada; en cuyo caso, se procederá a su disfrute en otras fechas dentro de los plazos establecidos de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa. Además, cuando un trabajador permanezca en situación de IT por tiempo superior a un mes, por cada mes, se le restará un día de Convenio más otro trimestral, si la situación se alargase por espacio múltiplo de 3 (art. 12 Hotel Wellington, S.L.).

⁸⁸ "En caso de acumularse estos días a los días de descanso semanal, la ausencia del/de la trabajador/a no podrá superar cinco días consecutivos en total" (art. 11 Convenio Colectivo Hotel Príncipe Pío, S.A.). Uno de los convenios colectivos regula una forma bastante peculiar de disfrutar de más días de descanso no retribuidos vinculados al disfrute acumulado de festivos y, además, contiene un régimen particular para el personal administrativo y ayudante administrativo que presta servicios en departamentos de operaciones/producción. Asimismo, señala que la empresa puede regular los días sueltos entre vacaciones y festivos mediante la aplicación de la distribución irregular de la jornada, salvo que, por opción personal, los trabajadores prefieran hacer uso de los días de asuntos propios en estos días sueltos (arts. 21 y 23 Convenio Colectivo Gate Gourmet Spain, S.L. (La Muñoza)).



3.3. La suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, acogimiento riesgo durante el embarazo y la lactancia

La negociación colectiva no presta suficiente atención a las suspensiones de los contratos de trabajo contempladas en los arts. 48.4 y 5 ET, y 26.3 y 4 LPRL, a pesar de la enorme importancia que poseen para garantizar la igualdad de género, muy especialmente, las vinculadas a la maternidad biológica. Hay convenios colectivos que remiten y/o reproducen los mandatos del legislador -literalmente o con algunos cambios de redacción-, al margen de que regulen las suspensiones, desde la perspectiva de la conciliación o desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales⁸⁹. En un menor número de ocasiones, ni siquiera mencionan todas o algunas de las suspensiones. Lo que no facilita que los trabajadores conozcan su existencia y régimen jurídico.

Por otro lado, los acuerdos colectivos se olvidan de las garantías de indemnidad y de atender a la posibilidad de que las suspensiones de los contratos de trabajo por maternidad, adopción y acogimiento se desarrollen a tiempo parcial. De igual modo, de manera poco habitual, prevén que el empresario debe completar la prestación pública vinculada, en su caso, a las suspensiones; o bien contienen cláusulas de empleo que favorecen la suscripción de contratos de trabajo destinados a sustituir a los trabajadores que disfrutaban de ellas⁹⁰. Incluso, excepcionalmente, alguna cláusula convencional atribuye la titularidad del permiso de maternidad solo a las trabajadoras⁹¹.

No obstante, hay convenios colectivos que sí introducen mejoras. El Convenio Colectivo de la Fundación Hospital de Alcorcón concede a las trabajadoras el derecho a una licencia retribuida, como consecuencia de la suspensión de la relación laboral por maternidad de una duración de 120 días naturales, que se amplía en los supuestos de parto múltiple en 2 semanas más, por cada hijo, a partir del segundo (art. 44). Y, partiendo de que la prestación de maternidad a cargo de la Seguridad Social posee una duración de 112 días naturales, atribuye a los 10 días naturales restantes la consideración de permiso retribuido (art. 44). A lo que se suma que las trabajadoras embarazadas pueden disfrutar, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, de un permiso retribuido hasta la fecha del parto (art. 44). Y, "durante los períodos de permisos por maternidad, adopción, acogimiento familiar (...) y riesgo durante el embarazo, el empleado tendrá derecho en el momento de la reincorporación a su puesto de trabajo a una prestación económica consistente en la diferencia entre lo abonado por el INSS de manera directa y lo que hubiera percibido en concepto de salario base, complemento de destino, complemento de actividad, antigüedad, complemento de responsabilidad, en su caso; complemento de continuidad asistencial, y complemento de turnicidad. Asimismo, se tendrá en cuenta el prorrateo de lo percibido en los seis meses anteriores a la

⁸⁹ Art. 28 Convenio Colectivo Garena Rest., S.L.; art. 28 Convenio Colectivo Melide Tablas Rest. S.L.; y art. 26 Convenio Colectivo Coordinadora Integral Óptica de Servicios Agrupados, S.L.

⁹⁰ En caso de excedencia o maternidad (art. 14 Convenio Colectivo Eurest Colectividades, S.L.).

⁹¹ Art. 32.9 Convenio Colectivo McDonald's Sistemas de España, Inc. (Sucursal en España).



baja por los conceptos retributivos de complemento por jornada complementaria, complemento de nocturnidad y complemento por festivos” (art. 73)⁹².

Por otro lado, en muchas de las empresas que utilizan el sistema McDonald’s, una vez finalizada la baja por maternidad de 16 semanas, los trabajadores tienen derecho a disfrutar de un descanso adicional de 10 días naturales, ampliables otros 11 días más, es decir, hasta 21 días naturales de descanso continuado, en caso de que se opte por acumular el permiso por lactancia, sustituyéndolo por jornadas completas. En los supuestos de parto múltiple, se disfrutará de 10 días naturales adicionales de permiso maternal, después del descanso de 18 semanas; y, si se acumula la lactancia, en vez de 11 días naturales de descanso por esta acumulación, se tendrá derecho a 22 días naturales⁹³.

Respecto a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia, algún acuerdo colectivo establece el procedimiento que se debe seguir para efectuar los cambios de puesto de trabajo a los que puede acogerse una trabajadora embarazada o en período de lactancia, antes de que se materialice la suspensión contractual. Y afirma que la empresa ha de completar la prestación de la Seguridad Social, hasta el 100 % de los conceptos retributivos referenciados en el convenio colectivo para el cálculo de la incapacidad temporal⁹⁴, o hasta el 100% de las retribuciones totales del trabajador, desde el primer día de la incapacidad⁹⁵; o bien pagar la diferencia entre la prestación correspondiente a la Seguridad Social y el salario base más el “Plus Convenio”⁹⁶.

Al margen de lo anterior, algunos convenios colectivos declaran que las situaciones de maternidad, adopción y acogimiento interrumpen el computo del período de prueba⁹⁷. En el ámbito de la

⁹² Art. 73 Convenio Colectivo Fundación Hospital de Alcorcón.

⁹³ Art. 23.9 Convenio Colectivo Abetal Restauración, S.L.U.; art. 22.9 Convenio Colectivo Equipo Iterar-T, S.L.U.; art. 32.9 Convenio Colectivo McDonald’s Sistemas de España, Inc. (Sucursal en España); y art. 23.9 Convenio Colectivo Restaurantes Mcdonal’s, S.A.U.

⁹⁴ “Si se hiciese necesario el cambio de puesto éste se llevará a cabo, previa consulta de la trabajadora, en el siguiente orden: – Dentro del Departamento con el mismo horario. –Dentro del Departamento con distinto horario. –En otro Departamento y con el mismo horario. –En otro Departamento y con distinto horario. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas anteriores, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a puesto no correspondiente a su grupo o grupo profesional equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Si dicho cambio de puesto no resulta técnicamente posible o no pudiera razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo del embarazo, durante el tiempo necesario para la protección de su seguridad o de salud, y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. En este supuesto, la empresa complementará, en su caso, la prestación de la Seguridad Social, hasta el 100 por 100 de los conceptos retributivos referenciados en el Convenio Colectivo aplicable, para el cálculo de la Incapacidad Temporal. Lo anteriormente dispuesto será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones del trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o del hijo” (art. 45 Convenio Colectivo RestauraviaFood, S.L.).

⁹⁵ Art. 21 Convenio Colectivo Eurest Colectividades, S.L.

⁹⁶ Art. 35 Convenio Colectivo Ambuibérica, S.L.

⁹⁷ Art. 28 Convenio Colectivo Fundación Hospital de Alcorcón.



hostelería, muchos convenios colectivos remiten a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para la Industria de Hostelería⁹⁸, que requiere acuerdo expreso y escrito entre el trabajador y el empresario, para que el período de prueba se vea interrumpido por las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, acogimiento, y riesgo durante la lactancia y paternidad (art. 26 ALEH). Este criterio también es acogido por otros acuerdos colectivos, sin remitir al citado Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para la Industria de Hostelería⁹⁹.

3.4. La suspensión del contrato por paternidad

Para constatar la escasa atención que la muestra de convenios colectivos que ha sido analizada presta al permiso de paternidad, basta con poner de manifiesto que son muy escasos aquellos que lo regulan y que los que sí lo hacen se limitan básicamente a reproducir los mandatos del ET -literalmente o con algunos cambios de redacción-, sin atender al llamamiento que el art. 48.7 ET hace a la negociación colectiva al objeto de que norme el preaviso que los trabajadores deben respetar para disfrutarlo. A lo que se suma que, como sucede con la maternidad, los acuerdos colectivos no regulan cuestiones que poseen una enorme importancia, como la posibilidad de disfrutar el permiso de paternidad a tiempo parcial; y, además, por razones temporales, no le atribuyen una duración adecuada.

No obstante, alguno de los convenios colectivos consagra la obligación empresarial de completar la prestación por paternidad, hasta el 100 % del salario real del trabajador¹⁰⁰.

3.5. Las excedencias

3.5.1. Las excedencias vinculadas al cuidado de los hijos y familiares

En el ámbito de las excedencias vinculadas al cuidado de los hijos y familiares, a diferencia de lo que sucede con el permiso de paternidad, un número reducido de los convenios colectivos analizados remite a lo establecido en el ET¹⁰¹ o reproduce sus mandatos¹⁰². La mayoría mejora el régimen jurídico previsto con carácter general.

Ahora bien, algunos acuerdos colectivos aluden a “los supuestos de acogimiento, tanto perma-

⁹⁸ Art. 9 Convenio Colectivo DRT Catorce Campamento, S.L.; art. 9 Convenio Colectivo GarenaRest., S.L.; art. 9 Convenio Colectivo Melide Tablas Rest. S.L.; y art. 10 Convenio Colectivo Restauravia Food, S.L.

⁹⁹ Art. 20 Convenio Colectivo Restaurants Madrid Ang, S.L.U.; y art. 20 Convenio Colectivo Tapa Montera, S.L.

¹⁰⁰ Art. 45 Convenio Colectivo Restauravia Food, S.L.

¹⁰¹ Precisando ciertos aspectos formales de la excedencia voluntaria, art. 24 Convenio Colectivo Abetal Restauración, S.L.U.; y art. 24 Convenio Colectivo Restaurantes McDonald's, S.A.U.

¹⁰² Art. 27 Convenio Colectivo Cogesa Logística, S.L., Personal laboral no sanitario del Hospital del Tajo de Aranjuez; y art. 18 Convenio Colectivo Especialidades Médicas Libreros.



nente como preadoptivo”, sin tener en cuenta la vigente redacción del art. 46.3 ET, que se refiere a “los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente”, de acuerdo con lo establecido en la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia¹⁰³. Además, no suelen abordar las formalidades vinculadas a la solicitud de excedencia y al reintegro del trabajador en la empresa –más allá de la ocasional exigencia de que el empleado acredite la causa en la que fundamenta su petición–, ni regular los casos en los que un empleado solicita una excedencia con una duración inferior a la máxima permitida y, una vez concluida esta duración, desea continuar en situación de excedencia. Lo que sí hacen con relativa frecuencia los convenios colectivos es poner de manifiesto que los empleados no pueden prestar servicios en la misma actividad, o bien en cualquier actividad laboral o profesional, durante el disfrute de una excedencia¹⁰⁴.

En función del convenio colectivo ante el que nos situemos, las mejoras afectan a la extensión temporal de las excedencias, a las situaciones a las que éstas atienden y/o a las garantías de los trabajadores que las disfrutan. Hay acuerdos colectivos que amplían a 4 años la edad del menor cuya atención genera el derecho a la excedencia destinada al cuidado de los hijos¹⁰⁵; a 3 años la extensión de la reserva de puesto de trabajo unida a esta excedencia¹⁰⁶ y la duración máxima de la que tiene por objeto atender a un familiar¹⁰⁷; o a 2 años la reserva de puesto de trabajo de la excedencia destinada al cuidado de los hijos y de los familiares¹⁰⁸. Las cláusulas convencionales que vinculan la duración de un permiso a una duración máxima son más adecuadas, que aquellas que lo hacen a una edad máxima del menor, en tanto en cuanto las necesidades de conciliación pueden estar presentes más allá de una determinada edad.

Merece una atención especial el Convenio Colectivo de McDonald’s Sistemas de España, Inc. (Sucursal en España), puesto que declara que las empleadas embarazadas y los trabajadores con hijos menores de un año tienen la posibilidad de permanecer en su puesto de trabajo, con las ventajas que les otorgan las normas, o bien disfrutar de una excedencia de hasta 4 años acompañada de la percepción, de una sola vez, de la mitad de las pagas extraordinarias del periodo elegido en la cuantía vigente en el momento en el que realice la correspondiente solicitud. Asimismo, este

¹⁰³ Art. 33 Convenio Colectivo McDonald’s Sistemas de España, Inc. (Sucursal en España); y art. 29 Convenio Colectivo Eodora T. Grupo de Restauración, S.L., entre otros.

¹⁰⁴ Art. 27 Convenio Colectivo Cogesa Logística, S.L.; art. 35 Convenio Colectivo Gate Gourmet Spain, S.L. (La Muñozza); y art. 49 Convenio Colectivo Fundación Hospital de Alcorcón.

¹⁰⁵ Art. 35 Convenio Colectivo Gate Gourmet Spain, S.L. (La Muñozza).

¹⁰⁶ Art. 49 Convenio Colectivo Fundación Hospital de Alcorcón.

¹⁰⁷ Art. 30 Convenio Colectivo Doctor Sándwich, S.L.; y art. 25 Convenio Colectivo Coordinadora Integral Óptica de Servicios Agrupados, S.L. (CIOSA).

¹⁰⁸ Arts. 28 y 29 Convenio Colectivo Eodora T. Grupo de Restauración, S.L.; arts. 28 y 29 Convenio Colectivo DRT Catorce Campamento, S.L.; arts. 28 y 29 Convenio Colectivo GarenaRest., S.L.; arts. 28 y 29 Convenio Colectivo Melide Tablas Rest. S.L.; art. 45 Convenio Colectivo RestauraviaFood, S.L.; y arts. 28 y 29 Convenio Colectivo Sándwich, S.L.



convenio colectivo ordena que la duración de la excedencia puede comenzar a computarse, al final del periodo de descanso legal obligatorio (art. 52), mejorando, de esta forma, la letra del art. 46.3 ET, que une dicho comienzo a la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Además, este mismo convenio colectivo extiende la excedencia vinculada a la atención de familiares, no solo a aquellas situaciones en las que éstos deben ser atendidos por razones de edad, accidente, enfermedad, incluida expresamente la enfermedad grave de larga duración y la discapacidad, sino también a aquellas otras en las que se produce la defunción del cónyuge o de familiares hasta el segundo grado de parentesco (art. 33).

Por lo demás, el Convenio Colectivo de la Fundación Hospital de Alcorcón excluye las excedencias destinadas al cuidado de los hijos de la aplicación de la regla general que establece en el sentido de que toda excedencia ha de ser solicitada con, al menos, un mes de antelación al momento de su inicio (art. 49).

3.5.2. La excedencia voluntaria y otras excedencias recogidas en los convenios colectivos

A pesar de que no se encuentra destinada específicamente a esa finalidad, la excedencia voluntaria puede servir para facilitar que los trabajadores concilien su vida personal, familiar y laboral. En la práctica, es habitual que se solicite, con dicho objetivo, muy especialmente, cuando la solicitud parte de una mujer. Consciente de ello, la LOI redujo a 4 meses su duración mínima.

Ahora bien, la regulación convencional de la excedencia voluntaria, por lo general, se limita a desarrollar lo ordenado en el art. 46.2 ET, afirmando, por ejemplo, que el trabajador debe motivar su solicitud; que esta solicitud ha de resolverse por la dirección de la empresa, en el plazo máximo de un mes; que si el trabajador no solicita el reintegro antes de la terminación de la excedencia, perderá el derecho al mismo¹⁰⁹; o que perderá este derecho, si no efectúa la solicitud con una antelación, al menos, de 30 días naturales a la fecha de vencimiento¹¹⁰. Solo algún acuerdo colectivo aislado ordena que la excedencia ha de tener una duración no menor de 2 meses y, siguiendo lo previsto en el art. 46.2 ET, no mayor de 5 años¹¹¹; o bien que se podrá solicitar, si ha transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia voluntaria¹¹², en vez del plazo de 4 años fijado en el art. 46.2 ET.

Fuera del ámbito de la excedencia voluntaria, no son muchos, al menos, con una vinculación di-

¹⁰⁹ Art. 29 Convenio Colectivo Garena Rest., S.L.; y art. 29 Convenio Colectivo Melide Tablas Rest. S.L.

¹¹⁰ Art. 28 Convenio Colectivo Hotel Husa Chamartín. Algún convenio colectivo prevé expresamente la posibilidad de que el puesto de trabajo del empleado excedente sea amortizado, durante el disfrute de la excedencia (art. 34 Convenio Colectivo Gate Gourmet Spain, S.L. (La Muñoza)).

¹¹¹ Art. 23 Convenio Colectivo de Equipo Iterar-T, S.L.U.

¹¹² Art. 18 Convenio Colectivo Especialidades Médicas Libreros.



recta a la conciliación, los acuerdos colectivos que desarrollan lo ordenado en el art. 46.6 ET, que prevé que la situación de excedencia puede extenderse a otros supuestos colectivamente acordados. El Convenio Colectivo de la Fundación Hospital de Alcorcón sí desarrolla ese mandato, al ordenar que los trabajadores con contrato indefinido con, al menos, un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a una excedencia no inferior a un mes ni superior a un año, con reserva de puesto de trabajo (art. 49). Y, con la finalidad específica de mejorar la conciliación, también lo hace el Convenio Colectivo Doctor Sándwich, S.L., ya que recoge el derecho de los empleados a disfrutar de una excedencia de 2 a 4 meses, para atender a los trámites de la adopción internacional de un hijo, con reserva de puesto de trabajo en el mismo centro u en otro situado en la misma Comunidad Autónoma (art. 30). Lo que completa lo dispuesto en el art. 48.5 ET en el sentido de que la suspensión del contrato de trabajo por adopción puede iniciarse, hasta 4 semanas antes de la resolución por la que ésta se constituya.

Además, un grupo de convenios colectivos establece que, en los supuestos de defunción de cónyuge o familiar de primer grado, los trabajadores fijos con, al menos, un año de antigüedad tienen derecho a disfrutar una excedencia no inferior a 3 meses ni superior a un año, con reserva de puesto de trabajo¹¹³. Y, por otro lado, acogen la posibilidad de que los trabajadores soliciten una excedencia no superior a 2 años, sin reserva de puesto de trabajo, con fundamento en el traslado de su cónyuge a un centro de trabajo situado fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid¹¹⁴.

4. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre ordenación del tiempo de trabajo

4.1. Consideraciones generales

La importancia que posee la ordenación del tiempo de trabajo en el ámbito de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es indiscutible, debido a que condiciona el día a día de las relaciones laborales. Precisamente, por ello, es un ámbito en el que el conflicto entre los intereses de los trabajadores y los empresarios se hace patente. Para intentar mediar en este conflicto, junto a la necesidad de diseñar el régimen jurídico del tiempo de la prestación de servicios teniendo en cuenta los intereses de los empresarios, el legislador ha establecido mecanismos que actúan en favor de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Nos encontramos ante instrumentos que van más allá de los que tradicionalmente han sido utilizados a estos efectos -los permisos, las suspensiones de los contratos de trabajo y las excedencias-, cuya utilización no significa que el trabajador tenga que dejar de prestar servicios y que, por ello, sortean los peligros, al me-

¹¹³ Art. 37 Convenio Colectivo Safely Facilites Services, S.L.; art. 25 Convenio Colectivo Hotel Príncipe Pío, S.A.; y art. 35 Convenio Colectivo Hotel Wellington, S.L.

¹¹⁴ Art. 37 Convenio Colectivo Safely Facilites Services, S.L.; art. 33 Convenio Colectivo McDonald's Sistemas de España, Inc. (Sucursal en España); y art. 25 Convenio Colectivo Hotel Príncipe Pío, S.A.



nos, parcialmente, que una ausencia prolongada de la prestación de servicios puede acarrear, no solo en los intereses económicos de los empleados, sino también en su cualificación y promoción profesional.

Concretamente, el legislador ha previsto ausencias y reducciones de la jornada de trabajo basadas en la lactancia, así como en el cuidado de hijos y familiares (art. 37.4 y siguientes ET). De otro lado, ha reconocido el derecho de los trabajadores a adaptar la duración y la distribución de su jornada de trabajo, para conciliar su vida personal, familiar y laboral. Si bien, este derecho no es un derecho absoluto, en la medida en la que su presencia y alcance se condiciona a lo establecido en la negociación colectiva o en el acuerdo entre el trabajador y el empresario (art. 34.8 ET). De modo que el legislador no ha atribuido derecho alguno a los trabajadores ni impuesto ninguna obligación a los empresarios que les obligue a negociar medidas como la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos. Y, en el supuesto de que se negocien este género de medidas, deberán atender, además de a satisfacer las exigencias de la conciliación, a mejorar la productividad de las empresas (art. 34.8 ET).

De hecho, las reglas sobre ordenación del tiempo de trabajo del conjunto de convenios colectivos que forman parte de la muestra que ha sido analizada, en términos generales, carecen de virtualidad para los fines de conciliación. Más bien, se han construido, al objeto de favorecer a los empresarios, en un sector en el que concurren especialidades significativas en cuanto al tiempo de trabajo, que, con cierta frecuencia, se extiende durante 365 días al año y a 24 horas al día, obligando a establecer turnos y/o a que los trabajadores presten servicios en horario nocturno, cuando no a la presencia de trabajadores nocturnos. Y una gran parte de los convenios colectivos declara que, dadas las características de la actividad de las empresas, no es posible prefijar anualmente un calendario anual que incluya la distribución de horarios, turnos, fiestas y descansos, estableciendo sistemas en los que todos estos elementos se planifican, con mucha menos antelación -incluso, semanalmente- y con un plazo de preaviso breve dirigido a los trabajadores.

A todo lo anterior, se suma que algunas de las reglas sobre ordenación del tiempo de trabajo contenidas en el ET pueden ser excepcionadas, en virtud de lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos. En particular, cabe destacar que, en las actividades de temporada de la hostelería, es factible acordar, mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, la reducción a 10 horas del descanso entre jornadas previsto en el art. 34.3 ET y su compensación de forma acumulada, para adecuarlo a las necesidades específicas de las actividades estacionales, en las zonas de alta afluencia turística, o bien para facilitar que el descanso se disfrute en el lugar de residencia del trabajador, cuando el centro de trabajo se encuentre alejado de éste (art. 7 Real Decreto 1561/1995). Y, de igual modo, ha de valorarse que, en cualquier sector, pueden aplicarse excepciones a los límites de la jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos (art. 32 Real Decreto 1561/1995).



4.2. Las normas convencionales que abordan la conciliación

4.2.1. Las ausencias y las reducciones de la jornada de trabajo basadas en la lactancia

Respecto al llamado permiso de lactancia recogido en el art. 37.4 ET, son escasos los acuerdos colectivos analizados que se limitan a remitir a lo previsto en la legislación vigente o que simplemente la reproducen¹¹⁵. La mayoría regulan sus requisitos formales, la posibilidad de acumular su disfrute¹¹⁶ y los supuestos en los que tiene origen en varios menores. Si bien, algunos de ellos atribuyen incorrectamente su titularidad exclusivamente a las trabajadoras, obviando la utilización de fórmulas neutras en cuanto al género¹¹⁷; y exigen que la madre renuncie a su disfrute, para que pueda utilizarlo el otro progenitor¹¹⁸.

En cuanto a la duración del permiso, cabe destacar que los convenios colectivos de las empresas RestauraviaFood, S.L., Coordinadora Integral Óptica de Servicios Agrupados, S.L., y Fundación Hospital de Alorcón prevén la reducción de la jornada de trabajo en una hora, en vez de en media hora como recoge el art. 37.4 ET. Además, el último de los convenios colectivos señalado vincula el permiso de lactancia a los hijos menores de doce meses, superando los nueve meses a los que se refiere el citado art. 37.4 ET; y afirma que, si la jornada solicitada por el trabajador fuese incompatible con la actividad de la unidad en la que prestara servicios, se le facilitará el cambio a otra unidad, durante el tiempo que dure la correspondiente reducción de jornada¹¹⁹. Por su parte, el Convenio Colectivo de Doctor Sándwich, S.L., ordena que los derechos vinculados al permiso de lactancia se ejercerán, si ambos progenitores presten servicios en la empresa, “de forma alternativa por uno u otro progenitor”¹²⁰, a pesar de que art. 37.4 ET señala que este permiso solo podrá ser disfrutado por uno de los progenitores, en caso de que ambos trabajen. Y, al atender a los supuestos en los que la generación del permiso tiene origen en varios menores, algunos convenios colectivos precisan, por ejemplo, que la duración máxima del permiso se ampliará, en proporción al descanso por maternidad, según el número de hijos “recién nacidos”¹²¹.

¹¹⁵ El “permiso postparto y lactancia” se encuentra sujeto a lo dispuesto en la legislación vigente” (art. 24 Convenio Colectivo Gate Gourmet Spain, S.L. (La Muñeza)).

¹¹⁶ Los convenios colectivos de las empresas que utilizan el sistema McDonald’s simplemente establecen que, si el trabajador opta por acumular el permiso de lactancia, deberá preavisar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días; y que, en caso contrario, se entenderá que opta por disfrutar una hora de lactancia diaria (art. 23.9 Convenio Colectivo Abetal Restauración, S.L.U.; art. 22.9 Convenio Colectivo Equipo Iterar-T, S.L.U.; y art. 32.9 Convenio Colectivo McDonald’s Sistemas de España, Inc. (Sucursal en España)).

¹¹⁷ Por ejemplo, art. 32.9 Convenio Colectivo McDonald’s Sistemas de España, Inc. (Sucursal en España).

¹¹⁸ Art. 45 Convenio Colectivo Fundación Hospital de Alorcón.

¹¹⁹ Art. 45 Convenio Colectivo Fundación Hospital de Alorcón.

¹²⁰ Art. 29 Convenio Colectivo Doctor Sándwich, S.L.

¹²¹ Art. 28 Convenio Colectivo Eodora T. Grupo de Restauración, S.L.; art. 29 Convenio Colectivo Doctor Sándwich, S.L.; art. 28 Convenio Colectivo DRT Catorce Campamento, S.L.; art. 28 Convenio Colectivo Garena Rest., S.L.; y art. 28 Convenio Colectivo Melide Tablas Rest. S.L.



Particular atención prestan los convenios colectivos a la acumulación del disfrute del permiso de lactancia. Existen acuerdos colectivos que afirman que esta acumulación puede alcanzar el tiempo¹²² o materializarse en la forma acordada con el empresario¹²³, o bien que equivale a 18 días¹²⁴, a 15 días naturales¹²⁵, a 14 días¹²⁶ o al tiempo que hubiera correspondido al permiso de lactancia si no se hubiera realizado la acumulación¹²⁷. Además, algunas cláusulas convencionales establecen que la acumulación podrá efectuarse, siempre que se lleve a cabo al finalizar el período de baja por maternidad¹²⁸ y/o que las necesidades del servicio lo permitan¹²⁹. Sin embargo, otras prevén que equivale a 16 días laborables o a 24 continuados al final del permiso de maternidad o seguidos de las vacaciones¹³⁰; o bien a un total de 112 horas, que, en caso de una jornada completa, se corresponderá con un permiso de 14 días laborables¹³¹ o de 14 días naturales, que podrán disfrutarse, después del permiso de maternidad o en el momento fijado por acuerdo entre el trabajador y el empresario¹³². La acumulación del permiso de lactancia tras el permiso de maternidad no favorece la corresponsabilidad, en tanto en cuanto parte de la premisa de que va a ser la mujer la que utilizará la acumulación, a pesar de que el art. 37.4 ET atribuye la titularidad del permiso a ambos progenitores.

Excepcionalmente, se afirma que la acumulación de la reducción de la jornada de trabajo es un derecho retribuido. Y se añade que si el trabajador extinguiera o suspendiese su contrato de trabajo antes de que el menor cumpliera nueve meses, se deducirá de su liquidación la cuantía correspondiente a los días naturales disfrutados anticipadamente¹³³.

¹²² Art. 26 Convenio Colectivo Cogesa Logística, S.L., Personal laboral no sanitario del Hospital del Tajo de Aranjuez.

¹²³ Art. 28 Convenio Colectivo Coordinadora Integral Óptica de Servicios Agrupados, S.L.

¹²⁴ Art. 28 Convenio Colectivo Eodora T. Grupo de Restauración, S.L.; art. 28 Convenio Colectivo DRT Catorce Campamento, S.L.; y art. 28 Convenio Colectivo Garena Rest., S.L.

¹²⁵ Art. 18 Convenio Colectivo Especialidades Médicas Libreros.

¹²⁶ Art. 29 Convenio Colectivo Doctor Sándwich, S.L.; arts. 28 y 35 Convenio Colectivo Restaurants Madrid Ang, S.L.U.; y arts. 28 y 35 Convenio Colectivo Tapa Montero, S.L.

¹²⁷ Art. 45 Convenio Colectivo Fundación Hospital de Alorcón.

¹²⁸ Por ejemplo, art. 29 Convenio Colectivo Hotel Wellington, S.L.; y art. 45 Convenio Colectivo Fundación Hospital de Alorcón.

¹²⁹ Art. 45 Convenio Colectivo Fundación Hospital de Alorcón.

¹³⁰ Art. 34 Convenio Colectivo Restauravía Food, S.L.

¹³¹ Art. 28 Convenio Colectivo Coordinadora Integral Óptica de Servicios Agrupados, S.L.; y art. 18 Convenio Colectivo Eurest Colectividades, S.L.

¹³² Art. 18 Convenio Colectivo Hotel Príncipe Pío, S.A.

¹³³ Art. 18 Convenio Colectivo Hotel Príncipe Pío, S.A.



4.2.2. Las ausencias y las reducciones de la jornada de trabajo basadas en el cuidado de un menor o familiar

Los convenios colectivos que han sido analizados prestan una atención más limitada a las reducciones de la jornada de trabajo y a las ausencias previstas en el art. 37.5 y 6 ET, que al permiso de lactancia. Muchos reproducen los mandatos del legislador –literalmente o cambios de redacción– o remiten a ellos¹³⁴. Incluso, algunos unen la reducción de la jornada de trabajo destinada al cuidado de un menor, no a los 12 años, que es lo que preceptúa el vigente art. 37.6 ET, sino a los 8 años¹³⁵; y/o se refieren a un “minusválido físico”¹³⁶ o “disminuido físico o psíquico”¹³⁷, a pesar de que estas expresiones son inadecuadas.

En particular, el art. 37.5 ET atiende a los supuestos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, estableciendo que la madre o el padre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora; y, asimismo, a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. En este ámbito, algunos acuerdos colectivos se limitan a prever el derecho a reducir la jornada de trabajo, hasta un máximo de 3 horas o, en caso de contratos a tiempo parcial, hasta el máximo que corresponda a la parte proporcional de la jornada de trabajo del empleado¹³⁸; y/o determinan el porcentaje de trabajadores que pueden disfrutar simultáneamente la reducción de la jornada de trabajo¹³⁹, obviando claramente las necesidades reales de conciliar la vida personal, familiar y laboral que poseen dichos empleados.

En segundo lugar, el art. 37.6 ET atribuye el derecho a reducir la jornada de trabajo diaria, entre, al menos, 1/8 y un máximo de 1/2 de su duración, con disminución proporcional del salario, tanto a quien por razones de guarda legal tiene a su cuidado directo un menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeña una actividad retribuida, como a quien precisa encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no puede valerse por sí mismo y

¹³⁴ Por ejemplo, art. 19 Convenio Colectivo Especialidades Médicas Libreros.

¹³⁵ Por ejemplo, art. 32.8 Convenio Colectivo McDonald’s Sistemas de España, Inc. (Sucursal en España).

¹³⁶ Por ejemplo, art. 29 Convenio Colectivo Doctor Sándwich, S.L.

¹³⁷ Por ejemplo, art. 22 Convenio Colectivo Safely Facilites Services, S.L.

¹³⁸ Art. 28 Convenio Colectivo Eodora T. Grupo de Restauración, S.L.; art. 28 Convenio Colectivo DRT Catorce Campamento, S.L.; art. 28 Convenio Colectivo GarenaRest., S.L.; y art. 28 Convenio Colectivo Melide Tablas Rest. S.L.

¹³⁹ “De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del TRLET, y en aras a contribuir a las partes coinciden en, sin perjuicio de los derechos individuales que asisten a cada empleado y empleada, la no coincidencia de más del 20 % de trabajadores con derecho a concreción horaria derivada del artículo 37.5 del TRLET en el área de tiendas en el mismo centro y en un mismo horario, aunque esté situado fuera de su jornada diaria, entre el total de horas asignadas en el planning del centro de trabajo, y teniendo en cuenta en cualquier caso la dotación de personal y las posibilidades de cambio de centro de trabajo del artículo 17 del convenio colectivo. Los empleados podrán dirigirse a la Comisión Mixta del convenio colectivo para la efectiva aplicación de esta” (Disposición Adicional 4.ª Convenio Colectivo Doctor Sándwich, S.L.).



no desempeña actividad retribuida. En el ámbito de estas medidas, el Convenio Colectivo de Restauravia Food, S.L., recoge el derecho de los trabajadores a una reducción de la jornada de trabajo de una hora retribuida, para atender a las personas con discapacidad¹⁴⁰. El Convenio Colectivo de la Fundación Hospital de Alcorcón vincula el permiso por razón de guarda legal, además de a un menor de 12 años y, con una inadecuada expresión, “a un disminuido físico o psíquico”, a “un anciano”; y afirma que, si la jornada solicitada por el trabajador fuese incompatible con la actividad de la unidad en la que prestara servicios, se le facilitará el cambio a otra unidad, durante el tiempo que dure la correspondiente reducción de jornada¹⁴¹. Además, el Convenio Colectivo de la empresa Safely Facilites Services, S.L., sin concretar los motivos y los familiares a los que se refiere, ordena que, con un preaviso de 15 días, los trabajadores tienen la facultad de reducir su jornada de trabajo por motivos familiares, hasta un máximo del 50%, con una reducción proporcional del salario¹⁴².

En tercer lugar, el art. 37.6 ET concede el derecho a reducir la jornada de trabajo, al menos, 1/2 de su duración, con la disminución proporcional del salario, al progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor de un menor de edad que esté a su cargo y afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, hasta que el menor cumpla 18 años, en los términos señalados en el art. 37.6 ET. Los convenios colectivos pueden establecer las condiciones y los supuestos en los que esta reducción de jornada se puede acumular en jornadas completas. Ahora bien, este tipo de intervención de la negociación colectiva es inexistente, en los acuerdos colectivos de la hostelería, la sanidad y la asistencia social de la Comunidad de Madrid.

En cuarto lugar, las medidas contempladas en art. 37.6 ET constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres; pero, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. A pesar de ello, sobre este extremo, los convenios colectivos suelen guardar silencio, o bien remitir o reproducir los mandatos generales que acaban de ser transcritos.

En quinto lugar, aunque la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de las reducciones de la jornada de trabajo previstas en los arts. 37.6 ET, en principio, corresponde al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, es posible que los convenios colectivos establezcan criterios para su concreción horaria, tanto en atención a los derechos de conciliación, como a las necesidades productivas y organizativas de las empresas. Sin embargo, este extremo tampoco ha sido atendido suficientemente por la negociación colectiva. En todo caso, ciertos acuerdos colectivos mantienen el derecho de los trabajadores a realizar la mencionada concreción horaria y

¹⁴⁰ Art. 45 Convenio Colectivo Restauravia Food, S.L.

¹⁴¹ Art. 46 Convenio Colectivo Fundación Hospital de Alcorcón.

¹⁴² Disposición Final Segunda Convenio Colectivo Safely Facilites Services, S.L.



determinación¹⁴³. Y, en particular, muchos de los que pertenecen a las empresas que utilizan el sistema McDonald's, al objeto de atender a los casos en los que la opción del trabajador coincida con la de otros compañeros, enumeran una serie de reglas que pueden ser valoradas positivamente, porque otorgan un tratamiento privilegiado a los empleados con especiales dificultades para conciliar. Concretamente, dan ese tratamiento a las/os "madres/padres solteros o madres/padres con hijos con discapacidad a su cargo (;) trabajadores con hijos más pequeños (;) madres/padres sin ayudas o subvenciones para guardería (y) trabajadores cuya pareja no esté desempleada"¹⁴⁴.

Por lo demás, a fin de atender a las responsabilidades familiares enunciadas en el art. 37.6 ET, un número no muy elevado de los convenios colectivos que forman parte de la muestra analizada prevé que, en los contratos a tiempo parcial, previo aviso de 15 días, el pacto de horas complementarias puede quedar sin efecto por renuncia del trabajador; aunque, eso sí, una vez transcurrido un año desde su celebración¹⁴⁵.

4.2.3. El resultado de la articulación del art. 34.8 Et

Menos de la mitad de los convenios colectivos que forman parte de la muestra que ha sido estudiada presta una atención especial a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, al establecer las reglas sobre la ordenación del tiempo de trabajo. Si bien, el porcentaje de los que sí lo hacen es similar, en los sectores de la hostelería, la sanidad y la asistencia social; y, por lo general, atiende de manera especial a las situaciones vinculadas a los hijos. Además, se caracteriza por-

¹⁴³ Por ejemplo, art. 28 Convenio Colectivo Coordinadora Integral Óptica de Servicios Agrupados, S.L. (CIOSA); y art. 32 Convenio Colectivo McDonald's Sistemas de España, Inc. (Sucursal en España).

¹⁴⁴ Concretamente, prevén que "si un trabajador solicitase la concreción horaria coincidiendo en la misma franja elegida previamente por otro empleado por las causas establecidas en este artículo y, por necesidades organizativas y productivas, al quedar sobredimensionada la plantilla para atender las necesidades del servicio en dicha franja horaria o, a la inversa, produciéndose una disminución del número de trabajadores disponibles para hacer frente a las necesidades productivas y del servicio en los restantes turnos de trabajo, se adoptarán los siguientes criterios para la concesión: 1. El trabajador que solicite una concreción horaria coincidente en todo o en parte con la de otro/s trabajador/es que ya disfrute/n de reducción de jornada por las causas de este artículo, tras notificarle la empresa la imposibilidad de acceder a su petición por causas organizativas y/o productivas, deberá modificar su solicitud presentando una concreción alternativa en el mismo centro de trabajo. 2. En caso de que no fuera posible la concreción alternativa en el mismo centro de trabajo, la empresa de conformidad con el trabajador afectado, podrá trasladarle a otro centro de trabajo en el que se le pudiera conceder la concreción horaria en la franja horaria inicialmente solicitada. 3. En caso de no poder aplicar ninguno de los dos anteriores criterios, se mantendrá una reunión con todos los trabajadores que disfruten de concreción horaria en el centro de trabajo, un representante de los trabajadores y un responsable de la empresa para que los trabajadores afectados lleguen a un acuerdo de modificación rotativa, rotando en los períodos temporales que ellos establezcan, teniendo preferencia en la elección del turno de rotación los trabajadores con las siguientes situaciones y en el siguiente orden: 1.o Madres/padres solteros o madres/padres con hijos con discapacidad a su cargo. 2.o Trabajadores con hijos más pequeños. 3.o Madres/padres sin ayudas o subvenciones para guardería. 4.o Trabajadores cuya pareja no esté desempleada. Estas situaciones deberán ser justificadas documentalmente por parte del trabajador. En caso de no llegar a ningún acuerdo, tras este punto, los trabajadores podrán optar por la vía legal que corresponda en cada caso" (art. 23.9 Convenio Colectivo Abetal Restauración, S.L.U.; art. 22.9 Convenio Colectivo Equipo Iterar-T, S.L.U.; y art. 23.9 Convenio Colectivo Restaurantes Mcdonal's, S.A.U.).

¹⁴⁵ Art. 21 Convenio Colectivo Restaurants Madrid Ang, S.L.U.; art. 14 Convenio Colectivo RestauraviaFood, S.L.; art. 21 Convenio Colectivo Tapa Montera, S.L.; y art. 10 Convenio Colectivo Equipo Iterar-T, S.L.U.).



que, en su mayoría, no se limita a realizar una declaración de principios, sino que diseña medidas concretas que son capaces de incidir positivamente en el ámbito de la conciliación.

Para comenzar, constituye una práctica positiva que el Convenio Colectivo del Hotel Wellington, S.L., prevea que “los trabajadores/as que tengan a su cuidado la educación de los hijos de edad inferior a dos años, se beneficiarán (de) turno de trabajo adaptado al horario de la guardería, previa justificación del mismo” (art. 29). En la misma línea, el Convenio Colectivo del Hotel Príncipe Pío, S.A., añade que la ampliación que recoge de la jornada diaria hasta un máximo de 10 horas/día será aplicable, solo si es compatible con el turno adaptado al horario de guardería (arts. 7 y 18). Y, al igual que el Convenio Colectivo NH Hoteles, S.A., declara que “atendiendo a las especiales circunstancias y previa justificación de las mismas, la edad (del hijo que genere el derecho a las ventajas antes señaladas) se ampliará hasta los cuatro años, en el caso de que la atención al menor dependa de una sola persona, ya sea por situación de hecho, estado civil o adopción”¹⁴⁶; a lo que el Convenio Colectivo del Hotel Príncipe Pío, S.A., suma que sucederá lo mismo, en los supuestos “de hijos discapacitados con una minusvalía reconocida superior al 33 por 100” (art. 18).

Por su parte, el Convenio Colectivo de la empresa Gate Gourmet Spain, S.L. (La Muñoza), además de recordar que los trabajadores pueden llegar a un acuerdo con los empresarios para adaptar la duración y la distribución de su jornada de trabajados a sus necesidades de conciliación, señala que el personal con familiares a su cargo de primer grado que tengan reconocida una minusvalía en grado superior al 66 % podrá solicitar la adaptación de sus tiempos de trabajo, siendo la comisión paritaria del convenio la encargada de analizar esa solicitud (art. 15).

Dentro de los acuerdos colectivos de los restaurantes y de las empresas de catering que no utilizan el sistema McDonald's, solo el Convenio Colectivo de la empresa Restauravia Food, S.L., contiene una declaración que es capaz de tener una incidencia positiva en el ámbito de la conciliación. Literalmente, prevé que “para fomentar una cultura destinada a compatibilizar las responsabilidades laborales y familiares de mujeres y hombres, la organización de la actividad laboral se llevará a cabo por la dirección de la empresa de forma que se utilice como un criterio riguroso el respeto al horario establecido en el calendario laboral, propiciando de esta manera, que las personas que trabajan en la empresa puedan planificar sus actividades personales o familiares de forma estable, una vez finalizada su jornada de trabajo (...). Igualmente se tendrá en cuenta el criterio anteriormente mencionado en períodos punta de trabajo no programados, siendo un objeto básico de la compañía, el establecimiento de criterios en la organización el trabajo que permita el respeto de los compromisos aquí adquiridos” (art. 45).

Dentro de los sectores de la sanidad y la asistencia social, el Convenio Colectivo de la empresa GT Opticour, S.L., precisa que las trabajadoras en situación de embarazo están exentas de realizar

¹⁴⁶ Art. 29 Convenio Colectivo NH Hoteles, S.A.; y art. 18 Convenio Colectivo Hotel Príncipe Pío, S.A.



una jornada superior a la normal contratada y que los empleados afectados por una reducción de la jornada de trabajo por guarda legal no pueden ver, por esa causa y salvo pacto en contrario, modificado el horario de trabajo¹⁴⁷.

Posee un menor efecto positivo sobre la conciliación el Convenio Colectivo de la Fundación Hospital de Alcorcón. Y ello, porque declara que, para la prestación de servicios de atención permanente y continuada, los trabajadores de los grupos profesionales y unidades designadas por la dirección de la empresa desarrollarán una jornada complementaria, de modo que la duración máxima conjunta de los tiempos de trabajo correspondientes a esa jornada y a la jornada ordinaria sea de 42 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo semestral (art. 40). Y añade que pueden solicitar la exención para realizar esta jornada complementaria y/o la exención para realizar noches las trabajadoras embarazadas, a partir del primer día del sexto mes de embarazo y hasta que el hijo cumpla un año; aunque su petición será concedida, "siempre y cuando se garantice la cobertura asistencial" (art. 92).

Por otro lado, algunos convenios colectivos contienen reglas que pueden incidir positivamente sobre la conciliación, a pesar de que no están vinculadas directamente a ella. Así, el Convenio Colectivo del Hotel Príncipe Pío, S.A., declara que los representantes de los trabajadores dispondrán de un plazo de 10 días para consultar a los empleados de la empresa, antes de que se cierre definitivamente la elaboración del calendario laboral (art. 7). El Convenio Colectivo de Gate Gourmet Spain, S.L. (La Muñoza), afirma que los trabajadores poseen derecho a intercambiar, con el visto bueno del responsable del correspondiente departamento, la línea de rotación y/o las libranzas en los turnos (art. 14). El Convenio Colectivo de la empresa Grupo Hostalero Diversia, S.L., recoge el derecho de los trabajadores a que sean atendidas debidamente sus demandas justificadas de cambios de turnos (art. 9). El Convenio Colectivo de la Cooperativa Farmacéutica Española (COFARES) dispone que, de acuerdo con el comité de empresa, se procurará que todos los trabajadores tengan una jornada continuada, cuando la organización del trabajo lo permita¹⁴⁸. El Convenio Colectivo Especialidades Médicas Libreros establece la posibilidad de que un trabajador llegue a un acuerdo con el empresario, a fin de distribuir de manera flexible su tiempo del trabajo (art. 15). Y, para terminar con esta enumeración ejemplificativa, el Convenio Colectivo Ambuibérica, S.L., señala que los trabajadores pueden intercambiar sus turnos de trabajo, comunicándolo a la empresa, con, al menos, 24 horas de antelación (art. 24).

¹⁴⁷ Arts. 14 y 15 Convenio Colectivo GT Opticour, S.L.

¹⁴⁸ Art. 18 Convenio Colectivo Cooperativa Farmacéutica Española (COFARES).



4.3. La duración y la distribución de la jornada de trabajo

4.3.1. Los convenios colectivos de la hostelería

a) Los convenios colectivos de los hoteles

Todos los convenios colectivos analizados afirman que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales¹⁴⁹, en algún caso, computables cada 2 semanas¹⁵⁰. Además, la minoría recoge la necesidad de elaborar un calendario de trabajo anual, con o sin la participación de los representantes de los trabajadores, que incluya los turnos de trabajo y su rotatividad, los días festivos y los descansos semanales; o los turnos, los horarios y los días de libranza de los trabajadores. Dentro de los que sí lo hacen, uno ellos afirma que la modificación del calendario requiere el consentimiento del trabajador y, en su defecto, el de los representantes de los trabajadores¹⁵¹; mientras que otro admite que el empresario puede alterar, incluso, el turno de trabajo y los dos días de libranza semanal, durante un máximo de 2 días al mes, con un tope de 22 días al año, y con un preaviso de 3 días naturales o de 24 horas, en caso de urgencias, imprevistos, circunstancias excepcionales o fuerza mayor¹⁵².

De igual forma, algún convenio colectivo prevé un calendario laboral anual de vacaciones y festivos, y un calendario semanal de turnos, horarios de trabajo y días descanso de cuyo contenido los trabajadores deben estar al corriente, con, al menos, 7 días de antelación¹⁵³. En cambio, otro ordena la elaboración de cuadrantes que los trabajadores han de conocer, con una antelación que va de una semana o de 15 días a 30 días, dependiendo del puesto de trabajo que ocupen. Si bien, este mismo acuerdo colectivo, señala que la empresa y los empleados deben colaborar en los cambios de horarios y turnos, en atención a la ocupación o necesidades de cada departamento¹⁵⁴. Por lo demás, una de las cláusulas convencionales analizada destaca que la fijación de los horarios de trabajo corresponde a la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores¹⁵⁵.

Respecto a la distribución irregular de la jornada de trabajo, ciertos convenios colectivos se limitan a afirmar su posibilidad¹⁵⁶; mientras que otros la unen a un preaviso de 3 días naturales, excepto si con-

¹⁴⁹ Art. 13 Convenio Colectivo Culmina Project; art. 12 Convenio Colectivo Hotel Husa Chamartín; art. 7 Convenio Colectivo Hotel Príncipe Pío, S.A.; y art. 29 Convenio Colectivo NH Hoteles, S.A.

¹⁵⁰ Art. 12 Convenio Colectivo Hotel Wellington, S.L.

¹⁵¹ Art. 16 Convenio Colectivo Hotel Husa Chamartín; y art. 12 Convenio Colectivo Hotel Wellington, S.L.

¹⁵² Art. 20 Convenio Colectivo NH Hoteles, S.A.

¹⁵³ Art. 9 Convenio Colectivo Grupo Hostelero Diversia, S.L.

¹⁵⁴ Art. 16 y Anexo 1 Convenio Colectivo Culmina Project.

¹⁵⁵ Art. 13 Convenio Colectivo Hotel Wellington, S.L.

¹⁵⁶ Art. 8. Convenio Colectivo Grupo Hostelero Diversia, S.L.; y art. 13 Convenio Colectivo Oikos Hotels, S.L.



curren circunstancias excepcionales, imprevisibles o de fuerza mayor, en cuyo caso, el preaviso será de 24 horas. Estos últimos ordenan que los trabajadores deben recuperar el exceso de la jornada de trabajo que hayan realizada, dentro de los 2 meses siguientes, uniendo el correspondiente descanso a los días libres semanales, salvo pacto en contrario de las partes¹⁵⁷. De igual modo, se prevé la realización del defecto de la jornada de trabajo que constituya el resultado de una distribución irregular, en los 6 meses posteriores, hasta alcanzar la jornada mensual ordinaria¹⁵⁸. Y, en algún caso, que tienen la consideración de horas extraordinarias las que exceden de 50 horas semanales, debiendo retribuirse, salvo pacto en contrario, con un recargo del 25 % sobre el valor de la hora ordinaria¹⁵⁹.

b) Los convenios colectivos de las empresas que utilizan el sistema McDonald's

Dentro de los convenios colectivos de las empresas que utilizan el sistema McDonald's, por lo general, con la excepción del calendario de vacaciones, no existe un calendario laboral anual, sino calendarios horarios semanales, que, además, de la rotación de los turnos y de los horarios, contienen los días de descanso semanal -que, como mínimo, han de ser dos-. Este calendario se elabora por la gerencia del restaurante, con la participación de los representantes de los trabajadores; y debe ser conocido por los empleados, con una antelación mínima de 7 días. Estos últimos, los trabajadores, pueden solicitar, como mucho, un cambio en el calendario, que, para convertirse en realidad, deberá ser aceptado por la gerencia del restaurante¹⁶⁰.

Ninguno de los convenios colectivos presta la atención necesaria a la necesidad de establecer una jornada flexible, en atención a las exigencias de conciliación¹⁶¹. Además, algunos recogen jornadas especiales que superan el número diario de horas establecido con carácter general, fundamentalmente durante los inventarios mensuales. Estos excesos de jornada se compensan, mediante días adicionales de vacaciones, descanso, puentes, con la retribución que corresponde a las horas extraordinarias o en la forma pactada por las partes¹⁶².

Por otro lado, dentro de este bloque de convenios colectivos, también se suele señalar que los trabajadores prestan sus servicios a jornada partida, solo si así lo acuerdan con el empresario; y

¹⁵⁷ Art. 20 Convenio Colectivo NH Hoteles, S.A.

¹⁵⁸ Art. 13 Convenio Colectivo Culmina Project.

¹⁵⁹ Art. 11 Convenio Colectivo Grupo Hostalero Diversia, S.L.

¹⁶⁰ Art. 20 Convenio Colectivo Abetal Restauración, S.L.U.; art. 19 Convenio Colectivo Equipo Iterar-T, S.L.U.; art. 28 Convenio Colectivo McDonald's Sistemas de España, Inc. (Sucursal en España); y art. 20 Convenio Colectivo Restaurantes McDonald's, S.A.U.

¹⁶¹ Sin embargo, alguno valora la flexibilidad vinculada a la formación de los trabajadores, al señalar que "la jornada de trabajo por las especiales características de los trabajadores de la empresa, estudiantes que compaginan sus cursos con el trabajo, vendrá determinada por un horario flexible y rotativo, posibilitando la contratación a tiempo parcial con jornadas de horarios flexibles, según las necesidades de la empresa y disponibilidad del trabajador" (art. 26 Convenio Colectivo Restaurantes Cuatro Caminos, S.L.).

¹⁶² Art. 17 Convenio Colectivo Equipo Iterar-T, S.L.U.; y art. 18 Convenio Colectivo Restaurantes McDonald's, S.A.U.



que pueden renunciar a ese tipo de jornada, en cualquier momento, respetando un preaviso de 15 días¹⁶³. En todo caso, es el gerente del restaurante quien determina la duración de la interrupción entre los dos periodos de trabajo de una jornada partida, dentro de un abanico temporal de posibilidades que va de un mínimo de una hora y un máximo que varía, en función del convenio colectivo ante el que nos situemos¹⁶⁴.

c) Los convenios colectivos de los restaurantes y de las empresas de catering que no utilizan el sistema McDonald's

Todos los convenios a los que se circunscribe el presente subapartado parten de que, dadas las características de la actividad de las empresas, no es posible prefiar anualmente un calendario anual que incluya la distribución de horarios, turnos, fiestas y descansos, sino tan solo que contenga las vacaciones. Y prácticamente la totalidad recoge la necesidad de realizar una planificación semanal del tiempo de trabajo y apela a la distribuir irregular de la jornada de trabajo basada en la necesidad de atender a los clientes.

La mayoría de los convenios colectivos regulan la jornada de trabajo de manera idéntica o muy similar. En primer lugar, señalan que la jornada ordinaria de trabajo es de 1.800 horas de trabajo efectivo/año –de lunes a domingo–, pudiendo distribuirse irregularmente a lo largo del año y, como máximo, corresponderse con 224 o 225 días de trabajo efectivo/año, en función del convenio colectivo ante el que nos situemos. En segundo lugar, indican que la planificación de la jornada de trabajo es semanal, sin prever la exigencia de que los trabajadores conozcan esta planificación, con una determinada antelación. En tercer lugar, que los cambios de esta planificación basados en causas organizativas se han de efectuar preferentemente –no exclusivamente–, con personal voluntario, sin que, por cada trabajador, puedan superar 45 horas/trimestre. Además, existe una regla especial que afecta a las semanas de preparación de ventas especiales, de los balances y de los inventarios en cuya virtud la empresa puede variar el horario de trabajo y prolongar la jornada de trabajo, como un máximo de 12 días/año. Y, por último, cabe destacar que las horas realizadas fuera del horario individualmente adjudicado se pueden compensar, con descanso equivalente, a lo más tardar, dentro del siguiente trimestre; o bien como una hora extraordinaria, que, a opción del trabajador, puede ser remunerada económicamente o por tiempo de descanso¹⁶⁵. Solo los empleados encuadrados en los niveles I y II poseen un régimen especial, que se concreta en la facultad de autogestionar su jornada de trabajo¹⁶⁶.

¹⁶³ Art. 16 Convenio Colectivo Abetal Restauración, S.L.U.; y art. 25 Convenio Colectivo McDonald's Sistemas de España, Inc. (Sucursal en España).

¹⁶⁴ Art. 16 Convenio Colectivo Abetal Restauración, S.L.U.; art. 25 Convenio Colectivo McDonald's Sistemas de España, Inc. (Sucursal en España); y art. 16 Convenio Colectivo Restaurantes McDonald's, S.A.U.

¹⁶⁵ Art. 19 Convenio Colectivo Eodora T. Grupo de Restauración, S.L.; art. 19 Convenio Colectivo Doctor Sándwich, S.L.; art. 19 Convenio Colectivo DRT Catorce Campamento, S.L.; art. 19 Convenio Colectivo Garena Rest., S.L.; y art. 19 Convenio Colectivo Melide Tablas Rest. S.L.

¹⁶⁶ Art. 19 Convenio Colectivo Eodora T. Grupo de Restauración, S.L.; art. 19 Convenio Colectivo Doctor Sándwich, S.L.; art. 19 Convenio Colectivo DRT Catorce Campamento, S.L.; art. 19 Convenio Colectivo Garena Rest., S.L.; y art. 19 Convenio Colectivo Melide Tablas Rest, S.L.



Fuera de este primer bloque, nos encontramos con cláusulas convencionales que establecen una jornada máxima anual de 1.791 horas de trabajo efectivo distribuido en un máximo de 224 días, así como la obligación de la empresa de publicar los horarios semanales de cada trabajador, con una antelación mínima de 15 días¹⁶⁷. Y, lo que es especialmente perjudicial para la conciliación, que ordenan, sin establecer un plazo mínimo de preaviso, que “se intentará por todos los medios que (los) horarios sean conocidos con la mayor antelación posible; no obstante, si por necesidad urgente del servicio, fuera imprescindible cambiarlos, se notificará de inmediato al personal al que afecten dichos cambios”¹⁶⁸. Incluso, en algún caso, se señala que la jornada máxima anual es de 1.800 horas, 40 horas/semanales; y que la distribución de horarios, turnos, fiestas y descansos ha de realizarse por el empresario, “con la periodicidad necesaria”, pudiendo “ser objeto de las variaciones que requiera en cada momento la atención de las necesidades del centro”¹⁶⁹; y debiendo ser preavisados los trabajadores de todos estos extremos, con una antelación mínima de 7 días¹⁷⁰.

Las diferencias existentes entre los convenios colectivos de este segundo bloque también se ponen de manifiesto, en el régimen jurídico de la distribución irregular de la jornada de trabajo basada en razones empresariales. Así, mientras que alguno recuerda que esa distribución está sujeta a lo establecido en el art. 34 ET¹⁷¹, otros señalan que solo puede afectar al 33% de la jornada de trabajo¹⁷²; establecen la compensación de jornadas, en el plazo máximo de 3 meses, así como que la distribución irregular ha de negociarse, atendiendo al interés de cada trabajador y, si es posible, acumulando la correspondiente compensación a los descansos semanales¹⁷³; o bien prevén que, en caso de que en un ejercicio no fuese posible la distribución por exceso o por defecto de la jornada anual pactada, dicho defecto y/o exceso será trabajado o compensado, dentro de los 12 meses siguientes en los términos fijados en el art. 34.2 ET¹⁷⁴. Y, para terminar con esta enumeración ejemplificativa, cabe destacar que alguna cláusula convencional ordena que los trabajadores deben conocer el día y la hora de su prestación de servicios, con un preaviso de 5 días¹⁷⁵.

¹⁶⁷ Arts. 27 y 33 Convenio Colectivo RestauraviaFood, S.L.

¹⁶⁸ Art. 17 Convenio Colectivo Safely Facilites Services, S.L.

¹⁶⁹ Art. 26 Convenio Colectivo Restaurants Madrid Ang, S.L.U.O.; y art. 25 Convenio Colectivo Tapa Montera, S.L.

¹⁷⁰ Una de las empresas de catering se aleja de los convenios colectivos que se han mencionado hasta este momento, en tanto en cuanto prevé que el calendario laboral se presenta, con 15 días de antelación, al inicio de la temporada baja (último domingo de octubre a último domingo de marzo) y al inicio de la temporada alta (abril a fin de octubre). Los cuadrantes que desarrollan los calendarios de turnos por temporada son publicados, cada dos meses; y, en los turnos para transportes, cada catorce días. No obstante, estos cuadrantes, pueden sufrir modificaciones, por vuelos especiales y causas de fuerza mayor, en la programación de horarios de las compañías aéreas para las que la empresa trabaja (art. 16 Convenio Colectivo Gate Gourmet Spain, S.L. (La Muñoza)). Repárese en el dato de que este convenio colectivo no prevé un periodo de preaviso dirigido a los trabajadores afectados por estas modificaciones.

¹⁷¹ Art. 15 Convenio Colectivo Gate Gourmet Spain, S.L. (La Muñoza).

¹⁷² Art. 20 Convenio Colectivo Cocina Mediterránea Clásica, S.L.

¹⁷³ Art. 26 Convenio Colectivo Restaurants Madrid Ang, S.L.U.O.; y art. 25 Convenio Colectivo Tapa Montera, S.L.

¹⁷⁴ Art. 27 Convenio Colectivo RestauraviaFood, S.L.

¹⁷⁵ Art. 26 Convenio Colectivo Restaurants Madrid Ang, S.L.U.O.; y art. 25 Convenio Colectivo Tapa Montera, S.L.



4.3.2. Los convenios colectivos de la sanidad y de la asistencia social

En los sectores de la sanidad y de la asistencia social, las cláusulas convencionales atribuyen una duración a la jornada ordinaria de trabajo de 1.814 horas/año¹⁷⁶; de 1.786 horas/año¹⁷⁷; de 1.765 horas/año¹⁷⁸; de 40 horas/semana¹⁷⁹, de 1.800 horas/año¹⁸⁰ o de 1.776 horas/año, con una distribución de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual¹⁸¹. Solo en algún convenio colectivo aislado, se fija una jornada de trabajo menor, como, por ejemplo, la jornada de 35 horas semanales de promedio en cómputo anual¹⁸² o de 1.533 horas/año¹⁸³. Por otro lado, los acuerdos colectivos suelen establecer una jornada ordinaria de trabajo diaria delimitada por un mínimo y/o por un máximo de horas de trabajo. En este sentido, prevén que esa jornada no puede ser superior a 9 horas ni inferior a 6 horas, salvo para los servicios de largo recorrido que es imposible interrumpir¹⁸⁴; o que no puede estar por debajo de 7 horas ni superar las 10 horas, excepto en servicios especiales –como las guardias de los sanitarios, que pueden llegar a alcanzar 12 horas¹⁸⁵–; o bien establecen un límite máximo de 12 horas diarias, salvo casos excepcionales y justificados en los que se debe garantizar la continuidad asistencial¹⁸⁶.

Respecto a la planificación del tiempo de trabajo, también existen diferencias entre los convenios colectivos a los que se refiere el presente epígrafe. Alguno de ellos contempla la creación de cuadros de horarios fijos, como mínimo, mensuales, que deben ser conocidos por los trabajadores, al menos, con 5 días de antelación; y, asimismo, la elaboración de un calendario laboral anual, que ha de comprender la distribución anual de los días de trabajo, de los festivos, de los descansos semanales, de las vacaciones y de todos los días inhábiles del año¹⁸⁷. En cambio, otros establecen la creación de un calendario anual que delimita las fiestas nacionales y locales –con indicación de los descansos para cada una de ellas, en los distintos turnos– y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones¹⁸⁸, así como la fijación de los descansos y jornadas especiales¹⁸⁹. Algunos ordenan

¹⁷⁶ Art. 10 Convenio Colectivo “Farmacia El Burgo”.

¹⁷⁷ Art. 12 Convenio Colectivo Especialidades Médicas Libreros.

¹⁷⁸ Art. 22 Convenio Colectivo Cogesa Logística, S.L., Personal laboral no sanitario del Hospital del Tajo de Aranjuez.

¹⁷⁹ Art. 14 Convenio Colectivo GT Opticour, S.L.; y art. 13 Convenio Colectivo Centro San Juan de Dios, Ciempozuelos (Madrid).

¹⁸⁰ Art. 24 Convenio Colectivo Ambuibérica, S.L.

¹⁸¹ Art. 13 Convenio Colectivo Coordinadora Integral Óptica de Servicios Agrupados, S.L. (CIOSA).

¹⁸² Art. 18 Convenio Colectivo Cooperativa Farmacéutica Española (COFARES).

¹⁸³ Art. 32 Convenio Colectivo Fundación Hospital de Alcorcón.

¹⁸⁴ Art. 24 Convenio Colectivo Ambuibérica, S.L.

¹⁸⁵ Art. 12 Convenio Colectivo Especialidades Médicas Libreros.

¹⁸⁶ Art. 32 Convenio Colectivo Fundación Hospital de Alcorcón.

¹⁸⁷ Art. 29 Convenio Colectivo Ambuibérica, S.L.

¹⁸⁸ “En los centros de trabajo afectados por este convenio, se considerarán festivos los que lo sean en la ciudad de Madrid, sustituyendo a los propios de cada municipio” (art. 18 Convenio Colectivo Cooperativa Farmacéutica Española (COFARES)).

¹⁸⁹ Art. 17 Convenio Colectivo Coordinadora Integral Óptica de Servicios Agrupados. S.L. (CIOSA).



la elaboración de un calendario anual que incluye la jornada ordinaria de trabajo, los días festivos y el período vacacional; y que deberá ser concretado por el empresario, atendiendo a criterios de organización y a la actividad funcional que se realice en cada servicio y/o unidad¹⁹⁰. Y, para terminar con estos ejemplos, otros señalan que el empresario ha de entregar al comité de empresa, en los 2 últimos meses del año anterior, el cuadro de horarios; y que las planillas de cada unidad, que han de ser expuestas en un lugar visible y conocidas por los trabajadores con 6 meses de antelación, pueden sufrir ajustes, en función de las incidencias que se produzcan durante el semestre¹⁹¹. Únicamente, de manera excepcional, se establece que el calendario laboral se debe negociar con los representantes de los trabajadores¹⁹²; y que, si no se alcanza el oportuno acuerdo, se dará traslado a la comisión paritaria del convenio colectivo, que, oídas las discrepancias planteadas, emitirá un informe¹⁹³.

Como regla general, la mayoría de los convenios colectivos contemplan el trabajo a turnos. Incluso, en algún caso, establecen un turno de incidencia al que están adscritos los trabajadores contratados a jornada completa para cubrir el turno de noche, si no es atendido por el personal adscrito al mismo¹⁹⁴.

Por otro lado, existen significativas diferencias, en función del convenio colectivo ante el que nos situemos, respecto al régimen de distribución de las horas de trabajo. Así, alguna cláusula convencional prevé que el empresario puede distribuir irregularmente el 20 % de la jornada de trabajo anual; o bien recoge la posibilidad de que se realicen horas de presencia -hasta un máximo de 720 horas/año y de 3 horas/día, salvo pacto entre empresa y trabajador-; y, asimismo, la eventualidad de que los empleados permanezcan a disposición de la empresa, mediante un dispositivo de localización. El trabajador puede renunciar a este sistema, preavisando por escrito al empresario, con un mes de antelación¹⁹⁵. Incluso, alguna cláusula convencional reproduce los mandatos del ET sobre la distribución irregular de la jornada de trabajo, a la par que añade la presencia de una bolsa o crédito máximo anual de 85 horas de trabajo, a la que puede acudir el empresario, en de-

¹⁹⁰ Art. 20 Convenio Colectivo Cogesa Logística, S.L., Personal laboral no sanitario del Hospital del Tajo de Aranjuez. Sin señalar si se refiere o no a la realización de horas extraordinarias y con una dudosa legalidad se establece que, "en el caso de existir exceso de jornada a la finalización del año, el mismo será abonado o disfrutado a elección del trabajador, notificándolo con una semana de antelación y siempre y cuando no coincidan más de tres trabajadores del mismo grupo profesional. El disfrute se deberá efectuar dentro del primer trimestre del año siguiente y si se decide el abono, este se realizará en el mes siguiente" (art. 20 Convenio Colectivo Cogesa Logística, S.L., Personal laboral no sanitario del Hospital del Tajo de Aranjuez).

¹⁹¹ Art. 32 Convenio Colectivo Fundación Hospital de Alorcón.

¹⁹² Art. 17 Convenio Colectivo Coordinadora Integral Óptica de Servicios Agrupados. S.L. (CIOSA).

¹⁹³ Art. 43 Convenio Colectivo Fundación Hospital de Alorcón.

¹⁹⁴ Art. 12 Convenio Colectivo "Farmacia El Burgo".

¹⁹⁵ El localizador no puede estar activado, a efectos de cómputo de trabajo efectivo, más de 6 horas de media diaria, calculadas en períodos de 5 días. El límite máximo que un trabajador puede estar en esta situación es, en principio, de 5 días seguidos; aunque, 2 veces al año, estos días pueden ampliarse hasta 7, con carácter excepcional. Como compensación a la disponibilidad de 24 horas, se abona al trabajador un complemento específico (arts. 17 y 24 Convenio Colectivo Ambuibérica, S.L.).



terminados meses, comunicándolo al empleado afectado, en el mes anterior y con una antelación mínima de 7 días¹⁹⁶. De igual modo, se prevé una bolsa de 177 horas anuales “que pueden utilizarse tanto para atender emergencias o periodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos, etc., como en caso contrario en momentos de disminución de actividad por causas del mercado, cartera de pedidos”¹⁹⁷.

Por lo demás, algún convenio colectivo señala expresamente que, por circunstancias de carácter estructural y justificadas, ante una necesidad asistencial, la dirección de la empresa está facultada para cambiar la adscripción de un trabajador o equipo a un turno de trabajo¹⁹⁸; que el horario de trabajo puede ser modificado por la empresa, en áreas y/o periodos concretos, en función de las necesidades de la misma y preavisando al trabajador con, al menos, 5 días de antelación¹⁹⁹; que, por necesidades de la empresa, el empresario está facultado para modificar la jornada de trabajo continuada por la jornada de trabajo partida; y que, en los días de preparación de ventas especiales de enero, diciembre y julio y de los balances o inventarios, puede alterar el horario de trabajo y prolongar la jornada de trabajo. Si bien, respecto a esta última precisión, el convenio colectivo que la contiene señala que las trabajadoras en situación de embarazo están exentas de realizar una jornada superior a la normal contratada y que los trabajadores afectados por una reducción de la jornada de trabajo por guarda legal se encuentran exentos de modificar, por esta causa y salvo pacto en contrario, el horario de prestación de trabajo preestablecido²⁰⁰.

5. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre ordenación de los descansos

5.1. El descanso semanal y los festivos

5.1.1. Consideraciones generales

Partiendo de lo dispuesto en el ET, los trabajadores tienen derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta 14 días, de un día y medio ininterrumpido, que puede comprender la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Si el trabajador es menor de edad, este descanso será, como mínimo, de 2 días ininterrumpidos (art. 37.1 ET). Por otro lado, todos los trabajadores poseen derecho a disfrutar de 14 días de fiestas laborales al año, retribuidas y no recuperables (art. 37.2 ET). Ahora bien, en los sectores

¹⁹⁶ Arts. 14 y 15 Convenio Colectivo GT Opticour, S.L.

¹⁹⁷ Art. 14 Convenio Colectivo Coordinadora Integral Óptica de Servicios Agrupados, S.L. (CIOSA).

¹⁹⁸ Art. 32 Convenio Colectivo Fundación Hospital de Alcorcón.

¹⁹⁹ Art. 13 Convenio Colectivo Coordinadora Integral Óptica de Servicios Agrupados, S.L. (CIOSA).

²⁰⁰ Arts. 14 y 15 Convenio Colectivo GT Opticour, S.L. Para este convenio colectivo, la jornada partida es aquella en la que existe un descanso de, al menos, 30 minutos.



de actividad a los que afecta el presente estudio, debe prestarse una atención especial al Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos; y al Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, de idéntico nombre que el anterior.

Limitándonos a lo que en este lugar interesa, de ambos cuerpos normativos se deprenen las consecuencias que se señalan seguidamente. En primer lugar, en el sector de la hostelería, mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, puede establecerse la acumulación del medio día del descanso semanal previsto en el art. 37.1 ET, por períodos de hasta 4 semanas, o bien su separación respecto del correspondiente al día completo, para que sea disfrutado en otro día de la semana (art. 6 Real Decreto 1561/1995). En segundo lugar, también mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, se puede acumular el medio día del descanso semanal en períodos más amplios, que, en ningún caso, podrán exceder de 4 meses, a fin de adecuarlo a las necesidades específicas de las actividades estacionales de la hostelería, en particular, en las zonas de alta afluencia turística, o bien para facilitar que el descanso se disfrute en el lugar de residencia del trabajador, cuando el centro de trabajo se encuentre alejado del mismo (art. 7 Real Decreto 1561/1995). En tercer lugar, en las empresas en las que se realizan actividades laborales por equipos de trabajadores en régimen de turnos, cuando así lo requiera la organización del trabajo, se puede acumular por períodos de hasta 4 semanas el medio día del descanso semanal previsto en art. 37.1 ET, o bien separarlo del correspondiente al día completo, para que sea disfrutado en otro día de la semana. Además, cuando al cambiar al trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido art. 34.3 ET, dicho descanso se podrá reducir hasta un mínimo de 7 horas, compensándose la diferencia hasta las 12 horas establecidas con carácter general, en los días inmediatamente siguientes (art. 19 Real Decreto 1561/1995). Y, en cuarto lugar, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, es posible sustituir por dinero el disfrute del descanso semanal y de los festivos, estando la empresa obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75 %, como mínimo, salvo descanso compensatorio (art. 47 Real Decreto 2001/1983).

Como se desprende de lo señalado en las siguientes páginas, algunas de estas medidas han sido articuladas por muchos de los convenios colectivos que forman parte de la muestra analizada en el presente estudio. De modo que puede afirmarse que la negociación colectiva, en los sectores de la hostelería, la sanidad y la asistencia social de la Comunidad de Madrid, en términos generales, atiende a los intereses de los empresarios, en la determinación del régimen jurídico aplicable al descanso semanal y a los festivos, aunque su articulación choque con las necesidades de conciliación de los trabajadores.



5.1.2. Las cláusulas convencionales que abordan la conciliación

Al establecer el régimen jurídico del descanso semanal y de los festivos, los convenios colectivos que forman parte de la muestra que ha sido analizada en el presente estudio prácticamente no prestan atención a la conciliación. No obstante, cabe destacar que los Convenios Colectivos del Hotel Wellington, S.L., del Hotel Príncipe Pío, S.A., y de NH Hoteles, S.A., prevén que los empleados que tienen a su cuidado la educación de un hijo menor de 2 años poseen derecho a librar los sábados y domingos, así como a no trabajar los días de fiesta. La edad del menor se amplía a los 4 años, en el caso de que su atención dependa de una sola persona, ya sea por situación de hecho, estado civil o adopción; o bien si tiene una discapacidad reconocida superior al 33 %²⁰¹.

Por otro lado, el Convenio Colectivo de Gate Gourmet Spain, S.L. (La Muñozza), sin una referencia expresa a la conciliación, prevé que los trabajadores pueden intercambiar, con el visto bueno del responsable del correspondiente departamento, las libranzas en los turnos (art. 14).

5.1.3. Las cláusulas convencionales sobre descanso semanal y festivos

a) Los convenios colectivos de la hostelería

Un bloque de los convenios colectivos de los restaurantes y de las empresas de catering prevé una libranza que, con carácter general, es de 2 días semanales en cómputo anual, estando comprendida en ella el descanso semanal y los festivos. Si bien, en los centros de trabajo en los que no se trabaja habitualmente los 7 días de la semana, en materia de descanso semanal, se ha de estar a lo acordado por la Comisión Paritaria²⁰². En cambio, algún acuerdo colectivo afirma que el descanso semanal es de 2 días consecutivos, o que alcanza al domingo y a otro día de la semana; y que se pueda acumular, en períodos de hasta dos semanas, salvo que concurren razones organizativas, supuesto, este último, en el que la acumulación se realizará, dentro de las cuatro semanas siguientes²⁰³. Por lo general, en el resto de los convenios, el descanso semanal también es de 2 días; aunque, en algún caso, es de un día y medio²⁰⁴, y puede verse afectado por razones empresariales, contando con la voluntad de los trabajadores²⁰⁵ o sin ella²⁰⁶. Los sistemas que se utilizan para compensar estos cambios son muy variados, como, por ejemplo, permitir que solo

²⁰¹ Art. 18 Convenio Colectivo Hotel Príncipe Pío, S.A.; art. 29 Convenio Colectivo Hotel Wellington, S.L.; y art. 29 Convenio Colectivo NH Hoteles, S.A.

²⁰² Art. 20 Convenio Colectivo Eodora T. Grupo de Restauración, S.L.; art. 20 Convenio Colectivo DRT Catorce Campamento, S.L.; art. 20 Convenio Colectivo Garena Rest., S.L.; y art. 20 Convenio Colectivo Melide Tablas Rest, S.L.

²⁰³ Art. 20 Convenio Colectivo Doctor Sándwich, S.L.

²⁰⁴ Art. 20 Convenio Colectivo Safely Facilites Services, S.L.

²⁰⁵ Art. 25 Convenio Colectivo Restaurants Madrid Ang, S.L.U.

²⁰⁶ Art. 25 Convenio Colectivo Tapa Montera, S.L.



se trabaje un día, compensándose el día no disfrutado, con un descanso semanal de 3 días en la semana inmediatamente posterior²⁰⁷.

En el ámbito de los hoteles, el descanso semanal también es normalmente de 2 días ininterrumpidos²⁰⁸, organizados de manera rotativa²⁰⁹. En algún caso, se señala que, al menos, un día y medio ha de disfrutarse ininterrumpidamente²¹⁰. Excepcionalmente, se prevé que el descanso es solo de un día y medio²¹¹; y se considera que los días de libranza pueden ser alterados por necesidades de la empresa²¹².

Dentro de los convenios colectivos de los restaurantes y de las empresas de catering, uno de ellos señala que, de los 14 días que corresponden a las fiestas retribuidas y no recuperables, 7 se eligen por el trabajador y otros 7 por el empresario; y, cuando estas fiestas no se disfruten o coincidan con el descanso semanal, los empleados tendrán derecho a disfrutarlas en otra fecha. Si bien, los trabajadores pueden utilizar los festivos recuperables y las vacaciones de forma continuada, solo si queda garantizada la normal producción del centro de trabajo y, adicionalmente, su disfrute no coincide con el período estival o navideño²¹³. Sin embargo, separándose de este tipo de mandatos, algún acuerdo colectivo precisa que, por mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador, las fiestas no disfrutadas se pueden utilizar, dentro de un período máximo de 3 meses; y, si se disfrutan de forma continuada, deberá respetarse el descanso semanal. También se puede acordar que las fiestas no disfrutadas por razones empresariales se compensen, mediante el abono del 140 % del salario base, como permite el art. 47 del Real Decreto 2001/1983. Y, en fin, alguna cláusula convencional, sin la intención de mejorar los derechos de los trabajadores previstos con carácter general, declara expresamente que las fiestas quedan absorbidas, si coinciden con el período de vacaciones o con períodos de incapacidad temporal²¹⁴.

²⁰⁷ Art. 26 Convenio Colectivo Restaurants Madrid Ang, S.L.U.

²⁰⁸ Art. 12 Convenio Colectivo Hotel Husa Chamartín.

²⁰⁹ Arts. 12 y 14 Convenio Colectivo OikosHotels, S.L.; y art. 17 Convenio Colectivo Hotel Wellington, S.L.

²¹⁰ Art. 12 Convenio Colectivo Grupo Hostelero Diversia, S.L.

²¹¹ Salvo para los trabajadores que vinieran disfrutando de 2 días antes de la entrada en vigor del convenio colectivo (art. 8 Convenio Colectivo Hotel Príncipe Pío, S.A.).

²¹² Art. 16 Convenio Colectivo de Culmina Project, S.L.

²¹³ Arts. 30 y 31 Convenio Colectivo RestauraviaFood, S.L.

²¹⁴ Art. 27 Convenio Colectivo Tapa Montera, S.L. El Convenio Colectivo de la empresa Gate Gourmet Spain, S.L. (La Muñoza) recoge un sistema muy particular. "Los días de libranza serán establecidos garantizando al máximo la distribución equilibrada entre todos los componentes del grupo de trabajo: a) El personal rotará según la línea por cada sector o sección independientemente del número de personas. b) Las libranzas podrán, con carácter general y según los criterios del presente convenio, agruparse de tres en tres o de cuatro en cuatro comprendiendo los domingos. c) Días de libranza a efectos de vacaciones y festivos, para turnos de ocho horas, serán: — Por cada cinco días de trabajo: Dos días libres. — Por cada cuatro días de trabajo: Dos días libres. — Por cada tres días de trabajo: Un día libre. — Por cada dos días de trabajo: Cero días libres. — Por un día de trabajo: Cero días libres. d) La semana a este efecto será de lunes a domingo, pudiéndose acumular las libranzas antes o después de vacaciones o festivos" (art. 17 Convenio Colectivo Gate Gourmet Spain, S.L. (La Muñoza)).



Por otro lado, un número elevado de los convenios colectivos de las empresas que utilizan el sistema McDonald's, ordena que, cuando los trabajadores no han disfrutado de los festivos, pueden acumular los que efectivamente no han disfrutado a las vacaciones anuales, utilizarlos como descanso continuado en un período distinto²¹⁵ o, incluso, excepcionalmente y por acuerdo con el empresario, sustituir su disfrute por una remuneración, con fundamento en necesidades de producción de la empresa, o bien en especiales circunstancias personales del empleado²¹⁶, a pesar de que el art. 47 del Real Decreto 2001/1983 no contempla esta última posibilidad. Muchos de los acuerdos colectivos también declaran que no cabe compensación de festivos con otros días de descanso, si su no disfrute se debe a la suspensión del contrato de trabajo con motivo de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo por embarazo o lactancia, y suspensión de empleo y sueldo²¹⁷.

En el ámbito de los hoteles, los festivos que no se disfrutaron o que coinciden con el descanso semanal, a opción del trabajador, en algún caso, pueden ser compensados con un descanso continuado de 20 días o con el abono de una cantidad de dinero, sin vincular esta segunda posibilidad a la concurrencia de causas empresariales²¹⁸; o solo mediante un descanso continuado de 20 días, que se puede acumular a las vacaciones anuales²¹⁹; o bien mediante descanso en período distinto, salvo que su no utilización se deba a la suspensión del contrato de trabajo, entre otras circunstancias, por maternidad, paternidad, riesgo por embarazo o lactancia²²⁰. Y alguno de los acuerdos colectivos afirma, sin más, que los trabajadores tienen derecho a 20 días de descanso anual²²¹.

En particular, el Convenio Colectivo del Hotel Wellington, S.L., indica que "se procurará que el máximo de trabajadores descansen las Fiestas Abonables no recuperables de cada año natural, siendo la Empresa la que estime la oportunidad de dicho descanso conforme a las necesidades del servicio. La Empresa avisará con una antelación de siete días al menos el descanso de dichas Fiestas. El resto de días, siempre que el productor los trabaje, y de acuerdo común con la Empresa, podrán compensarse de una de estas formas: A) Acumularlos a las vacaciones anuales. B) Disfrutarlos como descanso continuado en período distinto. En cualquiera de los dos casos, se realizará el descanso compensatorio de forma ininterrumpida, alargándolo con los días de descanso semanal que coincidieran dentro del período señalado, debiendo establecerse los turnos de permiso

²¹⁵ Art. 35 Convenio Colectivo McDonald's Sistemas de España, Inc. (Sucursal en España); art. 32 Convenio Colectivo Restaurantes Cuatro Caminos, S.L.; y art. 26 Convenio Colectivo Restaurantes McDonald's, S.A.U.

²¹⁶ Art. 35 Convenio Colectivo McDonald's Sistemas de España, Inc. (Sucursal en España).

²¹⁷ Art. 26 Convenio Colectivo Abetal Restauración, S.L.U.; art. 25 Convenio Colectivo Equipo Iterar-T, S.L.U.; y art. 26 Convenio Colectivo Restaurantes McDonald's, S.A.U.

²¹⁸ Art. 14 Convenio Colectivo Hotel Husa Chamartín.

²¹⁹ Art. 12 Convenio Colectivo Hotel Príncipe Pío, S.A.

²²⁰ Art. 14 Convenio Colectivo Grupo Hostelero Diversia, S.L.

²²¹ Arts. 12 y 16 Convenio Colectivo OikosHotels, S.L.



antes del 15 de noviembre. En el caso de que el descanso semanal del trabajador coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, la fiesta se computará como tal, disfrutando el descanso semanal en fecha posterior. A este respecto, debe tenerse en cuenta que los trabajadores disfrutan de 15 días de libre disposición" (art. 16 Convenio Colectivo Hotel Wellington, S.L.).

b) Los convenios colectivos de la sanidad y de la asistencia social

En estos sectores, el descanso semanal es de 2 días, salvo en los casos en los que se libra un día y medio ininterrumpido²²². Algún acuerdo colectivo recoge expresamente la posibilidad de que el descanso se acumule en períodos de hasta 14 días²²³ y que el período de referencia que se utiliza para calcularlo sea de 2 meses²²⁴.

Por lo general, se reconocen 14 festivos al año. Lo normal es que los fines de semana y los festivos sean rotativos, aunque también se deben respetar los acuerdos o pactos que, en esta materia, se hayan alcanzado en la empresa. En algún caso, dada las características de la actividad de la empresa, se afirma que, como norma general, los sábados y los domingos son considerados días de descanso, excepto para los trabajadores que los tienen incluidos en su semana laboral ordinaria²²⁵. Habitualmente, a cambio de prestar servicios los días 24, 25 y 31 de diciembre, 1 de enero, Jueves y Viernes Santo, los empleados obtienen ciertas ventajas, como, por ejemplo, el derecho a percibir una cantidad de dinero²²⁶. Si bien, también se señala que, en el supuesto de que coincidan en la semana laboral los días 24 y 31 de diciembre, se realizará únicamente la jornada de la mañana, desde las 8 horas a las 12 horas²²⁷.

Por lo demás, es relativamente frecuente que los festivos no puedan coincidir con el descanso semanal o las vacaciones. En algún caso, pueden dejar de disfrutarse voluntariamente, por suplencia de enfermedad y ausencias justificadas de otro trabajador; y, si así sucede, siempre con el acuerdo del empleado, es factible que sean retribuidos, si no se dispone de una fecha inmediata para la concesión del descanso²²⁸.

²²² Art. 12 Convenio Colectivo Especialidades Médicas Libreros y art. 14 Convenio Colectivo GT Opticour, S.L.

²²³ Art. 11 Convenio Colectivo de "Farmacia El Burgo" y art. 14 Convenio Colectivo GT Opticour, S.L.

²²⁴ Art. 32 Convenio Colectivo Fundación Hospital de Alorcón.

²²⁵ Art. 17 Convenio Colectivo Coordinadora Integral Óptica de Servicios Agrupados, S.L.

²²⁶ Art. 25 y 26 Convenio Colectivo Ambuibérica, S.L.

²²⁷ Art. 17 Convenio Colectivo Coordinadora Integral Óptica de Servicios Agrupados, S.L.

²²⁸ Art. 27 Convenio Colectivo Ambuibérica, S.L.



5.2. Las vacaciones

5.2.1. Consideraciones generales

El art. 38 ET otorga una enorme importancia a la negociación colectiva y al acuerdo de las partes, en la determinación del régimen jurídico al que se encuentran sometidas las vacaciones. Por un lado, la duración de las vacaciones es la prevista en el convenio colectivo o en el contrato trabajo, sin que pueda ser inferior a 30 días naturales. Y, por otro lado, el periodo o periodos de disfrute -que han de ser conocidos por el trabajador, al menos, 2 meses antes de su comienzo- se fija de común acuerdo por el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones. Asimismo, debe tenerse en cuenta que el art. 84.2 ET otorga prioridad aplicativa a los convenios colectivos de empresa, precisamente en materia de planificación anual de vacaciones.

Ahora bien, el legislador no obliga a los empresarios a pactar con los representantes de los trabajadores las fechas en las que los empleados van a disfrutar las vacaciones, no amplía la duración de las vacaciones con fundamento en las necesidades de conciliación y, a la hora de determinar cuándo van a disfrutar las vacaciones, no atribuye a los trabajadores que se ven especialmente afectados por esas necesidades preferencia alguna. El único mandato que actúa en esa dirección es el que ordena que, si el periodo de vacaciones establecido en el calendario de vacaciones fijado en la empresa coincide con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o bien con el permiso de maternidad, adopción, guarda con fines de adopción y paternidad, el trabajador tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. Esta previsión recoge el derecho de los trabajadores a cambiar las fechas previstas inicialmente para disfrutar las vacaciones, pero no a elegir las fechas que más se adecúen a sus necesidades. Esta elección se encuentra sometida a las reglas generales, salvo que se establezca otra solución en convenio colectivo o en acuerdo de las partes.

No obstante, nada impide que un convenio colectivo obligue a la empresa a pactar con los representantes de los trabajadores las fechas en las que se van a disfrutar las vacaciones, que amplíe la duración de las vacaciones con fundamento en las necesidades de conciliación, que atribuya a los trabajadores afectados especialmente por estas necesidades preferencia a la hora de determinar cuándo van a disfrutarlas o, en los casos en los que coincidan con las situaciones señaladas en el anterior párrafo, que puedan concretar el momento de su disfrute. Ahora bien, la lectura de la muestra de los convenios colectivos que han sido analizados en el presente estudio deja ver que, en términos generales, la negociación colectiva desarrollada en los sectores de la hostelería, de la sanidad y de la asistencia social de la Comunidad de Madrid ha llevado a cabo su labor de configuración del régimen jurídico de las vacaciones, sin utilizar como idea guía procurar que los trabajadores concilien adecuadamente su vida personal, familiar y laboral; o, al menos, han dado a esa idea menor importancia que a la de satisfacer las necesidades empresariales.



Normalmente, los convenios colectivos atribuyen a las vacaciones una duración de 30 días naturales o de 22 días laborales. Y, en algún caso, permiten su ampliación, si el trabajador no puede disfrutarlas en la fecha inicialmente prevista por razones empresariales, o en función de la antigüedad del trabajador, o bien diferenciando las vacaciones anuales, las vacaciones de Semana Santa y las vacaciones de Navidad. Además, suelen identificar una época del año durante la que los empleados deben disfrutarlas preferentemente y, para determinar cuándo han de ser utilizadas por cada trabajador, establecer criterios rotativos que perjudican a los empleados que poseen menos antigüedad y/o que ocupan puestos de trabajo más bajos. Por otro lado, dentro de los criterios que los convenios colectivos valoran en el establecimiento de los turnos de vacaciones, normalmente no se mencionan las necesidades de conciliación, muy especialmente, cuando los trabajadores afectados prestan servicios en la sanidad o en el ámbito de la asistencia social; y, en cualquiera de los sectores, si tales necesidades no derivan de la atención a los hijos menores de edad.

5.2.2. Las cláusulas convencionales que abordan la conciliación

Las situaciones en las que se produce una coincidencia de las vacaciones con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o bien con el permiso de maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o paternidad, son abordadas inadecuadamente por los convenios colectivos. La mayoría de los que les prestan atención se limitan a remitir o a reproducir lo dispuesto en el art. 38.3 ET²²⁹, sin valorar que lo que este precepto recoge es el derecho de los trabajadores a cambiar las fechas previstas inicialmente para disfrutar las vacaciones, pero no a elegir aquellas que más se adecúan a sus necesidades. Además, incluso, algunos acuerdos colectivos lesionan lo dispuesto en el art. 38.3 ET²³⁰.

En todo caso, alrededor de la mitad de los convenios colectivos de la hostelería otorga a los trabajadores derechos vinculados a la conciliación, frente al carácter excepcional que posee el reconocimiento de estos derechos en el ámbito de la sanidad y de la asistencia social. Concretamente, recogen la preferencia para elegir el período de tiempo en el que se disfrutaran las vacaciones, si el trabajador tiene hijos menores de 12 años²³¹; el derecho a que las vacaciones se utilicen en el mes en el que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio, los emplea-

²²⁹ Art. 10 Convenio Colectivo Hotel Príncipe Pío, S.A.; art. 27 Convenio Colectivo Ambuibérica, S.L.; art. 41 Centro San Juan de Dios de Ciempozuelos; art. 15 Convenio Colectivo Centros de Atención a la Infancia 4 y 5 del Ayuntamiento de Madrid; y art. 17 Convenio Colectivo Especialidades Médicas Libreros.

²³⁰ Art. 36 Convenio Colectivo Fundación Hospital de Alcorcón y art. 13 Convenio Colectivo Hotel Husa Chamartín. Cabe destacar que el art. 17 del Convenio Colectivo de la empresa GT Opticour, S.L., declara que "no se interrumpirá el disfrute de vacaciones cuando la incapacidad temporal o baja maternal se inicie con posterioridad al inicio del disfrute de vacaciones, salvo en los casos en que una vez iniciado el disfrute de las vacaciones, el trabajador fuese ingresado en un hospital, interrumpiéndose el cómputo de las vacaciones durante los días en que el trabajador permanezca ingresado en el centro hospitalario".

²³¹ Arts. 21 y 34 Convenio Colectivo Safely Facilites Services, S.L.



dos pueden disfrutar de la compañía de sus hijos menores²³²; el derecho a que las vacaciones coincidan con los períodos de vacaciones estivales, si los trabajadores poseen “responsabilidades familiares”²³³; y el derecho de los empleados a que la suspensión del contrato de trabajo derivada de la maternidad se una con el periodo de vacaciones²³⁴. Sin embargo, poseen la naturaleza de excepción las cláusulas convencionales que establecen que, en la confección del calendario anual de vacaciones, se ha de valorar la necesidad de realizar una rotación y reparto equitativo de los trabajadores, así como tener en cuenta, entre otras circunstancias, sus cargas familiares²³⁵, o bien que “la” cónyuge trabaje, que el trabajador tenga hijos en edad escolar, la mayor antigüedad o cualquier otro criterio digno de consideración²³⁶.

Asimismo, son escasos los convenios colectivos que, sin una referencia expresa a la conciliación, pueden servir para satisfacerla. Esto es lo que sucede, por ejemplo, con aquellos que recogen el derecho de los empleados a intercambiar los períodos de vacaciones, con el visto bueno del responsable del correspondiente departamento²³⁷, o bien comunicándolo al empresario, con la antelación que fija el acuerdo colectivo²³⁸. En cambio, otros convenios colectivos simplemente declaran que el trabajador se encuentra facultado para solicitar cambios en el turno de vacaciones y que estos cambios solo serán concedidos, si las necesidades del servicio lo permiten²³⁹.

5.2.3. Las cláusulas convencionales sobre vacaciones

a) Los convenios colectivos de la hostelería

Dentro de los convenios colectivos de los hoteles, es frecuente observar que la duración de las vacaciones es de 30 días naturales²⁴⁰ y que existe un cierto consenso respecto a que no pueden comenzar y/o finalizar un día festivo y/o de descanso²⁴¹. En algún caso, los acuerdos colectivos

²³² Art. 18 Convenio Colectivo Hotel Príncipe Pío, S.A.; y art. 29 Convenio Colectivo Hotel Wellington, S.L.

²³³ Art. 13 Convenio Colectivo Eurest Colectividades, S.L. (Cafetería Hospital Ramón y Cajal).

²³⁴ Art. 28 Convenio Colectivo Eodora T. Grupo de Restauración, S.L.; art. 29 Convenio Colectivo Doctor Sándwich, S.L.; art. 28 Convenio Colectivo DRT Catorce Campamento, S.L.; art. 28 Convenio Colectivo Garena Rest., S.L.; y art. 28 Convenio Colectivo Melide Tablas Rest. S.L.

²³⁵ Art. 34 Convenio Colectivo McDonald’s Sistemas de España, Inc. (Sucursal en España).

²³⁶ Art. 17 Convenio Colectivo Mancomunidad THAM de Servicios Sociales de Atención Social Primaria (Torrelodones, Hoyo de Manzanares, Alpedrete y Moralzarzal).

²³⁷ Art. 14 Convenio Colectivo Gate Gourmet Spain, S.L. (La Muñoza).

²³⁸ Art. 16 Convenio Colectivo Residencia Nuestra Señora de la Paz.

²³⁹ Art. 17 Convenio Colectivo Mancomunidad THAM de Servicios Sociales de Atención Social Primaria (Torrelodones, Hoyo de Manzanares, Alpedrete y Moralzarzal); y art. 15 Convenio Colectivo Centros de Atención a la Infancia 4 y 5 del Ayuntamiento de Madrid.

²⁴⁰ Art 16 Convenio Colectivo Culmina Project, S.L.; art. 10 Convenio Colectivo Hotel Príncipe Pío, S.A.; y art. 13 Convenio Colectivo Hotel Husa Chamartín.

²⁴¹ Arts. 12 y 16 Convenio Colectivo Oikos Hotels, S.L.; art. 10 Convenio Colectivo Hotel Príncipe Pío, S.A.; y art. 13 Convenio Colectivo Hotel Husa Chamartín.



prevén que se disfrutan, entre los meses de junio a septiembre, partiendo de un calendario anual que recoge un criterio rotativo. Si bien, también se permite su disfrute en otra época del año, con base en la existencia de situaciones especiales y necesidades empresariales, sin hacer una referencia expresa a los escenarios en los que los trabajadores deben conciliar²⁴². Incluso, algún convenio colectivo atribuye el derecho a disfrutar las vacaciones en el mencionada lapso temporal solo a los trabajadores fijos²⁴³; o bien afirma que se puede excluir del calendario de vacaciones el periodo de tiempo de mayor actividad de la empresa²⁴⁴.

Respecto a una cuestión formal, pero muy importante en el ámbito de la conciliación, dado que permite que los empleados se organicen adecuadamente, cabe destacar que alguna cláusula convencional establece que la fecha de disfrute de las vacaciones debe ser conocida por el trabajador, con una antelación de un mes²⁴⁵, en vez de los 2 meses exigidos por el art. 38.3 ET.

En el ámbito de los restaurantes y de las empresas de catering, la mayoría de los convenios colectivos fijan un período de vacaciones de 30 o 31 días laborales, cuya concreción, en algunas ocasiones, corresponde parcialmente al empresario y parcialmente a los trabajadores. Y, en un porcentaje más pequeño, pero no desdeñable, el sistema diseñado perjudica a los empleados temporales y a los que ocupan puestos que pertenecen a los grupos de trabajo inferiores. En particular, algunos convenios colectivos señalan que las vacaciones serán disfrutadas, preferentemente al finalizar el contrato de trabajo, en el caso de trabajadores temporales. Y, sin embargo, otorgan a los empleados fijos el derecho a elegir 15 días de vacaciones y crean, para atender a los supuestos en los que varios empleados coinciden en su elección, un sistema que comienza, dando prioridad a aquellos que ocupan un puesto de trabajo más elevado; sigue, con la prioridad del trabajador de mayor antigüedad; continúa, estableciendo la posibilidad de fijar turnos; y, concluye, como última solución, con la eventualidad de que sea el empresario el que decida. Por otro lado, los 15 días de vacaciones restantes son fijados directamente por el empresario, en periodos mínimos de 7 días; además, el empresario puede alterar su decisión inicial, en atención a razones organizativas y productivas, debiendo informar de ello al trabajador o trabajadores afectados, simplemente con la antelación suficiente. Estos mismos convenios colectivos prevén la posibilidad de disfrutar las vacaciones, hasta el 31 de enero del siguiente año a aquel en el que se produce su devengo; y, en determinados tipos de trabajo, no permiten que los trabajadores disfruten de las vacaciones simultáneamente²⁴⁶.

La satisfacción de los intereses empresariales también posee un papel destacado, en los convenios colectivos que señalan que las vacaciones anuales son de 22 días laborables, de los que 15

²⁴² Art. 15 Convenio Colectivo Hotel Wellington, S.L.

²⁴³ Art. 13 Convenio Colectivo Hotel Husa Chamartín.

²⁴⁴ Art. 10 Convenio Colectivo Hotel Príncipe Pío, S.A.

²⁴⁵ Art 16 Convenio Colectivo Culmina Project, S.L.

²⁴⁶ Art. 26 Convenio Colectivo Restaurants Madrid Ang, S.L.U.; y art. 26 Convenio Colectivo Tapa Montera, S.L.



se eligen por la empresa, dentro del período que va de junio a septiembre; y el resto por el trabajador, aunque si el servicio no queda cubierto, la empresa discutirá las posibles alternativas, con los representantes legales de los trabajadores²⁴⁷. Otros convenios colectivos permiten que las vacaciones sean divididas por el empresario, hasta en 4 períodos, atendiendo a las necesidades del servicio; y afirman que los empleados deben conocer cuándo comienza su disfrute, al menos, con 2 meses de antelación, salvo que por causa organizativas o de producción fuese necesario un plazo menor; en cuyo caso, la empresa y el empleado acordarán la fecha en la que éste disfrutará las vacaciones²⁴⁸. El olvido de las necesidades de conciliación de los trabajadores también queda reflejado, en la cláusula convencional que ordena que solo 15 días naturales ininterrumpidos se pueden disfrutar entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, salvo pacto entre la empresa y el trabajador; y, por otro lado, señala que debe procurarse que el personal que disfruta simultáneamente las vacaciones no supere, en ningún momento, por centro de trabajo, el 10 % de la plantilla de cada departamento²⁴⁹.

En particular, en los convenios colectivos de las empresas que utilizan el sistema McDonald's, del calendario de vacaciones, quedan excluidos los períodos que corresponden a las vacaciones escolares, al coincidir con la temporada alta de los restaurantes -Semana Santa (de Domingo de Ramos a Lunes de Pascua, ambos inclusive), Verano (de 1 de julio a 30 de septiembre, ambos inclusive) y Navidad (de 15 de diciembre a 7 de enero, ambos inclusive)-. Solo cuando las necesidades de producción del restaurante lo permiten, los empleados pueden disfrutar, como mínimo, 15 días en la temporada alta, eso sí, únicamente si llegan a un acuerdo con el gerente de la empresa. Además, este derecho solo corresponde a los empleados que poseen una antigüedad de, al menos, un año²⁵⁰. Y, con una dudosa legalidad, el personal con contrato temporal tiene derecho a disfrutar las vacaciones solo a la finalización del mismo, con independencia del año al que corresponda su inicio; o, a elección de la empresa, a que su no disfrute sea compensado en metálico²⁵¹. Todavía más, alguna cláusula convencional prevé que las vacaciones se abonarán al trabajador, en caso de suspensión del contrato de trabajo que impida su disfrute, entre otras, por las causas legalmente establecidas en los arts. 45, apartado n), y 46 ET²⁵².

²⁴⁷ Art. 12 Convenio Colectivo Café Bar Deyma.

²⁴⁸ Art. 22 Convenio Colectivo Garena Rest., S.L.; y art. 22 Convenio Colectivo Melide Tablas Rest. S.L.

²⁴⁹ Art. 30 Convenio Colectivo Restauravia Food, S.L.

²⁵⁰ Art. 25 Convenio Colectivo Abetal Restauración, S.L.U.; art. 24 Convenio Colectivo Equipo Iterar-T, S.L.U.; art. 34 Convenio Colectivo McDonald's Sistemas de España, Inc. (Sucursal en España); y art. 25 Convenio Colectivo Restaurantes McDonald's, S.A.U.

²⁵¹ Art. 25 Convenio Colectivo Abetal Restauración, S.L.U.; art. 24 Convenio Colectivo Equipo Iterar-T, S.L.U.; art. 34 Convenio Colectivo McDonald's Sistemas de España, Inc. (Sucursal en España); y art. 25 Convenio Colectivo Restaurantes McDonald's, S.A.U. En cambio, el Convenio Colectivo de Restaurantes Cuatro Caminos, S.L., simplemente señala que, en las épocas punta de producción, que son las mismas que las indicadas por los otros convenios colectivos, las vacaciones pueden ser partidas por la empresa, en dos períodos como máximo, pudiendo disfrutar el trabajador uno de estos períodos en épocas punta, siempre que las condiciones de trabajo lo permitan (art. 29 Convenio Colectivo Restaurantes Cuatro Caminos, S.L.).

²⁵² Art. 13 Convenio Colectivo Grupo Hostelero Diversia, S.L.



b) Los convenios colectivos de la sanidad y de la asistencia social

En los sectores de la sanidad y de la asistencia social, los convenios colectivos suelen atribuir una duración a las vacaciones de 30 días naturales -en algún, caso aluden a un mes de vacaciones²⁵³ y a un máximo de 30 días²⁵⁴-; y ordenan que las vacaciones se han de disfrutar, total o parcialmente, en un período de tiempo que normalmente comienza en el mes de junio y finaliza en el mes de septiembre²⁵⁵. Si bien, en virtud de lo dispuesto en algunas cláusulas convencionales, las vacaciones se pueden disfrutar en otro momento, sin ningún condicionante²⁵⁶, o bien si así lo acuerdan el trabajador y el empresario²⁵⁷, si concurren circunstancias empresariales²⁵⁸ o en los casos en los que la empresa, un centro de trabajo²⁵⁹ o un servicio²⁶⁰ cierre durante un período de tiempo. De igual modo, se señala que se puede excluir del periodo vacacional aquel que coincida con el de mayor actividad de la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores²⁶¹.

Otros convenios colectivos establecen que las vacaciones son de 22 días laborales, de los que 20 días, como máximo, se deben disfrutar ininterrumpidamente en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre; 10 días, como máximo, entre el 20 de diciembre y el 15 de enero siguiente; y 2 días, cuando el empleado desee, siempre y cuando el trabajo del departamento lo permita. Además, la fecha máxima para disfrutar las vacaciones es el 15 de enero del año siguiente a aquel al que se encuentran vinculadas y, si por necesidad de la empresa, tuvieran que disfrutarse en los restantes meses del año, la duración de las vacaciones será de hasta 27 días laborables²⁶². Claramente, todos estos mandatos ponen de manifiesto la importancia que los convenios colectivos atribuyen a la necesidad de satisfacer los intereses de los empresarios, hasta el extremo de permitir su disfrute, más allá del año en el que se devengan, desatendiendo a su naturaleza anual. Y lo mismo sucede, con la cláusula convencional que establece que las vacaciones se disfrutan, desde el 1 de enero hasta el 15 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de siete días hábiles, con arreglo a las necesidades del servicio y a la planificación que se efectúe con el jefe de servicio²⁶³.

²⁵³ Art. 41 Convenio Colectivo Centro San Juan de Dios de Ciempozuelos.

²⁵⁴ Art. 16 Convenio Colectivo Residencia Nuestra Señora de la Paz.

²⁵⁵ Art. 21 Convenio Colectivo Cooperativa Farmacéutica Española (COFARES); art. 20 Convenio Colectivo Gerosol Asistencia, S.L.; art. 17 Convenio Colectivo Especialidades Médicas Libreros; art. 13 Convenio Colectivo "Farmacia El Burgo"; art. 17 Convenio Colectivo GT Opticour, S.L.; art. 36 Convenio Colectivo Fundación Hospital de Alcorcón; y art. 25 Convenio Colectivo Cogesa Logística, S.L., Personal laboral no sanitario del Hospital del Tajo de Aranjuez.

²⁵⁶ Art. 21 Convenio Colectivo Cooperativa Farmacéutica Española (COFARES).

²⁵⁷ Art. 25 Convenio Colectivo Cogesa Logística, S.L., Personal laboral no sanitario del Hospital del Tajo de Aranjuez.

²⁵⁸ Art. 36 Convenio Colectivo Fundación Hospital de Alcorcón.

²⁵⁹ Art. 17 Convenio Colectivo GT Opticour, S.L.

²⁶⁰ Art. 17 Convenio Colectivo Especialidades Médicas Libreros.

²⁶¹ Art. 17 Convenio Colectivo Coordinadora Integral Óptica de Servicios Agrupados, S.L.

²⁶² Art. 15 Convenio Colectivo Coordinadora Integral Óptica de Servicios Agrupados, S.L. (CIOSA).

²⁶³ Art. 17 Convenio Colectivo Mancomunidad THAM de Servicios Sociales de Atención Social Primaria (Torrelodones, Hoyo de Manzanares, Alpedrete y Morzarzal).



También existen convenios colectivos, aunque en menor número que los anteriores, que no fijan la época del año en la que preferentemente deben ser disfrutadas las vacaciones, estableciendo que ha de tenerse en cuenta el servicio para el cual esté contratado el empleado, en la determinación del momento de su disfrute²⁶⁴. Y, de igual modo, que prevén que los trabajadores han de comunicar sus preferencias al empresario y, en caso de que resulte imposible atenderlas, por coincidencia o acumulación de peticiones para un mismo período, y los afectados no lleguen un acuerdo, decidirá la empresa la fecha en la que se disfrutarán las vacaciones, atendiendo a criterios de asistencia a cursos de formación²⁶⁵. Lo que implica no valorar las necesidades de conciliación de los empleados, así como atribuir a la empresa una labor que el art. 38 ET vincula al acuerdo de las partes.

Respecto a los turnos de vacaciones, cabe destacar que los convenios colectivos describen distintas formas de concretarlos. Así, señalan que es necesario el acuerdo entre la empresa y los trabajadores²⁶⁶; el acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, sin mencionar el acuerdo entre el empresario y los empleados afectados²⁶⁷; que ha de seguirse el criterio que convenga a ambas partes, comenzando por los trabajadores más antiguos²⁶⁸; o bien que la elección de turnos se hace por riguroso orden de antigüedad en el servicio²⁶⁹. De igual modo, alguna cláusula convencional señala que, de no alcanzarse un acuerdo en la distribución de los turnos y las vacaciones, se utilizará el criterio de la categoría y, dentro de cada categoría, se tendrá en cuenta la antigüedad²⁷⁰; o bien que los turnos se han de distribuir respetando los acuerdos adoptados por el personal y que el conflicto en la elaboración del calendario de vacaciones se resolverá, el primer año, dando preferencia a los trabajadores con mayor antigüedad y, en años sucesivos, se llevará a cabo un sistema de rotación de turnos²⁷¹. En algún caso, se debe dar participación a los representantes unitarios y al director de producción, “en la distribución de las vacaciones, con la finalidad de fijar los períodos, porcentajes, fechas de comienzo y final, límites de personas que coincidan para poder sacar del período general, etcétera”²⁷².

Por último, resulta oportuno señalar que existen cláusulas convencionales que prohíben que se solape el inicio de las vacaciones con los días libres, con el descanso semanal y con los festivos

²⁶⁴ Art. 20 Convenio Colectivo Gerosol Asistencia, S.L.

²⁶⁵ Art. 13 Convenio Colectivo “Farmacia El Burgo”.

²⁶⁶ Art. 17 Convenio Colectivo Especialidades Médicas Libreros.

²⁶⁷ Art. 27 Convenio Colectivo Ambuibérica, S.L.

²⁶⁸ Art. 27 Convenio Colectivo Ambuibérica, S.L.

²⁶⁹ Pero quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno perderá esa primacía de opción en años sucesivos, hasta tanto la ejerciten el resto de sus compañeros de área o servicio (art. 36 Convenio Colectivo Fundación Hospital de Alcorcón).

²⁷⁰ Art. 17 Convenio Colectivo GT Opticour, S.L.

²⁷¹ Art. 17 Convenio Colectivo Especialidades Médicas Libreros.

²⁷² Art. 21 Convenio Colectivo Cooperativa Farmacéutica Española (COFARES).



y/o que impiden que se tengan en cuenta, a efectos de vacaciones, los festivos que coincidan con ellas²⁷³. Asimismo, se conceden días adicionales de vacaciones -incluso, hasta cinco días hábiles²⁷⁴- a los trabajadores que, por razones empresariales, no pueden disfrutarlas en el periodo inicialmente previsto²⁷⁵; se incrementa su duración, en función de la antigüedad de los empleados -partiendo de un mínimo de 22 días laborales y de un máximo de 27 días laborables-; o diferenciando, por un lado, las “Vacaciones Anuales” y, por otro, las “Vacaciones de Semana Santa” y las “Vacaciones de Navidad”²⁷⁶. Sin embargo, no existen cláusulas convencionales que ligen el incremento de la duración de las vacaciones a las necesidades de conciliación de los trabajadores.

6. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre organización del trabajo

6.1. consideraciones generales

El legislador realiza referencias a la igualdad de género y a la prohibición de discriminación, al establecer las reglas a las que se encuentra sometida la organización del trabajo, pero obvia dar una solución expresa al posible choque que puede existir entre dicha organización y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores. Únicamente, al regular la movilidad geográfica, alude a una situación en la que las necesidades de conciliación se evidencian, y que no es otra que aquella en la que uno de los cónyuges cambia de residencia a causa de un traslado; y, asimismo, la norma prevé que, mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas, se pueden establecer prioridades de permanencia a favor de empleados que no sean representantes de los trabajadores, como los que poseen cargas familiares (art. 40.7 ET). Además, también en el ámbito de la movilidad geográfica, el legislador atiende a otras situaciones que pueden incidir sobre la conciliación; concretamente, a aquellas en las que es necesario proteger a las víctimas de la violencia de género o del terrorismo, o bien hacer efectivo el derecho a la protección de la salud de los trabajadores discapacitados (art. 40.3, 4 y 5 ET). Si bien, en términos generales, los convenios colectivos de los sectores de la hostelería, de la sanidad y de la asistencia social de la Comunidad de Madrid no prestan ninguna atención a estas situaciones.

²⁷³ Art. 36 Convenio Colectivo Fundación Hospital de Alorcón; art. 27 Convenio Colectivo Ambuibérica, S.L.; art. 15 Convenio Colectivo Centro de Apoyo al Menor y la Familia; y art. 20 Convenio Colectivo Gerosol Asistencia, S.L.

²⁷⁴ Sorprendentemente, salvo que el período vacacional se hubiere subdividido en fracciones inferiores a una semana, en cuyo caso no habrá derecho a tal incremento (art. 13 Convenio Colectivo “Farmacia El Burgo”).

²⁷⁵ Art. 36 Convenio Colectivo Fundación Hospital de Alorcón.

²⁷⁶ “Las vacaciones del personal acogido a este Convenio son de dos tipos: 1. Vacaciones Anuales: Los trabajadores tendrán derecho al disfrute en concepto de vacaciones anuales de 23 días laborales, a disfrutar durante el período de mediados de junio a mediados de septiembre, no computándose en los mismos, los días festivos que coincidan durante el período vacacional (...). 2. Vacaciones de Semana Santa y Navidad: los trabajadores disfrutarán de tres días laborables durante la Semana Santa y tres durante el período navideño. Las partes se comprometen a revisar el número total de días si a iniciativa del Ayuntamiento se considera que estos colisionan con el volumen de jornada exigible en cómputo anual” (art. 15 Convenio Centros de Atención a la Infancia 4 y 5 del Ayuntamiento de Madrid).



De otro lado, por lo general, la negociación colectiva no ha servido para actuar como contrapeso del incremento de los poderes empresarios derivado de las últimas reformas laborales, que han apostado claramente por la flexibilidad interna de las empresas basada en razones empresariales. Lo que afecta a las cláusulas convencionales que regulan el ejercicio del poder de dirección (art. 20 ET), la movilidad funcional (art. 39 ET), la movilidad geográfica (art. 40 ET) y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (art. 41 ET). Y, de igual modo, se extiende a los expedientes de regulación de empleo temporales (art. 47 ET) y a los descuelgues de los convenios colectivos (art. 82.3 ET). En todo caso, debe tenerse en cuenta que un acuerdo de inaplicación de un convenio colectivo no puede originar el incumplimiento de las obligaciones establecidas en dicho convenio colectivo relativas a la eliminación de las discriminaciones por razón de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa (art. 82.3 ET), que, como sabemos, puede contener medidas que afecten a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores.

6.2. Las cláusulas convencionales que abordan la conciliación

Únicamente, dos de los convenios colectivos que han sido estudiados contienen una declaración de principios destinada a actuar en favor de la conciliación. Así, el Convenio Colectivo de RestauraviaFood, S.L., afirma que es “un objeto básico de la compañía el establecimiento de criterios en la organización del trabajo que permitan el respeto de los compromisos aquí adquiridos (,) para fomentar una cultura destinada a compatibilizar las responsabilidades laborales y familiares de mujeres y hombres”²⁷⁷. Y el Convenio Colectivo de Safely Facilites Services, S.L., dentro del Título XI, que se encuentra rubricado por la expresión “Igualdad y conciliación”, bajo la rúbrica, “Conciliación de la vida familiar y laboral”, declara que “en los derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares y, especialmente, en las circunstancias que rodean a la mujer trabajadora se tendrá en cuenta por parte de la Empresa, en la organización del trabajo, la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral”²⁷⁸.

Yendo más allá de las declaraciones de principios, el Convenio Colectivo de RestauraviaFood, S.L., prevé la constitución de “una comisión para el tratamiento de los cambios de centro de trabajo para atender las mejores opciones de cara a poder conciliar el derecho de todos/as los trabajadores/as a conciliar su vida laboral y familiar de la forma más correcta e igualmente a garantizar el normal orden organizativo y productivo de la Empresa. A tal efecto las partes trabajarán juntas para garantizar la conciliación de ambos derechos”²⁷⁹. Y, por otro lado, con referencia a los cambios que no tienen origen en una decisión del empresario, un grupo no muy elevado de los convenios colectivos que forman parte de la muestra analizada señala que “la empresa atenderá las solicitudes de cambio de centro de trabajo como forma de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, siempre y cuando fuese posible atendiendo al normal desarrollo de la producción”²⁸⁰.

²⁷⁷ Art. 45 Convenio Colectivo Restauravia Food, S.L.

²⁷⁸ Art. 52 Convenio Colectivo Safely Facilites Services, S.L.

²⁷⁹ Disposición Adicional Octava Convenio Colectivo Restauravia Food, S.L.

²⁸⁰ Art. 17 Convenio Colectivo Eodora T. Grupo de Restauración, S.L.; art. 17 Convenio Colectivo DRT Catorce Campamento, S.L.; art. 17 Convenio Colectivo Garena Rest., S.L.; y art. 17 Convenio Colectivo Melide Tablas Rest. S.L.



Por último, a pesar de que no se refiere expresamente a la conciliación, ha de valorarse positivamente la cláusula del Convenio Colectivo de Cocina Mediterránea Clásica, S.L., que dispone que “la empresa se compromete a gestionar de manera adecuada y beneficiosa la diversidad de la plantilla, adoptando las medidas necesarias para favorecer las necesidades de la misma, adecuando el servicio en la medida de lo posible a la gestión de esa diversidad”²⁸¹.

6.3. Las cláusulas convencionales sobre organización del trabajo

Algunas cláusulas convencionales poseen declaraciones de principios que, obviando cualquier referencia a la conciliación, indican que “la organización del trabajo tiene por objeto alcanzar un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales”²⁸²; y/o, como hace la mayoría, destacan que la organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa²⁸³, reconociendo el papel que, en este ámbito, poseen los representantes de los trabajadores²⁸⁴ y, en algún caso, la Comisión Mixta de interpretación del convenio colectivo²⁸⁵. En similar dirección, otras cláusulas situadas en el seno de los convenios colectivos de las empresas que utilizan el sistema McDonald’s establecen que “la organización, funcionamiento y desarrollo de las actividades sociales, régimen de trabajo y selección, admisión y clasificación del personal, son facultades reservadas a la dirección de la empresa a través de sus órganos ejecutivos, sin otras limitaciones que las derivadas de las disposiciones legales vigentes”²⁸⁶.

En términos generales, los acuerdos colectivos no contienen mandatos especiales sobre las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo ni sobre la movilidad funcional. Por lo general, se limitan a reproducir el ET, literalmente o con algún cambio de redacción²⁸⁷; y, en su mayoría, remiten a lo previsto en ese cuerpo normativo y, en el sector de la hostelería, en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para la Industria de Hostelería²⁸⁸. Fuera de la movilidad funcional, excepcionalmente se prevé que el cambio de un trabajador a un departamento distinto para realizar

²⁸¹ Art. 11 Convenio Colectivo Cocina Mediterránea Clásica, S.L.

²⁸² Art. 30 Convenio Colectivo Restaurants Madrid Ang, S.L.U.; y art. 9 Convenio Colectivo Culmina Project, S.L.

²⁸³ Art. 30 Convenio Colectivo Tapa Montera, S.L.; art. 6 Convenio Colectivo Hotel Husa Chamartín; art. 11 Convenio Colectivo “Farmacia El Burgo”; art. 6 Convenio Colectivo GT Opticour, S.L.; y art. 12 Convenio Colectivo Coordinadora Integral Óptica de Servicios Agrupados, S.L.

²⁸⁴ Art. 10 Convenio Colectivo Cogesa Logística, S.L., Personal laboral no sanitario del Hospital del Tajo de Aranjuez; art. 3 Convenio Colectivo Cooperativa Farmacéutica Española (COFARES); art. 30 Convenio Colectivo Fundación Hospital de Alcorcón; y art. 12 Convenio Colectivo Centro San Juan de Dios, Ciempozuelos (Madrid).

²⁸⁵ Art. 6 Convenio Colectivo Doctor Sándwich, S.L.; art. 6 Convenio Colectivo DRT Catorce Campamento, S.L.; art. 6 Convenio Colectivo GarenaRest., S.L.; art. 6 Convenio Colectivo Melide Tablas Rest. S.L.; y art. 6 Convenio Colectivo RestauraviaFood, S.L.

²⁸⁶ Art. 10 Convenio Colectivo Restaurantes McDonald’s, S.A.U.; y art. 10 Convenio Colectivo Restaurantes Cuatro Caminos, S.L.

²⁸⁷ Art. 31 Convenio Colectivo Restaurants Madrid Ang, S.L.U.; y art. 31 Convenio Colectivo Tapa Montera, S.L.

²⁸⁸ Art. 16 Convenio Colectivo DRT Catorce Campamento, S.L.; art. 16 Convenio Colectivo Doctor Sándwich, S.L.; art. 16 Convenio Colectivo Melide Tablas Rest., S.L.; y art. 8 Convenio Colectivo Restauravia Food, S.L.



las mismas funciones que por su categoría o grupo profesional le corresponden hace que quede sujeto, salvo las dos primeras semanas, al régimen de turnos, horarios y descansos correspondientes al departamento de destino²⁸⁹.

En el ámbito de la movilidad geográfica, la regulación convencional es más amplia que en los ámbitos de la movilidad funcional y de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Básicamente, esta diferencia se debe a que más de la mitad de los acuerdos colectivos identifican el límite que sirve para afirmar la existencia o la inexistencia de movilidad geográfica en los términos definidos en el art. 40 ET.

En primer lugar, hay convenios colectivos que igualan ese límite a una distancia no superior a 60 kilómetros entre el centro de trabajo de origen y el de destino, a la par que exigen que el trabajador sea preavisado con una antelación de 24 horas²⁹⁰. En segundo lugar, otros equiparan el mencionado límite a una distancia no superior a 40 Kilómetros entre el centro de trabajo y el domicilio del trabajador²⁹¹. En tercer lugar, algunos lo vinculan a una distancia inferior a 35 kilómetros entre el centro de origen o el domicilio del trabajador, siempre que el mayor tiempo empleado en el desplazamiento al nuevo centro sea igual o inferior, según el convenio colectivo ante el que nos situemos, al 30% o al 25 % de la jornada diaria del trabajador. Además, estos mismos acuerdos colectivos precisan que este género de cambios solo se puede efectuar, hasta un máximo de tres veces al año, salvo que exista un acuerdo entre el empresario y el trabajador, se encuentren motivados por imprevistos de producción, formación práctica, fuerza mayor o sustitución de un empleado que tenga suspenso su contrato de trabajo, que esté disfrutando de las vacaciones o que esté utilizando alguna licencia²⁹². En cuarto lugar, cierto convenio colectivo señala que el cambio temporal a un centro de trabajo dentro de la misma localidad por causas organizativas y productivas no implica “una modificación sustancial de las condiciones de trabajo”²⁹³. Y, por último, que los cambios dentro de la Comunidad de Madrid no pueden superar el 25 % de la jornada trabajo, sumando los trayectos de ida y vuelta desde el domicilio habitual del trabajador. Sin embargo, cuando el cambio sea a un centro de trabajo situado fuera de la Comunidad de Madrid, será necesario el consentimiento del trabajador²⁹⁴.

²⁸⁹ Art. 20 Convenio Colectivo NH Hoteles, S.A.

²⁹⁰ Art. 17 Convenio Colectivo Eodora T. Grupo de Restauración, S.L.; art. 17 Convenio Colectivo DRT Catorce Campamento, S.L.; art. 17 Convenio Colectivo Garena Rest., S.L.; art. 17 Convenio Colectivo Melide Tablas Rest., S.L.; y art. 17 Convenio Colectivo DRT Catorce Campamento, S.L.

²⁹¹ Art. 32 Convenio Colectivo Restaurants Madrid Ang, S.L.U.; y art. 32 Convenio Colectivo Tapa Montera, S.L.

²⁹² Art. 17 Convenio Colectivo Doctor Sándwich, S.L.; y art. 9 Convenio Colectivo Restauravia Food, S.L.

²⁹³ Art. 20 Convenio Colectivo Cocina Mediterránea Clásica, S.L.

²⁹⁴ “En caso de que la empresa proponga al trabajador un traslado que supere el 25 por 100 de su jornada de contrato, o en caso de discrepancia en el cálculo de ese 25 por 100, se contará con la participación y presencia de un representante de los trabajadores, siempre y cuando el trabajador así lo desee, y se pactarán las condiciones para el traslado de forma voluntaria y de mutuo acuerdo” (art. 29 Convenio Colectivo Restaurantes McDonald’s, S.A.U.).



7. La virtualidad para los fines de conciliación de la protección frente a la violencia de género

El legislador hace un llamamiento a los convenios colectivos para que regulen el derecho de los trabajadores que son víctimas de violencia de género a reducir su jornada de trabajo y a reordenar el tiempo de su prestación de servicios (art. 37.8 ET). Además, nada impide que la negociación colectiva mejore el régimen jurídico del derecho que poseen estos trabajadores a suspender el contrato de trabajo (art. 48.10 ET) y a ocupar un puesto de trabajo que pertenezca a su mismo grupo profesional o, aunque ya no hace referencia a ella el art. 22 ET, a una categoría profesional equivalente que la empresa tenga vacante en un centro de trabajo distinto a aquel en el que pres-ten servicios (art. 40.4 ET).

Ahora bien, menos de la mitad de los convenios colectivos que han sido analizados hacen referencia a la violencia de género y la mayoría de estos acuerdos remiten a lo establecido en los arts. 37 y 48 ET²⁹⁵, reproducen sus mandatos²⁹⁶ y/o afirman la aplicación supletoria de la Ley 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género²⁹⁷. En ocasiones, recuerdan algunas de las medidas que se pueden adoptar en este ámbito, sin acompañarlas de las precisiones necesarias para facilitar su puesta en práctica. Entre estas medidas, se encuentra el derecho de las víctimas a disfrutar de permisos retribuidos para asistir a una consulta médica, recibir tratamiento²⁹⁸ o realizar las gestiones necesarias -como cambiar de residencia, asistir a juicios o, entre otras, acudir a tratamiento psicológico-. Pero también el derecho preferente a ocupar puestos de trabajo de igual grupo y categoría profesional, si necesitan cambiar de residencia; el derecho a suspender el contrato de trabajo con reserva de puesto de trabajo; el derecho a disfrutar de una jornada flexible, durante un periodo de tiempo suficiente para que las víctimas normalicen su situación; y la prioridad en la elección del período de disfrute de las vacaciones²⁹⁹.

Con algo más de precisión, el Convenio Colectivo de la Fundación Hospital de Alcorcón prevé el derecho de las víctimas a pasar de un horario ordinario a un horario flexible; y señala que, si por la propia actividad del servicio fuese imposible otorgar a estos trabajadores el turno que solicitan, se les ofertará su reubicación en otro servicio, en el horario que han solicitado, durante el tiempo que necesiten mantenerlo (art. 37). De igual modo, este acuerdo colectivo recoge el derecho de las víctimas a pedir una reducción de su jornada de trabajo no inferior a un 1/3 ni superior a 1/2, con la disminución proporcional de su salario; y precisa que, si la jornada que aquéllas piden fue-

²⁹⁵ Art. 31 Convenio Colectivo Restaurantes Cuatro Caminos, S.L.

²⁹⁶ Art. 29 Convenio Colectivo Coordinadora Integral Óptica de Servicios Agrupados, S.L.

²⁹⁷ Art. 54 Convenio Colectivo Safely Facilites Services, S.L.

²⁹⁸ Art. 23 Convenio Colectivo Eodora T. Grupo de Restauración, S.L.; art. 23 Convenio Colectivo DRT Catorce Campamento, S.L.; art. 23 Convenio Colectivo GarenaRest., S.L.; y art. 23 Convenio Colectivo Melide Tablas Rest. S.L.

²⁹⁹ Art. 38 Convenio Colectivo Restaurants Madrid Ang, S.L.U.; y art. 38 Convenio Colectivo Tapa Montera, S.L.



se incompatible con la actividad de la unidad, se les facilitará el cambio a otra unidad durante el tiempo al que se extienda la reducción de la jornada de trabajo (art. 47). Asimismo, contempla la posibilidad de que las víctimas disfruten de una excedencia, con reserva de puesto de trabajo y una duración máxima de un año (art. 49).

Una mención especial merece el Convenio Colectivo de RestauraviaFood, S.L., ya que, bajo el epígrafe “Código de buenas práctica e igualdad”, atiende a lo que denomina “protección a trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia ejercida en el entorno familiar”, e identifica como tal violencia la que procede de una persona con la que el trabajador mantiene una relación de parentesco o afectividad, sea cónyuge, excónyuge, pareja de hecho o familia de cualquier grado, a la vez que extiende la consideración de víctimas de esta violencia a los hijos de los trabajadores que la sufren y que conviven con ellos, sin precisar ningún límite de edad. Las medidas que este convenio colectivo pone a disposición de las víctimas son apoyo psicológico, médico, jurídico y económico. El apoyo económico tiene como objetivo atender a los gastos ocasionados, en caso de producirse una movilidad geográfica, por la necesidad de alquilar o de comprar una vivienda habitual; e incluye una ayuda a fondo perdido y un crédito puente para la compra de vivienda. De igual forma, este convenio describe, de manera muy amplia y genérica, un “apoyo laboral ofreciendo la mayor flexibilidad en materia de horarios y jornada. Disfrute de vacaciones, licencias y permisos retribuidos, suspensión o extinción de la relación laboral, excedencia o preferencia para ocupar vacantes que supongan movilidad geográfica, en las mismas condiciones que para el traslado por decisión de la Dirección de la Empresa, según se solicite y mientras sean precisos para su reincorporación normal al trabajo” (art. 45).

8. La virtualidad para los fines de conciliación de las ayudas de naturaleza económica

Es relativamente habitual que los convenios colectivos prevean la obligación de las empresas de desembolsar determinadas cantidades de dinero, en situaciones en las que están en juego los intereses familiares de los trabajadores. Estas ayudas adoptan una gran variedad de modalidades, como, por ejemplo, la prestación por matrimonio, por natalidad, por hijos, para atender a los gastos escolares o de guardería, a hijos y familiares discapacitados, a hijos celíacos³⁰⁰ o la ayuda al estudio³⁰¹. En ocasiones, el disfrute de estas ayudas se condiciona a una determinada antigüedad de los trabajadores y pertenece a un único empleado, si varios trabajadores de una empresa tienen derecho a ellas por el mismo hecho causante.

Como regla general, las prestaciones económicas contribuyen muy poco a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores, porque suelen tener una baja cuantía;

³⁰⁰ Por ejemplo, Anexo I Convenio Colectivo Cooperativa Farmacéutica Española (COFARES).

³⁰¹ Por ejemplo, arts. 34 y 36 Convenio Colectivo Centro San Juan de Dios de Ciempozuelos.



y, muy frecuentemente, se satisfacen solo en un momento o en momentos muy concretos de la vida de las relaciones laborales. Esto es lo que sucede, por ejemplo, con el premio a la natalidad de 581,49 euros³⁰², de 511,06 euros³⁰³ o 625,15 euros³⁰⁴. En algún caso, la generación del derecho a percibir esta ayuda se encuentra condicionada a que los padres tengan una determinada antigüedad -por ejemplo, 9 meses-, y a que permanezcan un tiempo mínimo después de su disfrute en la empresa -por ejemplo, 6 meses-. Si causan baja antes del transcurso de ese plazo, se les descuenta el importe de la ayuda de la cuantía de la liquidación final del contrato de trabajo³⁰⁵.

Sin embargo, otras ayudas se perciben periódicamente, durante largos periodos de tiempo. En ocasiones, su importe es muy pequeño. Esto es lo que acostumbra a suceder, por ejemplo, con la ayuda basada en la discapacidad de los hijos de los trabajadores. Algún convenio colectivo le atribuye la cantidad de 164,17 euros/mes, durante el año 2010; y ordena su incremento, en los restantes años de vigencia del convenio, en el mismo porcentaje que el fijado para el salario base o de convenio³⁰⁶. Pero, en la práctica, el grado de efectividad real de la prestación va a depender del grado de discapacidad del sujeto que la genera.

Por lo demás, son prácticamente inexistentes los convenios colectivos que señalan que las empresas ponen a disposición de sus trabajadores guarderías o centros destinados al cuidado de personas discapacitadas, dependientes o mayores.

³⁰² Art. 11 Convenio Colectivo Grupo Cantoblanco Colectividades, S.L. (Hospital Ramón y Cajal).

³⁰³ Art. 32 Convenio Colectivo NH Hoteles, S.A.

³⁰⁴ Art. 29 Convenio Colectivo Culmina Project, S.L.

³⁰⁵ Art. 32 Convenio Colectivo NH Hoteles, S.A.

³⁰⁶ Art. 34 Convenio Colectivo NH Hoteles, S.A.



CONVENIOS COLECTIVOS DE OFICINAS Y OTRAS EMPRESAS DE SERVICIOS

Rosario Cristóbal Roncero

1. Introducción

2. Reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en diferentes convenios colectivos

2.1. Convenio Colectivo AdeccoOutsourcing, Sociedad AnónimaUnipersonal

2.2. Convenio Colectivo de la empresa Transmol Logística S. L. U.

2.3. Convenio Colectivo de la empresa Dima Distribución Integral S.L.

3. Virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre igualdad y protección frente al acoso

3.1. Previsiones sobre igualdad y conciliación

3.2. Medidas de protección frente al acoso y conciliación

4. Virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre permisos, excedencias, y otras interrupciones

4.1. Permisos

a) Mejora de los permisos orientados a la conciliación, sin referirse expresamente a ésta cuestión.

b) Permisos retribuidos vinculados a la conciliación.

4.2 Excedencia por cuidado de hijos o familiares

5. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre ordenación del tiempo de trabajo y los descansos

5.1. Reducción de jornada derivada de circunstancias vinculadas a la conciliación

a) Reducción de jornada por guarda legal o por cuidado directo de un familiar

b) Reducción de jornada por lactancia

5.2. Descansos, en especial vacaciones

6. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre suspensión del contrato de trabajo

7. Otras posibles reglas con virtualidad a los fines de conciliación

a) Protección de la Maternidad y prevención de Riesgos laborales

b) Referencia expresa a las parejas de hecho para assimilarlas al cónyuge

c) Premio de natalidad

d) Comunicación



1. Introducción

En el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid son muchos los convenios de empresa dedicados a tareas de oficinas o servicios. Por ello, hemos analizados sólo los referidos a los servicios de “logística”, “distribución” y “outsourcing”.

La regulación convencional en estas empresas es muy heterogénea. Frente a convenios colectivos que realizan, a través de su clausulado, una verdadera declaración de compromiso para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de sus trabajadores, otros se limitan a reproducir la letra del Estatuto del Trabajadores, mientras que otros no recogen sobre la cuestión referencia alguna en su articulado.

2. Reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en diferentes convenios colectivos

De los convenios colectivos analizados algunos incluyen Capítulo dedicados a la conciliación de la vida laboral y familiar, que, más allá del contenido material y formal de la cláusula, nos permite conocer qué entienden los negociadores sobre conciliación de la vida laboral y familiar y que instituciones concretas negocian en el clausulado del convenio dedicado a esta materia.

2.1. Convenio Colectivo AdeccoOutsourcing, Sociedad Anónima Unipersonal. (B.O.C.M 11-07-2015)

En este convenio se dedica el Capítulo VII a la conciliación de la vida laboral y familiar, junto con la igualdad y la protección para la prevención del acoso. En efecto, la rúbrica de este capítulo VII recoge la regulación convencional del permiso de lactancia (art. 41), y a la vez incorpora una cláusula general de igualdad de oportunidades y no discriminación (art. 42) y un protocolo para la prevención del acoso (art. 44).

En relación con la conciliación de la vida laboral y familiar se aborda el permiso de lactancia y se vincula a la reducción de jornada. Con el fin de que el trabajador provea de atenciones al menor se establece la opción del titular del derecho por acumular las horas diarias en un solo permiso de catorce días naturales, en función del volumen de la actividad de la empresa y previo acuerdo con el empresario.

La inclusión de las cláusulas de igualdad y del protocolo para la prevención del acoso como instrumento de conciliación es más voluntarioso que real puesto que, en el caso de la garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación, manifiesta su voluntad para lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género y la asunción equilibrada



de responsabilidades familiares, en cumplimiento de la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres. Es cierto que vincula la cláusula de igualdad con la corresponsabilidad familiar, pero a excepción del permiso de lactancia no incluye ningún otro instrumento que facilite esta asunción equilibrada de responsabilidades familiares.

2.2 Convenio Colectivo de la empresa Transmol Logística S. L. U (BOCM 15-11-2014)

En este convenio se dedica el Capítulo XI a la conciliación de la vida laboral y familiar, en el que se tratan distintos aspectos referidos a esta cuestión.

En este sentido, se recoge también bajo el epígrafe “conciliación de la vida laboral y familiar” una cláusula introductoria que contiene una declaración de voluntad de los negociadores, que se orienta a promover el establecimiento de “condiciones de de trabajo que permitan a los trabajadores conciliar mejor sus obligaciones laborales y familiares”, facilitándoles la solicitud del ejercicio de todos sus derechos en esta materia en los términos de legislación vigente” (art. 43). En realidad, el convenio colectivo contiene una manifestación general de buena voluntad para facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar, remitiendo a la configuración legal vigente sin introducir a este respecto ninguna previsión singular; más allá de las reguladas en otros capítulos del convenio referidas a permisos retribuidos vinculados a la conciliación de la vida laboral y familiar.

2.3 Convenio Colectivo de la empresa Dima Distribución Integral SL

En puridad, este convenio colectivo no dedica ningún capítulo específico a la conciliación de la vida laboral y familiar. Sin embargo, y sin perjuicio de todas las referencias que a su contenido iremos realizando en cada uno de los epígrafes respectivos, creemos oportuno su referencia, pues de todos los convenios colectivos analizados en este primer informe, el convenio de la empresa DIMA es el que recoge mayor número de previsiones y medidas orientadas a la conciliación de la vida laboral y familiar. Así, se regulan cláusulas que contienen reglas jurídicas sobre permisos retribuidos y no retribuidos, premios de natalidad (art. 16), maternidad - en este caso concreto, se incluye numerosas previsiones que instrumentan y favorecen la conciliación de la vida laboral y familiar- (art. 26), Plan de Igualdad, riguroso y exhaustivo (anexo I) y un preciso protocolo de acoso sexual (Capítulo XII)

En suma, el convenio Colectivo de la empresa Dima Distribución Integral SL incorpora reglas orientadas a la conciliación de la vida laboral y familiar con clara vocación de mejora.



3. Virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre igualdad y protección frente al acoso

Entre los convenios colectivos analizados hemos encontrado algunos que contienen cláusulas referidas a la igualdad, otros que recogen medidas preventivas frente al acoso y un último grupo que configura estas reglas en diferentes preceptos convencionales.

3.1 Previsiones sobre igualdad y conciliación

Algunos de los convenios analizados se limitan a reproducir las previsiones legales del 17 ET para declarar la no discriminación en las relaciones laborales o, simplemente, se remiten al contenido de la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, al efectos de garantizar la igualdad de oportunidades en todas sus políticas (art. 42, Convenio Colectivo AdeccoOutsourcing, Sociedad AnónimaUnipersonal. En otros convenios colectivos esta referencia se concreta en la adhesión o remisión al Plan de Igualdad, acordado entre los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores vigente desde agosto de 2012 (BOCM 20-1-2018). Tal es el caso del Convenio colectivo Amadeus ItGroup, S.A. (art.10, BOCM 20-1-2018) o del Convenio colectivo de la empresa DHL Spain Madrid Sociedad Limitada (art. 11, B.O.C.M. 14-09-2013

El convenio colectivo de la empresa Anheresi Tour Logística y Distribución, Sociedad Anónima, (B.O.C.M. 30-06-2018) contiene en sus arts. 44 y 52 una serie de medidas encaminadas a garantizar la igualdad de trato y no discriminación que se despliegan en los ámbitos de la contratación, promoción, retribución y resto de condiciones de trabajo. Dentro de las medidas de igualdad se contempla la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, a través de un diagnóstico de la situación y del establecimiento de unos objetivos concretos basado en los datos que se obtengan. Se recomienda la creación de una Comisión paritaria específica en materia de igualdad. Se concreta un compromiso de negociar un plan de igualdad. Aún con todo no se establece ninguna medida concreta de conciliación sino un compromiso para aplicar las posibles medidas que se pudieran prever una vez implantado el mencionado Plan de Igualdad.

El convenio colectivo de la empresa Transmol Logística SLU dedica su art. 44 al fomento de la igualdad. En este precepto formula un compromiso por parte de la empresa de adoptar medidas encaminadas a lograr la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y evitar la discriminación laboral. Asimismo, se compromete a elaborar un plan de igualdad, en el que no se especifican las materias que se contemplarán; únicamente dispone que su contenido "incluirá a la totalidad de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de establecer acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo (BOCM 15-11-2014). En la misma línea, el convenio colectivo de la empresa Carrera Grupo Logístico regula se obliga " a respetar la igualdad de trato



y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se compromete a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que deberán negociarse, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores”, en un Plan de Igualdad con el alcance y contenido establecidos en la legislación laboral”. Se trata, por tanto, de una previsión de futuro, en cuyo caso, no obstante, se dispone que será la Comisión de Igualdad “la encargada de realizar un seguimiento periódico de las acciones iniciadas y de los compromisos adquiridos en el Plan (art. 31, BOCM 04-06-2015).

En el Anexo I del convenio colectivo Dima Distribución Integral SL se recoge el Plan de Igualdad de la empresa, vigente desde el día de su firma 31 de diciembre de 2015’, aunque susceptible de revisión por las partes e incorporación de nuevas previsiones, en función de las necesidades organizativas y estratégicas, así como de los cambios sociales y/o legislativos que fueran precisos. Conviene destacar que el contenido de este Plan de Igualdad despliega un elenco, más que considerable, de acciones y medidas dedicadas a fomentar la igualdad y no discriminación con una clara vocación de conciliación de la vida laboral y familiar.

Pues bien, el Plan, tras efectuar una declaración de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, con especial atención a determinados aspectos –acceso a la contratación, comunicación y retribución– contienen varias previsiones orientadas a la conciliación de la vida laboral y familiar respecto a la selección, formación, promoción interna y desarrollo profesional en relación con la jornada laboral.

a) En materia de igualdad en el acceso al empleo y a la contratación, el Plan configura políticas de igualdad y no discriminación en torno a tres líneas de actuación: selección, formación, promoción interna y desarrollo profesional, e igualdad en la retribución.

– En materia de selección dispone, por un lado, la definición de los criterios de pruebas para el ingreso en la empresa, de forma que no se incurra en una posible discriminación de la mujer por razón de sexo. Este mismo criterio se exige a las ETT respecto del personal que éstas ponen a disposición, y por otro, se garantiza que la selección e ingreso no incurra en discriminaciones por razón de sexo. En fin, se dispone la promoción de medidas de acción positiva en aquellas puestos de trabajo en los que la mujeres se encuentren subrepresentadas. En este sentido, se establece que “en los supuestos de igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad, las mujeres tendrán preferencia para la contratación o adjudicación de las vacantes que se generen, en el Grupo Profesional de que se trate”.

– En materia de formación establece las acciones para formar y sensibilizar en Igualdad de Oportunidades a toda la plantilla; especialmente a los niveles directivos. alguna de estas acciones se centra en favorecer que no se incurra en discriminación del padre o de la madre por sus responsabilidades familiares. En este sentido, el Plan posibilita la actualización de



conocimientos para el puesto de trabajo” a las personas que se reincorporan a la empresa después de una baja por maternidad/paternidad, excedencia o cualquier otra situación asimilable, en todo caso, siempre que conlleve reserva de puesto de trabajo, con el fin de alcanzar una efectiva y rápida integración”.

- En materia de “promoción interna y desarrollo profesional” recoge un compromiso por parte de la empresa de adoptar medidas encaminadas a garantizar, en este aspecto concreto, la igualdad de oportunidades para garantizar la objetividad en los procesos de promoción y procurar el acceso de la mujer a puestos directivos. Como medida de acción positiva, en igualdad de condiciones y competencias, el Plan dará preferencia a la incorporación del género menos representado a los puestos en los que cuenta con menor representación.
 - En materia de retribución garantiza “la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igualdad valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género”. En este sentido, se recoge un compromiso que se concreta en que, en situaciones que se pertenezca a igual grupo profesional, “las diferencias retributivas sólo estarán justificadas por el abono: i) de los complementos salariales de cantidad, calidad o puesto de trabajo, ii) de cualquier otro expresamente establecido en la regulación convencional, y iii) de aquellos que con carácter “ad personam” tengan su justificación en situaciones derivadas de los Convenios de origen”. En todo caso, el Plan de igualdad prohíbe “cualquier discriminación por razón de género o derivada del disfrute de cualesquiera medidas de conciliación o protección de la maternidad y de la paternidad”, si bien matiza que las diferencias en relación con la promoción o mejora económica de carácter profesional, obedecerán, a parámetros de rendimiento y aportación profesional, resultados obtenidos, cumplimientos de objetivos o destacado comportamiento laboral.
- b) En lo relacionado con la jornada de trabajo, el Plan de Igualdad recoge dos acciones concretas sobre ordenación de tiempo de trabajo, destinadas a favorecer la conciliación de intereses, tanto personales como profesionales, en términos de igualdad entre hombres y mujeres, y que se reflejan en concretas medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Una, referida a flexibilidad horaria, y otra a licencias retribuidas. Por lo que se refiere a la primera, se prevé una flexibilidad horaria 60 minutos sobre la hora fijada en calendario laboral de entrada y salida, que se tendrá que recuperar en el mismo día. En relación con las licencias retribuidas, contemplan también una notable mejora negocial, pues está diseñadas para acompañar a la asistencia médica especializada de familiares hasta el primer grado de consanguinidad con enfermedad crónica o discapacidad graves, por el tiempo indispensable al efecto. El único requisito que se exige al efecto es una justificación que demuestre que, el trabajador/a, es la única persona que puede acompañar a los familiares. En este caso, será el Comité de Igualdad el que apruebe el permiso, y en su caso, se reúna si es necesario, para estudiar cada caso particular y concreto.



c) Por lo que se refiere a la protección del embarazo, la maternidad y la paternidad, el Plan de Igualdad dedica uno de sus apartados a promocionar acciones concretas en materia de “reducción de jornada”, “vacaciones” y “excedencias por cuidado de familiares” orientadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y personal, a saber:

- Sobre el derecho a la reducción de jornada se advierte la necesaria adaptación de la medida a las reglas estatales que facultan al titular del derecho para determinar y elegir el cuidado del hijo menor de doce años, de un discapacitado o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad corresponde al trabajador titular del derecho que tiene atribuido su guarda legal, regulado en el 37. 6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 3 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Nos referimos en concreto a la previsión del Plan de Igualdad del convenio colectivo de Dima que fija la edad del sujeto causante en ocho años (..) y dispone que “ quien desee acogerse a esta medida, tendrá que tener en cuenta el cambio de oportuno de modalidad contractual *ya que* el periodo comprendido entre los ocho y los diez años, no está contemplado en la normativa de la TGSS como guarda legal”. establece expresamente
- En relación con las vacaciones sí que se observa una adecuación necesaria a las nuevas reglas legales establecidas por el Estatuto de los Trabajadores (art. 38.4 ET), si bien se aprecia un matiz de mejora, ya que dispone, expresamente, que el derecho al disfrute de las vacaciones pendientes, cuando éstas coincidan en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo incluso una vez superado el año natural de su devengo, se puedan hacer extensivo al padre cuando por razones organizativas éste no haya podido disfrutar las vacaciones anuales autorizadas por coincidir dichas vacaciones con el permiso de paternidad.
- Por lo que se refiere a la regulación convencional de la excedencia por cuidado hijos o de familiares, llama la atención que el contenido de la cláusula del Plan de Igualdad recoja la normativa anterior a las últimas reformas, sin experimentar, más bien al contrario, atisbo alguno de mejora; ello porque en el articulado del convenio se disponen previsiones en materia de excedencia por cuidado de hijos que suponen una clara mejora con respecto a la norma estatal porque amplían la duración de la excedencia y el plazo de los años en los que se reserva el puesto de trabajo y computan a efectos de antigüedad.
- Se diseña una “excedencia especial”, de duración máxima de 3 meses, con la justificación oportuna al efecto, en los siguientes casos: i) hospitalización prolongada o enfermedad grave del cónyuge o pariente hasta el primer grado de consanguinidad y ii) adopciones internacionales por parte del trabajador/a. En ambos casos la incorporación del trabajador/a será inmediata, siempre y cuando preavise a la empresa con una antelación mínima de 48 horas, siempre que se trate de días laborables. Si coincidiese esa antelación con días no laborables,



la antelación necesaria se incrementará en los días necesarios para que el plazo citado de 48 horas se realice en días laborables.

- En el supuesto de “riesgo durante el embarazo” se aprecia la mejora de la regulación legal. Se establece que los trabajadores percibirán un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario fijo.
- En el supuesto de maternidad o adopción, aunque la regla convencional se limita a reproducir el texto legal, incorpora una notable mejora, al reconocer que “en el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre”. Asimismo, se introduce una mejora con respecto al regla del Estatuto de los Trabajadores en los supuestos de adopción internacional. En este sentido, se prevé que, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
- En relación al permiso por paternidad se advierte también la necesaria adaptación de este convenio en concreto, como de muchos otros analizados, al nuevo plazo de duración del permiso por paternidad establecido en la Ley 8/2018. Nos referimos en concreto a la previsión que se recoge en el Plan de Igualdad que todavía sigue establecido un plazo de duración de trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.
- En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.
- En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión se computará, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.



3.2. Medidas de protección frente al acoso y conciliación

En relación con los convenios colectivos que disponen al efecto de Capítulos o artículos específicos sobre acoso, cabe citar:

- El convenio colectivo de la empresa Adaptalia Especialidades de Externalización, Sociedad Limitada incluye en su Anexo III un Protocolo contra el acoso laboral en su empresa con el fin de que sus trabajadores y trabajadoras conozcan las vías para las denuncias que pudieran darse al respecto. A tal efecto se prevé que esta acción se canalice por medio de la Dirección de la Empresa y de la representación legal de los trabajadores a través de un método que prevenga (mediante la formación, la responsabilidad y la información), y en su caso, resuelva con las debidas garantías las reclamaciones relativas al acoso. En ese sentido se incluye un Código de Conducta para la prevención del acoso moral (ascendente, descendente y horizontal), sexual y por razón de sexo, en el que se define cada una de estas modalidades de acoso. Además, se incorpora un detallado procedimiento para la solución de los conflictos surgidos en el ámbito de la empresa o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidos en relación con el trabajo y se regula la figura del “Agente de Igualdad”. (B.O.C.M. 08-12-2017).
- El Convenio Colectivo Adecco Outsourcing, Sociedad Anónima Unipersonal. incluye una referencia expresa al protocolo para la prevención del acoso. (B.O.C.M 11-07-2015) y un compromiso para promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y por razón de sexo. Para ello, la empresa y los representantes de los trabajadores se obligan a implantar en la empresa el vigente procedimiento de Grupo para la Actuación en supuestos de acoso en el trabajo (art. 44 B.O.C.M 11-07-2015), remitiéndose a lo establecido en el convenio de ámbito superior a los efectos del procedimiento de actuación frente a conductas de acoso en el seno de la empresa.
- El convenio colectivo de la empresa Transmol Logística SLU contiene un compromiso concreto para evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, prevé una doble actuación. Por un lado, se arbitran procedimientos específicos para su prevención, facilitando cauces para las denuncias o reclamaciones que formulen quienes hayan sido objeto del mismo. Por otro lado, se establece la regulación de medidas, previa negociación con los representantes de los trabajadores, destinados a la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, así como la realización de campañas informativas o acciones de formación. En toda esta actuación para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo se exige la contribución y cooperación de los representantes de los trabajadores a través de la sensibilización de los trabajadores frente al mismo e informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos (art. 16 BOCM 15-11-2014).



- El convenio colectivo de la empresa Carrera Grupo Logístico incorpora en su articulado una declaración de respeto a la dignidad debida a los trabajadores, vinculado a la protección de situaciones de acoso o vejación de cualquier índole (art. 31). No establece un protocolo de prevención en casos de acoso por razón de sexo y acoso sexual. Sin embargo, sí que se actúa, frente a estas situaciones, al regular como faltas muy graves: “el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito Laboral y que atenten gravemente contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma”, así como “el acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado”, imponiendo una sanción disciplinaria por dichas estas actuaciones que puede conllevar la “suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días, la inhabilitación definitiva para el ascenso o el despido” (Capítulo IX, art. 34 BOCM 04-06-2015).

Por su parte, el convenio colectivo de Anheresi Tour Logística y Distribución, SA regula el protocolo de prevención del acoso moral como “primer instrumento en la empresa para combatir desde la prevención secundaria tales situaciones” (art. 55). Para ello, realiza “una aproximación al laberinto conceptual”, distinguiendo a través de la ejemplificación, entre lo que es y no es “acoso moral”, las “actitudes hostiles” más frecuentes, la “agresión” y los “factores de riesgo psicosocial”. Se da una definición de lo que se entiende por acoso moral y se trata de clarificar el “objeto de la práctica del acoso moral”, a través de la identificación de las situaciones y actuaciones del hostigador. También se puntualiza el significado de lo que debe entenderse por “problema”, “pseudoconflicto”, “conflicto latente” y “falso acoso moral”.

Se establece un compromiso de las partes negociadoras orientado a promover la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso moral, así como también las partes negociadoras se comprometen a la erradicación de todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso moral en el ámbito laboral. En ese sentido, la empresa realiza un reconocimiento expreso sobre el carácter perjudicial de los comportamientos que entrañan acoso moral, “no solo para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la institución y son conscientes de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar una actuación de la empresa que sea dilucidada de forma sumaria por los cauces previstos en su Protocolo”.

El procedimiento de actuación frente al acoso moral se inicia con la denuncia ante el Departamento de RRHH e implica la inmediata apertura del expediente informativo. Se establece que durante la tramitación del protocolo se podrán articular las medidas oportunas al efecto en el marco de lo dispuesto en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y el derecho a la intimidad personal bajo el correspondiente juicio de proporcionalidad (idoneidad, necesidad y proporcionalidad estricta). En todo caso, llama la atención la declaración de ausencia de responsabilidad por parte de la empresa por vulneración de derechos fundamentales. A pesar de esta manifestación expresa



la empresa debe velar, en todo caso, y más en un procedimiento de actuación de este tipo, por el escrupuloso cumplimiento de las garantías necesarias en el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores.

La resolución del expediente informativo, que debe estar resuelto en el plazo de diez, se debe adaptar a las circunstancias analizadas en caso, atendiendo a la prevención del acoso moral, sin perjuicio de que los afectados puedan hacer uso acudir también de los procedimientos legales establecidos. En todo caso, el protocolo no establece ni qué órgano, ni que persona resuelve el expediente informativo ni tampoco determina las consecuencias jurídicas sobre la constatación o no de la situación de acoso.

Junto a este protocolo de prevención del acoso moral, el convenio colectivo de Anheri Tour Logística y Distribución, SA prevé también un protocolo específico para la prevención del acoso sexual (art. 54). Este protocolo se configura sobre los mismos principios básicos y diseña un procedimiento idéntico al establecido para el acoso moral, pero referido a las situaciones de acoso sexual en el trabajo sin ofrecer definición alguna a este respecto.

Asimismo, el convenio colectivo de la empresa Dima Distribución Integral SL regula, en el Capítulo XII, el Protocolo de acoso sexual para la prevención del tratamiento del acoso en la empresa, a través del cual, se definen las pautas que deben seguirse para prevenir, por un lado, y corregir, por otro, aquellas conductas que atenten contra la dignidad, igualdad y libertad moral de los trabajadores. Se da una definición de lo que se entiende por acoso moral y sexual. A continuación se establece un compromiso de las partes negociadoras orientado, por un lado, a promover condiciones de trabajo que promuevan la igualdad de oportunidad de trato y, por otro, a contribuir a que se garantice un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas (B.O.C.M. 06-12-2013).

Se cierra este Capítulo convencional con la configuración de un procedimiento de actuación frente ante una situación de acoso. Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria de seguimiento, compuesta por 2 representantes de la Empresa y por 2 representantes laborales de los sindicatos mayoritarios en la Empresa. A esta Comisión se le confieren dos tipos de funciones: unas, más generales de prevención, sensibilización y formación sobre el acoso con la firme voluntad de combatir tal situación, y otras funciones, más específicas, referidas a la sustanciación del procedimiento de actuación ante situaciones de acoso (deber de información de la apertura de los expedientes, formulación de las alegaciones que, en su caso, considere oportunas y proponer pruebas o medidas cautelares; recepción de la información de las conclusiones del expediente y de la sanción impuesta y nombramiento de a las personas que vayan a instruir el expediente que se desarrolla en el presente Protocolo).

El procedimiento se inicia con la denuncia de cualquier persona que considere está siendo objeto de acoso ante la Dirección de la Empresa, Dirección o Departamento de RRHH de la Empresa,



Representantes Legales de la Empresa, quien inmediatamente lo pondrán en conocimiento de la Dirección de la Empresa o Dirección de RRHH de la Empresa o Comisión Paritaria en su conjunto o a algún miembro de la misma.

Recibida la denuncia por la Comisión Paritaria, se inician las denominadas “actuaciones preliminares y apertura del expediente”. Éstas se deben realizar en el plazo máximo de diez días laborables, y tras la debida identificación de la persona que denuncia y de la persona que supuestamente está sufriendo el acoso (en caso de ser ésta distinta la persona denunciante), se dará traslado de la misma a las personas que vayan a instruir el oportuno expediente. El instructor/es designado/s y la persona denunciante, realizarán un análisis de los hechos denunciados, tras lo cual, la persona denunciante se ratificará o no en la denuncia. Si la persona denunciante es distinta a la persona presuntamente afectada, ésta última confirmará o no la denuncia presentada. Se recabará de la persona afectada, una vez ratificada la denuncia por ésta, su consentimiento expreso para poder acceder a cuanta información o testimonios sean precisos para la instrucción del procedimiento. También se le garantizará que dicha información será tratada con carácter reservado y confidencial (excepto en el caso de que deba ser utilizada por la empresa en un proceso judicial o administrativo).

Recibido el informe presentado por el instructor/es, la Dirección de RRHH de la empresa resolverá motivadamente la solicitud de intervención. Cuando el informe constate que no queda suficientemente acreditado la existencia de acoso, se dará por concluido el expediente y se facilitará una copia del mismo a la Comisión Paritaria que podrá alegar lo que estime oportuno en un plazo máximo de 48 horas a la recepción del mismo. Cuando el informe constatare la existencia de indicios racionales de acoso, se podrán adoptar, bien medidas cautelares o bien acudir a un procedimiento de mediación (de una manera confidencial, sencilla y discreta) si las circunstancias lo permiten y las la persona afectada lo aceptara. En este último caso, es decir, si se llevara a cabo la mediación, se redactará por escrito las conclusiones de la misma. Si existe acuerdo, se finalizará el proceso, adoptando las medidas que se consideren oportunas, y si no existe acuerdo, se iniciará el procedimiento propiamente dicho con el “desarrollo del expediente”. Éste tendrá una duración máxima de 15 días laborables, si bien se podrá determinar la ampliación del plazo en casos excepcionales.

Una vez concluido el expediente, el instructor/es, en un plazo máximo de 3 días laborables, redactarán un informe final de conclusiones que será presentado a la Comisión Paritaria, que informará a la Dirección de la Empresa para que a la vista de este informe, adopte las medidas correctivas que estime oportunas, que podrán consistir en imponer las medidas disciplinarias que correspondan a la persona acosadora o a la persona que haya presentado falsa denuncia, en archivar el expediente en el caso de que se consideren no acreditados los hechos, o en recibir asesoramiento y ayuda psicológica o médica, en la medida de lo posible, en caso de ser necesario, de las personas afectadas, y en fin, se podrá imponer cualquier otra medida que se considere conveniente.



4. Virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre permisos, excedencias, y otras interrupciones

4.1. Permisos

En los convenios colectivos que estamos analizando hay que precisar que bajo el término “permisos”, se incluyen y, en muchas ocasiones, se reproducen los supuestos que enumera el art. 37 ET, pero también se recogen otros permisos “específicos”, que se engloban bajo el concepto de “licencias” pero que, en realidad, se refieren a los permisos propiamente dichos, en términos muy similares a los del precepto estatutario, con la diferencia que, en algunas cláusulas, presentan carácter retribuido y en otras no.

En esta línea, cabe también matizar que algunos de los convenios colectivos que recogen las “licencias sin sueldo”, prevén una duración más amplia que la prevista para las licencias retribuidas, si bien presentan un régimen jurídico más cercano al de las excedencias con reserva de puesto de trabajo vinculados a supuestos de conciliación del art. 48 ET, que a la propia institución de los permisos.

En relación con las licencias retribuidas, destacan los convenios que recogen supuestos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar, en general, o con el cuidado de hijos o dependiente en particular. Así nos encontramos, a modo de ejemplo, con los siguientes supuestos, que, en ocasiones, mejoran, con claridad, la norma estatal:

- Matrimonio. El convenio colectivo de Crezca Outsourcing, S.A prevé para este motivo el tiempo de quince días naturales, si bien computa el tiempo de disfrute al “mismo día del vínculo o bien al día anterior a su celebración”. (art. 30, B.O.C.M. 01-01-2014).
- Fallecimiento de un pariente de primer grado de consanguinidad en otro país. Es el caso previsto en el Convenio Colectivo de la Empresa Anheri Tour Logística y Distribución, Sociedad Anónima, B.O.C.M. 30-06-2018, que dispone, en su art. 37, una licencia retribuida de seis días naturales. En esta línea de mejora, si bien restringida a familiares en primer grado de consanguinidad, el convenio colectivo de la empresa DHL Spain Madrid SL, establece que, para el disfrute de la licencia retribuida por este motivo, se disponga de tres días si el hecho sucede en Madrid o del tiempo que sea necesario si requiere desplazamiento.(Acuerdo 6º, B.O.C.M. 14-09-2013).
- Hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Es el caso del Convenio colectivo Carreras Grupo Logísticos, art. 15, que prevé este permiso retribuido (salario base más complemento personal) tenga una duración de hasta 5 días de permiso cuando el desplazamiento sea superior a 800 kms entre ida y vuelta (art. 15, BOCM 04-



06-2015). Por su parte, el convenio colectivo de la empresa DHL Spain Madrid SL lo recoge también como causa de licencia retribuida “durante todo el período en que se mantengan las mencionadas circunstancias, debiendo comunicar a la empresa en el plazo más breve dicho disfrute” (Acuerdo 6º, B.O.C.M. 14-09-2013). También el convenio colectivo de la empresa Trasmol Logística, Sociedad Limitada Unipersonal prevé la hospitalización de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad como causa de ausencia del trabajador con derecho a remuneración, estableciendo como regla para su disfrute que “el primer día sea el día del hecho causante y el segundo se pueda disponer dentro de los siete días siguientes a aquél, de los cuales uno deberá ser día hábil”. En todo caso, precisa que cuando, el trabajador necesite hacer un desplazamiento desde su lugar de residencia habitual hasta el centro hospitalario o el lugar de nacimiento o fallecimiento en cuestión deberá mediar 150 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el plazo será de cuatro días (art. 22 BOCM 15-11-2014).

Mención especial y aparte merece el convenio colectivo de la empresa DHL Spain Madrid SL que crea un nuevo permiso retribuido orientado claramente a la conciliación de la vida laboral y familiar. En efecto, en el punto sexto del acuerdo que recoge el convenio colectivo se regula el reposo domiciliario como motivo para solicitar un permiso retribuido “durante todo el período en que se mantengan las mencionadas circunstancias, debiendo comunicar a la empresa en el plazo más breve dicho disfrute” (Acuerdo 6º, B.O.C.M. 14-09-2013).

Por su parte, el convenio colectivo de la empresa Dima Distribución Integral SL (B.O.C.M. 06-12-2013) recoge, al menos, dos previsiones vinculadas a los permisos: a) Una primera, en la que mejora el contenido y los supuestos de hecho de los permisos orientados a la conciliación pero, sin referirse, en este caso, específicamente a esta cuestión, b) Otra segunda, en la que enumera una lista de permisos retribuidos mencionando expresamente su orientación hacia la conciliación.

a) Mejora de los permisos orientados a la conciliación, sin referirse expresamente a ésta cuestión

A los mencionados efectos, el convenio colectivo de la empresa Dima Distribución Integral SL (B.O.C.M. 06-12-2013) dispone que “el personal de la Empresa tendrá derecho, previo aviso y justificación, a la licencia retribuida, en cualquier de los casos siguientes: i) Matrimonio del trabajador, diecisiete días naturales; ii) Matrimonio de padres, hijos o hermanos propios o del cónyuge, dos días naturales y tres días en caso de que se celebre fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid iii) Fallecimiento del cónyuge o pareja, ascendientes, descendientes o hermanos propios o del cónyuge, cuatro días; iv) Nacimiento de hijos o adopción, tres días y en el caso de que el nacimiento tuviera lugar en fin de semana se concederán cuatro días; v) enfermedad grave o intervención quirúrgica que requiera hospitalización del cónyuge, hijos, padres, hermanos propios o del conyuge, cuatro días.



Junto a las licencias retribuidas, prevé también el derecho de los trabajadores de la empresa a “licencias sin sueldo”, con una duración amplia, y con un régimen jurídico más cercano al de las excedencias con reserva de puesto de trabajo vinculados a supuestos de conciliación del art. 48 ET, que al propio de los permisos. Los supuestos que se prevén son los siguientes:

- I) Fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho inscrita oficialmente del trabajador con hijos menores de edad,
- II) Período ordinario de baja por maternidad agotada, en supuestos de enfermedad graves del recién nacido,
- III) Enfermedad grave del recién nacido, cónyuge e hijos que con él convivan.

En todos ellos, el trabajador o la trabajadora tendrán derecho a disfrutar de una licencia sin sueldo por un período superior a tres meses a contar desde el hecho causante. En esta regla, además de aumentar la duración del “permiso”, se añade otra mejora convencional: la ampliación del sujeto causante del derecho. Así, en los dos últimos supuestos tanto la madre como el padre podrán hacer uso indistinto de esta licencia no retribuida (art. 16) en el caso de que el recién nacido tenga una grave enfermedad.

b) Permisos retribuidos vinculados a la conciliación.

Bajo la rúbrica “maternidad”, se recoge, expresamente, el derecho a “licencias retribuidas” a las trabajadoras en período de gestación o puerperio. Así, en línea con lo establecido en el ET, podrán asistir a la sesiones de preparación al parto, sin especificación de tiempo, y con la oportuna justificación si así lo requiriera la empresa. También, se alude al “permiso por parto”, en caso de maternidad y adopción, refiriéndose, sin añadir mejora alguna, al supuesto de suspensión del contrato de trabajo por estos motivos. En esta cláusula se recoge, además, una regla expresa sobre “lactancia”, de un hijo menor de 10 meses, en la que se permite a la trabajadora la opción de acumular el período de lactancia en un permiso retribuido de 15 días laborables de duración, siempre y cuando se produzca su reincorporación al puesto de trabajo inmediatamente después de finalizar el período de maternidad.

Asimismo, se prevé un “permiso especial” de hasta dos meses, en este caso, no retribuido, a las trabajadoras que lo soliciten, “una vez finalizada su situación de incapacidad laboral *transitoria* por maternidad”. Para ejercer este derecho, la trabajadora deberá solicitarlo, por escrito y con acuse de recibo, antes de causar baja maternal en la empresa. Cumplidos los requisitos, el permiso opera de forma automática; “una vez finalizado, su incorporación al puesto de trabajo será también automática”.

En fin, el art. 26 del convenio colectivo Dima Distribución Integral SL, dedicado, en su integridad a la “Maternidad”, además de los permisos “retribuidos” o no retribuidos”, recoge también bajo la



concepción de “permisos”, otras instituciones jurídicas orientadas a la maternidad que, al no ser permisos como tal, serán tratadas en los epígrafes oportunos al efecto, a saber: cambio de puesto de trabajo, reducción de jornada por guarda legal intensiva o no, por lactancia, excedencia por maternidad y por cuidados familiares(art. 26, B.O.C.M. 06-12-2013)

4.2 Excedencia por cuidado de hijos o familiares

En la mayoría de los convenios colectivos analizados las cláusulas convencionales se limitan a reproducir el contenido del texto legal o se remiten directamente al Estatuto de los Trabajadores. Tal es el caso del convenio colectivo Crezca Outsourcing o del convenio colectivo Anheresi Tour Logística y Distribución, Sociedad Anónima, B.O.C.M. 30-06-2018, art. 47

No obstante, hemos encontrado algún convenio colectivo que, aunque reproduce lo establecido en el ET, incluye provisiones de mejora para la excedencia del cuidado de hijos, no así para el cuidado de familiares. Pues bien, el convenio colectivo de la empresa Dima Distribución Integral SL (26. 6 B.O.C.M. 06-12-2013), mejora, claramente, la previsión estatutaria en dos aspectos:

- Por un lado, amplía la duración de la excedencia por cuidado de cada hijo, por alumbramiento o por adopción, a cinco años. Cada hijo sucesivo dará derecho, además, a un nuevo período de excedencia que pondrá fin al que estaba disfrutando. Además, hasta cinco años para atender al cuidado de cada hijo.
- Por otro lado, reconoce el derecho a reserva del puesto de trabajo y, por ende, el cómputo a efectos de antigüedad de los tres primeros años de excedencia del período de hasta cinco que reconoce la cláusula convencional.

5. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre ordenación del tiempo de trabajo y los descansos

5.1. Reducción de jornada derivada de circunstancias vinculadas a la conciliación

a) Reducción de jornada por guarda legal o por cuidado directo de un familiar

En materia de reducción de jornada por guarda legal o por cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente y enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida alguna, las mejoras introducidas por los convenios colectivos analizados son muy escasas y se limitan a reproducir lo dispuesto en el art. 37.6 ET. Tal es el caso del Convenio Colectivo de la Empresa Anheresi Tour Logística y Distribución, Sociedad Anónima, (art. 47, B.O.C.M. 30-06-2018).



No obstante, podemos citar como excepción el convenio colectivo de la empresa Dima Distribución Integral SL, que contempla, en su art. 26, dos referencias expresas a la conciliación en materia de jornada. Así, por un lado, prevé la posibilidad de que el horario de disfrute resultante de la reducción por guarda legal lo fije el trabajador en base a las necesidades que surjan de la guarda legal de los menores, y se disfrutará ininterrumpidamente al principio o al final de la jornada. Por otro, regula la “jornada intensiva por guarda legal”, de forma que “las trabajadoras y trabajadores que no ocupen jefatura de departamento, tendrán derecho a la aplicación de jornada intensiva por guarda legal de un hijo menor de 8 años” (art. 26 B.O.C.M. 06-12-2013)

b) Reducción de jornada por lactancia

Sobre el permiso por lactancia son muchos los convenios colectivos que se limitan a reiterar lo dispuesto en la ley e incluso no establecer ninguna previsión en relación con esta medida de conciliación de la vida laboral y familiar. Este es el caso del convenio colectivo de la empresa Adaptalia Especialidades de Externalización, Sociedad Limitada” (B.O.C.M. 08-12-2017); Adecco Outsourcing, Sociedad Anónima Unipersonal (B.O.C.M 11-07-2015); Amadeus ItGroup, Sociedad Anónima (B.O.C.M. 20-1-2018); Aqualim Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada (B. O.C.M 10-06-2017) y Carreras Grupo Logístico, Sociedad Anónima (B.O.C.M. 04-06-2015)

Sin embargo, otros establecen distintas mejoras que se pueden sintetizar en dos grupos:

- Convenios que amplían la reducción de jornada por lactancia más allá de los 9 meses del menor. En este sentido, podemos citar el Convenio Colectivo de la empresa Dima Distribución Integral SL (B.O.C.M. 06-12-2013) amplía la duración del permiso por lactancia hasta los 10 meses del menor.
- Convenios que permiten acumular la hora de ausencia al trabajo dando lugar a un permiso retribuido de un número de días variable se deberá disfrutar al fin de la baja por maternidad o paternidad. Dentro de este grupo de convenios podemos citar el Convenio Colectivo de la empresa Anheri Tour Logística y Distribución que permite disfrutar del permiso en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue la empresa (art. 38, B.O.C.M. 30-06-2018) y el convenio colectivo de la empresa Crezca Outsourcing, S.A que también prevé la acumulación del periodo de lactancia, en jornadas de descanso, fijadas 15 días naturales (art. 31 BOCM 21-01-2014) o en 12 días laborales, como establece el convenio colectivo de Trasmol SLU (art. 23 BOCM 15-11-2014) o en 15 días laborales (convenio colectivo de la empresa DHL Spain Madrid SL, Acuerdo 6º, B.O.C.M. 14-09-2013). Merece nuestra atención destacar que en todas las instituciones jurídicas estudiadas referidas a la conciliación de la vida laboral y familiar, ésta es la primera ocasión, salvo error y hasta el momento de realización del informe, en la que encontramos una distinción expresa entre



días naturales y hábiles para el ejercicio del derecho. En todo caso, cabe suponer que la práctica convencional al respecto será heterogénea.

5.2. Descansos, en especial vacaciones

Respecto de las vacaciones y, en concreto, de la fecha de disfrute de las mismas, los convenios colectivos analizados se limitan a reproducir el texto legal

El convenio colectivo Anheresi Tour Logística y Distribución, Sociedad Anónima sobre el período de vacaciones y la coincidencia en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato derivada del parto o de la maternidad o paternidad, se limita a reproducir literalmente lo establecido en el párrafo 2º del art. 38.3 ET (art. 22. B.O.C.M. 30-06-2018).

En la misma línea el convenio de Dima Distribución Integral SL reproduce el precepto estatutario, si bien, curiosamente, vincula al cumplimiento del plan de Igualdad la posibilidad del trabajador con obligaciones e conciliación de disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la fijadas en el calendario de vacaciones de la empresa, aunque haya terminado el natural. (art. 13 B.O.C.M. 06-12-2013)

6. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre suspensión del contrato de trabajo

En este epígrafe se analizan los supuestos de suspensión del contrato de trabajo vinculado al derecho de conciliación de la vida laboral y familiar, en concreto la suspensión por maternidad/paternidad, adopción y acogimiento.

En la mayoría de los convenios colectivos analizados las cláusulas convencionales se limitan a reproducir el contenido del texto legal o se remiten directamente al art. 46 del Estatuto de los Trabajadores. Tal es el caso del convenio colectivo de la empresa Crezca Outsourcing o del convenio colectivo Anheresi Tour Logística y Distribución, Sociedad Anónima, (B.O.C.M. 30-06-2018) y del convenio colectivo empresa Dima Distribución Integral SL, (B.O.C.M. 06-12-2013).

Por lo que se refiere al supuesto de suspensión del contrato de trabajo, observamos como los convenios colectivos analizados deben adaptarse a la nueva previsión legal de la suspensión del contrato por paternidad, introducida por Ley 6/2018, de 3 de julio, pues lo que recogen esta cláusula persisten en el derecho del padre a la suspensión del contrato de trabajo durante 13 días (Convenio Crezca Outsourcing).



7. Otras posibles reglas con virtualidad a los fines de conciliación

Son varias las materias que se recogen en los convenios colectivos que pueden tener virtualidad a los fines de la conciliación. Sobre todo hemos encontrados cláusulas variadas referidas a cuestiones muy distintas, tales como: la protección de la salud de la trabajadora gestante a través de una adaptación de las condiciones de trabajo, la asimilación entre cónyuges y parejas de hecho a efectos de equiparación de derechos y beneficios sociales y los premios vinculados a la maternidad.

- a) Protección de la Maternidad y prevención de Riesgos laborales, el Convenio Colectivo Adecco Outsourcing, Sociedad Anónima Unipersonal prevé la protección de la maternidad a través de una adaptación de las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo reproduciendo el contenido del art. 26 Ley Prevención de Riesgos Laborales (art.45, B.O.C.M 11-07-2015) para evitar la exposición de las trabajadoras no solo en situación de embarazo, sino también de parto reciente a riesgos para su seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo y el período de lactancia (convenio colectivo de la empresa Transmol SLU, art. 36, BOCM 15-11-2014)

Asimismo, el convenio colectivo de la empresa Dima Distribución Integral SL dispone el derecho al cambio de puesto de trabajo de la mujer embarazada “cuando se demuestre que las condiciones de trabajo, toxicidad, peligrosidad, etc., pudieran producir abortos o deformaciones o cualquier otra circunstancia que pueda influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto”. En este supuesto concreto, la regulación convencional se mejora y, para ello, se dispone el aseguramiento del mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora retorne tras el parto. Por lo demás se establece que el cambio se producirá por certificación facultativa de la seguridad social. En todo caso, de no ser posible, se procederá a la suspensión del contrato de trabajo, en los términos previstos en el artículo 48.5 del Estatuto de los trabajadores (art. 26, B.O.C.M. 06-12-2013).

- b) Referencia expresa a las parejas de hecho para asimilarlas al cónyuge. Es el supuesto del Convenio Colectivo de la Empresa Anheri Tour Logística y Distribución, Sociedad Anónima, B.O.C.M. 30-06-2018, en el apartado referido a beneficios y licencias, expresa que a derechos reconocidos a los cónyuges se extiende también a la parejas de hecho, legalmente registradas o acreditadas, a través de la presentación del certificado del Registro de Uniones de Hecho o, si este no existiera, mediante la aportación de una declaración jurada en la que se manifieste la condición de pareja de hecho de la persona causante del permiso, acompañada de una certificación de convivencia del Ayuntamiento que corresponda. También recoge esta regla el convenio colectivo de la empresa Dima Distribución Integral, que establece que “en todos los casos contemplados en este convenio tendrán la consideración de cónyuges las parejas de hecho legalmente registradas” (art. 16, B.O.C.M. 06-12-2013). Por su parte, el convenio colectivo de la empresa Transmol prevé una cláusula, al efecto, en similares término, al regular expresamente que “cualquier derecho dispuesto en beneficio, protección o ayuda de los trabajadores en razón



del vínculo matrimonial civil canónico será también de aplicación al trabajador, unido a otra persona en una relación de afectividad análoga a la conyugal con independencia de su orientación sexual”, previa justificación mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho o mediante acta notarial en aquellas poblaciones en las que no exista registro oficial, mediante acta notarial, siempre que quede constancia previa de dicha situación en la empresa a la solicitud que corresponda (art. 22 BOCM 15-11-2014).

- c) Premio de natalidad, que consiste en el abono por parte de la empresa del 100% del salario real mensual por el nacimiento de cada hijo o adopción legal, que se cobrará íntegra cuando cualquiera de los padres tengan un año de antigüedad en la empresa, y en los demás casos la parte proporcional que le corresponda. La cláusula convencional establece, no obstante, un matiz para el caso de que ambos progenitores trabajen en la empresa (Art. 16, Convenio colectivo de la Empresa Dima Distribución Integral SL, B.O.C.M. 06-12-2013)
- d) Comunicación. El convenio colectivo de la Empresa Dima Distribución Integral SL formula un compromiso por parte de la empresa para garantizar que “el sistema de comunicación tanto interna como externa, por cualquier canal o modo de expresión, así como la edición de todo tipo de documentación, evite el uso de un lenguaje sexista y se ajuste a los principios de Igualdad de Oportunidades”. En este sentido y al objeto de sensibilizar sobre la importancia de respetar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres como factor estratégico para la realización del pleno potencial del capital humano y la mejora de la productividad, la Dirección de la Empresa se compromete también a potenciar “el contacto con agentes externos (Sindicatos, Instituto de la Mujer u otros Organismos Oficiales), tendentes a sensibilizar y lograr un cambio de mentalidad en el conjunto de la plantilla y a poner fin a los estereotipos e ideas preconcebidas que puedan dificultar o impedir la plena operatividad del principio de igualdad de trato y oportunidad” (Plan de Igualdad, Anexo I, B.O.C.M. 06-12-2013).



CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS DE BANCA, CRÉDITO, SEGUROS Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Nuria de Nieves Nieto

1. Presentación
2. Convenio de las empresas Gesduero Sociedad Gestora de Instituciones de Inversión Colectiva, S.A., y Finanduario Sociedad de Valores, S.A.
 - a) *Reglas específicas sobre conciliación*
 - b) *Otras reglas con virtualidad para los fines de la conciliación*
3. Convenio de la empresa Caja de Crédito Cooperativo S.C.C.
 - a) *Reglas específicas sobre conciliación*
 - b) *Otras reglas con virtualidad para los fines de la conciliación*
4. Convenio de la empresa Preventium Prevención de Riesgos Laborales, S.A.
 - a) *Reglas específicas sobre conciliación*
 - b) *Otras medidas*
5. Convenio de las empresas Allianz Popular Vida, compañía de seguros y reaseguros, s.a., Allianz Popular Pensiones EGFP, S.A., Allianz Popular Asset Management, SGIIC, S.A.
 - a) *Reglas específicas sobre conciliación*
 - b) *Otras reglas con virtualidad para los fines de la conciliación*
6. Convenio de la empresa asociación española de banca
 - a) *Reglas específicas sobre conciliación*
 - b) *Otras reglas con virtualidad para los fines de la conciliación*
7. Convenios que contienen reglas de interés no específicas
 - 7.1. *Convenio de la empresa Difusora de seguros correduría de seguros, S.A.*
 - 7.2. *Convenio de la empresa Previsión Sanitaria Nacional, Mutua de seguros y reaseguros a prima fija*
 - 7.3. *Convenio del Instituto de Crédito Oficial (ICO)*
 - 7.4. *Convenio de la empresa Gran Nogal Correduría de Seguros, S.L.*
 - 7.5. *Convenio de la empresa RCI Banque, sociedad anónima, sucursal en España*
 - 7.6. *Convenio de la empresa Provita, sociedad cooperativa madrileña*
 - 7.7. *Convenio de la empresa Mutua MMT seguros, sociedad mutua de seguros a prima fija*
8. Convenios que no contienen reglas sobre conciliación: convenio de la Mutualidad de la Abogacía



1. Presentación

Los convenios de empresas dedicadas a la actividad de banca, crédito, seguros y prevención de riesgos contienen, generalmente, reglas acerca de diversas medidas de conciliación de la vida laboral y familiar con diferente sistema de organización y extensión. En unos casos, esta regulación se encuentra integrada en apartados específicos sobre conciliación, que suelen complementarse con otras referencias dispersas a lo largo del texto del convenio, mientras que, en otros, distintos preceptos, con diferente grado de concreción, prevén medidas tendentes a que los empleados puedan compatibilizar su vida profesional y familiar.

Entre los primeros es relativamente frecuente encontrar capítulos que contengan una regulación específica sobre conciliación pero, en los casos en los que esto ocurre, no puede decirse que se produzca un tratamiento jurídico integral de todas las medidas de conciliación acordadas por las partes en la norma. Más bien, estas menciones propias suelen ofrecer regulaciones parciales referidas a algunas instituciones, más o menos relevantes, para permitir la adecuada compatibilidad de la vida laboral y familiar de los empleados (derechos de ausencia, igualdad y no discriminación, prevención del acoso) pero están lejos de presentar un conjunto completo de medidas destinadas a tal fin. No puede decirse que ningún convenio que incluya uno de estos apartados establezca una regulación que abarque monográficamente todos los derechos y medidas de conciliación aplicables en una empresa. Otros contenidos, dispersos por el articulado de estas normas convencionales, completan habitualmente aquellas disposiciones relativas a la conciliación (organización de los tiempos y modalidades de prestación del trabajo, entre otros).

La mayoría de los convenios, sin embargo, carecen de apartados particulares referidos a la regulación de las medidas de conciliación. Dicha circunstancia no implica ausencia de regulación sobre la materia sino que esta se descubre disgregada a lo largo de todo el texto de la norma por lo que el análisis de estas medidas requiere de una primera tarea de detección que, en algunos casos, puede dificultar su aplicación. Es habitual que los contenidos que se incorporen sean mero reflejo de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, sobre todo en lo que se refiere a excedencias por cuidado de hijos o familiares y los permisos remunerados para atender obligaciones familiares, si bien, en alguna ocasión, se amplían los plazos o los supuestos de hecho que generan el derecho al disfrute respecto de los legalmente previstos.

Conviene señalar que algún convenio, como podrá comprobarse, no ofrece ninguna regulación acerca de derechos y medidas conciliación para los empleados de la empresa.

A continuación se exponen, por orden de antigüedad, los convenios que contienen apartados específicos referidos a la conciliación, posteriormente aquellos que incluyen reglas dispersas relativas a instituciones propias de la conciliación y, por último, algún convenio que no hace mención alguna a la conciliación.



2. Convenio de las empresas Gesduero Sociedad Gestora de Instituciones de la inversión colectiva, S.A.¹ y Finanduario Sociedad de Valores, S.A.²

a) Reglas específicas sobre conciliación

El Capítulo III de ambos convenios se titula “*Conciliación de la vida personal, laboral y familiar*” e incluye tres artículos referidos a lo siguiente: el artículo 13, a permiso de lactancia, el artículo 14, a protección contra la violencia de género y el artículo 15, a prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.

– Permiso de lactancia.

El primero de los artículos referido dispone que las empleadas –a diferencia del tenor del artículo 37.4 del ET que emplea el término trabajadores– (si bien señala después que puede ser disfrutado indistintamente por padre o madre si ambos trabajan) por lactancia de un hijo menor de nueve meses tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o sustituirlo por una reducción de la jornada en media hora. Se ofrece también la posibilidad de sustituirlo por un permiso de lactancia de diez días naturales a continuación de la baja por maternidad, más cinco días hábiles, sin posibilidad de acumulación a los anteriores, a disfrutar durante los primeros doce meses de vida del hijo.

– Protección contra la violencia de género.

La víctima de violencia de género que haya abandonado el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios tiene derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo durante seis meses. Tiene derecho, en todo caso, a un período de suspensión de duración inicial de hasta seis meses.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas; y la víctima tiene derecho, además, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo.

– Prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo

A este respecto la entidad se compromete a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes para no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de cualquier situación de acoso.

¹ (Código 2814522) BOCM de 26 de septiembre de 2008.

² (Código 2814542) BOCM de 10 de octubre de 2008.



Otras disposiciones no incorporadas al Capítulo III mencionado contienen regulaciones relativas a aspectos de la conciliación de tareas familiares y laborales como las incluidas en la regulación de las vacaciones, los permisos, las excedencias o las ayudas y anticipos.

- Vacaciones. Los convenios establecen las siguientes reglas relativas a la elección de los períodos de vacaciones por los trabajadores con responsabilidades familiares: en los turnos de vacaciones, los empleados con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares, y dentro de esta situación se resolverá la preferencia, dentro del nivel, a favor de quienes tengan mayor antigüedad en la entidad; la edad de escolarización de los hijos a cargo de empleados será de tres a dieciocho años (art. 10.2).

- Permisos. Los convenios distinguen entre los permisos remunerados y los permisos sin sueldo.

1º] Entre los permisos remunerados (art. 11) contempla el derecho de los trabajadores a ausentarse del trabajo por alguno de los motivos siguientes:

- tres días hábiles en los casos de nacimiento de hijos y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves de parientes de primer grado (a los que pueden sumarse dos días más en caso de desplazamiento), con lo que se ofrece un día más que lo previsto en el artículo 37.3 del ET
- dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

2º] Los permisos sin sueldo. En casos extraordinarios y debidamente justificados, las empresas pueden conceder permisos sin sueldo por un máximo de seis meses. Dentro de estos supuestos, se incluyen las siguientes situaciones:

- De una semana a un mes por necesidades familiares debidamente acreditadas, entre las que se entenderá incluido, entre otras, la adopción en el extranjero y el sometimiento a técnicas de reproducción asistida, pudiendo ampliarse hasta seis meses por accidente o enfermedad grave de parientes hasta primer grado (se exigirán dos años de servicio efectivo en la empresa).
- De una semana hasta seis meses por hospitalización o cuidados paliativos de parientes hasta primer grado.

En estos casos las empresas se comprometen a facilitar el acceso a las actividades formativas (art. 12).

- Reducciones de jornada. Además de los permisos apuntados, en el apartado referido a los mismos incorpora el derecho de los trabajadores a una reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de salario, entre un octavo y la mitad, por razones de cuidado directo de un menor de ocho años o una persona con discapacidad o un familiar que no pueda valerse por sí mismo. Se indica que en estos supuestos se facilitará el acceso a las actividades formativas (art. 11.3). Cabe recordar que el artículo 37.6 del ET fija la edad máxima del menor en 12 años.



- Excedencias. Se regula la excedencia por cuidado de hijos, reiterando las reglas contenidas en el artículo 46 del ET –a las que se añade que el empleado conservará durante el primer año de excedencia el derecho a la ayuda de guardería o a la ayuda para la formación de hijos de empleados- y, por otro lado, la excedencia por cuidado de familiares (art. 16).
- Ayudas y anticipos. Los convenios prevén una ayuda de guardería que se percibe por cada hijo menor de tres años en tres pagos, correspondiendo el primero al año de nacimiento y el último al año en que cumpla dos años (art. 44).

b) Otras reglas con virtualidad para los fines de la conciliación

La jornada se ha establecido en 1735 horas sin más mención que la referida a que las empresas mantendrán el régimen de distribución de horarios que venía aplicándose hasta la entrada en vigor de los convenios (art. 7).

Con relación a los permisos, el artículo 11 dispone que, en casos extraordinarios y acreditados, las entidades pueden conceder otros permisos diferentes a los reconocidos expresamente por el número de días necesarios, siempre que estos no excedan de 10 al año.

Por último, está prevista una ayuda para la formación de hijos de empleados, que se percibe por cada uno de los hijos del empleado desde el año en que cumpla la edad de tres años hasta el año en que cumpla la edad de veinticinco años. Está ayuda se hace extensiva a los hijos de empleados jubilados y a los huérfanos de empleados fallecidos (art. 45).

3. Convenio de la empresa “Cajade Crédito Cooperativo, SCC”³

a) Reglas específicas sobre conciliación

En el convenio existe una disposición expresamente dedicada a la conciliación; se trata del artículo 26, que lleva por título “*Conciliación de la vida familiar y laboral*” y en él se declara que “*las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de que se aplique en la empresa y en toda su extensión la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores, y en concreto en aquellos temas relativos a permisos, suspensión por maternidad/paternidad, permiso de lactancia reducción de jornada y excedencias, que aparecen en dicha Ley o aquellas que puedan sustituirla en el futuro*”. Cabe pensar que este precepto pretende manifestar un compromiso de las partes de que se apliquen los contenidos previstos legalmente sobre conciliación, que en realidad no es más que una declaración formal que no aporta ningún añadido a lo que ya viene reconociéndose a los trabajadores por ley.

³ (Código 28100852012014) BOCM de 24 de diciembre de 2014.



En ese mismo artículo, relativo específicamente a la conciliación, añade, no obstante, una mejora de las condiciones establecidas por dicha Ley para el disfrute de la reducción de jornada por guarda legal: en los casos en los que la reducción de jornada solicitada sea la máxima prevista del 50 por 100 de la jornada, el trabajador puede optar por sustituir las horas de trabajo del sábado por horas laborales de lunes a viernes, repartidas de manera proporcional.

Otras referencias a diversos derechos de conciliación se encuentran dispersas por el texto del convenio, como las que se hacen al tratar los permisos.

El artículo que regula los permisos (art. 22) hace una inicial mención a los derechos de las parejas de hecho, sobre los que declara que *“se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio”*.

A continuación contempla el derecho de los trabajadores a ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, que en la mayoría de los casos reconoce más días que los previstos por el legislador para estos supuestos en el ET, pero que sin embargo reduce a un día los desplazamientos:

- tres días en caso de nacimiento de un hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado.
- cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos.

Añade una regla particular para los casos de nacimiento o fallecimiento de un hijo o de fallecimiento de alguno de los padres del trabajador, acaecido en día anterior a dos o más no laborables: el trabajador tendrá derecho a permiso hasta las doce horas en el primer día laborable siguiente, sin que dé lugar a ningún descuento salarial.

En relación con las excedencias, tan solo apunta que estas pueden ser voluntarias y forzosas y que los términos y condiciones de dichas excedencias son los establecidos en el artículo 46 del ET (art. 24).

Por último, el convenio contiene una regla que escasamente aparece en los convenios de este ámbito referida al periodo de prueba; se establece que, si se pacta por escrito en el contrato de trabajo, los periodos de maternidad, así como los de incapacidad temporal, acogimiento o adopción, no son computables en el período de prueba (art.8.3). Este precepto es reflejo de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 14 del ET.

b) Otras reglas con virtualidad para los fines de la conciliación

Sobre el tiempo de trabajo, tan solo cabe apuntar que el horario laboral de los empleados de los servicios centrales de la empresa es en invierno a jornada continua, los viernes; así como diariamente en período de verano.



Puede tenerse en cuenta una medida relacionada con los préstamos sin intereses de la empresa (hasta el importe de nueve mensualidades del salario real) que se reconocen a todo el personal con un año al menos de antigüedad por fallecimiento del cónyuge, hijos o padres o por nacimiento de hijos, si se requiere internamiento hospitalario (art. 30).

4. Convenio de la empresa Preventium Prevención de Riesgos Laborales, S.A.⁴

a) Reglas específicas sobre conciliación

El Capítulo VII de este convenio lleva por título “*Conciliación de la vida laboral y familiar, igualdad y otros beneficios sociales*” e integra los artículos: 41, relativo al permiso de lactancia, 42, sobre garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación, 43, acerca del seguro colectivo de la empresa y 44, referido al protocolo para la prevención del acoso.

- Permiso de lactancia

Se indica que en los supuestos de reducción de jornada por lactancia puede pactarse entre trabajador y empresa la acumulación de los períodos horarios a que corresponda el permiso en uno solo de catorce días naturales (art. 41).

- Igualdad de oportunidades

Se declara que los derechos establecidos en el convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Además, se señala que ninguna cláusula del convenio puede ser interpretada en sentido discriminatorio en lo que respecta a las condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Es de interés la fórmula utilizada en el artículo 42 que establece que “*la empresa realizará esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género y la asunción equilibrada de responsabilidades familiares, y el cumplimiento de la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en lo que sea de aplicación a la empresa*”. Se asume el compromiso expreso de procurar que se pueda compatibilizar las tareas laborales con las obligaciones derivadas de la vida familiar.

- Prevención del acoso

La empresa y los representantes de los trabajadores, en su empeño por mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad de los trabajadores, se comprometen a seguir

⁴ (Código 28100671012015) BOCM de 16 de mayo de 2015.



promoviendo condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y por razón de sexo, arbitrando un procedimiento específico para su prevención, garantizando un ambiente de trabajo seguro. A tal fin, ambas partes acuerdan implantar el Procedimiento de Grupo para la Actuación en supuestos de acoso en el trabajo (art. 43).

Otras medidas complementan las integradas expresamente en el apartado relativo a la conciliación; se encuentran integradas en los artículos referidos a la contratación a tiempo parcial, el teletrabajo, la reducción de jornada y los permisos.

- Contrato a tiempo parcial

No es habitual encontrar, en los convenios analizados, regulación relativa a estos contratos; en este caso, reitera el contenido del artículo 12.1 del ET. Indica que el número de horas complementarias factibles de formalizar será el máximo que permita la legislación vigente en cada momento –según el apartado 5 c) del artículo 12 del ET: el treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato- (art. 18). Por último apunta que los trabajadores deben conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de 24 horas, con lo que establece un plazo inferior fijado en el apartado 5 d) del artículo 12 del ET, pero respeta su contenido puesto que este dispone que por convenio colectivo se puede establecer un plazo de preaviso inferior.

- Teletrabajo.

Tras una definición de esta forma de organizar el trabajo (como aquella que utiliza la tecnología de la información en el contexto de un contrato o relación de trabajo que es realizado de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa) señala que es voluntario tanto para el trabajador como para la empresa.

El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o se puede iniciar posteriormente debiendo, en ambos casos, documentarse mediante el “acuerdo individual de teletrabajo” (art 19).

-Reducción de jornada.

Al regular la jornada de trabajo, se dice escuetamente que si, por razón de guarda legal, se solicita una reducción de jornada y una concreción horaria, esta se ha de establecer sobre la jornada de trabajo diaria y, en todo caso, dicha concreción horaria se realizará dentro del horario establecido por el servicio contratado (art. 37.5).



Otra referencia más incidental que puede apuntarse es la distribución irregular de la jornada de trabajo (art. 37).

– Permisos.

Se indica que será de aplicación en estas materias el contenido del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (art. 39).

5. Convenio de las empresas Allianz Popular Vida, compañía de seguros y reaseguros, S.A., Allianz Popular Pensiones EGFP, S.A., Allianz Popular Asset Management, SGIIC, S.A.⁵

a) Reglas específicas sobre conciliación

El apartado C) del artículo 12 relativo a jornada y horario titulado “*Régimen especial de jornada y horario para la conciliación familiar y laboral*” establece una serie de condiciones relativas a la organización de los tiempos de trabajo para permitir a los trabajadores atender sus compromisos laborales y familiares, entre las que incluyen reglas sobre flexibilidad y reducción de la jornada.

- Flexibilidad de entrada para los trabajadores con hijos menores de 3 años pueden iniciar su jornada laboral a las 08.00 horas para recuperar defectos horarios en relación con la jornada anual.
- Reducción de jornada: reducción diaria de al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada por cuidado de un menor de doce años, una persona con discapacidad o un familiar que no pueda valerse por sí mismo.

Por lo que se refiere a las situaciones de hospitalización y tratamiento continuado del menor, “*por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave a las que se refiere el artículo 37.5, penúltimo párrafo, del ET, se estará a lo dispuesto en el mismo*”. Debe advertirse que el artículo 37.5 del ET trata del derecho del trabajador a ausentarse una hora del trabajo o a reducir su jornada en dos horas en caso de hospitalización del hijo tras el parto, mientras que la enfermedad grave del menor genera, según el artículo 37.6 del ET, el derecho a reducir la jornada al menos a la mitad.

- Alteración temporal de la distribución horaria, a través de la realización de una jornada continuada de 6 hrs y 25 mts en los supuestos de enfermedad grave o accidente grave del cónyuge o familiar de primer grado del trabajador/a o en aquellas situaciones de enfermedad del propio trabajador en las que el facultativo así lo aconseje.

⁵ (Código 28100083012015) BOCM de 30 de enero de 2016.



- Horario continuado de 7 hrs y 30 mts para empleados que tengan hijos con discapacidad o los empleados que acrediten conformar una familia monoparental.
- Horario continuado de 6 hrs y 25 mts sin reducción salarial a partir de la semana 30 de embarazo.

Se establecen, también, específicos mecanismos de conciliación a través del reconocimiento de permisos y otros beneficios (en el art. 14), entre los que se encuentran:

- 1) Permisos remunerados. El convenio incluye, los ya señalados por el artículo 37.3 del ET de dos días por nacimiento de hijo y por el fallecimiento o enfermedad grave de parientes (ampliable a dos más si media desplazamiento) y por asistencia a cursos de preparación al parto pero a los que añade un permiso para acompañar a la pareja embarazada de riesgo en las revisiones médicas.

Entre estos permisos, el convenio contempla la regulación un permiso de paternidad, que fija en trece días ininterrumpidos, a diferencia de las cinco semanas que prevé actualmente el apartado 7 del artículo 48 del ET, que puede disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial como dispone el mencionado precepto del ET.

Junto a las licencias mencionadas y el permiso por paternidad prevé un permiso de lactancia que, tal y como dispone el artículo 37.4 del ET, consiste en una reducción de la jornada en una hora por lactancia y/o cuidado de un hijo menor de nueve meses, que los trabajadores pueden sustituir por un permiso retribuido de quince días laborables con la misma finalidad; alternativamente, el trabajador puede sustituir el anterior derecho por jornadas de trabajo reducidas al 50 por 100 respecto de la que cada día corresponda sin reducción salarial (la elección de este último régimen de ejercicio del permiso de lactancia, excluirá durante el mismo, reducciones de jornada adicionales).

El convenio incluye otros permisos dirigidos a padres y madres con hijos discapacitados: para acudir a reuniones escolares (permiso remunerado para asistir a 3 reuniones escolares o tutorías en el centro educativo al año) y para atender a hijos con enfermedad grave que exija cuidados especiales o minusvalía no inferior al 33 por 100, permiso retribuido a disfrutar hasta que el niño cumpla un año de edad.

- 2) Permisos no remunerados. Entre estos se reconoce que, una vez finalizados los permisos remunerados por nacimiento de hijo y por el fallecimiento o enfermedad grave de parientes, pueden ampliarse hasta un mes o dos respectivamente, sin sueldo; igualmente los trabajadores pueden disfrutar de un permiso tras la maternidad/lactancia de hasta un máximo de dos meses; puede disponerse, además, de un permiso no remunerado para adopción en el extranjero de



hasta un mes de duración; y también de permisos para asistencia a reuniones escolares que afecten a hijos discapacitados una vez finalizado el periodo de disfrute de los permisos retribuidos reconocidos a tal fin.

Por otro lado, fuera ya del régimen especial sobre jornada y horario para la conciliación y de los permisos y otros beneficios destinados a tal fin, el convenio incorpora referencias expresas a ciertos derechos relativos a condiciones de trabajo que inciden de manera directa en la compatibilidad de la vida familiar y laboral de los trabajadores.

- 3) Vacaciones. Reitera el contenido del artículo 38 del ET, al declarar que cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato previsto en los artículos 48.4 o 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tiene derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, o la del disfrute del permiso correspondiente, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondieran (art.13).
- 4) Excedencias por cuidado de hijo o familiar. En primer lugar, remite al régimen de concesión y disfrute de las excedencias contenido en el Convenio General del sector Seguros, en cuanto no se oponga a la regulación prevista en el propio convenio. En todo caso, dispone que los trabajadores tienen derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo; también tienen derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o un familiar que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo (art. 15). En este último caso se ha fijado el límite máximo de tres años, por encima por tanto de lo previsto en el artículo 46.3 del ET.

b) Otras reglas con virtualidad para los fines de la conciliación

Se han detectado, además, otras condiciones de trabajo que permiten a los trabajadores facilitar la conciliación en los dos ámbitos esenciales de sus vidas:

1º Tiempo de trabajo:

- Jornada de trabajo de 8 horas con entrada y tiempo de comida flexible
- Jornada continuada durante el periodo estival, de 6 horas 15 mts, con la misma flexibilidad
- Distribución irregular de la jornada. Con independencia del régimen de jornada contenida en el presente convenio, las partes podrán acordar una distribución irregular distinta de la misma a lo largo del año (art. 12).



2º Protección frente a la violencia de género.

En caso de que se acredite ser víctima de violencia de género, los trabajadores afectados tienen preferencia en la solución de peticiones de traslado (con una duración inicial de seis meses) a otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente que la empresa empleadora tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo; pueden también solicitar la reducción de jornada o la reordenación del horario de trabajo por un plazo máximo de un año.

La ausencia o faltas de puntualidad de la trabajadora motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales o de salud competentes.

Podrán solicitar la suspensión del contrato de trabajo por un tiempo no superior a seis meses con posibilidad de prórroga, mediando autorización judicial por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses (art. 17).

3º Permisos no remunerados para asuntos personales

El trabajador/a, puede ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de 5 días laborables completos, o alternativamente 40 horas laborables anuales. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación o a cuenta de vacaciones o sin derecho a remuneración, optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades (art. 14.2 c)).

4º Parejas de hecho

Se reconocen los mismos derechos que el convenio otorga a los cónyuges en matrimonio a las personas que no habiéndose casado, y previa justificación mediante certificación del correspondiente Registro (disp. adic. primera).

5º Igualdad.

El convenio declara que, tal y como recoge el Código de Conducta aplicable a las empresas no está permitida ninguna forma de discriminación. Tanto las empresas como la representación de los trabajadores se comprometen a seguir avanzando en medidas de actuación concretas dentro del marco legislativo de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (disp. adic. segunda).



6. Convenio de la empresa asociación española de banca⁶

a) Reglas específicas sobre conciliación

Este convenio incorpora un artículo específico sobre conciliación de la vida familiar y laboral (art. 22), que dispone que *"En los derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares y, especialmente, en las circunstancias que rodean a la mujer trabajadora se tendrá en cuenta por parte de la Asociación en la organización del trabajo la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral"*. Se trata de una declaración de intenciones que no tiene mayor virtualidad que la de salvar formalmente el compromiso de la empresa en materia de conciliación.

Al margen de esta referencia expresa a la conciliación, se hacen otras, bastante numerosas y extensas sobre distintos derechos de los trabajadores destinados a compatibilizar su vida familiar con la laboral. Entre ellas pueden destacarse las siguientes relativas a distintos aspectos de las condiciones de trabajo:

1) Vacaciones.

En los mismos términos que el apartado 3 del artículo 38 del ET, se dice que cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión de contrato de trabajo, previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la del disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan (art. 14).

2) Licencias.

Se reconoce un mayor tiempo de ausencia en el trabajo que el previsto en el artículo 37 del ET en algún caso particular como el fallecimiento de hijo o cónyuge, en los que se amplía a 5 o a 3 días respectivamente o un día más de licencia por nacimiento de hijo (a disfrutar dentro de los treinta días siguientes a su nacimiento). Por lo demás, los días de permiso retribuido son de dos días laborables por el nacimiento de hijo, dos días por fallecimiento, percances graves u hospitalización de familiares hasta el segundo grado que pueden ampliarse en caso de pernocta en otra localidad y, por último, las trabajadoras embarazadas pueden disponer de tiempo para acudir a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto (art. 15).

Tras enumerar los casos en los que los empleados pueden acceder a estas licencias declara que a las parejas de hecho les corresponden las mismas condiciones que al matrimonio en la aplicación

⁶ (Código 28100602012014) BOCM de 6 de enero de 2018.



de este artículo. A estos efectos, la existencia o constitución de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes.

3) Permisos:

- Maternidad: Reitera, prácticamente, la regulación contenida en el artículo 48 del ET al regular el permiso de dieciséis semanas (art. 15.2).
- Paternidad: La duración del permiso se fija en cuatro semanas, a diferencia de las 5 semanas que prevé el apartado 7 del artículo 48 del ET, que se pueden disfrutar en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50 por ciento. Sorprende que solo en referencia al permiso de paternidad, y no al de maternidad, se diga que los trabajadores se beneficiarán de las mejoras en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante esta suspensión (art. 15.3)
- Lactancia: Tal y como dispone el apartado 4 del artículo 37 ET, se considera que el permiso de lactancia –que constituye un derecho individual personal, hombre o mujer, que puede ser ejercido por uno de los dos progenitores, indistintamente, en el caso de que ambos trabajen– da derecho al trabajador pueda ausentarse una hora del trabajo; con carácter alternativo dicha ausencia podrá sustituirse por un permiso retribuido de 15 días naturales inmediatamente a continuación del descanso de maternidad (art. 15.4).
- Permisos no retribuidos: dos son los permisos no retribuidos reconocidos para la atención de las necesidades familiares: uno, destinado a acompañar a los menores de 14 años y mayores que no puedan valerse por sí mismos a los servicios sanitarios (art. 15.6) y, otro de mayor duración –de una semana a un mes–, para atender otras necesidades familiares acreditadas como la adopción en el extranjero y el sometimiento a técnicas de reproducción asistida, pudiendo ampliarse hasta seis meses por accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad (art. 15.7).

4) Reducción de jornada:

El convenio se expresa en términos muy parecidos a los utilizados por el legislador en el artículo 37.6 del ET; prevé el derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado del menor a su cargo por una enfermedad grave, así como reducción de jornada de entre, al menos un octavo y la mitad, por el cuidado de un menor de doce años o un minusválido o un familiar que no pueda valerse por sí mismo.

Es de señalar que el compromiso de la empresa de facilitar el acceso a las actividades formativas de las personas que disfrutan de una suspensión o una reducción de jornada por motivos familiares (art. 15.5).



5) Excedencia por cuidado de hijos o familiares

Reitera lo previsto en el artículo 46 del ET al disponer que los trabajadores tienen derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo y por tiempo no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar que no pueda valerse por sí mismo (art. 16).

b) Otras reglas con virtualidad para los fines de la conciliación

Junto a lo que se acaba de apuntar destacan otras condiciones de trabajo que, a pesar de no estar expresamente destinadas a permitir o facilitar la conciliación sí que proporcionan a los empleados entornos favorables para que esta se desenvuelva convenientemente:

1º Tiempo de trabajo:

- Jornada de trabajo de 8 horas con entrada flexible (y una pausa de una hora para almuerzo en horario flexible)
- Jornada continuada de 5 horas los viernes, el 5 de enero, el miércoles santo y 24 y 31 de diciembre, con la misma flexibilidad (art. 13)

2º Licencia para asuntos propios

Se prevé que cada empleado disponga de cuatro jornadas de licencia retribuida por año natural. Para el personal de nuevo ingreso, son proporcionales a los días trabajados dentro del año (art. 15.8).

3º Igualdad y no discriminación

Declara que las relaciones laborales en la empresa deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Los derechos establecidos en el convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula puede ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo (art. 23).

4º Protección frente al acoso

Con el fin de prevenir situaciones de acoso sexual y laboral, la empresa se compromete a velar por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de



carácter o connotación sexual y adoptará las medidas oportunas al efecto, arbitrando procedimientos específicos para su prevención (art. 27).

5º Protección frente a la violencia de género

Está previsto un período de suspensión de la relación de trabajo (periodo máximo inicial de 6 meses, prorrogable hasta un máximo de 18 por decisión judicial) así como un derecho de reducción de jornada de trabajo con reducción proporcional del salario (art. 24).

7. Convenios que contienen reglas de interés no específicas

7.1. *Convenio de la empresa Difusora de seguros correduría de seguros, S.A.*⁷

La regulación de las medidas de conciliación no aparece, en este convenio, incorporada a un apartado específico sobre la materia; al contrario, se encuentran contenidas en diferentes artículos referentes a las vacaciones, los permisos (entre los que se regulan las reducciones de jornada), las excedencias por cuidado de hijos o familiares y a las prestaciones complementarias por maternidad.

– Vacaciones

Se indica que cuando durante el período de disfrute de vacaciones el trabajador inicie una situación de baja por maternidad no se computarán como días disfrutados de vacaciones los que trascurren a partir de la baja.

– Permisos con derecho a remuneración

Los trabajadores tienen derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, durante dos días laborables, en los casos de nacimiento de hijo, acogimiento, adopción, enfermedad grave y fallecimiento del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (art. 34.1).

– Permisos sin derecho a remuneración

Está previsto un permiso de un mes sin sueldo si se acuerda con la empresa en los casos de nacimiento de hijo, régimen de acogimiento, adopción, enfermedad grave, intervención quirúrgica grave y fallecimiento del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (art. 34.1).

⁷ (Código 28011062) BOCM suplemento al nº 81 de 4 de abril de 2001



- Reducción del tiempo de trabajo

En la disposición que regula los permisos se indica que los empleados que tengan a su cuidado algún menor de diez años o a un disminuido físico o psíquico tienen derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella (art. 34.4). Puede advertirse que el artículo 37.6 del ET fija la edad del menor en doce años y que la reducción de jornada se fija entre un octavo y la mitad de esta.

Asimismo está prevista la reducción de una hora (divisible en dos fracciones) para las trabajadoras, por cuidado de un hijo menor de nueve meses -también aplicable al trabajador, cuando la madre no ejercita este derecho- (art. 34.3). A este respecto, cabe hacer dos precisiones: no se menciona expresamente el permiso de lactancia y conviene recordar que, a diferencia de lo previsto en este caso, el artículo 37.4 del ET no habla de trabajadora sino de trabajador, especificando que solo uno de los progenitores puede disfrutar de este derecho.

- Excedencia por cuidado de hijos o familiares

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo. Se dice expresamente que, *"en caso de trabajar ambos cónyuges, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho"*, si bien debe tenerse en cuenta de que el derecho a disfrutar una excedencia es un derecho individual de cada trabajador. Indica, como hace el apartado 3 del artículo 46, que durante el primer año de excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo nivel o equivalente (art. 35.4).

En desarrollo del número seis del artículo 46 del ET, se regula un supuesto de excedencia que da derecho a la reserva del puesto de trabajo: los trabajadores con al menos un año de antigüedad tendrán derecho a que se les reconozca en situación de excedencia, cuya duración no será inferior a tres meses ni superior a un año, para atender al cónyuge o familiares, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incapacitados por enfermedad grave o disminución física o psíquica (art. 35.6). Cabe advertir que el supuesto que incluye esta disposición, más que desarrollar el apartado 46.6 del ET parece atender a la causa incluida en el apartado 3 de ese artículo 46 que dispone que se puede disfrutar de un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva para atender al cuidado de familiares hasta el segundo grado que, por razones de edad, accidente o discapacidad, no pueda valerse por sí mismos.

- Prestaciones complementarias por maternidad

La empresa abonará a sus trabajadores, cuando se encuentren en situación de maternidad, la diferencia entre la prestación económica que reciba del régimen general de la Seguridad Social y



el sueldo que les correspondería de estar prestando sus servicios normalmente sin que esta obligación pueda prolongarse más de dieciocho meses. Este complemento formará parte del salario a todos los efectos (art. 37).

Otras previsiones del convenio tienen una incidencia relevante en la conciliación entre las que pueden apuntarse las siguientes:

1º Tiempo de trabajo

Dispone que la jornada anual puede distribuirse de forma irregular a lo largo del año, respetando los correspondientes descansos. Está previsto, en los meses de verano, el desarrollo del trabajo en jornada continuada –siendo esta, al igual que en período de invierno, flexible- (art. 31).

2º Vacaciones complementarias individuales

Se reconoce un número de días de vacaciones complementarias individuales en razón de la antigüedad, que no puede adicionarse a los días de vacaciones colectivas (art. 33.9).

3º Ausencias por asuntos propios

El trabajador, previo aviso y con autorización de la empresa y justificación, podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de tres días al año. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades (art. 34.5).

4º Ayudas escolares

Se establece un plus de ayuda escolar por hijo, cuya cuantía se expresa en pesetas (art. 25).

5º Excedencia voluntaria

Regulada en los términos establecidos en el artículo 46.2 del ET (art. 35.2)

7.2. Convenio de la empresa Previsión Sanitaria Nacional, Mutua de seguros y reaseguros a prima fija⁸

El convenio no contiene un epígrafe dedicado específicamente a la conciliación, pero las medidas que incluye al respecto se encuentran integradas en disposiciones relativas a permisos, excedencias y prestaciones complementarias por maternidad.

⁸ (Código 2811932) BOCM de 2 de marzo de 2002.



- Permisos

El trabajador puede ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración tres días, ampliables como máximo a un mes sin sueldo a partir del tercer día, en los casos de nacimiento de hijo, régimen de acogimiento, adopción, enfermedad grave, intervención quirúrgica grave y fallecimiento del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tales motivos, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, de los cuales dos, al menos, serán laborables, y de seis cuando el desplazamiento sea por alumbramiento de la esposa, enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (art. 33.1)

Los trabajadores, por cuidado de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una reducción de la jornada en una hora (divisible en dos fracciones). Este derecho puede ser aplicable al trabajador, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que esta no ha ejercitado en la misma el derecho que se regula (art. 33.3).

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla (art. 33.4).

- Excedencia por cuidado de hijo

En los términos que regula el número 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste (art. 34.4).

El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia (art. 34.5).

De igual manera el trabajador con una antigüedad mínima de dos años podrá solicitar una licencia de tres meses sin retribución. Para el ejercicio de este derecho deberá haber transcurrido como mínimo dos años desde la última situación de excedencia (art. 34.5).

En desarrollo del número 6 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, se regula a continuación un supuesto de excedencia que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo. El trabajador con, al menos, un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca en situa-



ción de excedencia, cuya duración no será inferior a tres meses ni superior a un año, siempre que su causa venga motivada por alguna de las siguientes circunstancias. a) Necesidad de atender al cónyuge o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incapacitados por enfermedad grave o disminución física o psíquica (art. 34.6).

- Prestaciones complementarias por maternidad

Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal o maternidad y mientras dure dicha circunstancia, la empresa le abonará la diferencia entre la prestación que reciba de la Seguridad Social y el salario líquido que le correspondería de estar prestando sus servicios normalmente (art. 36).

Otras referencias a medidas que apoyan el buen desarrollo de la conciliación de la vida laboral y familiar de los empleados tienen relación con:

1º Tiempo de trabajo

Para los servicios centrales está previsto un horario continuo y para las oficinas el horario continuo se implanta en período de verano (art. 28).

2º Ayudas sociales

La empresa concederá anualmente una serie de ayudas para la realización de estudios al trabajador y/o a sus descendientes en primer grado según una tabla de cuantías (expresadas en pesetas) (art. 39).

En los casos de minusvalía psíquica o incapacidad absoluta o gran invalidez de los hijos de los empleados, y siempre que no perciban ayudas complementarias, excepto las de la Seguridad Social, percibirán una subvención para los colegios de Educación Especial de igual cuantía que la recogida para las becas de estudios universitarios (art. 39).

3º Permiso por asuntos propios

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de diez días anuales (art. 33.5).

4º Excedencia voluntaria

Reitera el contenido del artículo 46 del ET .



7.3. Convenio del Instituto de Crédito Oficial (ICO)⁹

El convenio no contiene ningún apartado específico destinado a la regulación de la conciliación de la vida laboral y familiar, si bien al hilo de la regulación de cada una de las instituciones, que establecen medidas tendentes a dicho fin, pueden identificarse diversas referencias. Es de destacar que se remite, en varias ocasiones, a la normativa laboral vigente para los empleados públicos.

- Vacaciones. Con respecto al disfrute de las vacaciones se indica que la incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, así como la acumulación de la hora de lactancia o la suspensión del contrato previsto en el art. 48.bis del ET, genera derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la suspensión (art. 14).
- Ausencias con derecho a retribución. Entre estas se encuentran las siguientes, que incluyen algunos supuestos no contemplados en el artículo 37.4 del ET y en algún caso prevén plazos superiores a los establecido:
 - dos días por el nacimiento de hijo (dos más, si media desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid)
 - un máximo de dos horas diarias de ausencia al trabajo por nacimiento de hijos prematuros y hospitalizados (art. 15.3).
 - por fallecimiento, enfermedad grave de familiar dentro del primer grado, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Si afectara al cónyuge, padres o hijos del trabajador, se extenderá hasta un máximo de dos días hábiles más si es necesaria la hospitalización (art 15.4).
 - por fallecimiento, enfermedad grave de familiar dentro del segundo grado, el permiso será de dos días si se produce en la misma localidad y de cuatro en distinta localidad (art. 15.4).
 - por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado, dos días, extensibles a cuatro si se requiere desplazamiento (art. 15.5).
 - en los casos de adopción o acogimiento internacional se tendrá derecho a un permiso adicional de hasta 2 meses, percibiendo exclusivamente las retribuciones básicas (art. 15.17).
- Reducciones de jornada. Para atenderá familiares de primer grado por razones de enfermedad muy grave, se puede solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, durante un mes -se especifica que pareja de hecho del trabajador a estos efectos es aquella cuya situación esté debidamente inscrita en el Registro oficial correspondiente- (art. 15.7).

⁹ (Código 28014852012008) BOCM de 21 de febrero de 2015



- Suspensión del contrato de trabajo para atender a hijos y familiares. El convenio indica que se estará a lo dispuesto por la legislación vigente en cada momento (que debe entenderse referida a la excedencia por cuidado de hijos y familiares -contemplada en el artículo 46 del ET- (art.21).

A lo anterior se añade un contenido de interés recogido, en el artículo 49 bis, relativo a la negociación en la empresa de un Plan de Igualdad que promueva la igualdad real entre hombres y mujeres superando el mero reconocimiento de la igualdad formal ante la ley y coadyuve a la necesaria conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Otros aspectos que, aunque no constituyen medidas típicas de la conciliación, inciden en ella:

1º Organización del trabajo: Plan de teletrabajo

Este es de los pocos convenios del ámbito que se analiza que regula este tipo de organización del trabajo. En primer lugar, define el teletrabajo como la modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial en virtud de la cual un empleado del Instituto puede desarrollar parte de su jornada laboral mediante el uso de medios telemáticos desde su propio domicilio, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y en el marco de la política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados. A continuación indica que el Instituto negociará con el Comité de Empresa un programa de teletrabajo (del que quedan excluidos los empleados que ocupen puestos de dirección) al que podrán acogerse los empleados que cumplan los requisitos y exigencias para su aplicación (art. 22 bis).

2º Ayuda por hijos.

El convenio prevé la concesión de una ayuda por hijos en situaciones físicas, psíquicas o sensoriales disminuidas o especiales que convivan con los empleados, cuya cuantía anual se fija en el V Convenio Colectivo al que se remite el presente convenio.

Junto a esta, está prevista otra ayuda anual para la formación de los hijos de empleados menores de 18 años (art. 41).

3º Jornada de trabajo

Sobre el régimen de jornada laboral se indica que esta puede prestarse en jornada partida y jornada continuada, con adaptación en función del período de invierno o verano y con flexibilidad. Al efecto de organizar este régimen, establece una regulación profusa del mismo en el art 13.



4º Ausencias por motivos personales

Los trabajadores tienen derecho a disfrutar de varios días laborables al año por interés del empleado (libre disposición), cuyo número será el que disponga la normativa laboral vigente para los empleados públicos. Tales días podrán ser distribuidos por el empleado a su conveniencia, previa autorización del Instituto y respetando, siempre, las necesidades del servicio. Este número de días de libre disposición podrá ser incrementado por causa de la concurrencia de días festivos en fines de semana cuando en el ámbito del Sector Público Estatal se adopte una decisión similar y así lo acuerde la Dirección del Instituto (art. 15.3).

A estas, se añaden otras ausencias, sin derecho a retribución, que podrán concederse excepcionalmente por una duración máxima de seis meses y mínima de quince días, con reserva de puesto de trabajo a los peticionarios sólo si las necesidades del servicio lo permiten; o bien de hasta tres días de ausencia sin derecho a retribución siempre que las necesidades del servicio lo permitan (art. 16).

5º Excedencias voluntarias

En estos casos se establecen dos regímenes en función de si el solicitante tiene una antigüedad superior a un año en la empresa, en cuyo caso se aplica el contenido del artículo 46.2 del ET o superior a cinco años, por períodos mínimos de un año, prorrogables automáticamente.

7.4. Convenio de la empresa Gran Nogal Correduría de Seguros, s.L.¹⁰

Este convenio, que tampoco contiene regulación específica sobre conciliación, sí incluye una regulación referida a la lactancia y dos referencias más marginales: una relativa a la igualdad y otra a los horarios.

Con relación a la lactancia, el artículo 12 reitera el derecho contenido en el artículo 45.1.d) del ET: una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones (duración que se incrementa en caso de parto múltiple). Se prevé la posibilidad de su sustitución por una reducción de jornada en media hora.

Sobre igualdad de trato, el artículo 8 declara que la empresa promoverá las actuaciones necesarias para que dentro de su organización, y con carácter permanente, rijan el respeto a los legítimos derechos de todos los empleados y el cumplimiento estricto de las leyes y de las obligaciones que se derivan de ellas. En especial, la compañía se compromete a fomentar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

¹⁰ (Código 28100912012015) BOCM de 21 de febrero de 2015.



Acerca del régimen de horarios, el artículo 11 señala que la Empresa podrá establecer distintos horarios de trabajo de referencia ya sea en jornada continua o partida, flexible o en un sistema de trabajo a turnos, que respetarán, en todo caso, los límites legales establecidos en materia de descanso y jornada. Los horarios que se establezcan deberán fijarse dentro de la franja horaria comprendida entre las 9.00 horas y las 21.00 horas.

Convenio de la empresa RCI Banque, Sociedad Anónima, sucursal En España¹¹

La regulación de las medidas de conciliación se desarrolla en el convenio de RCI Banque, a lo largo de todo el articulado del mismo al tratar las vacaciones, los permisos (entre los que se regulan las reducciones de jornada), las excedencias por cuidado de hijos o familiares y a las prestaciones complementarias por maternidad.

- Vacaciones

Se indica que cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 apartados 4, 5 y 7 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan (art. 33.10).

- Permisos con derecho a remuneración

Los trabajadores tienen derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, durante tres días laborables, en los casos de nacimiento de hijo, acogimiento, adopción, enfermedad grave y fallecimiento del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; se extiende a cinco días si es necesario desplazamiento (art. 34.1). Con lo que puede fácilmente constatarse la mejora (en 1 día) del convenio respecto de lo establecido en el artículo 37.3 del ET.

- Permisos sin derecho a remuneración

Está previsto un permiso de tres meses sin sueldo si se acuerda con la empresa en los casos de nacimiento de hijo, régimen de acogimiento, adopción, enfermedad grave, intervención quirúrgica grave y fallecimiento del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (art. 34.1).

¹¹ (Código 28014922012009) BOCM de 15 de agosto de 2016.



- Reducción del tiempo de trabajo

En la disposición que regula los permisos se indica que los empleados que tengan a su cuidado algún menor de catorce años o a un disminuido físico o psíquico tienen derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella (art. 34.4). Puede advertirse que el artículo 37.6 del ET fija la edad del menor en doce años y en este caso se amplía en dos años.

Asimismo está prevista la reducción de una hora (divisible en dos fracciones) para las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses –también aplicable al trabajador, cuando la madre no ejercita este derecho- (art. 34.3). Puede recordarse que el artículo 37.4 del ET no habla de trabajadora sino, en general, de trabajador, especificando que solo uno de los progenitores puede disfrutar de este derecho.

Con respecto a las reducciones apuntadas se establece la regla de que a los trabajadores que disfruten de una reducción de jornada y presten sus servicios en régimen de jornada partida se les reconoce el derecho a reducir su horario de comida en la misma proporción que la reducción de jornada de la que disfruten (art. 33.4).

- Excedencia por cuidado de hijos o familiares

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, y de dos años por cuidado de familiares hasta segundo grado, que por edad, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, reiterando el régimen previsto en el artículo 46.3 del ET (art. 35.4).

- Prestaciones complementarias por maternidad

La empresa abonará a sus trabajadores cuando se encuentren en situación de maternidad, la diferencia entre la prestación económica que reciba del régimen general de la Seguridad Social y el sueldo que les correspondería de estar prestando sus servicios normalmente sin que esta obligación pueda prolongarse más de dieciocho meses. Este complemento formará parte del salario a todos los efectos (art. 37).

Otras referencias del convenio, a pesar de no suponer una regulación directa de medidas de conciliación, sí que inciden en facilitar este objetivo como las siguientes:

1º Tiempo de trabajo

Dispone que la jornada se desarrollará con flexibilidad en la hora de entrada. Está previsto, en los meses de verano, el desarrollo del trabajo en jornada continuada para el personal contratado an-



tes de 2002. Salvo en algún caso, los trabajadores que presten sus servicios en régimen de jornada partida, pueden disfrutar, los viernes alternos, de jornada continua. Los días 24 y 31 de diciembre se reduce la jornada a 4 horas. (art. 31).

2º Vacaciones complementarias individuales

Se reconoce un número de días de vacaciones complementarias individuales en razón de la antigüedad, que no puede adicionarse a los días de vacaciones colectivas (art. 33.9).

3º Ausencias por asuntos propios

El trabajador, previo aviso y con autorización de la empresa y justificación podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de tres días al año. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades (art. 34.5).

4º Ayudas escolares

Se establece un plus de ayuda escolar por hijo hasta los 25 años inclusive (art. 25).

5º Prevención de acoso

El anexo 1 del convenio incorpora un Protocolo de intervención para el tratamiento de las denuncias de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el centro de trabajo. En él se apunta el motivo por el que se acuerda la aplicación del Protocolo, los principios en los que se basa, una serie de definiciones que permiten identificar los supuestos de acoso y los medios para luchar contra ellos así como el procedimiento de actuación.

6º Excedencia voluntaria

Regulada en los términos establecidos en el artículo 46.2 del ET (art. 35.2)

7.6. Convenio de la empresa Provita, Sociedad Cooperativa Madrileña¹²

A pesar de no encontrarse referencias específicas a la materia de conciliación, el convenio regula medidas concretas que permiten una adecuada compatibilización de la vida laboral y familiar entre las disposiciones relativas a jornada, igualdad y no discriminación, permisos, suspensiones, excedencias o vacaciones.

¹² (Código 28100662012014) BOCM de 12 de julio de 2014.



- Tiempo de trabajo

La empresa adoptará medidas sobre la duración y distribución de la jornada con el fin de que las trabajadoras y los trabajadores afectados por el convenio, puedan hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 19).

- Igualdad y no discriminación

Una importante declaración queda recogida en el artículo 17 en referencia a que los trabajadores no pueden ser discriminados por cuestiones de género, ideología, religión, procedencia étnica, y afiliación sindical; en este sentido, la empresa se compromete a respetar el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, sin discriminación alguna, teniendo en cuenta la LOI. Así como, entre otras medidas, a: remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación, facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional, establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo o establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva directa o indirecta por razón de sexo (art. 17).

- Vacaciones

De acuerdo con el artículo 38.3 del ET, se reconoce el derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan (art. 23).

- Permisos

El personal sujeto al convenio puede disfrutar, siempre que lo justifique, de los permisos siguientes (con plazos mayores y algún supuesto de hecho más de los contemplados en el artículo 37.3 del ET):

- tres días, en caso de nacimiento de hijos -ampliable a dos días más en caso de desplazamiento en más de doscientos kilómetros, o si el parto presenta complicaciones o resultase enfermedad grave y éstas sean certificadas médicamente-
- cuatro días, ampliables a cinco, en caso de desplazamiento a otra provincia, y a seis, si el hecho ocurre fuera de España, en caso de fallecimiento u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad
- por tiempo indispensable, a las trabajadoras embarazadas para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto
- por el tiempo necesario para acompañar a familiares de primer grado que tengan merma- das sus facultades físicas o psíquicas (art. 26).



– Suspensión por maternidad y paternidad

Suspensión con reserva del puesto de trabajo por maternidad y paternidad. Con relación a la suspensión por maternidad reitera las reglas contenidas en el artículo 48 del ET (art. 26).

En cuanto al permiso por paternidad, el convenio dispone que el padre disfrutará de 15 días laborales ininterrumpidos de permiso, o de 30 si el permiso lo disfruta la mitad de su jornada (art. 26). Puede recordarse que el artículo 48.7 del ET prevé, si se acuerda, la posibilidad del disfrute de este permiso en régimen de jornada parcial y que su duración completa alcanza las cinco semanas.

– Excedencias por cuidado de hijos o familiares

El trabajador tiene derecho a un período no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, así como un período no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, tal y como prevé el artículo 46.3 del ET (art. 27.3).

– Período de prueba

Se declara que la situación de incapacidad temporal (IT), maternidad, adopción o acogimiento que afectara al trabajador durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo, reanudándose a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo (art. 12.2).

– Excedencia voluntaria

Reitera las mismas condiciones que las previstas en el artículo 46.2 del ET (art. 27.2)

7.7. Convenio de la empresa Mutua MMT seguros, sociedad mutua de seguros a prima fija¹³

En este convenio se regulan medidas de conciliación en los artículos que tratan sobre vacaciones, excedencias y permisos; también puede señalarse otras referencias relativas a la organización del tiempo de trabajo, permisos por días propios, igualdad y no discriminación y prevención del acoso laboral.

Un primer bloque que puede identificarse es el integrado por medidas referidas a vacaciones, excedencias y permisos, con el siguiente contenido

¹³ (Código 28002952011981) BOCM de 222 de julio de 2017.



- Vacaciones

En caso de conflicto entre solicitudes de vacaciones se fija la regla de prevalencia de elección realizada por cuestiones familiares (circunstancias) hijos, ascendentes hasta segundo grado que sea justificable.

A esto se añade que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 38 del ET, cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan (art. 7).

- Excedencias

Se indica que al respecto ha de estarse a lo dispuesto en el artículo 46 del ET (art. 8).

- Permisos retribuidos

El trabajador tiene derecho a un permiso retribuido por el tiempo -que resulta más amplio que el previsto en el ET en caso de familiares en primer grado- y los motivos siguientes -que se extiende también al acompañamiento a visitas médicas-:

- asistencia a consulta médica de especialistas, por el tiempo necesario y asistencia a consulta médica general o de cabecera: por dieciséis horas anuales. Este derecho podrá ser utilizado, además de para el propio trabajador, para el acompañamiento de consulta médica de hijos de hasta 12 años de edad o que sufran una discapacidad certificada cualquiera que sea su edad, o familiares de primer grado mayores de 65 años, aportándose el pertinente justificante de acompañamiento
- dos días laborales (cuatro si ha de desplazarse), por nacimiento de hijo y por el fallecimiento o enfermedad de parientes hasta el segundo grado -este derecho vuelve a reiterarse en los párrafos siguientes, en los que se especifica los familiares que se incluyen en el parentesco: nietos, abuelos, hermanos...-.
- tres días naturales, por fallecimiento de parientes de primer grado (art. 17).

El resto de las medidas detectadas tienen una incidencia menor y están referidas a ausencias por asuntos propios, días de puente, igualdad y no discriminación, prevención del acoso y organización de los tiempos de trabajo.



1º Ausencias por asuntos propios

El trabajador, previo aviso y justificación puede ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de 24 horas al año y no podrá aplicarse a días de puente o momentos críticos de vacaciones como son los meses de julio, agosto y diciembre, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades (art. 18).

2º Días de puente

Se conceden con carácter general 2 días de puente a disfrutar desde el 1 de enero de cada año al 31 de enero del año inmediato siguiente. En todo caso se deberá respetar el límite mínimo del 60% de presencia efectiva en la unidad a la que pertenezca el trabajador solicitante (art. 25).

3º Igualdad y no discriminación

Se crea una Comisión de Igualdad de carácter paritario para mejorar la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida laboral y familiar, conforme al artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores. La finalidad es el desarrollo de medidas y acciones para optimizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, tratando de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas de acuerdo con el artículo 48 del Convenio Colectivo del Sector Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid (art. 27).

4º Prevención del acoso

La Comisión de Igualdad trabajará en la creación de un protocolo de actuación en materia de acoso y violencia para evitar prácticas de acoso sexual o psicológico y violencia en el trabajo, y poder hacer frente a estas posibles situaciones. La finalidad de implantar un código de conducta es la de proteger a los empleados de situaciones ofensivas de dicha naturaleza, desarrollando así lo establecido en el artículo 52 del vigente Convenio Colectivo del Sector Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, y comprometiéndose a su cumplimiento (art. 28).

4º Tiempo de trabajo

Se prevé la posibilidad de realizar el trabajo en régimen de jornada partida o continuada.

De otro lado, la empresa concede 15 minutos de flexibilidad horaria a la incorporación al puesto que deberá ser recuperado, para el turno de mañana, en la fracción consumida en el día a la hora de la salida y, para el turno de tarde, la recuperación tendrá lugar al día inmediato siguiente en la fracción consumida a la hora de incorporarse en su puesto (art. 6).



8. Convenios que no contienen reglas sobre conciliación

8.1. Convenio de la Mutualidad de la Abogacía¹⁴

No contiene referencia alguna a la conciliación ni a las medidas tendentes a conseguir tal objetivo. Solo el artículo 10 hace una breve mención a los asuntos personales –ni siquiera a los familiares– que la empresa mantendrá con relación a la jornada (que se adecuará a las necesidades del puesto de trabajo) recíprocamente un criterio de flexibilidad, en atención a asuntos personales, siempre que las necesidades organizativas lo permitan y se hayan cumplido los resultados individuales.

¹⁴ (Código 28100722012014) BOCM de 30 de agosto de 2014.



CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS DE ALIMENTACIÓN Y COMERCIO

Juan Gil Plana

1. Introducción
2. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa Doctor Sándwich SL.
3. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa J. García Carrión SA.
4. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de las empresas Numil Nutrición SRL y Nutricia S.R.L.
5. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre igualdad y protección frente al acoso
 - 5.1. Previsiones sobre igualdad y conciliación
 - 5.2. Medidas de lucha contra el acoso y conciliación
 - 5.3. Medidas de lucha contra la violencia de género y conciliación
6. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre permisos, excedencias y otras interrupciones
7. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre teletrabajo u otras formas de trabajo
8. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre ordenación del tiempo de trabajo y los descansos
9. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre organización del trabajo
10. Reglas sobre absentismo laboral que inciden en la conciliación
11. Reglas sobre diversidad que inciden en la conciliación



1. Introducción

Aunque pudiera parecer anómalo el número de convenios de empresas dedicadas a la actividad de la alimentación y su comercio no resulta muy elevado, de suerte que la muestra alcanza a diecisiete convenios. Ello no quiere decir que los trabajadores de las empresas dedicadas a esta actividad carezcan de la cobertura negocial; simplemente sucede que estas empresas o están acogidos a convenios sectoriales o los convenios de empresa tienen un ámbito territorial que desborda el de la Comunidad de Madrid, quedando, por tanto, fuera del objeto de nuestro análisis. Además no se han tenido en cuenta convenios de empresas ya extinguidas o cuyos últimos convenios negociados datan del período 1999 a 2010.

2. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa Doctor Sándwich SL.

En este convenio se dedica el Capítulo VII a la conciliación de la vida laboral y familiar, abordándose en él los aspectos de protección de la vida familiar (art. 29) y las excedencias (art. 30).

En relación con la protección de la vida familiar se abordan el riesgo por embarazo, la lactancia, la maternidad, la guarda legal y el nacimiento prematuro de hijos. Se advierte que las referencias contenidas son una mera recepción literal de algunas, no todas, de las previsiones legales contenidas en el Estatuto de los Trabajadores. De todas estas circunstancias, llama la atención que la referencia a la maternidad sea mínima y sea, precisamente, la que supone una novedad al no estar prevista legalmente, susceptible de ser calificada como mejora, consistente en admitir expresamente la posibilidad de juntar el período de baja por maternidad con el de vacaciones (art. 29.III).

La inclusión de las excedencias como instrumento de conciliación es más nominal que real porque, por un lado, no sólo se procede a regular las excedencias con clara finalidad conciliadora, como sería la excedencia por razones familiares, sino que también se contempla el resto de excedencias, tanto la voluntaria como la forzosa. Por otro lado, las previsiones relativas a la excedencia por cuidados de hijos son una mera reiteración de algunas de las previsiones contenidas en el artículo 46.3 del ET.

La única mejora que se advierte se concreta respecto a la excedencia para el cuidado de un familiar cuya duración se eleva hasta los tres años cuando la previsión legal la establece en dos años; se produce, por tanto, una igualación de la duración de esta excedencia con la prevista para la excedencia para el cuidado de un hijo menor. Los negociadores han hecho uso de la habilitación legal conferida a la negociación colectiva para aumentar la duración de la excedencia para el cuidado de familiares.



3. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa “José García Carrión, S.A.”

En este convenio se dedica el Capítulo V a la conciliación de la vida laboral y familiar, integrado por dos artículos referidos, uno a la conciliación (art. 22) y otro a la excedencia por razones familiares (art. 23). Llama la atención la configuración sistemática dado que el capítulo se denomina de idéntica manera a uno de los dos preceptos que lo comprenden; precepto que, a su vez, integra o se refiere a varios aspectos entre los que se podría haber incluido también la previsión contenida en el otro precepto convencional sobre excedencia por motivos familiares.

En el precepto dedicado a la conciliación se abordan algunas previsiones sobre el riesgo durante el embarazo, la maternidad, la suspensión del contrato por maternidad o adopción, el nacimiento prematuro de un hijo, la lactancia y la guarda legal. Las referencias a estas situaciones contenidas en el convenio vienen a reproducir, literalmente, alguna de las previsiones legales.

Este precepto presenta tres aspectos novedosos. En primer lugar, admite expresamente la posibilidad de juntar el período de baja por maternidad con el de vacaciones (art. 22.II). En segundo lugar, reconoce a los trabajadores con hijos menores de ocho años una licencia no retribuida para facilitar su cuidado cuando aquél está hospitalizado, advirtiendo que si los progenitores fueran trabajadores de la empresa sólo uno de ellos podrá hacer uso de esta licencia (art. 22.VII). En tercer lugar, se establece la obligación empresarial, en función de las posibilidades organizativas, de facilitar a la trabajadora embarazada un puesto idóneo a su estado; posibilidad que se contempla al margen de la existencia de riesgos en el proceso de gestación por cuanto se señala que si existiese dicho riesgo deberá aplicarse lo previsto legal y convencionalmente –que es una reiteración de la norma legal– para las situaciones de riesgo durante el embarazo (art. 22.VIII).

Las previsiones convencionales en materia de excedencias familiares (art. 23) se limitan a reproducir la configuración legal de ésta sin introducir ninguna previsión singular.

4. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de las empresas “Numil Nutrición, S.R.L.” y “Nutricia S.R.L.”

Estos dos convenios dedican su Capítulo VI a la conciliación de la vida laboral y familiar, junto a la garantía de igualdad y los beneficios sociales. Se aborda la lactancia y maternidad (arts. 29 CC Nutrición y 30 CC Nutricia), la paternidad (arts. 30 CC Nutrición y 31 CC Nutricia) y la reducción de jornada por cuidado de hijos y/o familiares necesitados (arts. 31 CC Nutrición y 32 CC Nutricia).



Ninguna novedad respecto a las previsiones legales introducen estos convenios en relación a la paternidad y a la reducción de jornada; de suerte que sólo en relación al permiso de maternidad se observa una mejora al ampliar su duración durante dos semanas más y reconocer a esta ampliación el carácter retribuido. Además, establecen la posibilidad de disfrute a tiempo parcial; regla esta última que se extiende a los supuestos de adopción y acogimiento.

Incluido en el precepto dedicado a la maternidad y lactancia se contiene una previsión que no está directamente conectada con la maternidad y la lactancia, sino más bien con la reducción de jornada por razones familiares, al establecerse la posibilidad de reducir media hora la jornada de trabajo, flexibilizar la entrada y salida durante una hora y teletrabajar dos tardes por semana, durante el período de integración del bebé en la guardería, siempre que las necesidades organizativas lo permitan.

En relación con la lactancia, en virtud de la habilitación legal del artículo 37.4 ET, se concreta, en ambos convenios, la posibilidad de sustituir el permiso diario por un período de días naturales que se concretan en quince, a disfrutar a continuación del descanso por maternidad. Ambos convenios establecen una obligación del trabajador de comunicar al empresario la elección del disfrute acumulado en días del permiso de lactancia con una antelación mínima de cuatro semanas a la fecha de finalización del descanso de maternidad. Nada dicen sobre las consecuencias que el incumplimiento por parte del trabajador del citado preaviso tiene sobre el reconocimiento de la opción del ejercicio continuado del permiso por lactancia.

5. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre igualdad y protección frente al acoso

5.1. Previsiones sobre igualdad y conciliación

Algunos de los convenios analizados contienen cláusulas referidas a la igualdad y/o a la interdicción frente al acoso. En alguno de estos convenios esta referencia se concreta en el compromiso de negociar un plan de igualdad a incorporar como contenido del convenio (Capítulo X CC Amazon SpainFulfillment SL) o en adherirse al que se pacte por parte de la empresa y los representantes de los trabajadores, que se incluirá como anexo al convenio (Disposición Adicional 8ª CC Gate Gourmet Spain SL).

El convenio colectivo de Eismann SA contiene en su artículo 36 una serie de medidas encaminadas a garantizar la igualdad de trato y no discriminación que se despliegan en los ámbitos de la clasificación y promoción profesional, la formación, la retribución, el tiempo de trabajo y resto de condiciones de trabajo y la erradicación del acoso por razón de sexo y el acoso sexual. Dentro de las medidas relacionadas con el tiempo de trabajo se contempla la sujeción a las posibles medidas que se puedan establecer a nivel sectorial estatal en lo relativo a la flexibilización de la



jornada laboral y del horario de trabajo encaminadas a la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de los trabajadores en las labores domésticas y de atención a la familia (art. 36.5). No se establece, por tanto, ninguna concreta medida de conciliación sino un compromiso de aplicar las posibles medidas que se pudieran establecer en un concreto ámbito negocial.

El Capítulo Décimo del convenio de la empresa ElisManomatic SA se dedica a medidas específicas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, pero realmente no se concreta ninguna medida de igualdad que pudiera tener incidencia en la conciliación de la vida laboral. En efecto, se establece, en primer lugar, una declaración de igualdad referida a la composición de las distintas comisiones y órganos colegiados de la empresa en aras a garantizar una composición paritaria de ambos sexos (art. 51). A continuación aunque parece que se va a concretar alguna medida de igualdad lo que realmente se establece es una obligación empresarial de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y atendiendo a esta obligación se afirma que deberá negociar medidas que promuevan la igualdad (art. 52); de manera que estamos ante otra declaración de intenciones y no ante medidas concretas.

En el convenio colectivo de la empresa Cuétara SLU detectamos un capítulo dedicado a las políticas de igualdad y no discriminación (art. 42), en el que tras efectuar una declaración de respeto al principio de igualdad, con especial atención a determinados aspectos -acceso al empleo, estabilidad, retribuciones, formación y promoción profesional, ambiente laboral, ingreso y contratación, jornada y seguridad y salud- se contienen varias previsiones con una clara vocación de conciliación de la vida laboral y familiar respecto a la selección y contratación y en relación con la jornada laboral

En materia de selección y contratación se establece, por un lado, que se definirán los criterios y pruebas para el ingreso en la empresa de manera que no se incurra en una posible discriminación de la mujer por sus responsabilidades familiares; y, por otro lado, se garantiza que la selección, ingreso y renovación de los contratos no podrá incurrir en discriminación por razones de embarazo, maternidad o responsabilidades.

En lo relacionado con la jornada, se establece la posibilidad de conceder licencias no retribuidas para acompañar a la asistencia sanitaria a los hijos enfermos menores de ocho años o a personas mayores dependientes. Además, se establece una prohibición de aplicar la distribución irregular de la jornada aquellos trabajadores/as que pudieran tener limitada su presencia en la empresa por, entre otras razones, salud, cuidado de menores o mayores dependientes, embarazos o periodos de lactancia.

El convenio de la empresa Orio Tradición SL recoge dos previsiones genéricas sobre igualdad y en ninguna de las cuales se concretan medidas de conciliación de la vida laboral y personal. Se declara



ra que el principio de no discriminación informa el contenido del convenio a la hora de configurar la relación laboral en todo su alcance, señalando expresamente las materias como el salario, los puestos de trabajo, las promociones, los permisos y licencias; excepcionándose para las mujeres los derechos inherentes a la maternidad y lactancia (art. 5); referencia de difícil comprensión tal y como está redactada. Se compromete, además, a cumplir lo que diga en cada momento la legislación en materia de igualdad -afirmación carente de trascendencia práctica, más allá del simbolismo del compromiso de los negociadores en aras a la implementación del principio de igualdad-, y a crear un Comité de Igualdad (art. 26).

El convenio de la empresa Pantorres SA dedica su artículo 50 al fomento de la igualdad en el que tras formular un compromiso por parte de la empresa de adoptar medidas encaminadas a lograr la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y eliminar la discriminación por razón de sexo y comprometerse a elaborar un Plan de Igualdad en el que se contemplaran, entre otros asuntos, acceso al empleo, retribución, clasificación profesional, promoción y formación, conciliación de la vida laboral y familiar, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, se hace una referencia expresa al compromiso empresarial de velar por el cumplimiento de la normativa de conciliación de la vida familiar y laboral, para lo cual promoverá las medidas necesarias para mejorar las condiciones laborales de todos los trabajadores en relación a sus circunstancias personales y familiares. Más allá del valor simbólico de la declaración no se explicita medida alguna.

5.2. Medidas de lucha contra el acoso y conciliación

El convenio colectivo de Eismann SA establece una serie de previsiones encaminadas a prevenir el acoso sexual y moral (art.37). Se da una definición de lo que se entiende por acoso sexual y acoso moral. A continuación se establece un compromiso de las partes negociadoras orientado a promover condiciones de trabajo que eviten estas prácticas y procedimientos preventivos que las eviten; compromiso que supone para la empresa adoptar medidas como la elaboración y difusión de códigos de buenas conductas, la realización de campañas informativas así como acciones formativas, y para la representación de los trabajadores la realización de una labor de sensibilización así como su configuración como cauce de denuncia de los comportamientos que pudieran dar lugar a una situación de acoso.

Se cierra este precepto convencional con la implementación de un protocolo que contempla la creación de una Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso (CITSA), a la que se confiere la tramitación del proceso de investigación, y que está integrada por un médico adscrito al servicio de prevención, un representante del servicio de prevención, un representante de la empresa y un representante del departamento de personal.

El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso, a su elección, a la CITSA o al médico adscrito al servicio de prevención; pudiendo el trabajador



o trabajadora dirigirse a los representantes de los trabajadores para que le asistan en la tramitación de la solicitud de intervención.

Recibida la solicitud la Comisión, previa solicitud del relato de los distintos actos e incidentes, identificación de la/s persona/s que adoptan las conductas indeseadas y los posibles testigos de dichas conductas y actos, iniciará la fase instructora o de apertura de expediente, informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y veracidad de los hechos denunciados. Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que lo permita la organización del trabajo, se facilitará el cambio de puesto de trabajo a la persona denunciante o denunciado.

La Comisión tiene un plazo máximo de treinta días para resolver motivadamente la solicitud de intervención. La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la Comisión mediante la elaboración de un informe que pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona solicitante. Cuando el informe constate la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del departamento de personal al objeto de que este adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes. Cuando el informe no constate situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. Se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo y/o centro de trabajo en sus mismas condiciones laborales, si el trabajador afectado lo solicita.

En el convenio de la empresa ElisManomatic SA, como medida específica para la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, contiene un sucinto protocolo en casos de acoso por razón de sexo y acoso sexual en su artículo 53. En virtud de dicho protocolo se reconoce a la trabajadora o trabajador que sufre acoso, o que sea testigo de una situación de acoso, el derecho a formular la denuncia bien a su Jefe inmediato, bien a la dirección de la empresa o bien a la representación legal de los trabajadores; debiendo determinar con la mayor precisión posibles los hechos y el momento temporal en que se producen así como las personas intervinientes. Producida la denuncia y trasladada a la dirección de la empresa está podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo del presunto autor por un período máximo de ocho días o trasladarlo a otro departamento; medidas que no tendrán la consideración de sanción laboral. Si se acreditase la denuncia la empresa deberá adoptar las medidas disciplinarias pertinentes, sin perjuicio de las acciones legales que pudiera interponer el afectado.

En el convenio colectivo J. García Carrión SA, su Disposición Adicional Tercera no establece un procedimiento contra el acoso sino una serie de previsiones encaminadas a su establecimiento. Tras justificar la necesidad y el fundamento del establecimiento de un protocolo se establece un triple compromiso destinado a mantener un entorno laboral positivo, prevenir la existencia de si-



tuaciones de acoso y perseguir y solucionar los que se produzcan, sancionándose como falta muy grave en su grado máximo si estas conductas se realizan aprovechando la posición jerárquica del presunto autor. A continuación se enumeran una serie de medidas «preventivas» que, realmente, son por un lado, pautas a seguir en la implementación de un protocolo y, por otro lado, definiciones de lo que se ha de entender por acoso moral y sexual.

El convenio de la empresa Cuétara SLU, en su artículo 42, sólo se recoge un compromiso en relación al acoso sexual y moral consistente en alcanzar un ambiente laboral exento de acoso, acordándose calificar dicha situación como falta muy grave y definiéndola.

El convenio de la empresa Pantorres SA contiene una serie de previsiones en relación a la lucha contra el acoso sexual. Se formula una declaración de las partes firmantes para dejar constancia expresa de la importancia que presenta como derecho fundamental de toda persona el respeto a la intimidad, y a tener un entorno laboral libre de comportamientos indeseados o connotación sexual (art. 51). Además, la empresa se compromete a aplicar las sanciones máximas a que pudiera ser merecedora la persona que cometiera este tipo de actuaciones (art. 51) y a proteger la continuidad en el puesto de trabajo de la persona que lo ha sufrido (art. 50). No se explicita protocolo de actuación pero si se afirma que se elaborará uno para evitar el acoso laboral dentro de la empresa (art. 50).

5.3. Medidas de lucha contra la violencia de género y conciliación

El convenio colectivo de la empresa Eismann SA contiene una previsión referida a la violencia de género en su artículo 35, donde se aborda las posibilidades de reducción de jornada, movilidad geográfica, suspensión y extinción contractual, así como la calificación de nulidad del despido. En todos estos aspectos el convenio se limita a reiterar lo establecido en la ley, sin introducir mejora alguna. Solo puede destacarse la concreción cuantitativa de la reducción de jornada -entre media o entre un octavo y la mitad de la jornada- que se efectúa en el convenio al amparo de la remisión del precepto estatutario.

El convenio de la empresa Pantorres SA se refiere a la violencia de género en su artículo 52, para declarar que hace suya la normativa sobre la materia -declaración superflua pues la normativa es de obligado cumplimiento- y establecer, con una clara vocación conciliadora entre las necesidades organizativa y esta concreta circunstancia personal de la trabajadora, que la empresa velará especialmente por la aplicación de dicha normativa al mundo laboral de la empresa en los casos de reducciones y reordenación de jornada, movilidad, suspensión con reserva de puesto, extinción contractual, ausencias debidas etc. Además establece que ante un supuesto de violencia de género se dispensará un trato en el que primen la sensibilidad hacia la persona maltratada, apoyo y búsqueda de soluciones siempre consensuadas entre empresa y persona afectada.



6. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre permisos, excedencias y otras interrupciones

En el artículo 32 Convenio de Amazon Spain SL se establecen mejoras tanto en lo relativo a la duración de los permisos contemplados en el Estatuto de los trabajadores,¹ como en la implementación de nuevos permisos que atienden a otras circunstancias familiares.²

En el Convenio de Deoleo SA se establecen mejoras tanto en lo relativo a la duración de los permisos contemplados en el Estatuto de los trabajadores,³ como en la implementación de nuevos permisos que atienden a otras circunstancias familiares.⁴

En el convenio de la empresa Doctor Sándwich SL se introduce en su artículo 24 alguna mejora sobre los permisos previstos legalmente,⁵ así como se introduce ex novo algún permiso.⁶ En este convenio debe resaltarse que en relación al permiso por hospitalización, accidente o enfermedad con una clara vocación conciliadora se permite su disfrute en días alternos mientras dure la situación que la originó.

Además se contempla como permisos no retribuidos las situaciones generadas en torno a dos supuestos íntimamente conectados con la conciliación de la vida laboral y personal. En efecto, se reconoce la posibilidad de acceder a un permiso retribuido, por un lado, para la asistencia por parte de las empleadas a técnicas de reproducción asistida, por el tiempo necesario; y, por otro lado, para la realización de las gestiones previas a las adopciones, un máximo de dos días.

El artículo 24 del convenio colectivo de Eismann SA establece algunas mejoras sobre las previsiones legales relacionadas aumentando en un día el permiso ligado al nacimiento, fallecimiento

¹ Por ejemplo, establece tres días naturales, y no dos, por el nacimiento de hijo, y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 100 Km de ida desde su domicilio habitual a tal efecto, el plazo será de 5 días, en lugar de cuatro; o dos días por traslado de domicilio habitual.

² Por ejemplo, dos días por operaciones ambulatorias que no requieran reposo ni asistencia por parte de un tercero o un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos o hermanos políticos en la fecha de celebración de la ceremonia o en casos de extrema gravedad, la Empresa estudiará junto con el trabajador afectado, la posibilidad de ofrecer un permiso adicional.

³ Por ejemplo, tres días en los casos de muerte de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, coincidentes con los inmediatamente posteriores a la fecha del deceso. Si hay desplazamiento se incrementará 2 días más, o 4 en caso de fallecimiento en el extranjero, o

⁴ Por ejemplo, un día por matrimonio de padres, hijos o hermanos, si es en día laborable o un día por año natural, para asuntos propios de libre designación fraccionable en dos medios días.

⁵ Se establecen tres días en los casos de nacimiento de hijo; que será de cinco días si por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto en localidad distinta a la del domicilio.

⁶ Se concede un día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.



de cónyuge, padre, madre o hijos del trabajador o de su cónyuge, nietos, abuelos y hermanos y hospitalización o ingreso del cónyuge, padre, madre e hijos. Además se reconocen estos permisos a las parejas de hecho, registradas en entidades públicas o ante Notario.

También se contempla la posibilidad, por el tiempo imprescindible y siempre que no se pudiera efectuar fuera del horario laboral, de acudir a los facultativos de los centros de asistencia primaria y especialistas de la seguridad social, con exclusión de la asistencia a cirujanos plásticos.

Sin embargo, al abordar la suspensión contractual por maternidad y la lactancia (art. 27) se limita a reproducir literalmente los preceptos del Estatuto de los Trabajadores sobre dichos aspectos; con la única novedad de que concreta en quince días laborables el periodo máximo de tiempo que se puede obtener cuando se opta por sustituir el permiso de lactancia legal en horas por su disfrute en días acumulados.

El convenio colectivo de ElisManomatic SA contiene una mínima variación en materia de permiso, identificada con otorgar un día adicional por fallecimiento de cónyuge o persona con la que cohabite maritalmente, padres o hijos (art. 31). Reiterándose literalmente las previsiones del Estatuto de los Trabajadores en materia de jornada, horario y turnos (arts. 26 a 29), maternidad, cuidado de menores y lactancia (art. 33).

En el convenio colectivo de la empresa Fiesta SA en materia de permisos se observa -en el artículo 16- la implementación de varios permisos no contemplados legalmente. Así se establece el derecho a un día por intervención quirúrgica sin hospitalización y sin reposo, un día natural por intervención quirúrgica del propio trabajador, un día natural por matrimonio de padres, hijos, nietos y hermanos de ambos cónyuges y tres días naturales, por adopción de hijos.

En este convenio se contemplan dos supuestos de permisos no retribuidos vinculados a la conciliación de la vida laboral y personal. En primer lugar, se conceden cuarenta horas anuales para acompañar a consulta hospitalaria, médica o urgencias médicas, a cónyuge, hijos, padres, padres políticos, y por fallecimiento de tíos y sobrinos de ambos cónyuges (art. 17). En segundo lugar, se concede un permiso máximo de tres horas al día para acudir a consultas de medicina general, y de un máximo de cuatro -trabajadores de primer y segundo turno- o dos horas y media -trabajadores jornada partida- para asistir a para consulta Médica de Especialista que se ejerza en Hospitales del Sistema Público de Salud o Centros de Especialidades del Sistema Público de Salud o para consulta Médica de Especialistas que desarrollen su trabajo en Centros de Atención Primaria del Sistema Público de Salud (art. 18).

Las previsiones de este convenio en materia de descanso por maternidad contenidas en el artículo 41 son muy sucintas y se limitan a reproducir literalmente alguna de las previsiones legales.



En el ámbito negocial de la empresa Gate Gourmet Spain SL la mejora con finalidad conciliadora en materia de permisos se concreta en la introducción de supuestos no previstos en la norma estatutaria. Así se reconoce un día por bautizo de hijo/a o nieto/a o su equivalente para otras creencias, un día por comunión de hijo/a nieto/a o su equivalente para otras creencias y un día por boda de familiar de primer y segundo grado por consanguinidad y un día por boda de hermano/a del cónyuge, si no coincide con las libranzas (art. 23).

En este convenio si en relación al permiso por parto y lactancia se remite directamente a lo previsto legalmente (art. 24), no sucede lo mismo en relación a la excedencia por razones familiares al introducirse una serie de previsiones que mejoran la regulación contenida en el artículo 46.3 del ET. En primer lugar, se contemplan tres supuestos, frente a los dos de la norma legal: cuidado de hijo, cuidado de familiar y el tratamiento personal de toxicomanía o alcoholismo. En segundo lugar, la duración de la excedencia en cualquiera de estos supuestos se fija en tres años, lo que supone una mejora en el supuesto de cuidado de un familiar al venir fijada en dos años en la norma legal. En tercer lugar, en el supuesto de cuidado de un hijo la edad máxima del menor es de cuatro años, cuando de la regulación legal se establece en tres.

Debe mencionarse que en dicho precepto se contiene una previsión sobre esta excedencia que no favorece la conciliación de la vida laboral y personal y que, además, es de dudosa legalidad. Se trata de la previsión de incompatibilidad de esta excedencia con el desarrollo de una actividad laboral o profesional; regla de incompatibilidad no prevista en el Estatuto de los Trabajadores. Esta regla no incentiva la conciliación puesto que la solicitud de excedencia puede venir derivada de la actividad desarrollada pero ello no impide que el trabajador pueda desempeñar otro trabajo o actividad profesional que se adapte mejor a sus necesidades de conciliación; de suerte que la regla de incompatibilidad prevista en el convenio estaría desincentivando acogerse a esta excedencia por cuanto supone cerrar toda posibilidad de obtener ingresos con otras actividades. Es de dudosa legalidad si la confrontamos con la solución adoptada por nuestro Tribunal Supremo que ha admitido la compatibilidad para realizar otro trabajo a quien se encuentra en situación de excedencia por cuidado de hijo o familiar.

En el convenio de la empresa KraftFoodsServices SLU las únicas novedades que en materia de conciliación se establecen en el artículo 29 se concretan en mejorar, aumentando los días, algunos de los permisos previstos en la norma legal; de suerte que se reconoce tres días naturales por nacimiento de hijo, ampliable hasta cinco días, en el supuesto de ocurrir en distinta Comunidad de la de residencia del trabajador y cuatro días naturales por fallecimiento o enfermedad grave de parientes consanguíneos, ampliables a cinco en las mismas circunstancias del apartado anterior. Como supuesto ex novo se introduce la concesión de un día natural por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad.

El convenio de la empresa J. García Carrión contiene dos previsiones en materia de permisos que inciden o pueden incidir en la conciliación (art. 6); sin embargo en materia de excedencias se re-



mite a lo previsto en el ET (art. 7). En primer término se reconoce la posibilidad, infrecuente por no darse en otros convenios, de reconocer como permiso recuperable, hasta un máximo de cinco días al año, para atender las necesidades derivadas de los supuestos contemplados en el artículo 37 del ET, cuando dicha necesidad se prolongue más allá de la duración legal prevista para los mismos; de suerte que agotado el permiso previsto en el artículo 37 del ET, podrá solicitar permiso recuperable si se mantiene el supuesto que originó el permiso legal, retribuido y no recuperable. En segundo lugar, se contempla el otorgamiento de hasta dos días de asuntos propios, a través de los cuales se podrá dar satisfacción, entre otras finalidades, a las necesidades de conciliación.

En el convenio de la empresa Cuétara SLU ninguna novedad en materia de excedencia por razones familiares como instrumento de conciliación se ofrece en el artículo 12 respecto a las previsiones legales. Mayor interés ofrece la configuración de los permisos como instrumento de conciliación en el artículo 11, en el que se parte de una equiparación entre el cónyuge y la pareja de hecho debidamente inscrita en el registro pertinente, para establecer más días en alguno de los permisos legales e introducir nuevos permisos.

En el primer supuesto encontraríamos el reconocimiento de tres días en los casos de muerte de familiares de primer grado, de consanguinidad o afinidad, coincidentes con los inmediatamente posteriores a la fecha del deceso, o tres días laborables o seis medios días, en los casos de nacimiento de hijo, tres días en caso de hospitalización o enfermedad grave de familiares de primer grado, de consanguinidad o afinidad.

Al segundo supuesto responderían el otorgamiento de dos días en caso de hospitalización o enfermedad grave de familiares de segundo grado, de consanguinidad o afinidad, un día laborable por intervención quirúrgica de hospital de día para familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, el tiempo indispensable para asistencia a urgencias, tanto del trabajador/a como de familiares de primer grado, mientras se produzca este hecho durante o antes de la jornada laboral.

En este convenio destaca por su influencia en una facilitación de la conciliación el reconocimiento, por un lado, de un día de asuntos propios, configurado como licencia retribuida, que puede ser utilizado para fines ligados a la conciliación; y, por otro lado, el reconocimiento de un permiso no retribuido en dos supuestos, uno con clara y expresa finalidad conciliadora, como es el acompañamiento a la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad de hijos menores de ocho años y mayores dependientes por el tiempo indispensable dentro de la jornada laboral, y, el otro, genérico, asociado a la libre voluntad del trabajador concretado en dieciséis horas anuales para asuntos propios a recuperar por cada trabajador dentro del mes siguiente a aquel en que se haya procedido a su disfrute.

Además con una clara finalidad conciliadora se posibilita la asistencia del trabajador a un médico especialista ofreciéndole tres opciones: bien mediante un permiso de horas no retribuido, fijado



en dieciséis horas al año, bien mediante horas, hasta un máximo de dos días, con cargo a las vacaciones o bien mediante el cambio de turno, con un máximo de dos cambios.

En el convenio de la empresa Numil Nutrición SRL (art.22) y en el de la empresa Nutricia SRL (art. 23) al regular los permisos se aprecia que lo característico es que se mejoran bastantes de los permisos previstos legalmente y de menor impacto es la introducción de nuevos permisos. Así, se mejora el permiso por matrimonio al aumentarse a dieciocho días y reconocerse a las parejas de hecho, el permiso por fallecimiento de parientes y el de enfermedad grave que se elevan a cuatro días, se amplía el permiso por nacimiento a los supuestos de adopción y acogimiento y se eleva a dos días el permiso por traslado de domicilio. Como permiso novedoso de incluye el de asistencia a bodas de familiares, que se concreta en el permiso por el día de la boda.

En el convenio de la empresa Orio Tradición SLU la configuración de los permisos retribuidos en el artículo 12 viene caracterizada por su extensión a las parejas de hechos documentalmente acreditadas de los permisos, así como por introducir mejoras en los permisos legales e introducir nuevos permisos. Como mejora de los permisos existentes destacan los diecisiete días por matrimonio, los tres días por nacimiento de hijo, ampliable otros tres días más si se produce el internamiento del recién nacido, los tres días por enfermedad grave del cónyuge, padres y padres políticos, hijos y hermanos o dos días por cambio de domicilio. Como nuevos permisos se contempla, por el tiempo indispensable para asistencia a médico especialista de la seguridad social y el reconocimiento de un día para asuntos propios.

En relación a la lactancia este convenio recoge la posibilidad de acumular al permiso de maternidad el permiso de la lactancia en su vertiente de días acumulados de descanso (art. 28).

El convenio de la empresa Panrico SAU (Fábrica Paracuellos del Jarama) mejora algunos de los permisos legales e introduce algunos nuevos en su artículo 18. Respecto a las mejoras puede destacarse la concesión de cuatro días laborales por nacimiento de hijo, ampliable a seis, o de tres días laborales en caso de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica o fallecimiento. Como permisos novedosos recoge un día por boda de padres, hijos o hermanos y la concesión de un día de asuntos propios retribuido y de dos días no retribuidos. Estos dos últimos permisos aun cuando no tienen una expresa finalidad conciliadora, su configuración como permisos sin causa alguna más allá de la mera voluntad del trabajador, permiten satisfacer posibles necesidades de conciliación que se presenten. Por el contrario, si tiene una clara finalidad conciliadora el permiso previsto en el artículo 38.2 para asistir a consultas de medicina general y de especialistas de la Seguridad Social o para acompañar a hijos, cónyuge y padres; siendo retribuidas veinticinco horas al año, y el resto de las empleadas en virtud de este permiso no retribuidas, salvo si el trabajador acude a especialistas de la Seguridad Social, en cuyo caso serán abonadas las horas que sean necesarias para dichas consultas.



Este convenio dedica a la maternidad, paternidad y adopción el artículo 39 en el que se reitera el régimen legal sin introducir previsión novedosa alguna en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

El convenio de la empresa Pantorres SA, sin perjuicio de la remisión que efectúa al artículo 37 del ET, introduce mejoras respecto a los permisos legales, bien por que eleva el número de días y/o amplía el ámbito subjetivo, así establece tres días por nacimiento de hijo o adopción, dos días por traslado de domicilio, reconoce el permiso por matrimonio a las parejas de hecho. También introduce algún permiso no previsto en el ET como la concesión de un día por matrimonio de padres, hijos, hermanos o nietos o de cuatro horas anuales para asistir a consulta médica.

En materia de excedencias por razones familiares, el artículo 29 se refiere exclusivamente a la excedencia para el cuidado de hijos, para remitirse a la norma estatutaria.

El convenio de la empresa Plataforma Continental SL (Grupo DAMM, Comunidad Madrid) establece varias mejoras sobre las previsiones legales, como elevar el número de días y reconocer determinados permisos a las parejas de hecho; además establece nuevos supuestos que dan lugar a permisos retribuidos. Como mejoras se otorgan cinco días por defunción del cónyuge, pareja de hecho o hijos del trabajador, cuatro días por defunción de padres, hermanos y padres políticos, tres por alumbramiento de esposa, pareja de hecho o nacimiento de un hijo, tres días por enfermedad grave u hospitalización superior a doce horas de cónyuge, pareja de hecho, hijos, padres y hermanos, dos días por traslado de domicilio. Como supuestos novedosos, un día por defunción o entierro de tío carnal, esposos de tío carnal y sobrino carnal del trabajador o de su cónyuge y un día por matrimonio de padres, padres políticos, hijos, hermanos y cuñados.

En lo relativo a las excedencias por razones familiares, el artículo 45 se remite a la regulación prevista en el artículo 46.3 del ET.

El convenio de la empresa Risi SA incorpora mínimas novedades y mejoras en materia de conciliación de la vida laboral y personal al establecer el elenco de permisos en el artículo 11. Como mejoras puede indicarse la equiparación de derechos de las parejas de hecho a los matrimonios y la concesión de tres días laborales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de primer grado. Como supuesto novedoso es la concesión de un día laborable por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad.

7. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre teletrabajo u otras formas de trabajo

Solo en dos convenios de la muestra se dedican a regular el teletrabajo, se trata del convenio de la empresa Numil Nutrición SRL (art. 33) y el convenio de Nutricia SRL (art. 34), con una clara



orientación a la conciliación, como queda de manifiesto cuando se dice, expresamente, que se trata no solo de una forma innovadora de organización y prestación del trabajo en la empresa sino también un como instrumento de apoyo a la conciliación.

El teletrabajo como mecanismo de conciliación se concibe bajo los principios de voluntariedad -el trabajador no podrá ser obligado-, igualdad de derechos y condiciones laborales respecto a un trabajador presencial y reversibilidad, de suerte que en cualquier momento el trabajador puede volver a tener la condición de trabajador presencial

El empleado deberá solicitarlo y la empresa aprobarlo, siempre y cuando las tareas que tiene asignadas sean susceptibles de prestarse en la modalidad de teletrabajo y no existan razones organizativas que lo impidan. La autorización por parte de la Empresa se hará mediante la suscripción por el empleado de un acuerdo previo de teletrabajo, en el que se detallarán las condiciones aplicables. En cualquier caso, serán ocho horas a la semana las que se podrán desarrollar bajo esta fórmula organizativa, que se podrán distribuir en una jornada completa, o dos medias jornadas. La duración del acuerdo de teletrabajo será de seis meses de duración, y se podrá prorrogar, siempre que haya acuerdo entre el empleado y la Dirección, en períodos sucesivos de seis en seis meses.

8. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre ordenación del tiempo de trabajo y los descansos

El convenio colectivo de la empresa Amazon Spain SL establece en su artículo 23 dedicado a la jornada laboral que los empleados que gocen de jornada continua y precisen disponer de horas que no sean objetos de un permiso oficial, se les facilitará el cambio de turno o jornada de flexibilidad negativa, y si no fuera posible se buscará la fórmula de compatibilizar la necesidad del empleado y la carga de trabajo. Se trata de una posibilidad concebida de forma genérica no ligada a la conciliación de la vida personal y laboral, pero que, indudablemente, facilita esta última. Mientras que en el artículo 41 del convenio se aborda la reducción de jornada bajo los parámetros del artículo 37 del ET, procediendo, junto a la reiteración del precepto legal, a concretar el plazo de solicitud de la reducción, la concesión de la reducción que podrá comporta la adaptación del puesto de trabajo o el cambio a otro departamento, así como la prohibición de realizar horas extraordinarias y de flexibilidad positiva.

El artículo 26 de este convenio dedicado a los horarios flexibles está destinado a establecer las facultades empresariales de distribución irregular de la jornada, sin encontrarnos referencia alguna a la posible flexibilidad horaria por causa de necesidades personales de los trabajadores.

Al regularse las vacaciones, a la hora de fijar la preferencia en su disfrute se establece en el artículo 28 del convenio como regla general de preferencia a la primera solicitud en el tiempo; regla



general que solo deviene inaplicable cuando existan razones excepcionales para dar preferencia a una solicitud posterior. Dentro del concepto de «razones excepcionales» es perfectamente incardinable los motivos de conciliación.

En materia de permisos vinculados a la maternidad (arts. 36 a 39 del convenio) y en materia de excedencias se reproducen las previsiones legales, sin introducir mejora alguna.

En el convenio de la empresa Doctor Sandwich SL al abordar en sus artículos 19 y 20, respectivamente, la jornada de trabajo y el descanso semanal no se establece referencia alguna a la conciliación.

El convenio colectivo de Eismann SA no contempla en materia de jornada de trabajo -artículo 21- ninguna medida de conciliación de la vida laboral y personal.

El convenio de la empresa Gate Gourmet Spain SL al abordar la regulación del tiempo de trabajo y los descansos sí contempla dos referencias expresas a la conciliación en materia de jornada en su artículo 15.9, una de carácter genérica y otra referida a un supuesto concreto. Con carácter general se reconoce al trabajador la posibilidad de adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo previo acuerdo con la empresa, siempre que existan probadas razones para proceder a dicha adaptación. Singularmente, a quienes tengan a su cargo un familiar de primer grado que tuviera reconocida legalmente alguna minusvalía en grado superior al 66 por 100 se les permite solicitar la adaptación de sus tiempos de trabajo, para atender al cuidado y necesidades de dichos familiares.

El convenio colectivo de KraftFoodsServices SLU no prevé en materia de horarios (art. 20) ni en materia de jornada (art.21) ninguna referencia a las posibles necesidades de conciliación de la vida laboral y personal.

Tampoco el convenio de la empresa Cuétara SLU al abordar la jornada y descanso semanal (art. 8) y el horario de trabajo (art. 9) incluye ninguna previsión sobre conciliación de la vida laboral y personal.

El convenio de la empresa Orio Tradición SLU al regular la jornada (art. 9) y la flexibilidad horaria (art.10) no establece ninguna previsión encaminada a facilitar la conciliación.

El convenio de la empresa Panrico SAU (Fábrica Paracuellos del Jarama) no establece ninguna previsión en materia de conciliación cuando aborda la jornada de trabajo (art.12) y el horario laboral (art. 13).

El convenio de la empresa Pantorres SA contiene una serie de preceptos dedicados a la jornada laboral (art. 21), su adecuación (art. 22) y modificación (art. 25) en los que se abordan dichos



aspectos desde el prisma empresarial y su facultad organizativa, sin referencia alguna a la conciliación salvo la contenida en precepto dedicado a la modificación de la jornada en relación a trabajadoras víctimas de violencia de género, estableciéndose que éstas si solicitan una reducción de la jornada, adaptación del horario o de la jornada junto con la empresa buscarán la forma más correcta para que esta pueda adaptar su trabajo a las necesidades y situación real que tuviere la trabajadora, comprometiéndose la empresa a buscar la solución que más beneficie a esta última.

El convenio de la empresa Plataforma Continental SL (Grupo DAMM, Comunidad Madrid) no establece ninguna declaración ni medida al regular la jornada (art.18), ni siquiera cuando aborda las modalidades especiales de jornadas y turnos (art. 19), no estableciendo posibilidad alguna de una jornada o turno especial por razones derivadas de la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar.

Tampoco el convenio de la empresa Risi SA acoge previsión alguna al abordar la jornada laboral en el artículo 9.

9. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre organización del trabajo

En el convenio de Amazon Spain SL al abordar la protección de la maternidad se establece, al inicio del Capítulo IX, se reconoce a la trabajadora embarazada o durante el periodo de lactancia a cambiar de puesto de trabajo si el que ocupa pudiera entrañar un riesgo para la maternidad o la lactancia, garantizándola el mismo salario y el retorno a su puesto habitual cuando desaparezca el riesgo.

En el convenio de la empresa Doctor Sandwich SL al abordar en su artículo 6 la organización del trabajo no se establece referencia alguna a la conciliación.

El convenio colectivo de Eismann SA no contempla en materia de organización del trabajo –artículo 17– ninguna medida de conciliación de la vida laboral y personal

La previsión en materia de organización contenidas en el artículo 47 del convenio de la empresa Fiesta SA no incluye ninguna referencia a la posible incidencia de las necesidades de conciliación en aquélla.

El convenio de la empresa Cuétara SLU contiene una referencia sucinta a la organización del trabajo en su artículo 6, abordando la facultad empresarial de organización y sin incluirse referencia alguna en la conciliación.

El convenio de la empresa Panrico SAU (Fábrica Paracuellos del Jarama) contiene una referencia sucinta a la organización del trabajo en su artículo 7 que se limita a declarar que en esta materia estamos ante una facultad empresarial que deberá ser ejercida con sujeción a las normas legales.



El convenio de la empresa Plataforma Continental SL (Grupo DAMM, Comunidad Madrid) al regular sucintamente la organización del trabajo en su artículo 10 no contempla ninguna referencia en materia de conciliación de la vida laboral y personal.

10. Reglas sobre absentismo laboral que inciden en la conciliación

Es anecdótica pero debe exponerse que se ha encontrado alguna previsión convencional en materia de absentismo que está conectada o, al menos, incide en la conciliación laboral y personal.

En el convenio de la empresa Gate Gourmet Spain SL al abordar el absentismo como causa de despido objetivo añade a los supuestos de inasistencia no computables previstos en el artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores el de la hospitalización y/o intervención quirúrgica (art. 12.2).

11. Reglas sobre diversidad que inciden en la conciliación

En la Disposición Adicional Primera de los convenios de las empresas Numil Nutrición SRL y Nutricia SRL al promover la integración de la diversidad en la gestión de ambas empresas como una medida de responsabilidad social y como instrumento de competitividad y crecimiento se establecen una serie de previsiones, entre otras materias, relativas a la prevención del acoso y a la conciliación.

En aras a desarrollar una eficaz gestión de la diversidad se implementan una serie de procedimientos entre los que se encuentra el destinado a facilitar la aplicación de medidas de conciliación. Para ello se establece que en materia de contratación y acogida, se garantice que todas las cláusulas del contrato, las obligaciones y responsabilidades sean igualitarias y se comuniquen adecuadamente asegurándose su comprensión, estudiando con antelación las situaciones diversas que pueda tener el personal contratado a fin de que su adaptación sea lo más favorable posible; al tiempo que se debe prever la adaptación entre el sistema organizativo y funciones técnicas de trabajo y las características personales y familiares del candidato. Además, se contempla la promoción y aplicación de las medidas de conciliación de la vida personal y familiar previstas en el convenio.

La lucha contra el acoso en el trabajo tiene un tratamiento muy detallado que incluye una declaración de principios, una definición de acoso laboral y acoso sexual, unas pautas informadoras de la acción preventiva contra el acoso -sensibilización, entorno laboral digno, inclusión, transversalidad, equidad y uniformidad, discreción en la represión, prohibición comportamientos inadecuados, rol responsables de equipos, indemnidad frente a represalias y confidencialidad- y un procedimiento de solución.



El procedimiento, que no impide en ningún caso el ejercicio de las acciones legales que el afectado estime oportunas, se inicia mediante denuncia verbal o escrita ante el Departamento de RRHH, debiendo aportar los indicios de que disponga sobre la situación; guardándose la confidencialidad del denunciante, denunciado y contenido de la denuncia

Se decidirá la apertura de expediente de investigación en el plazo máximo de 48 horas se decidirá la apertura de la investigación, sino procediese la investigación se deberá motivar la decisión e informar al denunciante y al Comité de Empresa.

Abierta la investigación en el plazo de 15 días hábiles se deberá emitir un dictamen e informar a las partes, que dispondrán de 7 días hábiles para hacer las alegaciones que consideren oportunas al contenido del dictamen.

Finalizado el período de alegaciones, el departamento de RR.HH emitirá un informe, calificando la conducta y proponiendo actuaciones correctoras e incluso sancionadoras, comunicando sus conclusiones a los afectados; que podrán ser recurridas en el plazo de 7 días naturales; resolviéndose el recurso en el plazo de 15 días naturales.

En la fase de tramitación, el departamento de RRHH podrá proponer medidas cautelares para evitar la continuidad o agravamiento de los hechos y proteger a la posible víctima. Finalizado el proceso, RRHH realizará un seguimiento del mismo para garantizar que la situación se ha resuelto.



CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS DE INFORMACIÓN Y PRENSA

Raquel Aguilera Izquierdo

1. Planteamiento previo
2. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa "Gestevisión Telecinco, S.A." y en el convenio colectivo de la empresa Agencia de Televisión Latinoamericana de Servicios y Noticias España, S.A.U.
 - a) *Suspensión del contrato por maternidad*
 - b) *Permiso por lactancia*
 - c) *Vacaciones*
 - d) *Permisos*
 - e) *Aparcamiento*
 - f) *Flexibilidad horaria*
3. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa "Comercial de Prensa Siglo XXI"
4. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa "Diario AS, S.A."
5. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa "Mediaset España Comunicación, S.A."
6. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa "Multicanal Iberia, S.L.U."
7. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa "Priss Brand Solutions, S.L.U."
 - a) *Jornada de trabajo*
 - b) *Permiso por lactancia:*
 - c) *Permiso sin sueldo*
 - d) *Excedencias*
8. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa "Pressprint, S.L.U."
 - a) *Jornada de trabajo*
 - b) *Vacaciones*



- c) Permiso por lactancia*
- d) Guarda legal*
- e) Permisos retribuidos*
- f) Permisos no retribuidos*
- g) Excedencias*

9. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa “Servimedia, S.A.”

10. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa “Sociedad General Española de Librería, Diarios, Revistas y Publicaciones, S.A.”

- a) Permiso por lactancia*
- b) Permiso por adopción internacional*
- c) Permiso especial no retribuido por maternidad*
- d) Excedencia por maternidad*
- e) Reducción de jornada por guarda legal*

11. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa “20 Minutos Editora, S.L.”

- a) Permiso por lactancia*
- b) Preferencia en caso de vacantes*
- c) Atención de menores y familiares a cargo*
- d) Licencias*
- e) Posible implantación del horario flexible*

12. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa “Europa Press Delegaciones, S.A.”

13. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa “Distribución Integral de Publicaciones Logista, S.L.”

14. La virtualidad para los fines de conciliación de la reglas sobre igualdad y protección frente al acoso

15. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre permisos, excedencias y otras interrupciones

- a) Permisos*
 - Permisos retribuidos*
 - Permisos retribuidos de carácter excepcional*
 - Permisos sin sueldo*
 - Permiso por lactancia*
- b) Excedencias*



16. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre ordenación del tiempo de trabajo y los descansos

a) Jornada y horario

b) Reducción de jornada

c) Vacaciones

17. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre ayudas económicas



1. Planteamiento previo

Tal y como establece el art. 44.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, “los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”.

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, no enumera los derechos de conciliación y no existe ninguna norma que contenga dicha enumeración. Podemos así afirmar que el término “derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral” pretende aglutinar las distintas medidas o figuras jurídicas que permiten a los trabajadores compatibilizar el trabajo con la atención de sus intereses familiares. Estos derechos incluyen no sólo los relacionados estrictamente con el cuidado de hijos, menores u otros familiares, sino también aquellos directamente vinculados con las situaciones de embarazo y parto, pues todos ellos tienen como finalidad la protección de la familia y de la mujer, tanto desde el punto de vista de la consecución de su igualdad real y efectiva con el hombre como desde el punto de vista de la necesidad de proteger su condición biológica.

Se analizan en este apartado las cláusulas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral recogidas en los convenios colectivos de empresas de la Comunidad de Madrid dedicadas a la actividad de prensa e información y su distribución. Se estudian primero aquellos convenios colectivos que contienen capítulos, epígrafes o cláusulas específicas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. De los convenios colectivos analizados sólo 12 de ellos contienen apartados específicos dedicados a esta cuestión.

Una vez analizados dichos convenios, se aborda el estudio por materias concretas del resto de convenios. Así se analizan las reglas sobre igualdad y protección frente al acoso, las reglas sobre permisos, excedencias y otras interrupciones, las reglas sobre ordenación del tiempo de trabajo y los descansos y las reglas sobre ayudas económicas.

2. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa “Gestevisión Telecinco, S.A.” (BOCM 16-7-2011) y en el convenio colectivo de la empresa Agencia de Televisión Latinoamericana de Servicios y Noticias España, SAU (ATLAS) (BOCM 2-7-2011)

El Plan de Igualdad de la empresa Gestevisión Telecinco, SA (BOCM 22-5-2012) y el Plan de Igualdad de la Agencia de Televisión Latinoamericana de servicios y noticias España (BOCM 16-6-2012) contienen medidas específicas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. El Plan de la empresa Agencia Televisión Latinoamericana de Servicios y Noticias España es una copia literal del Plan de la empresa Gestevisión Telecinco por eso se analizan dichas medidas conjuntamente en este epígrafe.



a) Suspensión del contrato por maternidad

En materia de suspensión del contrato por maternidad se amplía 1 semana el período de suspensión del contrato por maternidad previsto en el artículo 48.4, primer párrafo, del Estatuto de los Trabajadores, que se disfrutará de forma ininterrumpida a partir del día siguiente a la finalización del periodo establecido para dicha suspensión. La semana adicional de suspensión del contrato por maternidad, tiene carácter de permiso retribuido, personal e intransferible, de la persona que genere el derecho.

b) Permiso por lactancia

En relación con el permiso por lactancia de un hijo menor de 9 meses se prevé el disfrute del permiso de forma acumulada en jornadas completas, en cuyo caso su duración será de 13 días hábiles de permiso retribuido. Este permiso retribuido de 13 días hábiles de lactancia se disfrutará a continuación de la maternidad.

c) Vacaciones

El Plan prevé entre las medidas de conciliación un adelanto de las vacaciones del año siguiente. Así, en caso de necesidad motivada por enfermedad grave de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se podrá anticipar el disfrute de hasta 5 días de vacaciones correspondientes al año siguiente, cuando se hayan agotado todos los días de vacaciones, así como los 3 días de permiso para asuntos particulares, correspondientes al año en curso.

d) Permisos

En caso de nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente, enfermedad grave y hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con el objeto de atender a la finalidad del propio permiso que es facilitar el acompañamiento necesario al familiar, o realizar determinadas gestiones administrativas, se prevé la posibilidad de fraccionar uno de los días de permiso en horas para su utilización de una forma flexible que sea acorde con las necesidades del trabajador, que favorezca la organización familiar.

e) Aparcamiento

Como medida encaminada a favorecer la protección de la maternidad, las trabajadoras embarazadas disponen de la reserva de una plaza de aparcamiento en las instalaciones de la empresa desde el mismo inicio de su estado de gestación.



f) Flexibilidad horaria

Se incorpora una mayor flexibilidad para el personal con horario ordinario partido, consistente en la posibilidad de reducir la separación mínima prevista de 1 hora para la pausa de jornada diaria, a 45 minutos, manteniendo los márgenes de flexibilidad horaria establecidos en el convenio colectivo.

3. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa "Comercial de Prensa Siglo XXI (BOCM 16-11-2013)

El Capítulo VIII del Convenio Colectivo de la empresa comercial de prensa Siglo XXI contiene el Plan de Igualdad de la empresa. Dentro del Plan las partes acuerdan el siguiente conjunto de acciones con la finalidad de favorecer la conciliación de intereses, tanto personales como profesionales, en términos de igualdad entre hombres y mujeres:

- Se establece una flexibilidad horaria de 30 minutos sobre la hora fijada en calendario laboral de entrada y salida, recuperándose en el mismo día.
- La empresa, atendiendo a las distintas circunstancias concurrentes en cada caso y con la finalidad de que los trabajadores puedan conciliar la vida familiar con la profesional, ante determinadas situaciones que puedan surgir de especial sensibilidad, podrá conceder licencias retribuidas en casos como:
 - Acompañamiento en la asistencia médica especializada de familiares hasta el primer grado de consanguinidad con enfermedad crónica o discapacidad graves, por el tiempo indispensable al efecto, con la correspondiente justificación que demuestre que, el trabajador/a, es la única persona que puede acompañarlos, bajo la aprobación asimismo del Comité de Igualdad que se reunirá si es necesario, para estudiar cada caso particular y concreto.
- En materia de reducción de jornada por cuidado de hijos se amplía su duración hasta los 10 años del menor. Si bien en el momento de aprobación del convenio esta previsión constituía una mejora con respecto al régimen legal, en la actualidad debe entenderse superada por la norma legal que ha ampliado la posibilidad de reducción hasta los doce años del menor.
- La persona víctima de violencia de género tendrá derecho a una reducción de jornada que será de forma ininterrumpida o continuada, siendo facultad del trabajador/a la elección de la reducción, con la disminución proporcional del salario.
- En la elaboración de los calendarios anuales de vacaciones, se tendrá en cuenta la situación especial de las trabajadoras embarazadas.
- Por lo que se refiere a la excedencia por cuidado de familiares, el Plan de Igualdad reproduce el precepto legal. Como mejora se prevé que la empresa podrá conceder una "Excedencia Especial", de duración máxima de 3 meses, en los siguientes casos: hospitalización



- prolongada o enfermedad grave del cónyuge o pariente hasta el primer grado de consanguinidad y en caso de adopciones Internacionales por parte del trabajador.
- En el supuesto de riesgo para el embarazo, los trabajadores percibirán un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario fijo.
- Por lo que se refiere a la suspensión del contrato por maternidad y paternidad el Plan no establece ninguna mejora y se limita a reproducir literalmente el art. 48. Apartados 4, 5, 6 y 7 ET.
- El permiso por lactancia se amplía hasta los 10 meses del menor. Las trabajadoras podrán acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia en un máximo de 21 días naturales unidos al periodo de baja por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- Medidas especiales para la protección a las víctimas de violencia de género. Las víctimas de violencia de género, con independencia de su antigüedad en la empresa, podrán acogerse a una situación de excedencia especial cuya duración podrá estar comprendida entre los 6 meses y los 3 años. Durante los 18 primeros meses la víctima tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Fuera del Capítulo VIII que contiene el Plan de Igualdad, el art. 26 del Convenio Colectivo regula una serie de medidas en relación con la maternidad que no están expresamente recogidas luego en el Plan de Igualdad cuando enumera las medidas de conciliación de la vida personal y familiar. Así, entre las mejoras recogidas en dicho artículo debemos señalar tres:

- a) Se regula en el art. 26.5 un permiso especial no retribuido de dos meses al que podrán acogerse aquellas trabajadoras que lo deseen, una vez finalizada su situación de incapacidad laboral transitoria por maternidad. Para ejercer este derecho, la trabajadora deberá solicitarlo antes de causar baja maternal en la Empresa.
- b) El período de excedencia por cuidado de hijos se amplía hasta 5 años, si bien el precepto, señala a continuación, reproduciendo el art. 46 ET, que durante los tres primeros años, y no durante los cinco a los que se extiende el período de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, computándosele a efectos de antigüedad los primeros tres años
- c) Los trabajadores que no ocupen jefatura de departamento, tendrán derecho a la aplicación de jornada intensiva por guarda legal de un hijo menor de cuatro años.

4. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa "Diario AS, S.A." (BOCM 6-12-2014)

El Anexo II del Convenio Colectivo de la empresa Diario As, SL, contiene el Plan de Igualdad y Conciliación entre cuyos objetivos se enumera expresamente el de establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores.



Con esta finalidad se establecen las siguientes medidas:

- En materia de jornada de trabajo se señala que la empresa procurará facilitar a las personas que tengan hijos menores de 8 años o que tengan a su cuidado un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no se pueda valer por sí mismo, la conversión de la jornada partida en continuada o proporcionar el horario más adecuado durante el tiempo que dure la causa anteriormente citada, en aquellos casos en que tal medida no conlleve un coste económico adicional para la empresa ni produzca menoscabo para los compañeros.
- Por lo que se refiere a las vacaciones, los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de 16 años tendrán preferencia para elegir sus vacaciones en el período estival de las vacaciones escolares que va del 15 de junio al 15 de septiembre, siempre que no suponga un coste añadido y que no genere conflicto en la sección.
- El permiso de lactancia también es objeto de mejora. Así, las trabajadoras, durante el período de lactancia, podrán optar por acogerse a 1 hora diaria de ausencia del trabajo o a 1 hora de reducción de jornada durante los 10 primeros meses del menor, o por la posibilidad de acumularlo en tres semanas naturales, a continuación del permiso maternal. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- Se prevé que la reducción de jornada por guarda legal se podría ampliar hasta los 14 años del menor siempre que no sea necesario suplirla.

Estas son las únicas mejoras previstas en el Convenio pues si bien se recogen apartados específicos en materia de suspensión del contrato por maternidad, paternidad o excedencias, estos apartados lo único que hacen es reproducir el texto legal literalmente.

5. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa "Mediaset España Comunicación, S.A." (BOCM 23-8-2014)

El Plan de Igualdad de la empresa Mediaset España Comunicación, SA (BOCM 30-8-214) contiene medidas específicas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Las medidas previstas son muy similares a las que se recogen en el Plan de Igualdad de la empresa Gestevisión Telecinco, SA (BOCM 22-5-2012) y en el Plan de Igualdad de la Agencia de Televisión Latinoamericana de servicios y noticias España (BOCM 16-6-2012), a los que hemos hecho referencia anteriormente, si bien contiene algunas diferencias por lo que se analizan en un epígrafe específico.

Así, en materia de suspensión del contrato por maternidad se acuerda la ampliación en 1 semana del permiso por maternidad previsto en el art. 48.4 ET que se disfrutará de forma ininterrumpida a



partir del día siguiente a la finalización del período establecido para dicha suspensión. La semana adicional de suspensión del contrato por maternidad, tendrá el carácter de permiso retribuido, personal e intransferible de la persona que genere el derecho.

Por lo que se refiere al permiso por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses, se prevé que el caso de que se opte por el disfrute del permiso de forma acumulada en jornadas completas, la duración del mismo será de 13 días hábiles de permiso retribuido. En los supuestos de parto múltiple, se acuerda aplicar una mejora sobre los días establecidos en el punto anterior, de forma progresiva al número de hijos nacidos, según la siguiente escala: –Parto múltiple de 2 neonatos:17 días laborables –Parto múltiple de 3 neonatos:19 días laborables –Parto múltiple de 4 o más neonatos: 20 días laborables Los días de permiso retribuido de lactancia se disfrutarán a continuación de la maternidad (teniendo en cuenta lo establecido en el punto 1 en cuanto a la semana de ampliación) de acuerdo con los criterios legales vigentes y los previstos en el vigente convenio colectivo.

En caso de necesidad motivada por enfermedad grave de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se podrá anticipar el disfrute de hasta cinco días de vacaciones correspondientes al año siguiente, siempre que se hayan agotado los días de vacaciones así como los 3 días de permiso para asuntos particulares, correspondientes al año en curso. En el supuesto de que el/la trabajador/a causará baja en Mediaset España antes de que se hubieran devengado los días de vacaciones que haya adelantado, se descontará de la liquidación de haberes la parte que corresponda.

En caso de nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente, enfermedad grave y hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se establece la posibilidad de fraccionar los 3 días de permiso en horas para su utilización de una forma flexible que sea acorde con las necesidades del trabajador, que favorezca la organización familiar.

Como medida encaminada a favorecer la protección de la maternidad, las trabajadoras embarazadas disponen de la reserva de una plaza de aparcamiento en las instalaciones de la empresa desde el mismo inicio de su estado de gestación.

Se recogen, también, medidas de flexibilidad horaria. En este sentido, se incorpora una mayor flexibilidad para el personal con horario ordinario partido, consistente en la posibilidad de reducir la separación mínima prevista de 1 hora para la pausa de jornada diaria, a 40 minutos, manteniendo los márgenes de flexibilidad horaria establecidos en el convenio colectivo.



6. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa "Multicanal Iberia, S.L.U. (BOCM 29-8-2015)

El Capítulo VI del Convenio Colectivo de la empresa Multicanal Iberia, SLU (BOCM 29-8-2015) lleva por rúbrica Conciliación de la vida laboral y familiar. Sin embargo apenas recoge ninguna mejora con respecto a la regulación legal.

Así, en materia de suspensión del contrato por maternidad y paternidad señala el art. 20 del Convenio que las partes se remiten a las disposiciones legales y/o reglamentarias vigentes durante su ámbito temporal.

Por su parte, el art. 21, que regula el permiso por lactancia, reproduce el texto legal y como única novedad señala que este derecho se puede acumular en jornadas completas de manera que dará lugar a un permiso retribuido cuya duración será de 15 días laborables o la que se acuerde con el empresario.

Por último, al objeto de mejorar la conciliación de la vida familiar el horario destinado a la pausa de comida se fija en 40 minutos (art. 22).

7. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa "Priss Brand Solutions, S.L.U." (BOCM 8-2-2014)

El Anexo II del Convenio Colectivo de la Empresa Priss Brand Solution, SLU (BOCM 8-2-2014) contiene el Plan de Igualdad y Conciliación de la empresa.

Las medidas de conciliación previstas en el Plan que suponen una mejora con respecto a las previstas legalmente son las siguientes:

a) Jornada de trabajo

Si las necesidades del servicio y la organización del departamento lo permiten, y previa autorización de la dirección de la Empresa, los trabajadores podrán sustituir su derecho de reducción de jornada por la realización de una jornada a tiempo completo de forma continuada.

b) Permiso por lactancia:

Las trabajadoras durante el período de lactancia podrán optar por acogerse a una hora diaria de ausencia del trabajo o a media hora de reducción de jornada durante los nueve primeros meses



del menor, o por la posibilidad de acumularlo en quince días laborables, a continuación del permiso maternal. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

c) Permiso sin sueldo

Los trabajadores con una antigüedad no inferior a dos años, podrán solicitar un permiso sin sueldo de un año como máximo, por razones particulares, siempre que, a juicio de la dirección, no sean contradictorias con los intereses de la Empresa. Las solicitudes se justificarán por escrito, debiendo contestar la dirección en un plazo máximo de quince días. Este tipo de permiso no podrá solicitarse más de una vez cada dos años. Durante este período, y siempre que no se realice actividad remunerada, la Empresa abonará los costes mínimos de Seguridad Social.

d) Excedencias

Se amplía el período de excedencia por cuidado de familiares de dos a tres años.

La compañía mantendrá en vigor el Seguro de Vida para los trabajadores que estén en excedencia para atender al cuidado de un hijo menor o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

8. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa "Pressprint, S.L.U." (BOCM 23-1-2016)

El Anexo II del Convenio Colectivo de la empresa Pressprint SLU (BOCM 23-1-2016) contiene el Plan de Igualdad y Conciliación de la empresa. Las medidas de conciliación previstas en este Plan son muy similares a las recogidas en el Convenio Colectivo del Diario As, al que anteriormente hemos hecho referencia.

Con el fin de conseguir una mejor compatibilidad entre la vida laboral y la vida personal y familiar se establecen las siguientes medidas:

a) Jornada de trabajo

En materia de jornada de trabajo, la empresa, procurará facilitar a las personas que tengan hijos menores de doce años o que tengan a su cuidado un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no se pueda valer por sí mismo, la conversión de la jornada partida en continuada durante el tiempo que dure la causa anteriormente citada, en aquellos casos en que tal medida no conlleve un coste económico adicional para la empresa ni produzca menoscabo para los compañeros.



b) Vacaciones

Los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de catorce años tendrán preferencia para elegir sus vacaciones en el período estival de las vacaciones escolares que va del 15 de junio al 15 de septiembre, siempre que no suponga un coste añadido y que no genere conflicto en la sección.

c) Permiso por lactancia

Las trabajadoras, durante el período de lactancia, podrán optar por acogerse a una hora diaria de ausencia del trabajo o a una hora de reducción de jornada durante los diez primeros meses del menor, o por la posibilidad de acumularlo en tres semanas naturales, a continuación del permiso maternal. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

d) Guarda legal

La reducción de jornada por guarda legal se podría ampliar hasta los catorce años del menor siempre que no sea necesario suplirla.

e) Permisos retribuidos

Se amplía el número de días de permiso por nacimiento de hijos que será de cuatro días naturales. Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo, este permiso podrá ampliarse hasta cinco días naturales. También se amplía el número de días de permiso en los supuestos de fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos que será de tres días naturales, o cinco si el trabajador necesita realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo.

f) Permisos no retribuidos

Se regula un permiso no retribuido por asistencia médica de hijos y ascendientes de dieciséis horas anuales.

g) Excedencias

Se amplía la duración legal del período de excedencia por cuidado de familiares, que es de dos años (art. 46.3 ET), a tres años.

La compañía mantendrá en vigor el Seguro de Vida para los trabajadores que estén en excedencia para atender al cuidado de un hijo menor o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.



9. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa "Servimedia S.A." (BOCM 12-10-2017)

El art. 24 del Convenio Colectivo de la empresa Servimedia SA (BOCM 12-10-2017) lleva por rúbrica "Conciliación de la vida familiar y laboral".

Aunque el precepto es muy extenso y hace alusión a los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad y paternidad, excedencias, reducción de jornada, nacimiento de hijos prematuros, riesgo durante el embarazo y vacaciones, lo único que se hace es reproducir el texto legal sin introducir ninguna mejora al respecto.

El único punto donde se establece una regulación distinta que trata de mejorar el régimen legal es en materia de permiso por lactancia. Así, se prevé que la mujer, por su voluntad, podrá sustituir su derecho a ausentarse una hora del trabajo por lactancia de un hijo menor de 9 meses por:

- Una reducción de su jornada normal en una hora con la misma finalidad.
- Acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido cuya duración será de 15 días laborables de permiso por lactancia.

La duración de este permiso se incrementa proporcionalmente en caso de parto múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

Cuando la trabajadora disfrute, a continuación de la finalización de su permiso por maternidad, de los días de acumulación del permiso por lactancia así como de un mínimo de 17 días de vacaciones, la empresa le ofrecerá cinco días laborables adicionales de permiso retribuido, los cuales también deberá disfrutar obligatoriamente a continuación de estos últimos.

10. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa "Sociedad General Española de Librería, Diarios, Revistas y Publicaciones, S.A." (BOCM 7-2-2015)

El art. 38 del Convenio Colectivo de la empresa Sociedad General Española de Librería, Diarios, Revistas y Publicaciones, SA, lleva por rúbrica "Conciliación de la vida familiar y laboral".

Este precepto contiene referencias a distintas medidas en materia de conciliación. Se enumeran a continuación las medidas previstas que suponen una mejora con respecto a la regulación legal.



a) Permiso por lactancia

En relación con el permiso por lactancia se prevé que quien haya disfrutado el período final de la baja por maternidad podrá optar por acumular los períodos de lactancia por un período de permiso retribuido de 22 días naturales de duración.

Para ejercer este derecho, la trabajadora deberá solicitarlo como mínimo 15 días antes de finalizar la baja maternal en la empresa.

b) Permiso por adopción internacional

Cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado por un tiempo determinado, podrá iniciarse el período de suspensión hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción, conforme determina la ley. Si fuera necesario un período de estancia superior, la Empresa lo considerará como “permiso retribuido” hasta un límite de dos semanas adicionales. Superado este límite, se considerará como “permiso no retribuido”.

c) Permiso especial no retribuido por maternidad

Aquellos trabajadores que lo soliciten podrán acogerse a un permiso especial no retribuido de hasta dos meses, una vez finalizada su situación de suspensión con reserva del puesto de trabajo, y en su caso, la situación de permiso retribuido sustitutivo por lactancia.

Para ejercer este derecho, la trabajadora deberá solicitarlo antes de causar baja maternal en la empresa, salvo circunstancias imprevistas debidamente justificadas y acreditadas.

d) Excedencia por maternidad

Se amplía la duración del período de excedencia por cuidado de hijos de 3 a 5 años.

Los tres primeros años de excedencia serán computables a efectos de antigüedad, no así el resto del período que se haya solicitado.

e) Reducción de jornada por guarda legal

Señala el convenio colectivo que el horario de disfrute resultante de la reducción de jornada por cuidado de hijos lo fijará el trabajador en base a las necesidades que surjan de la guarda legal de los menores. Esta previsión supone una mejora de la norma legal, pues el art. 37.7 ET establece



que la concreción horaria corresponderá al trabajador pero dentro de su jornada de trabajo. Sin embargo, en este caso el horario resultante de la reducción no tiene por qué coincidir con la jornada de trabajo, sino que se podrá adaptar a las necesidades de la guarda legal del menor.

Por otro lado, el art. 41 del Convenio Colectivo regula la protección de la mujer trabajadora en supuestos de violencia de género.

Según señala este precepto, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y en este Convenio Colectivo, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicio de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Como mejora a la normativa legal se prevé que en el supuesto de traslado para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, el traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de ocho meses, frente a los seis meses previsto por la ley (art. 40.4 ET), durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

También se amplía el período de suspensión del contrato por ser la trabajadora víctima de violencia de género de 6 a 8 meses.

Por último, en lo relativo a las nuevas contrataciones que se vayan produciendo en las empresas, a igualdad de méritos profesionales de formación e idoneidad, tendrán prioridad las trabajadoras víctimas de violencia de género.

11. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa “20 Minutos Editora, S.L.” (BOCM 28-10-2017)

El art. 45 del Convenio Colectivo de la empresa “20 Minutos Editora”, SL (BOCM 28-10-2017) contiene reglas específicas en materia de conciliación de la vida laboral y personal. Las medidas previstas que suponen una mejora respecto del régimen legal son las siguientes:



a) Permiso por lactancia

El permiso por lactancia de una hora de ausencia podrá sustituirse por un permiso retribuido de quince días laborables a disfrutar inmediatamente después del permiso de maternidad. En casos de parto múltiple dicho permiso retribuido será de diecisiete días laborables. Las vacaciones podrán disfrutarse de manera acumulada a la baja por maternidad siempre que el calendario de ediciones, el calendario de vacaciones y cierre de la edición, la organización y necesidades de la Empresa y de la producción lo permitan. Dicha acumulación deberá solicitarse antes de iniciarse la baja por maternidad y será concedida o denegada por el departamento de Recursos Humanos.

b) Preferencia en caso de vacantes

Los trabajadores con hijos menores de 12 años o con familiares a cargo tendrán derecho preferente a ocupar las vacantes que existan en la Compañía y a las que se postulen cuando cumplan el perfil y los requisitos establecidos para su cobertura y exista misma idoneidad entre los candidatos que concurren.

c) Atención de menores y familiares a cargo

Según lo dispuesto en el Convenio, los trabajadores tendrán un permiso por enfermedad no grave de hijos menores de edad o personas a cargo de hasta tres días al año.

d) Licencias

Los trabajadores podrán solicitar una licencia no retribuida de hasta 3 meses.

e) Posible implantación del horario flexible

En un plazo máximo de 2 meses desde la firma del convenio, las partes se comprometen a constituir un grupo de trabajo que analizará la implantación en la empresa del horario flexible y el sistema de teletrabajo en función de las distintas necesidades de cada departamento así como la creación de planes piloto, todo ello con la finalidad de favorecer la conciliación de la vida laboral y personal.



12. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa "Europa Press Delegaciones, S.A. (BOCM 15-5-2017)

El art. 36.2 del Convenio Colectivo de la empresa Europa Press Delegaciones, SA (BOCM 15-5-2017) lleva por rúbrica "Conciliación de la vida familiar".

Este precepto se remite a lo dispuesto en la ley y así expresamente se afirma que "se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias de aplicación para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores/as".

Como mejora señala el precepto que el período de lactancia previsto en el artículo 37.4 ET podrá acumularse y sustituirse por el disfrute de quince días naturales de vacaciones.

En cuanto a la reducción de jornada para cuidado de un hijo menor de doce años, sin perjuicio del derecho que asiste al trabajador/a para solicitar la reducción y elegir el horario, cuando en un mismo departamento exista alguna otra persona que disfrute de la misma reducción, la empresa podrá adecuar el referido horario del último trabajador que lo solicite para que en todo momento quede bien organizado y atendido el servicio, con independencia del derecho del trabajador a reclamar ante la jurisdicción social.

13. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa "Distribución Integral de Publicaciones Logista, S.L." (BOCM 17-3-2018)

El Capítulo XI del Convenio Colectivo de la empresa "Distribución Integral de Publicaciones Logista, SL" (BOCM 17-3-2018) contiene el Plan de Igualdad de la empresa.

En materia de conciliación, y dentro del citado Plan de Igualdad, las partes acuerdan las siguientes medidas que mejoran la regulación legal:

- Se establece una flexibilidad horaria de 30 minutos sobre la hora fijada en calendario laboral de entrada y salida, recuperándose en el mismo día.
- La empresa podrá conceder licencias retribuidas en casos como acompañamiento en la asistencia médica especializada de familiares hasta el primer grado de consanguinidad con enfermedad crónica o discapacidad graves, por el tiempo indispensable al efecto, con la correspondiente justificación que demuestre que el trabajador es la única persona que puede acompañarlos, bajo la aprobación asimismo del Comité de Igualdad, que se reunirá si es necesario, para estudiar



cada caso particular y concreto. Asimismo, también podrá conceder licencias retribuidas por el tiempo preciso y con justificación del mismo, cuando por razón de enfermedad del trabajador, precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral. Se aplicará igualmente para el caso de que el trabajador precise acompañar a hijos menores de 14 años.

- La reducción de jornada por razones de guarda legal se amplía hasta los 13 años del menor.
- En la elaboración del cuadro de vacaciones se tendrá en cuenta la situación especial de las trabajadoras embarazadas.
- La empresa podrá conceder una "excedencia especial" de tres meses de duración en el supuesto de hospitalización prolongada o enfermedad grave del cónyuge o pariente hasta el primer grado de consaguinidad y en caso de adopción internacional.
- El período de lactancia se puede acumular dando lugar a un máximo de 15 días laborables acumulados al permiso de baja por maternidad.

En relación con la maternidad y la paternidad el Plan de igualdad no hace sino reproducir literalmente el contenido de los preceptos legales correspondientes.

14. La virtualidad para los fines de conciliación de la reglas sobre igualdad y protección frente al acoso

Algunos de los convenios analizados contienen cláusulas referidas a la igualdad y/o a la interdicción frente al acoso. En general los convenios colectivos analizados que hacen referencia a estas situaciones lo hacen dentro del Plan de Igualdad.

Este es el caso del Plan de Igualdad de la empresa Gestevisión Telecinco, SA (BOCM 22-5-2012), el Plan de Igualdad de la Agencia de Televisión Latinoamericana de servicios y noticias España (BOCM 16-6-2012) y el Plan de Igualdad de la empresa Mediaset España Comunicación, SA (BOCM 30-8-2014). Estos Planes contienen medidas específicas en materia de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. En concreto, se aplica a todo el personal de estas empresas el "Procedimiento para la gestión de los riesgos psicosociales y situaciones de acoso en el entorno laboral" del Grupo Telecinco vigente desde noviembre de 2009.

Este procedimiento no se recoge expresamente en el Plan de Igualdad, y únicamente se señala que con objeto de contemplar la prevención y regular las actuaciones a llevar a cabo por la empresa ante las situaciones de riesgo psicosocial y acoso, tanto moral, laboral, como sexual o por razón de sexo, aborda los siguientes aspectos fundamentales:



- Medidas preventivas orientadas a actuar en el origen del riesgo.
- Desarrollo de dos procedimientos de intervención diferenciados para situaciones de riesgo psicosocial y acoso en el entorno laboral.
- Garantiza un seguimiento sobre las intervenciones realizadas así como la funcionalidad del propio procedimiento.

El contenido íntegro del “Procedimiento para la gestión de los riesgos psicosociales y situaciones de acoso en el entorno laboral” se encuentra publicado en la Intranet corporativa Cinco.Net, dentro del espacio habilitado para Igualdad.

En este mismo sentido, el Anexo IV del Convenio Colectivo de la Empresa 20 Minutos Editora, SL (BOCM 28-10-2017) regula con gran detalle el Protocolo de actuación en materia de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

A título de ejemplo enumera toda una serie de conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El objetivo fundamental del protocolo de actuación en materia de acoso moral, sexual y por razón de sexo en la empresa 20 Minutos Editora, S.L. es definir las pautas de actuación que solventen las posibles situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo que se puedan presentar en la empresa así como habilitar medidas preventivas.

El procedimiento se inicia con la presentación de la queja y/o denuncia con aportación de indicios suficientes por la persona agraviada o por terceras personas, en cuyo caso la presunta víctima deberá de conocer este extremo y confirmar la existencia del acoso, ante cualquiera de las siguientes instancias:

- Denuncia ante los superiores jerárquicos del trabajador o trabajadora afectado/a
- Denuncia ante los legales representantes de los trabajadores y las trabajadoras
- Por conocimiento de los mandos intermedios
- Por denuncia del trabajador/a acosado/a ante la Inspección de Trabajo
- Por denuncia judicial. Si la queja o la denuncia se presentaran ante Recursos Humanos o ante las Secciones Sindicales se procederá a dar traslado inmediato de la misma a la Comisión de Igualdad.

El Protocolo prevé dos vías de resolución: interna y externa.

Por lo que se refiere a la vía de resolución interna puede haber un procedimiento informal de resolución de la situación –al manifestar a la persona agresora lo ofensivo y vulnerador de derechos del comportamiento que está realizando ésta puede cesar en el presunto acoso– o un procedimiento formal.



El procedimiento formal se iniciará cuando el procedimiento informal haya fracasado o cuando el resultado del procedimiento informal no haya sido satisfactorio o sea inapropiado por la gravedad de los hechos.

La instrucción del procedimiento se llevará a cabo por parte de una persona instructora que realizará las siguientes funciones:

- Apertura del expediente.
- Entrevista con la persona denunciante y/o víctima.
- Entrevista con posibles testigos.
- Entrevista con la persona denunciada.
- Práctica de pruebas.
- Información y asesoría de manera amplia de los derechos de las partes.
- Propuestas de medidas cautelares proporcionadas, por ejemplo, separación de denunciante y persona denunciada. En ningún caso dicha medidas podrá suponer un perjuicio en las condiciones de trabajo de la persona que ha interpuesto la denuncia.
- Propuesta de Informe de investigación a la Comisión Paritaria de Acoso. La persona instructora puede estar asesorada por profesionales de diferentes campos, por ejemplo, derecho, medicina, psicología, etc. Audiencia a las personas técnicas del servicio de salud laboral y prevención de riesgos laborales de la empresa. La persona instructora deberá redactar, en el plazo de nueve días desde la presentación de la denuncia y/o queja o desde la finalización del procedimiento informal, un informe de investigación.

El informe de investigación será remitido a la Comisión Paritaria de Acoso para su conocimiento y validación. Lo cual producirá que se inicie la fase de toma de decisiones y resolución del expediente.

En esta fase se procederá a analizar el informe de investigación, tomándose las decisiones pertinentes en base al mismo en el plazo de cuatro días desde la recepción del informe de investigación.

La resolución de expediente puede finalizar como no probado, denuncia falsa o calificando los hechos de acoso sexual o acoso por razón de sexo. En estos dos últimos casos se procederá a aplicar las sanciones correspondientes.

Finalmente, la resolución del expediente por escrito será remitida a la persona denunciante y a la persona denunciada. En la misma se detallarán una síntesis de los hechos, las medidas disciplinarias impuestas, así como cualquier otra medida preventiva o correctiva que se vaya a habilitar al respecto. Se incluirá en la misma el derecho a recurrirla.

A su vez, quedará una copia de la misma en el expediente del caso. La Comisión procederá a proponer las acciones disciplinarias y, en última instancia, es la empresa la que sanciona. En el



supuesto de que la Comisión no llegase a un acuerdo sobre las conclusiones del caso investigado, se recurrirá a una persona árbitra externa designada por ambas partes, comprometiéndose las mismas a aceptar la decisión de dicha persona arbitra.

Tras la constatación de la existencia del acoso sexual y/o del acoso por razón de sexo las sanciones disciplinarias a aplicar serán las recogidas en el Convenio Colectivo vigente con la graduación correspondiente al caso concreto. El acoso sexual de intercambio será considerado siempre falta muy grave. El Acoso por razón de sexo, dependiendo de la gravedad podrá ser calificado de falta grave o muy grave.

La existencia de represalias, coacciones o amenazas contra la persona denunciante o contra cualquier persona que haya participado en la investigación serán calificadas de falta muy grave. La constatación de la radical falsedad de una denuncia será calificad de falta muy grave. La tramitación del procedimiento no impide la utilización simultánea o posterior de las acciones administrativas o judiciales que se contemplan en la normativa al respecto. La empresa se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.

Por su parte, el Plan de Igualdad de la Empresa Prisa Brand Solution, SLU (BOCM 8-2-2014), incluido en el Anexo II de su Convenio Colectivo, y el Plan de Igualdad y Conciliación de la Empresa Pressprint SLU (BOCM 23-1-2016), incluido igualmente su Anexo II, contienen también medidas específicas en materia de prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo. Las medidas previstas en ambos Planes son exactamente iguales.

Así, la empresa y el comité de empresa manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier tipo de acoso y/o discriminación por razón de sexo, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia ante el Departamento de Recurso Humanos.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical, y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado. Para salvaguardar la confidencialidad y el derecho a la intimidad, la Empresa solo informará al comité si así lo solicita el interesado, en dicho caso el plazo para hacerlo será de diez días naturales.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclare-



cimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Los jefes y responsables de los distintos ámbitos de actividad deberán adoptar, en caso de conocer un supuesto de acoso, cuantas iniciativas puedan resultar eficaces para ponerle fin, sin perjuicio de ponerlo en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos. Con el fin de prevenir conductas que pudieran incurrir en un supuesto de acoso se establecerán las medidas de información, sensibilización y formación que se consideren necesarias.

16. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre permisos, excedencias y otras interrupciones

A) Permisos

a) Permisos retribuidos

Por lo que se refiere, en primer lugar, a la regulación de los permisos, debemos señalar que, en general, la gran mayoría de los convenios colectivos analizados establecen mejoras en esta materia. En este sentido, son muchos los convenios que amplían el número de días de permiso previsto legalmente en los supuestos de nacimiento de hijos o adopción, así como en los supuestos de enfermedad grave o intervención quirúrgica de familiares.

Varios convenios colectivos amplían el número de días de permiso por nacimiento a 3¹, otros a 4² y otros a 5 días naturales³.

Los días de permiso en caso de enfermedad se amplían en algunos casos a 4 días⁴, en otros a 5⁵ o a 6⁶ días.

¹ Art. 16 Convenio Colectivo de la empresa Comercial de Prensa Siglo XXI (BOCM 16-11-2013); art. 29 Convenio Colectivo del Ente Público Radio Televisión Madrid y sus Sociedades (BOCM 7-6-2005); art. 20 Convenio Colectivo de la empresa Gráficas Integradas, SA (BOCM 29-5-2008); art. 22 Convenio Colectivo de la empresa Localia Madrid TV, SA (BOCM 17-5-2007); art. 20 Convenio Colectivo de la empresa Prisa Brand Solutions, SLU (BOCM 8-2-2014).

² Art. 30 Convenio Colectivo de la empresa Pressprint SLU (BOCM 23-1-2016); art. 22 Convenio Colectivo de la empresa Rotocobrhi SAU (BOCM 8-12-2015); art. 23 Convenio Colectivo de la empresa Taller Editores, SA (BOCM 25-3-2017); art. 30 Convenio Colectivo de la empresa 20 Minutos Editora, SL (BOCM 28-10-2017).

³ Art. 20 Convenio Colectivo de la empresa Ediciones Zeta, SA, Madrid (BOCM 23-2-2007); art. 21 Convenio Colectivo de la empresa G y J Ediciones SL (BOCM 24-12-2012); art. 21 Convenio Colectivo de la empresa G Y J Publicaciones Internacionales, SL y CIA (BOCM 7-9-2013); art. 21 Convenio Colectivo de la empresa Gy J Revistas y Comunicaciones, SL (BOCM 22-7-2013); art. 20 Convenio Colectivo de la empresa Grupo Zeta, SA y Zeta Servicios y Equipos, SA de Madrid (BOCM 17-9-2007).

⁴ Art. 16 Convenio Colectivo de la empresa Comercial de Prensa Siglo XXI (BOCM 16-11-2013); art. 29 Convenio Colectivo del Ente Público Radio Televisión Madrid y sus Sociedades (BOCM 7-6-2005).

⁵ Art. 20 Convenio Colectivo de la empresa Ediciones Zeta, SA, Madrid (BOCM 23-2-2007); art. 20 Convenio Colectivo de la empresa Grupo Zeta, SA y Zeta Servicios y Equipos, SA de Madrid (BOCM 17-9-2007).

⁶ Art. 21 Convenio Colectivo de la empresa G y J Ediciones SL (BOCM 24-12-2012); art. 21 Convenio Colectivo de la empresa G Y J Pu-



El Convenio Colectivo de la empresa Mediaset España Comunicación, SA (BOCM 23-8-2014) prevé la posibilidad de fraccionamiento del permiso retribuido por nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente, enfermedad grave y hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Así, con el objeto de atender a la finalidad del propio permiso que es facilitar el acompañamiento necesario al familiar, o realizar determinadas gestiones administrativas, se establece la posibilidad de fraccionar los 3 días de permiso en horas para su utilización de una forma flexible que sea acorde con las necesidades del/a trabajador/a, que favorezca la organización familiar.

Mención especial merece, el art. 17 del Convenio Colectivo de la Asociación de la Prensa de Madrid (BOCM 16-7-2009) que prevé que el trabajador disfrutará de un permiso retribuido de 20 días laborales que se disfrutarán de forma ininterrumpido a partir de la finalización del período de descanso legal en el supuesto de maternidad y a partir de la fecha del parto en el supuesto de paternidad. En caso de adopción, el trabajador disfrutará igualmente de 20 días laborales de permiso retribuido, que se disfrutarán de forma ininterrumpida a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En el mismo sentido, el Convenio Colectivo de la empresa Ediciones Cónica, SA (BOCM 24-6-2010) amplía el permiso por maternidad hasta 18 semanas a partir del segundo hijo y sucesivos, es decir, amplía el permiso en dos semanas a cargo de la empresa. Adicionalmente, la madre podrá disfrutar de una semana más, hasta completar las 19 semanas, como permiso no retribuido. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre en los términos previstos en el art. 48.4 ET.

En relación con el permiso por adopción internacional el Convenio Colectivo de la empresa Distribuidora SA (BOCM 22-9-2004) y el Convenio Colectivo de la empresa Sociedad General Española de Librería, Diarios, Revistas y Publicaciones, SA (BOCM 7-2-2015), señalan, en el mismo sentido que la ley, que la suspensión del contrato podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Como mejora se prevé que si fuera un período de estancia superior, la empresa lo considerará como un permiso retribuido, hasta un límite de dos semanas adicionales. Superado ese límite se considerará como un permiso no retribuido.

Por último, muchos convenios colectivos conceden permisos para acompañar a consulta médica a un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. En general, los convenios que lo hacen fijan una bolsa de horas anuales retribuidas para esta finalidad.⁷

blicaciones Internacionales, SL y CIA (BOCM 7-9-2013); art. 21 Convenio Colectivo de la empresa Gy J Revistas y Comunicaciones, SL (BOCM 22-7-2013).

⁷ Ver, Convenio Colectivo de la empresa Agencia de Televisión Latinoamericana de Servicios y Noticias España, SAU (BOCM 2-7-2011), Convenio Colectivo de la empresa Distribución Integral de Publicaciones Logista, SL (BOCM 17-3-2018), Convenio Colectivo de la empresa Gráficas Integradas, SA (BOCM 29-5-2008), Convenio Colectivo de la empresa Polestar Hispánica (BOCM 11-6-2005), Convenio Colectivo de la empresa Rotocobrhi SAU (BOCM 8-12-2015).



b) Permisos retribuidos de carácter excepcional.

El art. 31 del Convenio Colectivo del Ente Público Radio Televisión Madrid y sus Sociedades (BOCM 7-6-2005) regula un permiso retribuido de carácter excepcional para atender al cuidado de familiares (cónyuge o conviviente, hijos o padres), que convivan con el trabajador y se encuentren en fase muy grave de enfermedad y que exija una atención que no pueda prestar otra persona, siempre que se hayan agotado los días de permiso que por enfermedad grave prevé el propio convenio. Tendrá una duración máxima de hasta quince días, y la empresa podrá exigir la justificación oportuna. La retribución en este caso no comprenderá los complementos por condiciones de puesto de trabajo.

c) Permisos sin sueldo

También algunos convenios colectivos analizados conceden permisos sin sueldo con el objetivo de conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Es el caso del Convenio Colectivo de la empresa Comercial de Prensa Siglo XXI (BOCM 16-11-203) que en su art. 16.3 prevé que el personal de la Empresa tendrá derecho a licencia sin sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

- En caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho inscrita oficialmente del trabajador con hijos menores de edad, podrá el trabajador disfrutar de una licencia sin sueldo ni otra percepción económica con reserva del puesto de trabajo por un periodo no superior a tres meses a contar desde la fecha del fallecimiento.
- La trabajadora que habiendo dado a luz y agotado el periodo ordinario de baja por maternidad, regulado en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, podrá disfrutar de una licencia sin sueldo ni otra percepción económica, con reserva del puesto de trabajo por un periodo máximo de tres meses, en aquellos supuestos de enfermedad grave acreditada del recién nacido.

El trabajador en que concurra la circunstancia de enfermedad grave del recién nacido, cónyuge e hijos que con él convivan, tendrá el mismo derecho.

Este mismo Convenio, art. 26.5, también prevé un permiso especial no retribuido de hasta dos meses para aquellas trabajadoras que lo soliciten una vez finalizada su situación de baja por maternidad. Para ejercer este derecho, la trabajadora deberá solicitarlo antes de causar baja maternal en la Empresa. Dicha petición se hará por escrito y con acuse de recibo; una vez cumplidos estos requisitos el permiso operara de forma automática. Una vez finalizado, su incorporación al puesto de trabajo será también automática.



El art. 18 del Convenio Colectivo de la empresa Distrimadrid, SA (BOCM 22-9-2004) también reconoce a las trabajadoras que hayan agotado el período de baja por maternidad la posibilidad de disfrutar de una licencia sin sueldo, con reserva del puesto de trabajo, por un máximo de 3 meses, en aquellos supuestos de enfermedad grave acreditada del recién nacido. El mismo derecho que se otorga a la mujer trabajadora se extiende también al cónyuge y el hijo que con el recién nacido conviva.

El art. 30 del Convenio Colectivo del Ente Público Radio Televisión Madrid y sus Sociedades (BOCM 7-6-2005) prevé la concesión a los trabajadores fijos que lleven como mínimo un año en el servicio, en caso de necesidad justificada, de licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a seis meses. La solicitud de licencia deberá formalizarse con quince días de antelación a la fecha de inicio de su disfrute. La dirección informará motivadamente la denegación al comité de empresa y a las secciones sindicales. Esta licencia podrá prorrogarse por otros seis meses, en supuestos de excepcional justificación acreditada y así valorada conjuntamente por RTVM y la representación sindical en el comité de empresa, para lo cual deberá solicitarse con un mínimo de veinte días de antelación a la finalización del período de seis meses. Cuando el trabajador se situara en excedencia voluntaria, inmediatamente después de terminado el período de licencia sin sueldo, el cómputo de la excedencia se retrotraerá al inicio del disfrute de la licencia. Esta licencia no se concederá para trabajar o colaborar con empresas de medios de comunicación, ni podrá solicitarse una nueva hasta transcurrido un año desde la incorporación. Los trabajadores con hijos menores de seis años que hayan disfrutado de una licencia sin sueldo con una duración máxima de treinta días naturales durante los meses de julio y agosto, podrán solicitar una nueva licencia en las mismas condiciones transcurridos diez meses a contar desde la incorporación del trabajador de la anterior. Su concesión estará sujeta a las necesidades del servicio.

d) Permiso por lactancia

Por su parte, sobre el permiso por lactancia son muchos los convenios colectivos que se limitan a reiterar lo dispuesto en la ley⁸. Sin embargo, otros establecen distintas mejoras que se pueden sintetizar en dos grupos:

- Convenios que amplían la reducción de jornada por lactancia más allá de los 9 meses del menor. En este sentido, podemos citar el Convenio Colectivo de la empresa Audiovisual Española 2000, SA (BOCM 20-3-2008), el Convenio Colectivo de la empresa G Y J Publicaciones Internacionales, SL y CIA (BOCM 7-9-2013), el Convenio Colectivo de la empresa Gy J Revistas y Comunicaciones, SL (BOCM 22-7-2013) y el Convenio Colectivo de la empresa Grupo Zeta, SA y Zeta Servicios y Equipos, SA de Madrid (BOCM 17-9-2007), que amplían el permiso hasta los 12 meses. El Con-

⁸ En este sentido, ver, por ejemplo, art. 12 Convenio colectivo de la empresa Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación SA (BOCM 21-12-2013)



venio Colectivo de la empresa Pressprint SLU (BOCM 23-1-2016) amplía la duración del permiso por lactancia hasta los 10 meses del menor.

- Convenios que permiten acumular la hora de ausencia al trabajo dando lugar a un permiso retribuido de un número de días variable que se deberá disfrutar al fin de la baja por maternidad o paternidad. Dentro de este grupo de convenios podemos citar el Convenio Colectivo de la empresa Audiovisual Española 2000, SA (BOCM 20-3-2008) que permite acumular las horas de lactancia y disfrutar en ese caso de un mes de permiso retribuido; el Convenio Colectivo de la empresa Distribución Integral de Publicaciones Logista, SL (BOCM 17-3-2018), el Convenio Colectivo de la empresa Prisa Brand Solutions, SLU (BOCM 8-2-2014) y el Convenio Colectivo de la empresa Multicanal Iberia, SLU (BOCM 29-8-2015) que permiten acumular las horas del permiso de lactancia y disfrutar de un permiso de un máximo de 15 días laborables; el Convenio Colectivo de la empresa Gestevisión Telecinco, SA (BOCM 16-7-2011), el Convenio Colectivo de la empresa Mediaset España Comunicación, SA (BOCM 23-8-2014) y el Convenio Colectivo de la empresa Agencia de Televisión Latinoamericana de Servicios y Noticias España, SAU (BOCM 2-7-2011), que permiten acumular el permiso por lactancia en jornadas completas, disponiendo en tal caso 12 días hábiles retribuidos a continuación del descanso por maternidad; el Convenio Colectivo de la empresa Pressprint SLU (BOCM 23-1-2016) permite acumular el permiso en tres semanas naturales a continuación del permiso maternal; el Convenio Colectivo de la empresa Sociedad General Española de Librería, Diarios, Revistas y Publicaciones, SA (BOCM 7-2-2015) que permite a los trabajadores optar por acumular los períodos de lactancia por un período de permiso retribuido de 22 días naturales de duración; el Convenio Colectivo de la empresa Ediciones Cónica, SA (BOCM 24-6-201) que permite acumular el período de lactancia en 27 días naturales a continuación de la baja maternal.

B) Excedencias

En materia de excedencias los convenios colectivos analizados suelen en su gran mayoría contener cláusulas en esta materia que se limitan a reproducir lo dispuesto en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Como excepción podemos citar los siguientes convenios que amplían la duración del período de excedencia por cuidado de hijos o por cuidado de familiares:

- el Convenio Colectivo de la empresa Comercial de Prensa Siglo XXI (BOCM 16-11-2013) amplía la duración del período de excedencia por cuidado de hijos a 5 años. Durante los tres primeros años el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, computándose a efectos de antigüedad los primeros tres años; y,
- el Convenio Colectivo de la empresa Diario As, SL (BOCM 6-12-2014), el Convenio Colectivo de la empresa Pressprint SLU (BOCM 23-1-2016) y el Convenio Colectivo de la empresa Prisa Brand



Solutions SLU (BOCM 8-2-2014), amplían la duración del período de excedencia por cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad hasta tres años.

Por otro lado, debemos citar el Convenio Colectivo de la empresa Comercial de Prensa Siglo XXI (BOCM 16-11-2013) y el Convenio colectivo de la empresa Distribución Integral de Publicaciones Logista, SL (BOCM 17-3-32018), que regulan una excedencia que denominan “especial” según la cual, la empresa podrá conceder una excedencia de duración máxima de 3 meses, en los siguientes casos: hospitalización prolongada o enfermedad grave del cónyuge o pariente hasta el primer grado de consanguinidad y adopción internacional.

16. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre ordenación del tiempo de trabajo y los descansos

A) Jornada y horario

Por las peculiaridades de trabajo en este sector, son varios los Convenios Colectivos analizados que regulan el denominado horario por convocatoria. Este horario se aplica al trabajador adscrito a un puesto de trabajo que realizando la cuantía normal de horas semanales de actividad por las especiales características de aquél, requiera alteraciones constantes de horarios de trabajo tanto de entrada como de salida. Dadas las alteraciones constantes de horario que requiere la asignación al horario por convocatoria, algunos Convenios Colectivos prevén que los trabajadores adscritos a este horario podrán solicitar la suspensión temporal de dicha asignación en las situaciones de lactancia y embarazo a partir del sexto mes de gestación. En tales casos deberá adecuarse la suspensión a las necesidades organizativas, y la concreción horaria se determinará por acuerdo entre la trabajadora y la Dirección de RR.HH, dentro de su jornada ordinaria, atendiendo a las circunstancias concurrentes de la Dirección a la que pertenezca la trabajadora. Esta regla se recoge en el Convenio Colectivo de la empresa Agencia de Televisión Latinoamericana de Servicios y Noticias España, SAU (BOCM 2-7-2011), en el Convenio Colectivo de la empresa Gestevisión Telecinco, SA (BOCM 16-7-2011) y en el Convenio Colectivo de la empresa Mediaset España Comunicación, SA (BOCM 23-8-2014).

Pocos de los convenios colectivos analizados establecen una flexibilidad horaria en la entrada y salida del trabajo. Destacan:

- el Convenio Colectivo de la empresa Distribución Integral de Publicaciones Logista, SL (BOCM 17-3-2018) que fija una flexibilidad horaria de 30 minutos sobre la hora fijada en calendario laboral de entrada y salida, recuperándose en el mismo día;
- y, los Convenios Colectivos de las empresas Agencia de Televisión Latinoamericana de Servicios y Noticias España, SAU (BOCM 2-7-2011) y Gestevisión Telecinco, SA (BOCM 16-7-2011) que incorporan una mayor flexibilidad para el personal con horario ordinario partido, consistente en



la posibilidad de reducir la separación mínima prevista de 1 hora para la pausa de jornada diaria, a 45 minutos, manteniendo los márgenes de flexibilidad horaria establecidos en el convenio colectivo.

Por último, algunos convenios colectivos también prevén la posibilidad de establecer una jornada continua con la finalidad de conciliar la vida personal, familiar y laboral. Es el caso del Convenio Colectivo de la empresa Comercial de Prensa Siglo XXI (BOCM 16-11-2013) que prevé que los trabajadores que no ocupen jefatura de departamento, tendrán derecho a la aplicación de jornada intensiva por guarda legal de un hijo menor de cuatro años; el Convenio Colectivo de la empresa Diario As (BOCM 6-12-2014) y el Convenio Colectivo de la empresa Pressprint SLU (BOCM 23-1-2016) según los cuales “la empresa, procurará facilitar a las personas que tengan hijos menores de 8 años o que tengan a su cuidado un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no se pueda valer por sí mismo, la conversión de la jornada partida en continuada o proporcionar el horario más adecuado durante el tiempo que dure la causa anteriormente citada, en aquellos casos en que tal medida no conlleve un coste económico adicional para la empresa ni produzca menoscabo para los compañeros”; y el Convenio Colectivo de la empresa Grupo Zeta, SA y Zeta Servicios y Equipos SA, de Madrid (BOCM 17-9-2007) que establece la posibilidad de que los trabajadores, durante el disfrute del permiso por lactancia, soliciten la jornada continuada así como también podrán solicitarla en caso de enfermedad grave de familiares hasta primer grado.

B) Reducción de jornada

En materia de reducción de jornada por guarda legal o por cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente y enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida alguna, las mejoras introducidas por los convenios colectivos analizados son muy escasas y se limitan a reproducir lo dispuesto en el art. 37.6 ET.

Como excepción podemos citar:

- el Convenio Colectivo de la empresa Comercial de Prensa Siglo XXI (BOCM 16-11-2013) que establece la posibilidad de que el horario de disfrute resultante de la reducción por guarda legal lo fije el trabajador en base a las necesidades que surjan de la guarda legal de los menores, y se disfrutará ininterrumpidamente al principio o al final de la jornada;
- el Convenio Colectivo de la empresa Distribución Integral de Publicaciones Logista, SL (BOCM 17-3-2018) que amplía a los 13 años la reducción de jornada por guarda legal o el Convenio Colectivo de la empresa Pressprint, SLU (BOCM 23-1-2016) que lo amplía a los 14 años; y,
- el Convenio de la empresa G y J Ediciones (BOCM 24-12-2012), de la empresa G y J Publicaciones Internacionales, SL y CIA (BOCM 7-9-2013) y de la empresa G y J Revistas y Comunicaciones, SL (BOCM 22-7-2013), que prevén que el trabajador podrá solicitar que la reducción de jornada se



distribuya de forma irregular a lo largo de la jornada ordinaria semanal con el límite de que en ningún caso la jornada diaria de trabajo sea inferior al 50% de su jornada ordinaria diaria. En este caso para el cálculo de la reducción se tomará en cuenta el cómputo semanal de horas.

C) Vacaciones

En materia de vacaciones son muy numerosos los convenios colectivos analizados que hacen referencia a los supuestos en los que la maternidad coincide con el período de vacaciones, recogiendo en estos casos los convenios la previsión legal que permite disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la del disfrute del permiso correspondiente, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Algunos convenios también establecen un orden de preferencia en el supuesto de que exista coincidencia en los turnos de vacaciones. En estos casos los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia en la elección de turno. Este es el caso del Convenio Colectivo de la empresa Agencia de Televisión Latinoamericana de Servicios y Noticias España, SAU (BOCM 2-7-2011), del Convenio Colectivo de la empresa Gestevisión Telecinco, SA (BOCM 16-7-2011) del Convenio Colectivo de la empresa Mediaset España Comunicación, SA (BOCM 23-8-2014) y del Convenio Colectivo de la empresa Servimedia, SA (BOCM 12-10-2017).

En otros casos se prevé que aquellos trabajadores que tengan hijos en edad escolar tendrán preferencia a que sus vacaciones coincidan con los períodos de vacaciones escolares. En este sentido, Convenio Colectivo de la empresa Diario As, SL (BOCM 16-12-2014) o el Convenio Colectivo de la empresa Pressprint, SLU (BOCM 23-1-2016).

17. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre ayudas económicas

Son muchos los convenios colectivos analizados que prevén ayudas económicas en los supuestos de nacimiento de hijo o ayudas por escolarización o por hijos en situación de discapacidad. Todas estas ayudas económicas suponen un apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En este sentido podemos citar los siguientes convenios:

- Convenio Colectivo de la empresa Agfa Graphics, NV Sucursal en España (BOCM 8-10-2016) que establece una ayuda de 400 euros brutos mensuales para los trabajadores con hijos, cónyuges o hermanos que, a causa de las discapacidades, estén totalmente incapacitados para el trabajo, consten en su cartilla de la Seguridad Social y acrediten no tener ingresos. Establece también una ayuda escolar, de cuantía variable en función de los solicitantes, que podrán percibir los



- trabajadores con hijos comprendidos entre los 0 y los 25 años de edad, ambos inclusive y en situación escolar, y que estén a cargo del trabajador;
- Convenio Colectivo de la empresa Siglo XXI (BOCM 16-11-2013) que en el caso de nacimiento de hijo o adopción abonará el 100 por 100 del salario real mensual. Si trabajan los dos progenitores en la empresa ambos cobrarán el 100% del salario real mensual. Esta prestación se cobrará íntegra cuando cualquiera de los padres tenga un año de antigüedad en la Empresa y en los demás casos la parte proporcional que le corresponda;
 - Convenio Colectivo de la empresa Distribución Integral de Publicaciones Logista, SL (BOCM 17-3-2018) según el cual, la empresa abonará al personal activo una mensualidad del SMI vigente en cada momento, por el nacimiento de cada hijo o en los supuestos de adopción. Para ello, tendrá que tener cubierto un mínimo de antigüedad en la empresa de dos años, en el momento del hecho causante. Si trabajan los dos padres en la empresa, esta prestación se cobrará, a elección de los interesados, por uno de ellos;
 - Convenio Colectivo de la empresa Distrimadrid (BOCM 22-9-2004) que prevé el abono por la empresa de una mensualidad de salario real por el nacimiento o adopción de cada hijo. Para ello los trabajadores deberán tener un año de antigüedad en la empresa. En caso de no tener la referida antigüedad se abonará la parte proporcional;
 - Convenio Colectivo de la empresa Ediciones Cónica, SA (BOCM 24-6-2010) que establece una ayuda de 600 euros por nacimiento de hijo;
 - Convenio Colectivo de la empresa Ediciones Zeta Madrid (BOCM 23-2-2007) prevé una ayuda educativa hasta los 18 años del hijo que se abonará en un solo pago en la nómina de septiembre;
 - Convenio Colectivo del Ente Público Radio Televisión Madrid y sus Sociedades (BOCM 7-6-2005) regula con gran detalle una ayuda que denomina de guardería. Esta ayuda tiene como objeto atender al cuidado de los hijos de edades comprendidas entre cero años y el período obligatorio y gratuito de escolarización, en la cuantía máxima mensual recogida en las correspondientes tablas para cada uno de los hijos de los trabajadores con contrato de duración superior a tres meses. En los supuestos en que el otro cónyuge o conviviente perciba ayuda en su empresa, se complementará hasta el máximo indicado si la cantidad percibida en este caso fuere inferior a la recogida en las citadas tablas. Será necesario, siempre, justificar los correspondientes gastos con recibos mensuales. Asimismo, y durante el período anteriormente referido, se procederá al abono del importe por ampliación de horario a aquellos trabajadores cuyos hijos hagan uso de este servicio en colegio público, siempre que se acredite mediante documento justificativo el gasto de dicha ampliación.



Para la percepción de esta ayuda por niños de tres a seis años, y para el abono de la ampliación de horario en colegios privados o concertados, se requerirá la presentación del documento que acredite no haber obtenido plaza en colegio público y siempre que se justifique mediante el correspondiente documento el gasto de dicha ampliación.

No obstante lo anterior, en el marco de la legislación específica sobre educación y conforme se vaya introduciendo la gratuidad de la enseñanza en los cursos preescolares, se limitarán los beneficios de este capítulo a aquellos supuestos en los que se garantice la imposibilidad de escolarización gratuita.

La no declaración de las ayudas percibidas por el cónyuge o conviviente determinará la suspensión definitiva de esta prestación al trabajador y el reintegro de las cantidades indebidamente percibidas.

En los supuestos en que el régimen de trabajo a turnos o de residencia en determinadas localidades haga inviable la asistencia de los hijos a guarderías o centro de educación infantil, la ayuda citada se hará efectiva siempre que se presente el documento de afiliación al régimen de empleada de hogar de las personas contratadas para la asistencia del niño;

- Convenio Colectivo de la empresa Europa Press Delegaciones, SA (BOCM 15-5-2007) establece una ayuda al nacimiento de hijo de 750 euros;
- Convenios Colectivos de la empresa C y J Ediciones SL (BOCM 24-12-2012), de la empresa G y J Publicaciones Internacionales, SL y CIA (BOCM 7-9-2013) y de la empresa G y J Revistas y Comunicaciones, SL (BOCM 22-7-2013) reconocen una paga por nacimiento o adopción de hijo menor de 6 años y una ayuda escolar para quienes tengan hijos en edad comprendida entre 0 y 16 años;
- Convenio Colectivo de la empresa Gráficas Integradas, SA (BOCM 29-5-2008) y Convenio Colectivo de la empresa Polestar Hispánica, SA (BOCM 11-6-2005) reconocen un premio por nacimiento de 7 días de salario;
- Convenio Colectivo de la empresa Grupo Zeta, SA y Zeta Servicios y Equipos, SA de Madrid (BOCM 17-9-2007) establece que la empresa abonará al personal afectado por este Convenio, previa solicitud, en concepto de ayuda por hijos la cantidad de 270 euros anuales por cada uno de ellos desde su nacimiento hasta los 18 años, inclusive. Para los trabajadores que tengan hijos con minusvalía declarada legalmente la cantidad será de 600 euros anuales.



CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS DE FABRICACIÓN DE PRODUCTOS Y SIMILARES

Beatriz Gutiérrez-Solar Calvo

1. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre igualdad y protección frente al acoso
2. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre permisos, excedencias y otras interrupciones
3. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre teletrabajo u otras formas de trabajo
4. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre ordenación del tiempo de trabajo y los descansos
5. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre organización del trabajo
6. Reglas convencionales no materiales sino formales o “metodológicas” para fomentar al conciliación de la vida laboral y familiar
7. Otras medidas laborales susceptibles de influir, beneficiosamente, en la protección y desarrollo de la vida laboral y familiar/personal
8. Beneficiarios de las medidas reguladoras de la conciliación de la vida laboral y familiar
9. Aspectos formales de la regulación de la conciliación de la vida laboral y familiar/personal
10. El cruce entre la regulación de la regulación de la conciliación de la vida laboral y familiar/personal y las políticas de igualdad: las medidas de conciliación de corresponsabilidad



1. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre igualdad y protección frente al acoso

La esencia del derecho de a la conciliación de la vida laboral y familiar radica o entronca con el derecho a la igualdad. Cuando hablamos de conciliación de vida laboral y familiar debemos hacer la interpretación más amplia posible, o como es también posible interpretarla como derecho a la conciliación de la vida laboral y persona. Éste último es un concepto aún más amplio y que integra la atención al conjunto de derechos ligados a la personalidad del trabajador que también, que también merecen protección y del mayor rango jurídico en la medida en que conectan con el valor de la dignidad humana reconocida en la Constitución Española, puesto que también son susceptibles de ser afectadas restringiéndolas por la dedicación laboral del trabajador).

La conexión entre conciliación de la vida laboral y familiar o personal e igualdad, como hemos destacado, es un factor elemental. La conciliación conecta de manera esencial con multitud de derechos fundamentales, que el trabajador o la trabajadora puede ver vulnerados de manera inmediata y mediata cuando ve sacrificada su esfera personal por la imposibilidad de aunar el desarrollo y cuidado de ésta, por el hecho de estar al servicio de un empleador y estar condicionado a las exigencias de la organización productiva que éste dirige. Pero hay un derecho fundamental que podríamos decir que se ve especialmente afectado y éste es el derecho de igualdad. Además esto último ocurre con el derecho de igualdad, tanto si lo analizamos desde una perspectiva micro y una perspectiva macro. Desde esa primera perspectiva nos estamos refiriendo a que la igualdad se ve afectada en lo que se refiere a un trabajador o trabajadora concreto cuando no puede conciliar. Pero también se ve afectado desde una óptica global cuando las políticas laborales y la organización de los recursos humanos no atiende a equilibrar las posiciones de los trabajadores y trabajadoras en lo que afecta en articular su faceta personal y laboral. La igualdad es o ha de ser un principio rector de las políticas de personal en las empresas. Si conciliar es uno de los canales principales para la igualdad. La conciliación laboral y familiar es una de los ejes que han de inspirar las directrices y esquemas de la dirección y gestión de los recursos humanos. De ahí la importancia del objeto de análisis de este estudio. La negociación colectiva es el canal en el que el modelo constitucional de Estado confía primordialmente para regular y desarrollar políticas de protección de la conciliación de la vida laboral y personal y de igualdad. Si España es un modelo de Estado Social y Democrático de Derecho, esto quiere decir, entre otras muchas cosas, que grupos sociales (en un Estado en el que el pluralismo también se reconoce con un valor esencial) acceden a una de las funciones básicas del Estado: la reguladora. Los trabajadores dependientes y por cuenta ajena y los empresarios, a través de sus representantes y según reconoce el mismo artículo 7 de la Constitución, ejerciendo su poder privado de la autonomía colectiva, se dotan así mismo de normas para, desde una perspectiva micro, pero también macro, reconocerse la protección de sus intereses en materia de conciliación de la vida laboral y familiar que tiene efectos en el derecho de igualdad. Y a la inversa, la regulación que contienen los convenios colectivos en relación a la igualdad y las políticas y medidas de fomento de este derecho fundamental tiene efectos



directos o indirectos, inmediatos o mediatos en la conciliación. Podrían ser traídas a colación en este estudio, aunque no lo vayamos a hacer expresamente, por razones obvias de extensión, y nos limitemos a hacer esta referencia genérica.

En este sentido tenemos que destacar que son muchos los convenios estudiados en este apartado sobre la negociación colectiva en el sector de fabricación e industria, que contienen previsiones en materia de igualdad, al margen desde luego de lo que es la regulación de esta materia de forma global y detenida que representa el plan de igualdad, lo que en unas ocasiones se contiene de manera aneja al texto de convenio como un anexo y en otras ocasiones como un instrumento de negociación colectiva independiente. Este último es el caso por ejemplo del II Plan de igualdad del Grupo Campofrío (2017-2020)

En unas ocasiones se trata de declaraciones genéricas en los que bien la empresa, bien ambas partes negociadoras del convenio en cuestión declaran la intención –más o menos concretada en medidas de acción específicas– de promover un entorno igualitario en la empresa. Otros convenios hacen realmente una fusión de ambos enfoques reguladores, ya que dan el paso a regular auténticos planes de igualdad –con un elenco importante de medidas destinadas de conseguir la protección de este derecho y por ende el de conciliación de vida laboral y personal, pero no de manera añadida –como documento independiente– al convenio colectivo, sino como un parte integrada del mismo bien sea como un capítulo (este es el caso por ejemplo del capítulo XVII del Convenio de Industria Química, arts. 109 a 118, suscrito el 5 de julio de 2018)

2. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre permisos, excedencias y otras interrupciones

En la regulación protectora de la conciliación de la vida laboral y familiar/personal la regulación de la “pausas” o suspensiones de la vida de la relación laboral son muy importantes. Desde una perspectiva amplia son medidas de tiempo de trabajo, pero en realidad se refieren, más que a la jornada y a la organización de este tiempo de trabajo, a la vida del mismo; a su duración, en la medida en que representan medidas en las que el contrato queda “paralizado” o interrumpido.... afectando de manera con distinta intensidad al estado de latencia más o menos “profunda” de las prestaciones principales –prestación de trabajo y salario- y complementarias de la relación laboral.

En esta línea de protección de la conciliación de la vida laboral y familiar podemos destacar medidas muy variadas encontradas en los convenios colectivos estudiados, entre los que destacan algunos, que mencionamos repetidamente a continuación:

1. Permisos condicionados a un objeto o actividad concreta (llevar a los hijos al médico, por ejemplo) o días de libre disposición (por ejemplo Plan de conciliación de la vida laboral,



personal y familiar de Citelum, Grupo EDF, de fecha 5 de junio de 2018). También, por ejemplo, el Plan de Igualdad de Kone Elevadores, SA contempla un permiso “no retribuido o recuperable para los trabajadores con descendientes menores de 16 años o familiares dependientes, para atender a estos en eventualidades que no puedan ser programadas y siempre que sean debidamente justificadas comunicándolo al superior inmediato antes de abandonar el puesto”.

2. Acumulación el permiso de lactancia en jornadas completas (Plan de igualdad de RicohSpain S.L.U. para 2017-2020).
3. Flexibilización del régimen legal de disfrute de las excedencias o dotar a las mismas de reglas de mayor o menor originalidad, más allá de lo que se refiere a alargar la duración o garantizar la reincorporación (lo que por otro lado ya viene garantizado por ley, aunque guste a los negociadores con frecuencia el incluirlo en el texto de los convenios sin hacer referencia a los preceptos legales)¹. En todo caso, el panorama de aspectos que pueden y deberían regular los convenios, en cuanto al régimen de solicitud, disfrute y reincorporación, puesto que es un tema conflictivo en la práctica, es muy variado: solicitud y comunicación; duración mínima; fijación previa de la duración deseada; interrupciones y disfrute fraccionado; prórrogas; aviso de reincorporación y plazos y condiciones de la misma; encadenamiento de excedencias por sucesivas maternidades/paternidades; compatibilidad con otras actividades, por ejemplo las formativas, o con otra actividad laboral compatible con la crianza, etc.; afectación en caso de ERE.... Debe tenerse en cuenta en esta materia, como en las demás, en que la normativa estatutaria es de mínimo derecho necesario, de manera que a la hora de especificar el régimen de disfrute de algún derecho (aunque el Estatuto de los Trabajadores lo haya fijado de manera muy genérica) no puede resultar restrictivo, por aquello precisamente de no constreñir un derecho que de manera muy amplia ha reconocido el Estatuto. Estas cautelas/reservas se podrían esgrimir en relación, por ejemplo, al Plan de igualdad de RicohSpain S.L.U. para 2017-2020, en que se reconoce la posibilidad del “disfrute fraccionado del periodo de excedencia de dos años para el cuidado de familiares que, por razón de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por si mismos”.
4. Extender el derecho a la suspensión del contrato por razón de paternidad, con independencia de las limitaciones normativas al respecto, como hace, por ejemplo, el Plan de igualdad de RicohSpain S.L.U. , para 2017-2020 reconociendo el “derecho del padre a disfrutar del permiso de maternidad en caso de fallecimiento de la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo”.

¹ Así por ejemplo Plan de Igualdad de Kone Elevadores, SA



5. La no reducción del permiso de maternidad en caso de fallecimiento de hijo (Plan de igualdad de RicohSpain S.L.U. para 2017-2020).
6. Ampliaciones de la duración de la suspensión del contrato por maternidad o paternidad.
7. Permisos y facilidades diversas para tratamientos de reproducción asistida, lo que es una demanda social cada vez más extendida, dado el perfil sociológico del retraso de la edad de maternidad, etc. (Plan de Igualdad de Kone Elevadores, SA).
8. Conversión en retribuidas de permisos o suspensiones que no lo son por ley.

3. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre teletrabajo u otras formas de trabajo

En el sector funcional de Industria y, en general, de producción, fabricación y distribución de bienes o servicios, no es muy frecuente la referencia al teletrabajo y otras formas de organización del trabajo con singularidades notables.

Destaca no obstante el Plan de Igualdad de Kone Elevadores, SA, en cuyo apartado 4.6.2., contempla el estudio “por parte de la comisión de seguimiento del uso del teletrabajo en los diferentes puestos y departamentos de la empresa que pueden ser factibles su implantación como medida para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar. También muchas empresas están introduciendo esta medida destacando su eficacia en materia de política medio ambiental.”

4. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre ordenación del tiempo de trabajo y los descansos

Son muchas las medidas de tiempo de trabajo que encontramos en el los convenios colectivos y que pueden influir de manera más o menos intensa en la protección de la conciliación de la vida laboral y familiar/personal. Entre ellas podemos podíamos indicar:

- Jornada intensiva de viernes, optativa o no.
- Adaptación horaria a:
 - Exigencias personales específicas
 - Pretensiones comunes de los trabajadores dignas de protección:
 - Adaptación de los horarios de trabajo para poder asistir a la formación externa o interna
 - Ajustes del descanso anual y festivos a las fechas comunes de descanso en la zona donde desarrollan su vida personal (festividades patronales, vacaciones en el mes de agosto...) y periodos no lectivos.



- Reducción de jornada dentro de un marco fijado por el propio convenio (por ejemplo entre un octavo y la mitad de la jornada) o en función de la decisión libre del trabajador. Estas reducciones pueden tener un régimen muy variado:
 - Garantizadas si son solicitadas por el trabajadores o condicionadas a las necesidades de la empresa (siempre respetando la regulación estatal que actúa como derecho mínimo necesario en esta materia).
 - Que depende de una condición personal del familiar que justifica su solicitud o no: edad, discapacidad, situación de dependencia por motivos de salud....

- Derecho a elegir las fechas de disfrute de las vacaciones. En este sentido muchos convenios han incorporado a sus textos, lo que ha sido una conquista jurisprudencial y luego ha tenido reflejo normativo: el evitar que se solapen el disfrute de las vacaciones en las fechas previamente planificadas cuando coincida con periodos de embarazo, maternidad o lactancia. También existen medidas originales como por ejemplo que los trabajadores que “teniendo descendientes menores y que, por convenio regulador o sentencia de separación o divorcio se dispusiera que solo pueden coincidir en calendario escolar, tendrán derecho a que el disfrute de sus vacaciones coincida con dicho calendario (Plan de Igualdad de Kone Elevadores, SA).

5. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre organización del trabajo

No son frecuentes las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar/personal identificables con medidas de organización del trabajo en el sector de fabricación y actividades similares. Sin embargo se encuentran algunos ejemplos interesantes, como por ejemplo, en el Plan de Igualdad de Kone Elevadores, SA, donde se regula la “Política de reuniones de trabajo” de la siguiente forma: las “reuniones de trabajo se desarrollarán dentro del horario laboral. Si no fuera posible en este horario, habrá que avisar con la debida antelación permitiendo garantizar la conciliación de las personas afectadas, independientemente de la compensación que les aplique”.

6. Reglas convencionales no materiales sino formales o “metodológicas” para fomentar al conciliación de la vida laboral y familiar

Tan importante o más que la regulación de las medidas concretas de conciliación de la vida laboral y familiar es la regulación de canales o métodos para que los encargados de la dirección de los recursos humanos de la empresa y los interlocutores sociales se encuentren y pueda llegar a acuerdos colectivos, más o menos ambiciosos, sobre esta materia. Estas medidas “procedimentales” son lo que podríamos catalogar como “cláusulas normativas” de convenios colectivos sobre conciliación de la vida laboral y familiar, que vendrían a complementar las más comunes y conocidas, que serían las “cláusulas contractuales” relacionadas con esta materia.



En este sentido es muy novedoso y buen ejemplo toda la regulación sobre el cometido que la Comisión de Seguimiento o Paritaria del Convenio puede y tiene que hacer e este respecto de la regulación y aplicación de las medidas de conciliación. Se debe negociar en los convenios colectivos, dando un reconocimiento explícito a la materia de conciliación, a través de subrayarla como objeto de seguimiento y estudio, especialmente en el contexto de la Comisión Paritaria del convenio.

En otro orden de cosas, también hay algún convenio colectivo que contempla medidas muy interesantes de fomento del uso de medidas de conciliación, como “realizar una campaña específica de información y difusión de las medidas específicas de conciliación”. Este es el caso del Plan de Igualdad de Kone Elevadores, SA.

También podemos destacar, como reglas formales o metodológicas, otras medidas de desarrollo, evaluación y control de efectos de las propias políticas de protección de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar o, de una manifestación más amplia de las mismas o que las integra, como son las políticas de igualdad en la empresa. Ya hemos destacado anteriormente la estrecha vinculación entre igualdad y conciliación. Ejemplo evidente de a lo que nos estamos refiriendo es el Plan de Igualdad de Kone Elevadores, SA, cuando establece dos importantes líneas de actuación negociadora:

- a) “Asegurar que el ejercicio de estos derechos de conciliación no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional dado su especial impacto en el colectivo femenino”;
- b) “Fomentar el uso de las medidas de acción positivas de conciliación entre los hombres de la plantilla”

7. Otras medidas laborales susceptibles de influir, beneficiosamente, en la protección y desarrollo de la vida laboral y familiar/personal

Son muchas las medidas que pueden, no ya solo tener efectos indirectos o mediatos en la conciliación laboral y familiar/personal, sino efectos directos e inmediatos, a pesar de ser regulaciones que no expresen esa intención expresamente. Entre estas medidas podemos destacar las siguientes:

A. Ayudas económicas, como por ejemplo:

- Ayudas para la vigilancia, seguimiento y mantenimiento de la salud de los trabajadores. La fórmula más frecuente es la contratación de un seguro médico, en una ocasiones repercutiendo el coste en todo o en parte en el trabajador, en otras ocasiones asumiéndolo en la empresa dentro de los costes laborales.



La relación que encontramos entre esta medida de protección social y la conciliación es que reduce el absentismo, promueve la fidelidad de los empleados, mejora la salud de los trabajadores y con ello el disfrute de los mismos de su faceta familiar y personal y mejora el clima laboral, lo que repercute, entre otras muchas facetas, también en su estado anímico y por ello su modo de estar en su espacio extramuros del entorno laboral.

- Ayudas de guardería o actividades educativas curriculares o extracurriculares de los hijos y menores a cargo de los empleados.
- Ayudas conectadas con el estado de gestación, que unas veces girarán sobre la protección ofrecida por el sist.ema de seguridad social (en este sentido podríamos considerarlas mejoras voluntarias de la seguridad social) ² y en otras ocasiones serán independientes

B. Medidas favorecedoras de la formación, entre las que cabe destacar, entre otras muchas:

- adaptación horaria o del sistema de trabajo
- flexibilidad en el tiempo de trabajo
- aportación económica

C. Control de las sinergias entre procesos de promoción profesional y conciliación. Así por ejemplo es destacable el Plan de Igualdad de Kone Elevadores, SA, en el que se prevé el estudio de los datos “de promociones en función de los derecho de conciliación de las personas que han participado en el proceso de promoción”.

D. Disfrute de las medidas de conciliación laboral y familiar/personal y evaluación del desempeño: es importante que los negociadores de los convenios colectivos tengan en cuenta la necesidad de neutralizar los efectos negativos que el disfrute de las medidas de conciliación pueda tener en las evaluaciones de actividad y resultados de la prestación laboral desde un punto de vista cualitativo o cuantitativo. Así lo hace de manera positiva el Plan de Igualdad de Kone Elevadores, SA (apartado 4.4.1)

E. Introducir la conciliación de la vida laboral y familiar/personal como objeto de actividades formativas³

F. Acciones de concienciación e información de derechos (vid. Plan de Igualdad de Kone Elevadores, SA)

² Plan de conciliación de CITELUM, Grupo EDF

³ Plan de Igualdad de Kone Elevadores, SA



8. Beneficiarios de las medidas reguladoras de la conciliación de la vida laboral y familiar

Se puede favorecer, y es lo más común, la conciliación de la vida laboral y familiar/personal reconociendo una serie de medidas, derechos o beneficios que afecten directamente al trabajador. Sin embargo hay un salto cualitativo cuando en la política laboral negociada en el convenio colectivo se contemplan medidas dirigidas a favorecer de manera inmediata a los familiares de los trabajadores de la plantilla de la empresa, de manera que éstos podrían considerarse –a pesar de ser los integrantes directos del ámbito subjetivo de aplicación del convenio colectivo- beneficiarios mediatos e indirectos.

Dentro de estas medidas a familiares puede distinguirse aquellas que se reconocen para que, éstos en un entorno diferente a la empresa, disfruten de algún beneficio: guarderías, deportes, ayudas escolares, de idiomas.... Incluso podíamos hablar de que en algunas ocasiones hay un acercamiento de este entorno familiar del trabajador al centro de trabajo, por ejemplo cuando se abren escuelas infantiles para hijos o niños con algún grado de parentesco en la propia empresa; se permite el acceso de familiares a las instalaciones de restauración, cantinas, actividades formativas.... Pero un paso más allá, el más ambicioso, es el de la integración de los propios familiares en la actividad de la empresa. Nos estamos refiriendo a la integración en la vida actividad de la organización productiva. Este es el caso por ejemplo de:

- facilitar a los hijos o familiares la realización de prácticas curriculares en la empresa
- jornadas de puertas abiertas, con actividades no meramente pasivas de “visita” del centro de trabajo
- apertura e incluso prioridad a la familiares en procesos de selección para la contratación de personal... podríamos denominarlo como una categoría intermedia entre procesos de “selección externa de personal” y “procesos de promoción interna”....

En este orden de cosas, podemos recordar la regulación estatutaria sobre la prioridad de traslado de familiares cuando otro lo ha sido previamente, y están ambos al servicio de un mismo empleador. Medidas de este tipo pueden ser de gran interés en los convenios colectivos.

9. Aspectos formales de la regulación de la conciliación de la vida laboral y familiar/personal

Desde una perspectiva material la regulación de la conciliación la vemos contenida de manera independiente, dentro del clausulado del convenio colectivo, recibiendo un tratamiento específico en preceptos ad hoc. En otras ocasiones, como hemos destacado en epígrafes anteriores, la regulación de la vida laboral y familiar esta integrada y se deriva de la regulación de otras materias



con las que la conciliación de la vida laboral y familiar tiene estrechas conexiones, por ejemplo el tiempo de trabajo.

Pero en otros casos, y esto es digno de mención, porque resulta la apuesta más fuerte de los negociadores por dar la mayor importancia a la regulación de la conciliación de la vida laboral y familiar/personal, resulta absolutamente favorable la regulación de un plan específico de conciliación. En estos casos se le está aportando, a la regulación material sobre conciliación y regulación específica, una visibilidad especial, que es demostración y refuerzo muy importante del compromiso de la política laboral en esa empresa con la conciliación. Este es el caso por ejemplo del Plan de conciliación de la vida laboral, personal y familiar de Citelum, Grupo EDF, de fecha 5 de junio de 2018.

10. El cruce entre la regulación de la regulación de la conciliación de la vida laboral y familiar/personal y las políticas de igualdad: las medidas de conciliación de corresponsabilidad

Hemos destacado cómo la regulación de medidas de igualdad tiene efectos muy positivos para la protección y desarrollo de la conciliación de la vida laboral y familiar. Hay instrumentos de negociación colectiva que lo destacan especialmente, como veíamos anteriormente en distintos apartados de este estudio. No obstante, en nuestra opinión existe un salto cualitativo en aquellos convenios en los que a la hora de regular medidas que podrían clasificarse en primera instancia como medidas de conciliación a su vez introducen criterios correctores en búsqueda de la igualdad.

Un ejemplo muy destacable es el del Plan de conciliación de la vida laboral, personal y familiar de Citelum, Grupo EDF, de fecha 5 de junio de 2018. Dentro del elenco de medidas, la número 7, consiste en que los “trabajadores hombres disponen de 3 permisos al año de máximo 3 h de duración para acompañar a sus hijos/as menores de 18 años al médico. Esta visita al médico siempre deberá contar con un justificante donde salga el nombre completo del trabajador y de su hijo”. Como fin de esta medida se destaca lo siguiente: “Con el objetivo de que no siempre sean las mujeres las que piden permiso para el cuidado de los hijos, se decide discriminar de una manera positiva a los trabajadores hombres para que sean ellos los que dispongan de 3 permisos extras al año para acompañar a sus hijos/as al médico.

Podría plantearse que aquí la conciliación no es el fin, sino el medio, puesto que el objetivo principal es la igualdad entre hombre y mujeres. Podría plantearse que es una medida de corresponsabilidad y lo es. Sin embargo creemos que hay algo más. En una especie de “viaje de ida y vuelta”, la medida de conciliación que redunde en corresponsabilidad, a su vez recibe de esta última un efecto beneficioso de vuelta, a modo de efecto boomerang muy positivo.



Por otro lado debemos llamar la atención a un concepto, el de corresponsabilidad, que va encontrando cada vez más cabida en el tejido de nuestra negociación colectiva⁴. Como se destaca en el informe “Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas de la Red con distintivo “Igualdad en la Empresa (Red DIE)”, para “que la conciliación sirva como estrategia para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las medidas que implementan las empresas no pueden ir dirigidas exclusivamente a las mujeres, sino que se han de hacer extensibles a mujeres y hombres. El término corresponsabilidad hace alusión, precisamente, a que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres”⁵. Una importantísima conclusión de esto y que debe guiar las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en la empresa es que se debe tener un enfoque amplio del ámbito subjetivo de diseño y aplicación de las medidas promotoras de la conciliación en la empresa. “Tampoco se pueden dirigir exclusivamente las medidas de conciliación a las personas que tienen responsabilidades familiares o están a cargo del cuidado de otras personas. En un concepto más amplio, las medidas de conciliación tienen que hacerse extensibles a cualquier persona que trabaje en la empresa, independientemente de su situación personal. Supone que tanto mujeres como hombres puedan dedicar su tiempo tanto al trabajo remunerado como al personal y doméstico y disponer de tiempo propio”⁶.

Una de las proyecciones más comunes de la protección del derecho de igualdad es el derecho a la igualdad salarial. Es importante que a la hora de negociar estas políticas de igualdad retributiva se diseñen políticas de neutralidad o incluso favorecimiento en relación a los trabajadores que hayan disfrutado de medidas de conciliación laboral. En este sentido destaca positivamente el Plan de Igualdad de Kone Elevadores, SA

⁴ Así por ejemplo el Plan de Igualdad de Kone Elevadores, SA

⁵ http://www.igualdadenaempresa.es/enDestacado/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Red_DIE.pdf, p. 4

⁶ http://www.igualdadenaempresa.es/enDestacado/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Red_DIE.pdf, p. 5



CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS DE ESPECTÁCULOS PÚBLICOS, JUEGOS DE AZAR, DEPORTE Y ACTIVIDADES DE OCIO Y ENTRENIMIENTO

Beatriz Quintanilla Navarro

1. Aspectos generales
2. Análisis de contenido
3. Declaraciones y compromisos generales con la igualdad y no discriminación
4. Cláusulas sobre acceso al empleo y condiciones de trabajo
5. Cláusulas sobre tiempo de trabajo
6. Maternidad, paternidad y atención de personas
7. Mejoras y beneficios sociales

1. Aspectos generales

Los convenios colectivos que integran este sector y que tienen como ámbito de aplicación la Comunidad de Madrid ascienden a un total de 54, de los cuales 45 son de empresa y 9 de sector.

Uno de los rasgos generales a destacar para situar el análisis de contenidos es la dispersión temporal del conjunto de los convenios, ya que en su conjunto, más de la mitad se publicaron antes de 2013 y mantienen dilatadas trayectorias de vigencia con revisiones salariales y en algunos casos acuerdos parciales para materias específicas.

Concretamente, respecto de los convenios sectoriales es destacable que se mantengan en vigor un convenio de 1995, uno de 1998 y otro de 2000.

Esta característica dispersión diacrónica resulta de especial importancia para la lectura y valoración de los contenidos relativos a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, cuyo marco regulador ha venido registrando numerosas e intensas reformas legales que hacen especialmente compleja necesaria coordinación entre la regulación convencional y la heterónoma.



Otro de los aspectos más característicos de los convenios analizados es relativo al tiempo de trabajo; ya que, debido a las actividades y servicios a los que corresponden suelen contemplar jornadas amplias, con ampliaciones en la franja nocturna, concentraciones en días festivos y fines de semana o en el período de vacaciones. Todo ello influye notablemente en materia de ordenación de los tiempo de trabajo y en las medidas de conciliación de la vida, laboral, personal y familiar¹.

2. Análisis de contenido

En cuanto al análisis de los contenidos específicos, se pueden apuntar como aspectos generales:

- El mantenimiento de cláusulas anacrónicas en referencia a las reducciones de jornada, excedencias o permisos (por ejemplo, manteniendo la redacción originaria del Estatuto de los Trabajadores n cuanto al permiso “por alumbramiento de la esposa”), incluso al servicio militar.
- Igualmente, se registra cierta frecuencia de mantenimiento de de “premios de nupcialidad” y de “natalidad” con redacciones que no siempre se adecuan al principio de igualdad y que con frecuencia no se refieren a los supuestos de adopción y acogimiento. A ello se añade que frecuentemente se establecen únicamente para trabajadores fijos y/o con una amplia antigüedad en las empresas, lo que conlleva un impacto adverso en función del género.
- Como contraste, en ciertos convenios se han encontrado cláusulas novedosas en relación con la conciliación en materias como la selección de personal (por ejemplo, estableciendo la preferencia para mujeres que hayan sido madres n el año anterior) o de tiempo y espacio de trabajo (por ejemplo, abriendo la posibilidad de que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan acogerse a la “deslocalización” de una parte de su jornada de trabajo).
- En el estudio global de los convenios analizados se ha apreciado un fuerte impacto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, siendo frecuentes las referencias a esta norma y a las obligaciones que introdujo en materia de planes y medidas de igualdad y dando lugar a la incorporación cláusulas generales (muy generales) relativas al compromiso de las partes firmantes de los convenios en relación con la igualdad y la no discriminación. Algunas de estas cláusulas incorporan compromisos específicos en materia de conciliación y en un caso se establece un compromiso concreto sobre esta materia para que

¹ Se toman como referencia de contraste los estudios anteriores elaborados para la Comunidad de Madrid: D. De la Fuente Vázquez (Coord), “Análisis de la negociación colectiva en la Comunidad de Madrid desde la perspectiva de género”, Comunidad de Madrid. Dirección General de la Mujer, 1998, Depósito legal M-24.068-1998; AA.VV., “Guía de criterios y cláusulas para la negociación de los convenios colectivos en materia de conciliación de la vida familiar y profesional”, Comunidad de Madrid, Dirección General de la Mujer, Consejería de Trabajo, Fondo Social Europeo, Programa “A partes iguales”, Madrid, 2003; AA.VV., “Análisis d la negociación colectiva en la Comunidad de Madrid desde la perspectiva de género. Revisión”, Comunidad de Madrid, Consejería de Empleo y Mujer, Depósito Legal M-4.284-2006.



en el plazo de un año se elabore por parte de una comisión específica un plan de actuación para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

- La materia que aparece con mayor frecuencia en este conjunto de convenios es la relativa a los permisos. La práctica totalidad de los convenios se refieren a ella y en su amplia mayoría establecen mejoras del marco legal (específicamente en relación con lo previsto en el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores), tanto en ampliación de las duraciones como en la ampliación de los supuestos.
- Complementando lo anterior, aproximadamente la mitad de los convenios analizados contempla también unos días de permiso por “asuntos propios” cuyo número suele ser de dos a cuatro y en la mayoría de los casos de carácter retribuido. Algunos convenios establecen la posibilidad de utilizar estos días de forma fraccionada, lo que les dota de mayor versatilidad para poder facilitar la atención de cuestiones relativas la vida personal y familiar. En ocasiones, eso sí, estos días se fijan con carácter proporcional para quienes trabajen a tiempo parcial. También hay convenios (los menos) que establecen algún requisito de antigüedad en la empresa para poder disfrutar estos permisos o que los refieren a los trabajadores fijos, lo que, como ya hemos señalado, puede revestir un impacto adverso en función del género atendiendo a la mayor presencia de mujeres en la contratación temporal y a tiempo parcial.
- En cuanto a la jornada y el horario de trabajo, se han encontrado algunos convenios que prevén una atención específica para quienes tienen responsabilidades familiares, posibilitando la flexibilidad de entrada y salida en una hora, o excluyendo a estos trabajadores de ciertas medidas de fluctuación o distribución irregular.
- Si algo caracteriza la atención a las reducciones de jornada, a las suspensiones de maternidad y paternidad y especialmente a las excedencias es que los convenios analizados reproducen o se remiten al texto legal sin que se hayan encontrado prácticamente mejoras en esta materia. Este apego al marco normativo se acompaña, como se ha señalado al inicio, del mantenimiento de redacciones antiguas del texto legal de referencia, con que genera inseguridad jurídica para trabajadores y empresarios y dificulta el ejercicio de los derechos que efectivamente tengan reconocidos los trabajadores y las trabajadoras en cada momento.
- Como peculiaridad, y en relación con lo anterior, se ha encontrado un convenio cuya publicación es posterior, pero muy cercana a la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que reprodujo literal la previsión que esta norma estableció para ampliación progresiva del “permiso” (suspensión) por paternidad y que se ha convertido en una “mejora” convencional en el momento en que tal previsión fue “congelada” legalmente en el contexto de crisis económica y de empleo que se ha venido registrando en España en los últimos años.



- A los aspectos relativos al tiempo de trabajo se añaden también aquellos que contemplan aspectos económicos, pero no tanto en la estructura salarial, sino relación con la posibilidad de disfrutar de anticipos y préstamos. Esta materia se ha encontrado en numerosos textos y en la mayoría de los casos se refiere al total de la plantilla, aunque en algunos casos sí se especifica ciertos requisitos de fijeza o antigüedad. Repárese en la importancia de este tipo de medidas en el marco de crisis económica o en ciertos momentos o situaciones críticas que pueden producirse en las unidades familiares.
- En cuanto a las mejoras y beneficios sociales, además de los anticipos y préstamos ya mencionados, las previsiones contempladas en los convenios analizados se concentran en la garantía del 100% de la retribución en situaciones relacionadas con Incapacidad Temporal, Maternidad y Paternidad, así como en la suscripción o mantenimiento de seguros de vida, de incapacidad en sus diferentes grados, y de enfermedad o accidente. Puede decirse que de los convenios analizados y que contemplan esta materia, la mitad se refieren a riesgos profesionales y la mitad se refieren a riesgos comunes, maternidad y paternidad.
- Es frecuente también la constitución o el mantenimiento de un “fondo social” que suele estar gestionado por una comisión paritaria ad hoc y que generalmente no especifica qué situaciones pueden dar lugar a las percepciones de las ayudas ni las cuantías de las mismas, dejando así abierto un amplio abanico de posibilidades en relación con las circunstancias personales y familiares que pueden atenderse por esta vía.
- También se han encontrado algunos convenios con otro tipo de ayudas, como es el caso de ayudas a la formación de los trabajadores, ayudas y/o servicios de comedor.
- Especialmente llamativa la práctica ausencia de ayudas para guardería y para estudios de hijos en edad escolar, materia que hace unas décadas solía estar más presente en los convenios colectivos.
- En cuanto a la discapacidad, también llama la atención de la escasa atención que merece en los textos convencionales analizados. En algunos casos sí se atiende a la “capacidad disminuida” sobrevenida de los trabajadores estableciendo compromisos para su recolocación en ocupaciones acordes con su nueva situación. Es el caso, por ejemplo del convenio del Sector de Piscinas e Instalaciones Acuáticas (artículo 7).
- Por último, cabe destacar la gran disparidad en el grado de atención que los convenios colectivos analizados prestan a las materias relativas a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, pudiendo mencionarse para ilustrar esta característica la profusión con que establecen diferentes medidas en el convenio de Sector de Ocio Educativo y Animación Sociocultural frente a la ausencia de referencia a esta materia en convenios como el de Sector de Apuntadores y Regidores de Espectáculos o el de Sector de Doblaje y Sonorización.



--En cuanto los convenios de ámbito empresarial, se puede destacar la intensa atención a las materias objeto del presente análisis en el convenio de IFEMA o de la Fundación Teatro Real frente la escueta o nula que se registra en otros como el de la Fundación Francisco Largo Caballero o el de Instituto Cervantes.

3. Declaraciones y compromisos generales con la igualdad y no discriminación

Entre los convenios colectivos que contienen declaraciones y compromisos generales con la igualdad y no discriminación cabe destacar los siguientes:

Convenio colectivo de la entidad deportiva Real Madrid CF (todo el personal excepto trabajadores fijos discontinuos).

Disposición final séptima: *“Los firmantes del presente convenio se comprometen, en un plazo no superior a dos meses desde su publicación, a crear una comisión de igualdad de carácter paritario al objeto de establecer las medidas necesarias en la empresa para el efectivo cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 sobre la igualdad de oportunidades. Previamente a la adopción de medida alguna, el Club elaborará a través de sus propios medios o mediante consultor externo experto en la materia, una auditoría de su situación actual o diagnóstico de situación, donde se reflejará la situación real y concreta de la empresa respecto a la igualdad efectiva de hombres y mujeres. No obstante lo anterior, el Club informará con carácter previo a la comisión los criterios que marcarán las líneas generales de dicho estudio. Del resultado de tal diagnóstico se dará traslado a la comisión creada y servirá de base para la elaboración del correspondiente plan de igualdad. Dicha comisión adoptará las decisiones que estime oportunas para propiciar el cumplimiento real de la norma antedicha, además de incorporar las medidas ya existentes en materia de igualdad de oportunidades”.*

Convenio colectivo de la Real Federación Española de Fútbol:

Artículo 44: *“Política de igualdad.*– El principio de igualdad de trato es un objetivo que justifica llevar a cabo acciones y políticas en los siguientes ámbitos:

- a) Acceso al empleo.
- b) Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- c) Clasificación profesional.
- d) Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
- e) Política de formación.
- f) Promoción profesional y económica.
- g) Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación.
- h) Suspensión y extinción del contrato.



En materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se negociarán medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad y, en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de la empresa.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquier posible conducta discriminatoria, la empresa deberá negociar y, en su caso, acordar las medidas oportunas con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determina en la legislación laboral”.

4. Cláusulas sobre acceso al empleo y condiciones de trabajo

Uno de los aspectos de interés se refiere a la movilidad geográfica, materia en la que cabe destacar el convenio colectivo de la *Editorial 20 minutos*, que en su artículo 20 dispone lo siguiente:

“Cuando en el Centro de Trabajo presten sus servicios dos trabajadores que sean matrimonio o pareja de hecho debidamente registrada y uno de ellos fuese trasladado por voluntad empresarial a otro centro, la Empresa procurará trasladar a ambos, siempre que las necesidades organizativas, productivas, técnicas y económicas de centro de origen y de destino lo permitan”.

También sobre esta materia es de interés el convenio colectivo del Sector de Ocio Educativo y Animación Sociocultural, cuyo artículo 18 se refiere a la “movilidad geográfica por reagrupación familiar”.

5. Cláusulas sobre tiempo de trabajo

Destacable en esta materia es la cláusula del convenio colectivo de la entidad de Loterías y Apuestas del Estado, que en su artículo 20.4 dispone:

“Todos los trabajadores que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo algún familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

Todos los trabajadores que tengan hijos con discapacidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre le horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación espacial, así como otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo”.



Aunque las características del sector analizado limitan notablemente las medidas relativas a la modulación del tiempo de trabajo para adaptarla vida laboral, personal y familiar, se han encontrado algunos convenios, principalmente en las actividades editoriales que establecen la posibilidad de horario flexible, como el convenio de G y J Ediciones, S.L. en su artículo 18. También contempla la posibilidad de horario flexible el convenio de Madrid Espacios y Congresos, S.A. en su artículo 14.b.

El convenio colectivo de la empresa de *Taller de Editores, S.A.*, en su disposición adicional segunda constituye una Comisión de Análisis de Horarios entre cuyos cometidos se encuentra establecer un acuerdo específico sobre conciliación de la vida laboral, personal y familiar en antes de que finalice el primer año de vigencia del convenio.

Muy destacable es lo previsto en el artículo 14 del convenio colectivo de *Ediciones Cónica, S.A.*, que abre la posibilidad de pactar una parte de la jornada como “jornada deslocalizada” como medida para facilitar la conciliación.

En cuanto a los permisos y licencias, se pueden citar numerosos ejemplos de ampliación y mejora de las previsiones legales.

Entre ellos puede citarse el convenio colectivo del Sector de Instalaciones Acuáticas, que en su artículo 10 dispone.

“10.15. Permisos: todo el personal sujeto a este convenio, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos, con la necesaria justificación en cada caso. 10.16. Quince días naturales en caso de matrimonio. 10.17. Dos días en caso de nacimiento de hijos, ampliable a dos días más si el parto presenta complicaciones o resultase enfermedad grave y éstas sean certificadas médicamente. 10.18. Dos días por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. 10.19. Cuatro días para fallecimiento de cónyuge o persona con la que cohabite habitualmente, si la empresa tiene constancia, hijos, padres. 10.20. Tres días por fallecimiento de hermanos consanguíneos. 10.21. Cuando en los supuestos 10.18; 10.19 y 10.20, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 200 kilómetros, se ampliará a dos días más. 10.22. Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, un día o dos, si fuese fuera de la localidad y a una distancia superior a 200 kilómetros. 10.23. Dos días por traslado del domicilio habitual. 10.24. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, tal como ordena la legislación aplicable, y siempre con el correspondiente justificante. 10.25. El tiempo necesario para exámenes oficiales, justificándolos posteriormente. 10.26. Cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el tiempo con el correspondiente volante visado por el facultativo. 10.27. Todo trabajador que solicite los permisos a que se hacen referencia los puntos 10.18; 10.19 y 10.20, y que no



presente el preceptivo justificante, le será descontado de sus haberes el importe correspondiente al tiempo de ausencia, considerándose a su vez la falta como muy grave, por lo que la empresa podrá aplicar la sanción correspondiente. En los demás casos de permisos retribuidos es potestad de la empresa, solicitar el justificante que proceda, a verificar la realidad del hecho, para el que se ha solicitado el permiso. Si se demostrara engaño o falsedad, se procederá por la empresa contra el trabajador según se establece en el primer párrafo de este punto”.

En cuanto a los convenios colectivos que establecen permisos o licencias para asuntos propios, el de la empresa *Taller de Editores, S.A.*, en su art.23.3. k), dispone lo siguiente:

“Tres días de asuntos propios al año. Dichos días para asuntos propios, se podrán disfrutar en lunes o viernes, pero no podrán disfrutarse antes o después del período vacacional, o días festivos, salvo que las razones que justifiquen su solicitud así lo exijan. El disfrute de los días para asuntos propios deberá ser solicitado con 48 horas de antelación, y su concesión estará sujeta a las necesidades del servicio”.

En materia de reducción de jornada, no puede dejar de destacarse el convenio colectivo de la *Federación Española de Natación*, cuyo artículo 33 establece la reducción de jornada retribuida y de similar duración para padres y madres.

Respecto de las vacaciones, entre las escasas referencias a esta materia en los convenios colectivos analizados, es destacable el artículo 22 del convenio colectivo de la empresa *Teleférico de Rosales, S.A.*, que establece la preferencia para los trabajadores con hijos en edad escolar para que sus vacaciones coincidan con las escolares.

6. Maternidad, paternidad y atención de personas

En esta materia no puede dejar de mencionarse el convenio colectivo de *Ediciones Zeta, S.A.*, que estableció desde 2007 en su artículo 20 una duración de la suspensión por paternidad de 16 semanas.

Destacable asimismo es el convenio colectivo de la *Real Academia de Bellas Artes de San Fernando*, que reprodujo literalmente la Ley Orgánica 3/2007 en materia de suspensión del contrato por paternidad, lo cual, tras los cambios normativos posteriores, se convirtió en una “mejora sobrevenida”:

Dice su artículo 38: *“En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, este permiso será ampliable a cuatro semanas a partir de enero de 2011. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad”.*



También resulta destacable en el citado convenio colectivo de *Editorial 20 minutos* la atención que presta a las situaciones de “Acoso por maternidad” en su Anexo IV.

Respecto de las excedencias, cabe destacar el convenio colectivo de la *Sociedad General Española de Librerías, Diarios, Revistas y Publicaciones, S.A.*, que en su artículo 38.6 amplía a cinco años y mejora la excedencia por cuidado de hijos, aunque utiliza la denominación “excedencia por maternidad”. Dice concretamente lo siguiente:

“6. Excedencia por maternidad: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a cinco años para atender al cuidado de cada hijo, cuando lo sea tanto por naturaleza como por adopción. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que pondrá fin al que se venía disfrutando. En caso de que dos o más trabajadores de la misma empresa generen este derecho por el mismo hecho causante, se estará a lo dispuesto en el art. 46.3 del E.T. y en la Ley 39/1999.

Durante los dos primeros años a partir del inicio de cada situación de excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, teniendo derecho durante el período restante a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Los tres primeros años de excedencia serán computables a efectos de antigüedad, no así el resto del período que se haya solicitado”.

7. Mejoras y beneficios sociales

En el marco del estudio realizado es una materia que prácticamente no aparece, pero pese a ello puede destacarse la ayuda por guardería y atención escolar y la ayuda por estudios que se contempla en el convenio colectivo de la empresa *G y J Ediciones*, en sus artículos 57 y 58.

También se puede citar a tal efecto el convenio colectivo de la *Fundación Thyssen Bornemisza*, que se ocupa de esas cuestiones en su artículo 43.

Por su peculiaridad, puede destacarse asimismo lo previsto en el convenio colectivo de la empresa *TechnicolorEntertainmentServicesSpain, S.A.*, que prevé en su artículo 19 una ayuda para comida que se puede “sustituir” por una ayuda en concepto de guardería con cuantía similar.



CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS PÚBLICAS Y FUNDACIONES

Yolanda Sánchez-Urán Azaña

I. EMPRESAS PÚBLICAS

1. Reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en diferentes convenios colectivos

1.1. Convenio Colectivo de la Empresa Mixta Mercamadrid

1.2. Convenio Colectivo de SEGIPSA, Sociedad Mercantil Estatal

2. Virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre igualdad y protección frente al acoso

3. Virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre permisos, excedencias, y otras interrupciones

3.1. Permisos

3.1.1. Permisos/licencias no retribuidos

3.1.2. Permisos/licencias retribuidos

3.2. Excedencias por cuidados de hijos y/o cuidado de familiares

3.3. Otras interrupciones

4. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre ordenación del tiempo de trabajo y los descansos

4.1. Convenios colectivos que establecen reglas especiales en relación con la adaptación de la jornada y horarios vinculados a la conciliación.

4.2. Reducciones de jornada derivadas de circunstancias vinculadas a la conciliación

4.3. Descansos. En especial vacaciones

5. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre suspensión del contrato de trabajo

6. Otras posibles reglas con virtualidad a los fines de conciliación

II. FUNDACIONES

1. Reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en diferentes convenios colectivos



- 2. Virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre igualdad y protección frente al acoso**
- 3. Virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre permisos, excedencias, y otras interrupciones**
 - 3.1. Permisos**
 - 3.1.1 Permisos/licencias retribuidos, atendiendo a la regulación legal prevista en el art.37.3 ET*
 - 3.1.2 Permisos o licencias no retribuidos*
 - 3.2. Otras ausencias o interrupciones**
- 4. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre ordenación del tiempo de trabajo y los descansos**
 - 4.1. Convenios colectivos que establecen reglas especiales en relación con la adaptación de la jornada y horarios vinculados a la conciliación.*
 - 4.2. Reducciones de jornada derivadas de circunstancias vinculadas a la conciliación*
 - 4.3. Descansos. En especial vacaciones*
 - 4.4. Cómputo de la Jornada*
- 5. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre suspensión del contrato de trabajo**
- 6. Otras posibles reglas con virtualidad a los fines de conciliación**



I. EMPRESAS PÚBLICAS

1. Reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en diferentes convenios colectivos

1.1. Convenio Colectivo de la Empresa Mixta Mercamadrid

Este convenio colectivo incluye un capítulo específico, Capítulo VI, bajo la rúbrica “conciliación e igualdad”.

Desde la perspectiva de conciliación, la virtualidad de este capítulo no es otra que la de aglutinar en el mismo diferentes instituciones que se han ideado en nuestro ordenamiento jurídico como vías o instrumentos de conciliación. Aunque pudiera considerarse que nada aporta al respecto, más allá de esa finalidad formal o estructural, ayuda y mucho a comprender qué entienden los negociadores como mecanismos prioritarios de conciliación y por tanto a medir cuantitativa y cualitativamente la incidencia de la negociación colectiva sobre esta materia.

Dos precisiones importantes. Una, el Convenio Colectivo elude cualquier mención a los aspectos de la vida que han de conciliarse, por tanto, implícitamente se está refiriendo tanto a la vida familiar como a la vida personal. Y otra, la referencia conjunta a la Igualdad, lo que en el fondo parece querer expresar que para los negociadores la conciliación es un instrumento de fomento de la igualdad; expresión ésta que tampoco se acompaña de términos que la precisen, bien referidos al ámbito material en que ha de fomentarse la igualdad o bien referidos a las dimensiones de la igualdad en relación con las causas o razones que constitucional y legalmente la definen.

Las materias que incluye este convenio entre las de conciliación son las siguientes, art. 33 y ss: lactancia, guarda legal, ayuda a la natalidad, excedencias, suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto de trabajo (expresión bajo la que se incluyen, permiso de maternidad, permiso de paternidad, adopción o acogimiento, nacimiento de hijo prematuro, nacimiento de hijo con discapacidad, y adopción internacional), riesgo durante el embarazo y período de lactancia. De modo que quedan al margen de este capítulo otras materias que también pudieran tener finalidad conciliadora; tal es el caso de los permisos a los que refiere el ET, art.37 y en este convenio colectivo se recogen bajo la expresión “licencias retribuidas”, vid. infra, apartado 3.

Al margen de la ayuda a la natalidad (consistente en una cantidad fija, de 505 euros, que se abona por una sola vez por nacimiento de hijo, lo que parece implicar que no se abona en caso de adopción), las otras reglas son atracción de instituciones previstas en las normas legales. Y respecto de ellas:



En algún caso, el convenio colectivo hace suya la remisión de la norma legal a que a través de la negociación colectiva se concreten determinados aspectos. Así, por ejemplo, lactancia (acumulación en jornadas completas, en el caso 15 días a continuación de las 17 semanas de descanso por maternidad; y comunicación por parte del trabajador a la empresa de cuándo y cómo se va a disfrutar);

En otros, el convenio colectivo es más garantista del derecho del trabajador, por ejemplo, en materia de guarda legal, se especifica que éste tiene derecho a elegir el horario de trabajo.

En lo que refiere a la excedencia por cuidado de hijo o cuidado de familiar, el convenio colectivo reproduce la regulación legal prevista en el ET.

En cuanto a los supuestos incluidos bajo la expresión “suspensión del contrato de trabajo con derecho a reserva de puesto de trabajo”, se incluyen algunas de las causas de suspensión previstas en el ET. Si bien el texto del convenio colectivo reproduce en la mayoría de los casos, y en su integridad, la norma legal (así, por ejemplo, nacimiento de hijos prematuros y que necesiten hospitalización o en caso de adopción internacional), en algún caso se aprecia una mejora respecto de la norma estatal. Así, por ejemplo, en el caso de permiso por maternidad, y en el mismo sentido para el permiso por adopción y acogimiento, se amplía en 1 semana (17 semanas) y se especifica que durante este tiempo el empresario asume una mejora voluntaria para que la trabajadora perciba el 100% del salario.

Por otro lado, en algún caso el convenio colectivo debe adaptarse a los cambios actuales en la norma estatal; así ocurre respecto del permiso por paternidad, debe ajustarse a la duración mínima legal fijada ahora en cinco semanas (Ley 6/2018, de 3 de julio).

Por lo que refiere a riesgo durante el embarazo y período de lactancia, la necesaria acomodación entre dos normas estatales, Estatuto de los Trabajadores y Ley de Prevención de riesgos laborales, arroja en el caso el resultado, limitado, de que el convenio se limita a reproducir de forma escueta lo previsto en aquellas. Con la duda de si las obligaciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos laborales son aquí asumidas de forma alternativa (lo que, a nuestro juicio, no cumpliría con la norma legal, que se prevén como medidas escalonadas), siendo necesaria la adaptación del precepto convencional a la ley.

1.2. Convenio Colectivo de SEGIPSA, Sociedad Mercantil Estatal

Llama la atención este Convenio Colectivo porque, al menos entre los analizados en relación con las Empresas Públicas, incorpora un PREÁMBULO, que dice lo siguiente:

La preocupación por la igualdad efectiva en la empresa se plasma en el establecimiento de un conjunto de medidas que promuevan la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mu-



jeros. Para la prosecución de este objetivo en este convenio se han recogido una serie de medidas normativas que promueven la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, y en este capítulo se ha elaborado entre la empresa y los representantes de los trabajadores un protocolo de actuación a seguir en caso de acoso sexual en el trabajo”

En materia concreta de conciliación, se incluye un precepto, art.12, con la rúbrica “permisos, conciliación de la vida familiar, personal y laboral, y jubilación”.

En este sentido, la materia de conciliación que a este respecto se incluye en el precepto citado, se vincula a los derechos de los trabajadores para ausentarse del trabajo con derecho a remuneración (es decir, los que denominamos permisos o licencias) y hay una remisión a los que contempla el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio de la Construcción, con mención específica a las parejas de hecho. En concreto, cuando se refieran aquellos a cónyuges y familiares, se dice, “podrán ser igualmente ejercidos en el caso de parejas de hecho”; las parejas de hecho tendrán un permiso igual que por matrimonio, siempre que se acredite su inscripción en el Registro como pareja de hecho.

Se dice expresamente que con la finalidad de conciliación entre la vida familiar y laboral, los plazos establecidos en el Art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, para el caso de matrimonio, nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, y cambio de domicilio, se incrementan en un día.

Se concreta la sustitución del permiso por lactancia por una suspensión acumulada, en este caso de un máximo de cuatro semanas, a disfrutar a continuación del permiso de maternidad o por paternidad si lo hubiese solicitado y utilizado el padre.

2. Virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre igualdad y protección frente al acoso

En algunos de los convenios colectivos de empresas públicas se incluyen referencias a la Igualdad y protección frente al acoso (no solo acoso por razón de sexo o acoso sexual, también se incluye el acoso moral), con fórmulas diversas: i) bien disponiendo al efecto de un capítulo o preceptos específicos; ii) bien integradas en materias heterogéneas, entre otras, según la práctica convencional, prevención de riesgos laborales (así en el Convenio Colectivo de la Empresa Mixta Mercamadrid) o entre los denominados beneficios sociales (como ocurre en el Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Transporte); iii) bien con referencia a la adopción futura de un Plan de Igualdad (Convenio Colectivo de CDTI, art.56); iv) manteniendo el Plan de Igualdad existente, comprometiéndose las partes a constituir la Comisión de Igualdad para en su caso, modificar o implementar las medidas de acción positiva que puedan corresponder en desarrollo y ejecución del referido plan (Convenio Colectivo de METRO, cláusula 28, Plan de Igualdad).



Siendo frecuente la inclusión de reglas sobre igualdad y protección frente al acoso, otra cosa, bien diferente, es que las previsiones se orienten de algún modo, directa o indirectamente, a los fines de conciliación.

Si vinculamos las reglas sobre igualdad, en concreto, la igualdad efectiva de mujeres y hombre, igualdad de género o igualdad por razón de sexo (en las diferentes expresiones que se utilizan en la negociación colectiva) a la conciliación, tendríamos que recoger solo en este apartado aquellos convenios colectivos en los que se especifiquen medidas de este tipo. En particular, aquellas que refirieran al objetivo o finalidad de corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres o cualesquiera otras medidas que pudieran considerarse como de promoción efectiva del derecho a la conciliación entre la vida laboral y familiar.

- En relación con los Convenios Colectivos que disponen al efecto de Capítulos o Artículos específicos sobre igualdad y/o acoso, cabe citar:

- Convenio Colectivo de SEGIPSA (que incorpora un Anexo sobre Medidas Preventivas sobre acoso sexual y protocolo de actuación);
- Convenio Colectivo de CDTI (incluye un Anexo III sobre prevención del acoso en el trabajo, con inclusión de un Código de conducta para la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo, en el que se define cada una de estas modalidades de acoso, se incluye un detallado procedimiento para la solución de los conflictos surgidos en la empresa en este ámbito y se regula la figura del Defensor Externo.)

- En relación con Convenios Colectivos que incluyen los aspectos relativos a igualdad y/o acoso en otras materias, cabe citar:

- Convenio Colectivo de la Empresa Mixta Mercamadrid, en el Capítulo dedicado a la Prevención de riesgos laborales, Capítulo X, los arts.51 y 52 refieren, respectivamente, a acoso sexual o moral y a igualdad por razón de sexo y no discriminación. En ninguno de esos preceptos se aprecia que la regulación se oriente de algún modo hacia fines de conciliación. En concreto, en lo que refiere a la igualdad por razón de sexo y no discriminación, hay una mención genérica al objeto de avanzar en el desarrollo de *buenas prácticas que favorezcan la integración laboral de las mujeres*, y a tales efectos se encomienda a la Comisión Paritaria que vele por la efectividad de ese principio, “prestando especial atención a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo en la empresa, en la formación y promoción, así como la igualdad salarial en trabajos de igual valor” y hay un compromiso de las partes firmantes para la elaboración de un plan de igualdad. Sin que haya regla alguna o previsión sobre ese Plan de Igualdad.
- Convenio colectivo de la Empresa Municipal de Transporte de Madrid, que en el Apartado 8 del mismo, BENEFICIOS SOCIALES, incluye en el 8.13 los aspectos relacionados con “Igualdad



efectiva de mujeres y hombres”. Son aspectos destacables al efecto: i) la prórroga del Plan de Igualdad y Protocolos Adicionales aprobado en 2012; ii) Compromiso de las partes de, en desarrollo de ese Plan, adoptar e implantar las medidas necesarias que eviten las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, reiterando la vigencia del procedimiento específico externo arbitrado sobre este punto que canalice todas aquellas quejas y/o denuncias que se pudieran plantear sobre estos temas por los trabajadores, tratando las mismas con independencia de la Empresa, y con carácter anónimo si así lo desea el trabajador, lo que permitirá a la Empresa adoptar las medidas oportunas para corregir esas situaciones en el caso de producirse; ii) Adopción por la Comisión de Igualdad de decisiones oportunas para propiciar el cumplimiento real de esta norma y además de incorporar las medidas ya existentes en materia de igualdad en la empresa, en especial, se cita la reducción de jornada por razones de guarda legal hasta los 12 años de edad del menor

3. Virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre permisos, excedencias, y otras interrupciones

3.1. Permisos

A los efectos del análisis sistemático de los convenios colectivos y la inclusión de materias relativas a los supuestos enunciados en este apartado, debe precisarse que bajo la denominación de permisos, contemplamos aquí los supuestos previstos como tales en el Estatuto de los Trabajadores y los incluidos en la práctica negocial en numerosas ocasiones bajo la expresión “Licencias”. Y en ambos casos, sean o no retribuidos.

3.1.1. Permisos/licencias no retribuidos

En relación con estos permisos, también denominados permisos/licencias sin sueldo, destacan a estos efectos aquellos convenios colectivos en los que, teniendo en cuenta que estos permisos son acausales, recogen reglas especiales en caso de que el mismo tenga una causa relacionada con el *cuidado de hijos o familiares*, o en general, relacionada con la conciliación, apreciándose al respecto una mayor consideración en la regulación convencional.

Pueden citarse los supuestos siguientes:

- Enfermedad común de hijos menores de 24 meses. Es el caso del Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Loterías y Apuestas del Estado, que en su art.22.1 estipula que ese permiso tendrá una duración de dos días con el límite máximo de un permiso cada mes y ocho en el año natural.
- Atención a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por enfermedad grave, justificada. Es el supuesto previsto en el Convenio Colectivo de SEGIPSA, que



prevé, art.64, un permiso sin sueldo cada tres años de servicio de una duración de 6 meses. Y se especifica que en caso de que se trate de un permiso relacionado con este cuidado o atención a familiar, el trabajador podrá suscribir un convenio especial con la Seguridad Social, y en ese caso la empresa se compromete durante un plazo máximo de seis meses, a abonar al trabajador el importe de las cuotas correspondientes a la empresa desde la base mínima hasta la base de cotización del mes anterior a la solicitud del permiso, y al trabajador las que corran a su cargo.

- Acompañamiento de trabajadores, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, a su cónyuge a los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. En este sentido, el Convenio Colectivo de SEPI, reconoce, art.21, este permiso solo al cónyuge (extendiéndolo a la pareja de hecho), condicionándolo a la posterior recuperación del tiempo empleado, debiendo justificarse la imposibilidad de su realización fuera de la jornada de trabajo.
- Fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos- El convenio colectivo de SEPI, art.25, reconoce licencia no retribuida en este caso, de duración no superior a tres meses.

3.1.2. Permisos/licencias retribuidos

Atendiendo a la regulación legal prevista en el art.37 ET, el análisis comparado de la norma estatal y de las reglas convencionales previstas al efecto permite extraer alguna conclusión respecto de la práctica negocial en las empresas públicas, que es sumamente casuística y variada.

Es importante hacer referencia a dos cuestiones previas de interés.

- Una, relativa a si cabe encontrar en la práctica negociadora en materia de permisos mención *específica a la conciliación*.

La mayoría de los convenios colectivo no expresan nada al respecto, de manera que se limitan a integrar una lista más o menos exhaustiva, más o menos amplia, de permisos retribuidos, sin hacer mención a cuál/cuáles debe entenderse que están más orientados a la conciliación.

No obstante, hay alguna regla convencional expresa al respecto:

- Convenio Colectivo de la *Empresa Municipal de la Vivienda, Madrid*, art.15, menciona expresamente permisos relacionados con el "*cumplimiento de deberes derivados de la conciliación*", disponiendo que, por el tiempo indispensable y justificación de hora de entrada y salida, se entiende como tales: 1.- Acudir a las reuniones a que los padres sean convocados por los centros escolares en que cursen estudios sus hijos/as menores de edad: el tiempo indispensable, debiendo presentar justificante del centro educativo. 2.- Por acompañamiento a consulta médica a hijos/as menores, progenitores y familiares discapacitados/as hasta segundo grado de consanguinidad:



el tiempo indispensable, debiendo presentar justificante médico. 3.- Asimismo, este permiso se aplicará cuando se trate de acompañar al médico al cónyuge, concretamente a pruebas o tratamientos hospitalarios cuyas especiales características así lo aconsejen (amniocentesis, pruebas “invasivas” –colonoscopias, TAC-, consultas o tratamientos oncológicos...) o cuando concurren especiales circunstancias que lo hagan necesario por razón de edad o estado de salud. 4.- Por reposo domiciliario, a instancia de prescripción médica, de hijos/as menores: 1 día laborable”.

-Convenio Colectivo de SEGIPSA, art.12, que expresamente afirma que “*Buscando la conciliación entre la vida familiar y laboral*, los plazos establecidos en el Art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, para el caso de matrimonio, nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, y cambio de domicilio, se incrementan en un día”.

- Otra cuestión importante a analizar en relación con estos permisos es el carácter atribuido a los días concedidos, esto es, si se trata de días naturales o, por el contrario de días laborales.

Recuérdese a estos efectos, que la STS de 13 de febrero de 2018, Rec.2166/2016, resuelve un recurso de casación ordinario planteado contra Sentencia de la AN, en relación a permisos por matrimonio, nacimiento de hijo y fallecimiento o enfermedad grave de familiar, y el cómputo (día inicial) cuando el hecho causante se produce en día no laborable. Al respecto indica el TS, cuando el convenio colectivo dice que el derecho puede disfrutarse solo “desde que ocurra el hecho causante” hay que entender que el día inicial del disfrute no puede ser un día feriado, sino el primer día laborable que le siga a aquél en que se produjo el hecho que da derecho al permiso. Otra solución, expresa, “»«podría llevar al absurdo de privar del permiso, o de días de permiso, en los supuestos en que el hecho causante acaece al inicio de varios días feriado seguidos, lo que es contrario al espíritu del art. 37.3 del ET y a la norma convencional”.

En este sentido, cabe expresar que la práctica convencional al respecto es heterogénea.

Así, hay Convenios Colectivos que expresan que se trata de “días laborables” (en este sentido, Convenio de Mercamadrid, en caso de días por fallecimiento o enfermedad grave se dice tres días/cinco días “laborables”).

En otros Convenios Colectivos, por el contrario, se utilizan diferentes expresiones, días laborales/días naturales según el permiso. Por ejemplo, el Convenio Colectivo de CDTI dispone que para el supuesto de fallecimiento o enfermedad el permiso será de tres/cinco días “laborables”, pero en caso de permiso por matrimonio y nacimiento se indica que son “naturales”. En el Convenio Colectivo de la Empresa Mixta Servicios Funerarios se expresa que en los permisos por matrimonio, fallecimiento, intervención quirúrgica, nacimiento, boda, bautizo, primera comunión,



accidente y enfermedad, “el primer día no se computará si el trabajador/a ha desarrollado su jornada laboral completa”. En el convenio colectivo de METRO se especifica en el Anexo -VIII (Normas sobre tramitación y concesión de permisos retribuidos) que los días de permiso, para todos, son días naturales, siendo el día inicial el del hecho causante. Norma por tanto, que podría no estar en consonancia con lo dispuesto en la sentencia del TS. En el Convenio Colectivo de Radio Televisión Madrid, se aclara qué días son laborables/días naturales en relación con los permisos de nacimiento, fallecimiento, enfermedad y accidente graves y operación (vid infra).

En relación con las reglas sobre permisos, el estudio de las cláusulas convencionales al respecto arroja el resultado siguiente: o bien reproducen la norma estatal (supuestos y contenido) o bien establecen algunas mejoras respecto de la previsión legal. En la mayoría de los convenios colectivos analizados se aprecia una regulación convencional de mejora, que adopta diferentes vías. Lo habitual en la práctica negocial es aumentar la duración de algunos de los permisos retribuidos contemplados en la norma legal; también se aprecia en casos la mejora contenido o supuesto de hecho que da derecho al permiso (ampliación por ejemplo del sujeto causante del derecho); o, en fin, aunque en este caso en menor medida, se introducen nuevos supuestos (convencionales) de permisos que pudieran estar en relación con la conciliación.

A continuación se exponen algunas de las reglas más destacables que, al respecto de permisos/licencias, se contemplan en los convenios colectivos analizados:

- Convenio Colectivo de Mercamadrid: al margen del Capítulo específico sobre Conciliación e Igualdad (vid.supra), incluye un precepto sobre “licencias retribuidas”. De la lectura del precepto dedicado este tema, art.39, se aprecia que en algunos casos se mejora la regulación legal, aumentando la duración del permiso (tal es el caso de fallecimiento o enfermedad graves, que se establece tres días y puede llegar a 5 días en caso de desplazamiento). En otras se especifica que se trata de días laborables (también en caso de fallecimiento o enfermedad grave; en caso de nacimiento de un hijo o en caso de matrimonio de hijos o hermanos). Y se incluyen supuestos nuevos (tales como, fallecimiento de tíos/as y/o sobrinos/as, un día; matrimonio de hijos o hermanos)
- Convenio Colectivo de CDTI, se amplían algunos permisos. Así, nacimiento, que puede ser de 3 a 4 días; fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica, que se amplía de 3 a 5 días. En este caso también se mejora incluyendo expresamente a la pareja de hecho. Incluye algún permiso nuevo: el de matrimonio de familiar hasta segundo grado; y muy importante el de adopción o acogimiento internacional (ver infra).
- Convenio Colectivo de la Empresa Pública Empresarial Loterías y Apuestas del Estado, reconoce en general un permiso retribuido por el tiempo indispensable para el cumplimiento de los deberes relacionados “con la conciliación de la vida laboral y familiar”, sin que en este caso pue-



da superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral” (art.22.2.f). No se especifica cuáles son esos deberes y, por tanto, habrá que interpretar que a sensu contrario son todos aquellos que quedan fuera de los supuestos concretos contemplados en dicho precepto convencional y que tienen regulación específica.

Entre ellos, esto es, en relación con los que regula, el Convenio Colectivo contempla los supuestos legales y respecto de ellos: i) en algún caso aumenta la duración (en este sentido, cabe destacar el aumento hasta 15 días del permiso por nacimiento y hasta 5 días del permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad graves dependiendo del grado de parentesco y del lugar donde se haya producido el suceso¹); ii) se mejora el contenido (por ejemplo, incluye la adopción y acogimiento como asimilada a nacimiento, para establecer que en estos casos también hay derecho a 2 días de permiso, reconociéndose solo al “padre”, lo que pudiera plantear duda en su interpretación y aplicación porque en estos caso, en los de adopción y acogimiento, parece que el término o expresión que debiera contemplarse es la de “progenitor”.²); iii) se mejora el hecho causante (por ejemplo, en relación parientes, se especifica que también se incluye a la pareja de hecho; o se reconoce con independencia de si hay o no hospitalización o intervención quirúrgica).

Este convenio añade nuevos permisos. Así, por ejemplo, el de acompañamiento a consulta médica al cónyuge (nada expresa respecto de las parejas de hecho) y familiares hasta el primer grado de consanguinidad convivientes con el trabajador (art.22.2), si bien se especifica que se trata de un permiso solo previsto para el “personal fijo continuo y temporal a tiempo completo”.

-Convenio Colectivo de la Empresa Mixta de Servicios Funerarios, art.24, se amplían permisos y se extienden también cuando algunas circunstancias acontecen a familiares políticos. Se desglosan muchos de los permisos atendiendo a la causa y al parentesco de familiar. Así, en caso de fallecimiento, los días concedidos van desde 1 hasta 7 días, atendiendo al parentesco (desde tíos/sobrinos hasta cónyuge e hijos, pasando por padre, madre e hijos políticos, incluso hermanos políticos, abuelos, hermanos y nietos); intervención quirúrgica, puede ser de 4/3/2 días (atendiendo al parentesco, desde cónyuge e hijos hasta padres e hijos políticos).

Hay que destacar en este convenio la asunción convencional de nuevos permisos o licencias retribuidas. En este sentido, se reconoce (art.24.12) a las trabajadoras embarazadas una licencia

¹ Expresa el precepto convencional, art. 22.2: Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad del domicilio del trabajador, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad del domicilio del trabajador, y cuatro días hábiles cuando sea en localidad distinta

² Expresa literalmente el precepto convencional, art.22.2. Quince días de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo a disfrutar por el padre a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción



retribuida que “ podrán disfrutar a partir del día primero de la semana 39 de embarazo” hasta la fecha de parto. Para solicitar dicha licencia en el departamento de personal correspondiente, es necesario aportar el justificante del tocólogo confirmando la semana de embarazo en la que se encuentra la interesada

- Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Transporte, art 5.5.1, regula los permisos retribuidos. Se amplian algunos permisos: Nacimiento de hijo (ampliación a 5 días en el caso de desplazamiento; ampliación a 6 si el nacimiento es por cesárea³). ampliación hasta cinco días del permiso por fallecimiento de familiar; ampliación hasta seis cuando se trata de cónyuge (pareja de hecho), padres e hijos. Ampliación hasta 5 días en caso de enfermedad grave (se incluye pareja de hecho), con regulación exhaustiva al efecto de la forma de disfrute⁴.

Ampliación hasta 5 días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización, y con reposo de familiar en domicilio, aportando un listado de pruebas que precisan algún día de reposo de familiar en domicilio

Se reconocen permisos no previstos en la norma estatal, tales como: dos días de permiso por parto de trabajador familiar de la parturienta, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. Asistencia a centro hospitalario o centro médico por urgencias de padres, hijos y cónyuge (también pareja de hecho), por el tiempo necesario; cirugía ambulatoria e intervención hospitalaria de día de padres, abuelos, hijos y cónyuge (también parejas de hecho), 1 día. Rehabilitación médica en la seguridad social o en centros concertados, por el tiempo necesario. Matrimonio de hijos (2 días). Intervención quirúrgica sin hospitalización o prueba diagnóstica de los trabajadores (se reconoce sin especificar duración; y se acompaña de una lista de pruebas que precisan de algún día de preparación o de reposo previo).

Llama la atención la regulación exhaustiva prevista en este Convenio Colectivo sobre los que considera “criterios generales de aplicación” de los permisos (art.5.5.1). Se incluyen aspectos tales como abono de salario, cómputo, acreditación pareja de hecho, criterios sobre desplazamiento, documentación justificativa de la solicitud, comisión de interpretación. Pero nada

³ Destacable es que este permiso pueda disfrutarse a continuación del alumbramiento o en el plazo de los ocho días siguientes. Y que se extienda al padre adoptivo.

⁴ Se expresa al respecto: en caso de enfermedad grave, se dice que el disfrute del permiso deberá coincidir, en términos generales, con el hecho causante del mismo. En los supuestos de permiso retribuido por enfermedad grave y siempre que el hecho causante de aquella sea el mismo, el permiso podrá disfrutarse sin necesidad de que coincida con el inicio de la enfermedad (supuestos de enfermedad grave que persiste durante varios días y el trabajador solicita el permiso pasados unos días desde el comienzo de la causa originaria del permiso, pero siempre dentro del mismo proceso de enfermedad). Si el hecho causante del permiso ocurre dentro del periodo de disfrute del permiso por matrimonio o dentro del periodo de vacación, el derecho del permiso al que se pudiera tener por aquella causa queda subsumido en el permiso por matrimonio o vacación.

En los supuestos en los que se pudieran producir la sucesión de dos permisos retribuidos por hechos causantes diferentes (enfermedad grave y fallecimiento) y estos se produjeran uno a continuación de otro, los permisos se podrían disfrutar de forma sucesiva pero no podrán acumularse.



se especifica en general sobre el día inicial del cómputo de algunos de ellos cuando el hecho causante se produce en día no laborable.

- Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de la Vivienda de Madrid- Se amplían algunos permisos en su duración (por ejemplo, fallecimiento y enfermedad, de 3 a 7 días).

Se reconocen algunos nuevos, por ejemplo, matrimonio de familiar hasta 2 grado (de 1 a 3 días); o el de intervención quirúrgica sin hospitalización y sin reposo domiciliario de familiar (1 días)

- Convenio Colectivo de SEPI, amplía la duración de algunos permisos (nacimiento de 3 a 4 días; fallecimiento y enfermedad hasta 4 días).

Incorpora alguno nuevo, como el de boda de parientes hasta segundo grado, 1 día.

- Convenio Colectivo de METRO de Madrid, lo más destacable al efecto es la incorporación de nuevos permisos (licencias retribuidas), a) Un día natural en caso de matrimonio de sus hijos, sus padres o sus hermanos. En el supuesto de matrimonio de hijos del agente, la licencia será de un día adicional si hay desplazamiento. b) Un día natural en caso de enfermedad urgente pero no grave o intervención quirúrgica de carácter leve que no dé lugar a hospitalización del padre, madre, hijo o cónyuge del trabajador.

Y, junto con el Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Transporte, coincide en incorporar una regulación exhaustiva sobre “Normas sobre tramitación y concesión de los permisos retribuidos”, incluyendo aspectos tales como duración, justificaciones y modos de presentación de los justificantes. En cuanto a la duración se dice que en todos los permisos son “días naturales” y que el día inicial computa el día que se produce el hecho causante, con independencia, por tanto, de si es día laborable o feriado.

- Convenio Colectivo de Radio Televisión Madrid- En relación con las licencias o permisos retribuidos, se contempla mejora de la duración del permiso (así, fallecimiento, de 3 a 5 días; nacimiento o adopción de hijo, tres días; hasta 5 días por accidente o enfermedad grave u operación; ...). Es importante destacar que los permisos nacimiento o adopción y los de fallecimiento y accidente o enfermedad de cónyuge, conviviente, padres, hijos y hermanos, refieren expresamente a “días laborables”).

Se reconocen nuevos permisos: i) por enfermedad grave u operación de abuelos, nietos, hermanos, suegros, yernos, nueras y cuñados (de tres y dos días respectivamente); señalándose que en estos casos los días son “naturales”. ii) tiempo necesario para la asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas; iii) un día (o dos) por matrimonio de padres, hijos, hermanos, hermanos políticos y nietos.



Y bajo la rúbrica “Permisos excepcionales”, art.31, se concede un permiso que está en relación directa con la conciliación. Se trata del permiso para atender al cuidado de familiares (cónyuge o conviviente, hijos o padres), que convivan con el trabajador y se encuentren en fase muy grave de enfermedad y que exija una atención que no pueda prestar otra persona, siempre que se hayan agotado los días de permiso contemplados para enfermedad grave. Este permiso tendrá una duración máxima de hasta quince días, y la empresa podrá exigir la justificación oportuna. La retribución no comprenderá los complementos por condiciones de puesto de trabajo.

- Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal de Infraestructuras y Equipamiento Penitenciarios, Art. 13, expresa solo al respecto lo siguiente: “los derechos de los trabajadores para ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, contemplados en el Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos y Estatuto de los Trabajadores, en lo que se refiere a los cónyuges y familiares, podrán ser igualmente ejercidos en el caso de las parejas de hecho”.

3.2. Excedencias por cuidados de hijos y/o cuidado de familiares

- En la mayoría de los convenios colectivos analizados se aprecia una redacción de la cláusula convencional que en muchos casos se limita a reproducir el texto legal o simplemente a remitir al Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, reproducen el texto legal los Convenios Colectivos siguientes: -Convenio Colectivo de la Empresa Mixta de Servicios Funerarios, art.26.6; Convenio Colectivo de la Empresa Mixta Mercamadrid.

Y remiten expresamente al art.46 ET, los Convenios Colectivos siguientes: -Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Transporte, Madrid- remisión expresa al art.46 ET.

- En algún caso se incluyen modificaciones, previsiones de mejora, respecto de la norma estatal. En este sentido, la mejora consiste básicamente en ampliar la duración de la excedencia ; o en la extensión del sujeto causante del derecho; o , en fin, en la ampliación del derecho a la reserva de su puesto de trabajo:

- Convenio colectivo de CDTI—Básicamente reproduce lo dispuesto en el ET, con dos modificaciones: una clara mejora porque amplía la duración de la excedencia por cuidado de hijos hasta cinco años cuando el hijo sea “disminuido” físico o psíquico ///en la excedencia por cuidado de familiar incluye expresamente a la pareja de hecho

- Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Loterías y Apuestas del Estado, se amplía la excedencia por cuidado de familiar a tres años. Tanto para este supuesto como para el de cuidado de hijos se expresa (art.27) que el derecho a la reserva de su puesto de trabajo se



amplía a dos años; y la reserva durante el último año “será a puesto de trabajo en la misma localidad y de igual nivel y retribución”.

- Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de la Vivienda , art.19, regula la excedencia por cuidado de hijos y familiares. Con respecto a la primera, se amplía el derecho a la reserva de puesto de trabajo, expresando al respecto que “Durante los dos primeros años, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el/la trabajador/ a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo”; el mismo efecto se reconoce para la excedencia por cuidados de familiares.
- Convenio Colectivo de Metro de Madrid, en el capítulo dedicado a “política social”, se incorpora un precepto, cláusula 26, dedicado a la excedencia por cuidado de hijos. Lo destacable es la ampliación del período a 4 años y la extensión del derecho a la reserva de su puesto de trabajo a todo el plazo, más allá, por tanto del primer año.
- Convenio Colectivo de Radio Televisión Madrid- art.26-Excedencia por cuidado de hijos: Art. 33, reproduce el texto legal con la peculiaridad siguiente: se expresa que “Tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y turno, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan”; lo que quiere decir, en relación con la reserva del puesto de trabajo prevista en el art.46 ET, que esta cláusula convencional solo es aplicable a partir del segundo año.
- En algún caso, la regla convencional no parece adecuarse a la norma estatal. Tal es el caso del - Convenio Colectivo de SEPI, art.26 y art.27. En cuanto a la excedencia por cuidado de hijos, reproduce la norma legal. Y en lo que refiere a la excedencia por cuidados de familiares, el convenio debe acomodarse a la norma estatal puesto que la cláusula convencional expresa que la duración será de 1 año (mínimo legal 2 años)

3.3. Otras interrupciones

Referimos en este apartado a la práctica negocial que o bien los contempla como permisos (o licencias) retribuidos o bien al margen del término y por tanto, con independencia de si son o no retribuidos y atendiendo a las previsiones legales, habría que definirlos como AUSENCIAS.

- Entre ellas, por ejemplo, las causadas por nacimiento de hijos prematuros o que necesiten hospitalización y lactancia.

Aquellos convenios colectivos que contemplan estas ausencias amplían la duración de una hora diaria prevista en el Estatuto de los Trabajadores; o amplían la edad del menor en caso de ausencia por lactancia. En algún caso se hace uso de la previsión legal en el sentido de que los convenios colectivos concretan la forma en que cabe acumular la ausencia en jornadas completas.



- Convenio Colectivo de la Empresa Pública Empresarial Loterías y Apuestas del Estado, contempla en su art. 22.2. (como permiso retribuido) la ausencia por nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, estos tengan que permanecer hospitalizados después del parto. Y destaca la mejora de la previsión legal, en el sentido de que el derecho reconocido al trabajador es de hasta un máximo de dos horas diarias de ausencia del lugar del trabajo.

Y en su art.23, bajo la expresión “licencias por alumbramiento y lactancia”, se admite la sustitución de la hora de ausencia de trabajo prevista en el art.37.4 ET, y llama la atención al respecto que se trate de un derecho reconocido a la “trabajadora” y que ésta pueda renunciar a esta prestación en beneficio de su cónyuge o persona con quien conviva.

- Convenio Colectivo de CDTI, se contemplan las dos ausencias, la de lactancia y la de nacimiento de hijos prematuros o que necesitan hospitalización, con mejora respecto de la regulación legal. Se permite que la ausencia por lactancia se utilice hasta que el menor cumpla 12 meses; y en caso de nacimiento de hijos prematuros o que necesiten hospitalización se amplía la ausencia a 2 horas.

- Convenio Colectivo de la Empresa Mixta Servicios Funerarios (art.24) se contemplan las dos ausencias, la de lactancia y la de nacimiento de hijos prematuros o que necesiten hospitalización. Para el caso de lactancia, la ausencia diaria puede sustituirse por acumulación en jornadas completas, que serán de doce días naturales.

- Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal de Infraestructuras y Equipamiento Penitenciario. Se amplía la ausencia por lactancia hasta que los menores cumplan doce meses; y se reconoce solo a las madres el derecho a sustituir la ausencia por una acumulación de un permiso de cuatro semanas a su permiso de maternidad.

- Convenio Colectivo de METRO de Madrid, S.A.- Cláusula 27-Se admite la acumulación (de disfrute continuado) del permiso por lactancia a razón de una hora por día laborable; se admite que el trabajador prefiera disfrutarlo en otro momento diferente al de continuación de la fecha de finalización de la situación de suspensión contractual por maternidad (con el límite de que ha de disfrutarse dentro o de los 9 meses siguientes al día del nacimiento) a convenir con el servicio o responsable correspondiente. Se advierte que la superposición de un período de Incapacidad Temporal con el señalado para el disfrute acumulado de la licencia por lactancia no dará lugar a un nuevo señalamiento total o parcial del mismo.

- Otras interrupciones

Podríamos incluir aquí la variedad de la práctica negocial consistente en incluir o añadir nuevos supuestos de permisos a los que enumera el art.37 del ET. Nos remitimos, supra, al análisis específico de cada convenio colectivo en el que se indica qué permisos nuevos incorporan.



Solo destacar aquí uno que tiene especial virtualidad para la conciliación. Nos referimos al supuesto de ADOPCIÓN INTERNACIONAL, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, reconocido en dos convenios colectivos analizados: Convenio Colectivo de la Empresa Pública Empresarial Loterías y Apuestas del Estado; Convenio Colectivo de CDTI.

Se recogen en ambos convenios con el mismo contenido: en cuanto a la duración (hasta dos meses) y en cuanto a la retribución, expresando que el trabajador percibirá exclusivamente las retribuciones básicas (no, por tanto, los complementos salariales)

4. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre ordenación del tiempo de trabajo y los descansos

4.1. Convenios colectivos que establecen reglas especiales en relación con la adaptación de la jornada y horarios vinculados a la conciliación.

El Convenio Colectivo de la Empresa Mixta Mercamadrid, art.30, art. 34, establece las siguientes medidas:

- Horario flexible en la jornada semanal. Dispone al efecto:

“Para favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal se establece un horario flexible, tanto de entrada y salida diaria, como jornada semanal, en los siguientes términos:

Los trabajadores de la Plantilla cuyos horarios no estén afectados por un horario especial necesario para los servicios que se prestan, puedan entrar desde una hora antes hasta otra hora después del horario de entrada y salir igualmente desde una hora antes hasta una hora después del horario de salida.

Los horarios fijos de presencia, serán la franja horaria comprendida una hora después del comienzo de la jornada de cada trabajador, hasta una hora antes de su finalización.

La recuperación de la parte flexible del horario podrá realizarse de lunes a viernes ininterrumpidamente hasta las 17:00 h. del último día de su jornada semanal.

No obstante para compatibilizar en alguna medida el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores de horarios especiales, entendiéndose por tales, aquellos cuyas actividades realizan la apertura, refuerzan y cierran las diferentes actividades de los Mercados Centrales, que no puedan disfrutar de la flexibilidad horaria antes citada, dispondrán de 28 horas anuales”.



- Elección de horario por razones de guarda legal y cuidado de familiar, art.34-“Los trabajadores que se encuentren en los supuestos anteriormente citados tendrán derecho a elegir horario de trabajo dentro del Servicio al que se encuentren adscritos”

En el Convenio Colectivo de SEPI se reconoce el derecho a elección de horario en caso de guarda legal de menor o persona con discapacidad o cuidado directo de familiar en los términos siguientes: “ Asimismo, el trabajador que se encuentre en las circunstancias previstas en este apartado, podrá sustituir este derecho, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, por realizar un horario especial, el cual le será fijado tratando de compatibilizar sus obligaciones personales con las citadas necesidades del servicio”

4.2. Reducciones de jornada derivadas de circunstancias vinculadas a la conciliación

Es lugar común en los convenios colectivos analizados la referencia a las reducciones de jornadas derivadas de circunstancias vinculadas a la conciliación, en especial, lactancia y guarda legal/cuidado de familiares, cuidado de menor a cargo afectado por cáncer o enfermedad grave, nacimiento de hijos prematuros o que necesiten hospitalización.

A estos efectos, conviene precisar que la regla convencional más habitual consiste en ampliar la reducción de la jornada prevista en la norma estatal y relacionada con esas causas. O ampliar el sujeto causante del derecho. O el carácter retribuido de la reducción (frente a la regla legal de disminución proporcional del salario).

En algún caso se reconocen nuevos supuestos, que están directamente relacionados con la conciliación. Tal es el caso del Convenio Colectivo de Loterías y Apuestas del Estado que prevé reducción en caso de trabajadores que tengan a su cargo a menores de doce a catorce años (ver infra)

De otro lado, en relación con el ámbito temporal del convenio, en algún caso no se adecúa a la previsión legal, debiendo ser reemplazada por ésta. Así ocurre respecto de los Convenios Colectivos que aún contemplan la guarda legal con referencia a una edad menor a la prevista en la norma estatal (debe ser sustituida por la de 12 años). Se identifican posteriormente en el análisis concreto de los convenios.

Y a veces se expresa que los problemas o conflictos que pudieran ocasionarse en la concreción horaria y determinación del período de disfrute se solventarán en primer lugar por la Comisión Paritaria del Convenio (así lo dispone el Convenio Colectivo de Loterías y Apuestas del Estado). Analicemos a continuación los convenios colectivos que contemplan algunas medidas sobre reducción de jornada por estos motivos:



- Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de la Vivienda, arts. 14, .16, contempla las reducciones de jornada siguientes: i) lactancia; se reconoce el derecho a la reducción de jornada hasta que el menor cumpla diez meses; ii) guarda legal o cuidado de familiar. Y por un lado amplía el derecho cuando el cuidado de familiar con enfermedad que no desempeñe actividad retribuida (sin mención por tanto a que no pueda valerse por sí mismo); por otro, contempla la reducción de jornada a partir de al menos una hora diaria; y limita el derecho a uno de los dos cónyuges (nada se dice sobre parejas de hecho) cuando ambos sean trabajadores de la Empresa. ii) cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave. En este supuesto la reducción no lleva consigo una disminución proporcional del salario.
- Convenio Colectivo de Loterías y Apuestas del Estado, art. 22.3, contempla las reducciones de jornada siguientes: i) guarda legal o cuidado de familiar (reproduce el texto legal); ii) tener a cargo hijos de doce a catorce años, pueden solicitar reducción de jornada hasta un máximo de la mitad de la duración de la jornada⁵; iii) reducción por lactancia, se reconoce que este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen; iv) cuidado de familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave, reducción de hasta el 50% de la jornada, de carácter retribuido, y por un máximo de un mes⁶
- Convenio Colectivo de CDTI (arts.16, 21), contempla las reducciones de jornada siguientes: i) guarda legal o cuidado de familiar, amplía el derecho inicial a la reducción de jornada cuando se trate de persona mayor que requiera especial atención (no exige que no pueda valerse por sí misma); se limita, por razones de organización, la solicitud de más de tres cambios de jornada en el año natural; ii) atención de cuidado de familiar de primer grado, derecho a la reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con derecho a la retribución, por enfermedad muy grave y por duración de un mes⁷; iii) cuidado de menor durante la hospitalización y tratamiento continuado afectado por cáncer u otra enfermedad grave. En este caso, art.21, la remisión del ET al convenio colectivo para que se establezca las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas, se utiliza en este convenio específico para

⁵ Expresa el art.22.3.d) del citado Convenio Colectivo: "Aquellos trabajadores que tengan a su cargo hijos de doce a catorce años, podrán solicitar a LAE la reducción de jornada con la disminución proporcional del salario hasta un máximo de la mitad de la duración de la misma, siendo facultad de la Entidad el concederla en función de las necesidades organizativas o de producción existentes en cada momento.

⁶ Expresa el art. 22.3.h) del citado Convenio Colectivo: "El trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes. En el supuesto de que los familiares del sujeto causante de este derecho fueran empleados públicos de la AGE, podrán disfrutar de este permiso de manera parcial, respetando en todo caso el plazo máximo".

⁷ Expresa el art.16 del Convenio Colectivo citado: Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.



reconocer al trabajador un derecho absoluto a la acumulación . Dice que éste “podrá acumularla en jornadas completas”.

- Convenio Colectivo de la Empresa Mixta de Servicios Funerarios- art.24, contempla las reducciones de jornada siguientes: i) lactancia, amplía la reducción de jornada diaria en 45 minutos; ii) guarda legal, debe adecuarse al texto legal porque lo reproduce literalmente, pero sigue hablando de menor de 8 años (AHORA 12 AÑOS); no establece criterios para la concreción horaria, reconociendo que es un derecho absoluto del trabajador y mantiene el plazo de quince días de preaviso del trabajador a la empresa a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
- Convenio Colectivo de SEPI, contempla la reducción de jornada: i) por guarda legal y cuidado de familiares; reproduce el texto legal pero añade derecho a la realización de horario especial (vid. supra), especifica el parentesco de afinidad y expresa que la referencia al cónyuge se entiende válidas respecto de las parejas de hecho que acrediten documentalmente una convivencia superior a un año. ii) por lactancia; derecho a la reducción de jornada. Supuesto que ha de adaptarse a la norma estatal puesto que en el convenio colectivo se reconoce a la mujer y se limita el derecho al padre, que ha de demostrar que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo⁸; iii) nacimiento de hijos prematuros o que necesiten hospitalización después del parto, reproduce la norma estatal.

Conviene precisar que el Convenio Colectivo no establece criterio alguno para la concreción horaria de la reducción de la jornada por guarda legal y cuidado de familiar.

- Convenio Colectivo del Ente Público Radio Televisión Telemadrid, art. 30, bajo la rúbrica licencias sin sueldo, incluye las reducciones de jornada siguientes: i) guarda legal o persona con discapacidad, debe adecuarse a la norma estatal porque hablara de menor de seis años y de disminuido físico o psíquico.
- Convenio Colectivo de Mercamadrid, arts.33 y 34, reducción de jornada por lactancia y por guarda legal y cuidado, reproduce el Estatuto de los Trabajadores.
- Convenio Colectivo de METRO, art.25, regula la reducción de jornada por guarda legal y cuidado de persona con discapacidad atendiendo a las circunstancias concretas de determinados traba-

⁸ Expresa el art.21 del Convenio Colectivo citado:) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en una hora con la misma finalidad. El mismo derecho tendrán las trabajadoras en los supuestos de acogimiento.

Cuando ambos cónyuges trabajen, este derecho podrá ser ejercitado igualmente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo



jadores que están sujetos a sistemas de descanso rotativo ⁹ y siempre que se trate en el período que media entre los 8 y 12 años del menor.

4.3. Descansos. En especial vacaciones

Respecto de las vacaciones, y en concreto, de la fecha de efectivo disfrute de las vacaciones, conviene tener en cuenta si hay algún convenio colectivo que recoja específicamente el derecho preferente de los trabajadores con obligaciones de conciliación. Y de otro lado, aunque no haya una referencia expresa al derecho a la conciliación, si se reconoce un derecho del trabajador a la elección de la fecha efectiva de disfrute, en cuyo caso quedaría implícitamente reconocida la causa relativa a la conciliación.

Sobre esas premisas, dos convenios colectivos analizados vinculan la elección del período de disfrute a conciliación:

- Convenio Colectivo de la Empresa Mixta Mercamadrid, (art.32), reconoce expresamente el derecho a la conciliación en el período de disfrute. Se dice: "Su período de disfrute se efectuará preferentemente entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, pudiendo ampliarse hasta el 10 de enero del año siguiente. Para su determinación se utilizará el sistema de turnos rotativos de elección por parte de los trabajadores, respetándose el criterio de que los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares".
- Convenio Colectivo de la Empresa Mixta de Servicios Funerarios, art.23, Los matrimonios en que ambos cónyuges presten servicio en la Empresa, se les concederá en la medida de lo posible, tanto las libranzas como las vacaciones en la misma fecha, siempre que lo soliciten, igual criterio se aplicará a las uniones de hecho que convivan de forma estable y siempre que estas situaciones sean conocidas.

⁹ Expresa el art.25 del citado Convenio Colectivo: " Los trabajadores de las Áreas de Gestión Operativa y de Control y Planificación de Operación, así como de la Subdirección de Seguridad y Protección Civil, sujetos a sistemas de descanso rotativo, que deseen disfrutar, en el período que media entre los 8 y los 12 años del menor, de reducción de jornada habrán de hacerlo por la mitad de su duración (50%) y acogiéndose a la modalidad ya existente de trabajo por jornadas completas (2 días de trabajo y 4 de descanso por cada 6 consecutivos para la jornada diaria ordinaria de 8 horas, o el calendario que en cada caso corresponda para la jornada diaria ordinaria de 7 horas y media), percibiendo el 60% de la retribución. Esta modalidad de reducción de jornada se ajustará a las condiciones previstas en la normativa interna vigente.

De otra parte, los trabajadores de los departamentos reseñados en el párrafo anterior podrán optar alternativamente a otra modalidad de reducción de jornada mediante la que los solicitantes trabajarán el 50% de la jornada anual ordinaria y prestarán servicio en sábados, domingos y festivos, principalmente. Esta modalidad de jornada reducida está sujeta a la regularización anual que en cada caso pueda corresponder. La retribución, al igual que en el caso anterior, será equivalente al 60% del salario.

Los trabajadores que se acojan a este último supuesto de reducción de jornada serán asignados como reservas, con el turno que les hubiera correspondido, conforme a su petición y antigüedad, en el cuadro anual de servicios o en la modalidad de reserva a la que hubieren resultado adscritos en el referido cuadro.

El trabajador que acceda a esta última modalidad de reducción de jornada habrá de mantenerla hasta finalizar cada año natural, ya sea éste el año en que inicialmente la solicita o los sucesivos, salvo que retorne a jornada completa.



Reconocen el derecho de elección del trabajador, aunque condicionado (entre otras circunstancias, por necesidades del servicio), los siguientes convenios colectivos:

- Convenio Colectivo de CDTI, art. 20, reconoce el derecho de elección del trabajador, previa autorización y siempre que resulten compatibles con las necesidades del servicio, y se fijan determinados criterios, entre los que no se especifica el de conciliación (Durante el periodo de jornada de verano deberán disfrutarse, al menos, de 12 días laborables, de los cuales 10 se disfrutarán en el mes de agosto, ya sea de forma ininterrumpida o en dos bloques de cinco días laborables. La Comisión Paritaria, atendiendo a necesidades ineludibles del servicio, podrá establecer excepciones a lo indicado en este párrafo.
- Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Transporte, Madrid, en atención a determinados servicios, establece las reglas sobre período de disfrute. En concreto, para el personal de conducción (art.6.8) se dice que: "Cualquier trabajador podrá solicitar el disfrute de su vacación en cualquier periodo del año excluido el de verano siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio
- Convenio Colectivo de la EMV-art.13, se establece un período general de disfrute pero se añade: Asimismo, las vacaciones podrán ser fijadas fuera de aquel periodo por iniciativa y voluntad del/de la trabajador/a, estableciéndose como fecha límite el 31 de Enero del año siguiente a aquél en que corresponda su disfrute, siempre que las necesidades del servicio, dentro de su Departamento, lo permitan y la Empresa lo autorice.

Reconocen cambio o permuta del período de vacaciones los convenios colectivos siguientes:

- Convenio Colectivo de EMTANSA, establece un período de disfrute, ente 1 de junio y 15 de septiembre) y reconoce el derecho a la permuta del período avisando con un mes de antelación
- Convenio Colectivo de METRO- Se reconoce derecho al cambio de período de vacaciones de varios colectivos, como el de Dirección de Operarios, Conductores.... (Anexo X), fijando reglas precisas al respecto.

5. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre suspensión del contrato de trabajo

Se analizan en este apartado los supuestos de suspensión del contrato de trabajo que, conforme al ET, están ligados al derecho de conciliación de la vida laboral y familiar, en concreto, la suspensión por maternidad/paternidad, adopción y acogimiento.



En muchos de los convenios colectivos la regla convencional consiste en reproducir la norma estatal o remitirse a la misma. Entre otros, Convenio Colectivo de CDTI, art.23;

Algunos convenios, aunque en lo sustancial reproducen la norma estatal, mejoran la suspensión, bien aumentando la duración o incluyendo una licencia retribuida:

- Convenio Colectivo de Mercamadrid, art.37 y ss, que amplía en una semana el permiso por maternidad y por adopción y acogimiento , esto es de dieciséis se pasa a diecisiete, precisando al efecto que será a cargo de la empresa con derecho a percibir el 100% del salario.
- Convenio Colectivo que RTVM, art. 33, que en general reproduce la regulación estatal sobre la suspensión por maternidad, que establece una licencia retribuida para las trabajadoras, consecuencia de la suspensión de la relación laboral por maternidad de una duración de ciento veinte días.. Conviene también precisar la necesaria adaptación de este convenio a la regulación legal actual porque aún refiere expresamente a la Ley 39/1999.
- Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de la Vivienda-reproduce en lo sustancial la regulación legal, pero en caso de suspensión por maternidad reconoce un total de 119 días ininterrumpidos de suspensión, constanding que 7 de esos días correrán a cargo exclusivo de la empresa.

Conviene advertir de la necesaria adaptación de muchos de los convenios colectivos analizados al nuevo plazo de duración del permiso por paternidad establecido en la Ley 8/2018. Nos referimos en concreto a aquéllos que establecen expresamente un plazo de duración inferior a cinco semanas. Es el caso de Convenio Colectivo de la Empresa Mixta de Servicios Funerarios, art.24 bis; Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal de Infraestructuras y Equipamiento Penitenciario; Convenio Colectivo de CDTI, art. 22; Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de la Vivienda de Madrid, art.14.

Asimismo, cabe destacar un Convenio Colectivo, Convenio Colectivo SEPI, art.22, que requiere su adecuación a la norma estatal en lo que refiere a la suspensión por adopción y acogimiento porque contempla diferente duración de la suspensión en función de la edad del adoptado o acogido.

6. Otras posibles reglas con virtualidad a los fines de conciliación

Son varias las materias que se recogen en los convenios colectivos que pueden tener virtualidad a los fines de conciliación.

Cabe citar las siguientes:

- Referencia expresa a las parejas de hecho-Para asimilarlas a cónyuges: Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Transporte de Madrid, en el apartado de Beneficios Sociales, expresa



que los derechos reconocidos a los cónyuges se extiende a las parejas de hecho, inscritas en el Registro de Parejas de Hecho

- Prevención de Riesgos Laborales. Cambio de jornada/turnos (embarazo o lactancia)
 - Convenio Colectivo de la Empresa Mixta Mercamadrid incorpora en el Capítulo específico sobre Prevención de riesgos laborales, un precepto, art.49, que reconoce el derecho a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia a cambiar la jornada nocturna por la diurna, sin necesidad de aducir riesgo para la salud, asimismo en los casos a turnos, pasar a instancia suya a jornada normal, en un puesto de trabajo sin riesgo para su salud y la del niño.
 - Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Transporte de Madrid, (art.8.10), en el apartado de Beneficios Sociales, dispone que la trabajadora embarazada tiene derecho a solicitar a la empresa un puesto de trabajo alternativo compatible con su estado, conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

- Absentismo

Se ha encontrado alguna previsión convencional en materia de absentismo, ausencias, con incidencia en la conciliación laboral y personal. Bien sea en relación con complementos salariales o con despido por causa objetiva.

- Complementos salariales- Así en el caso del Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Transporte de Madrid, en relación con dos complementos salariales: i) el denominado complemento por mejora de absentismo (art.4.17), en el que se expresa que tendrán la consideración de días trabajador a efectos de cobro del mismo los días de permiso por maternidad/paternidad. ii) el denominado plus de asistencia (art.7.20), advirtiendo que no computan como ausencias, entre otras, las relacionadas con aspectos personales o familiares, tales como nacimiento de hijo, licencias por maternidad/paternidad, enfermedad grave del cónyuge o de familiares, fallecimiento de familiares.
- Despido por causas objetivas. Cabe citar el Convenio Colectivo de Radio Televisión Madrid, cuyo art. 55, bajo la rúbrica "Absentismo", dispone que " efectos de lo determinado en el apartado d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, y para el cálculo del absentismo individual y colectivo, no se computarán como faltas de asistencia las señaladas en este artículo del Estatuto y las que en este convenio tengan carácter de permiso, licencia o cualquier otro tratamiento que justifique convencionalmente la ausencia".
- Medidas económicas, tales como premios, beneficios sociales, ayudas, acción social , becas, mejoras sociales:



- Convenio colectivo de la Empresa Mixta de Servicios Funerarios establece varios premios, ayudas, obsequios..., entre ellos (art.47): ayudas por cada hijo minusválido físico o psíquico (con indicación de cantidad bruta mensual en 12 pagas); Premios de nupcialidad y natalidad; obsequios en navidad a hijos de empleados; Becas de estudio y ayudas escolares para empleados y sus hijos . Estas cantidades se distribuirán por una comisión paritaria entre la Dirección y los trabajadores/as designados por el Comité.
- Convenio colectivo de la Empresa Municipal de la Vivienda de Madrid, Capítulo VI, art.24 y ss, se reconocen múltiples ayudas económicas: matrimonio o pareja de hecho, por natalidad, que son las más comunes; pero también otras más novedosas: ayuda para educación infantil y guardería¹⁰, ayuda para familiares discapacitados¹¹, ayudas para trabajadores/as, cónyuges e hijos/as con trastorno psicológico,¹² ayudas para libros y material escolar; ayudas asistenciales para cualquier miembro de la unidad familiar por aparatos ópticos, intervención quirúrgica de la vista, aparatos auditivos, entre otros.

¹⁰ Art.26: Artículo 26. Ayuda para educación infantil y guardería

- 1.- Los/as trabajadores/as con hijos/as que se encuentren cursando educación infantil, podrán solicitar una ayuda mensual máxima de 109,00 euros por los gastos derivados de la citada educación, bien sea en colegio, guardería o escuela de educación infantil.
- 2.- Los/as trabajadores/as con hijos/as que se encuentren cursando la enseñanza primaria tendrán derecho a solicitar una ayuda de hasta 43,00 euros para sufragar los gastos de comedor y/o guardería/hora de presencia previa o posterior al horario escolar coincidente con su horario laboral.
- 3.- Las ayudas a las que se refiere este artículo, serán por hijo/a y únicas por unidad familiar y sólo se abonará a uno de los progenitores o tutores legales en caso de que ambos trabajen en la EMVS.

¹¹ Art.25:

- 1.- Consistirá en el abono de una ayuda económica de 215,00 euros mensuales, destinada a compensar, en parte, los gastos ocasionados por familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad física, intelectual o sensorial igual o superior al 33%, que estén a cargo de los/as trabajadores/as de la EMVS.
- 2.- Para generar el derecho a esta Ayuda será requisito indispensable acreditar que la persona por la que se solicita la Ayuda esté a cargo de los/as trabajadores/as de la EMVS y no obtiene ingresos personales por actividad retribuida o por pensión superiores al Salario Mínimo Interprofesional, así como la calificación de minusvalía igual o superior al 33%, que debe incluirse en la declaración de la renta de la unidad familiar del destinatario, con el certificado de minusvalía y de grado reconocido expedido por el organismo competente de la Comunidad Autónoma.
- 3.- No podrán ser objeto de esta Ayuda los gastos objeto de cobertura por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Dependencia.
- 4.- La concesión de estas ayudas será acordada por la Comisión de Seguimiento y, será renovable anualmente, sin perjuicio de aquellos casos en que se requiera un periodo menor de renovación.
- 5.- Si concurriese en dos o más trabajadores/as la condición de parentesco con personas discapacitadas, sólo podrá ser solicitada por uno de ellos, respecto de la misma persona. En este caso, tendrá preferencia aquél con quien conviva la persona discapacitada.

¹² Art.28:

- 1.- Consistirá en el abono de una ayuda económica de 141,00 euros mensuales destinada a compensar, en parte, los gastos ocasionados por tratamientos psicológicos del propio/a trabajador/ a, su cónyuge o sus hijos/as, no cubiertos en su totalidad por el Sistema Público de Salud.
- 2.- Para generar el derecho a esta Ayuda serán requisitos indispensables acreditar que se trata de tratamientos no cubiertos por el Sistema Público de Salud o que por su urgencia sea necesario su tratamiento privado hasta poder ser atendidos por aquél, en ambos casos tendrá que estar prescrito por un facultativo perteneciente a éste.
- 3.- Sólo se abonarán facturas con fecha igual o posterior a la fecha de primera solicitud de la ayuda.
- 4.- Si concurriese en ambos cónyuges la condición de trabajador/a sólo se devengará una ayuda por empleado/a y por cada hijo/a común.



- Convenio Colectivo de Radio Televisión Madrid, Capítulo 11 (Prestaciones sociales), art.46 y ss, se prevén ayudas económicas, tales como ayuda por educación de hijos con discapacidad; ayuda de guardería¹³.
 - Convenio Colectivo de MERCAMADRID, art.28, reconoce una ayuda para trabajadores con cónyuge, hijos o pareja de hecho con minusvalía física o psíquica superior al 33% que no perciban ningún ingreso
- Complemento de la prestación de seguridad social en caso de maternidad, embarazo. Así se recoge en los convenios colectivos siguientes:
- Convenio Colectivo SEPI incluye complemento del subsidio por maternidad, art.38, hasta el 100% de la retribución que viniera percibiendo el trabajador .
 - Convenio Colectivo de Radio Televisión Madrid, Art. 43, reconoce el complemento del subsidio por maternidad hasta el 100% del salario.
 - Convenio Empresa Mixta de Servicios Funerarios. Incluye complemento de la prestación de “maternidad”, art.37, disponiendo al efecto que los trabajadores en caso de maternidad, recibirán de la empresa una cantidad equivalente a la diferencia que pueda existir entre la prestación económica asignada al efecto por cuenta de la Seguridad Social o de cualquier otro organismo de previsión y el 100 por 100 de los emolumentos que le correspondiesen por todos los conceptos. Este auxilio se devengará durante el mismo período de tiempo que se establece con carácter general en las disposiciones vigentes para la prestación económica por Incapacidad Temporal o Maternidad.

¹³ Art. 48. Ayuda guarderías. Esta ayuda tiene como objeto atender al cuidado de los hijos de edades comprendidas entre cero años y el período obligatorio y gratuito de escolarización, en la cuantía máxima mensual recogida en las correspondientes tablas, que se confeccionarán y publicarán conforme a lo previsto en el presente convenio, para cada uno de los hijos de los trabajadores con contrato de duración superior a tres meses. En los supuestos en que el otro cónyuge o conviviente perciba ayuda en su empresa, se complementará hasta el máximo indicado si la cantidad percibida en este caso fuere inferior a la recogida en las citadas tablas. Será necesario, siempre, justificar los correspondientes gastos con recibos mensuales. Asimismo, y durante el período anteriormente referido, se procederá al abono del importe por ampliación de horario a aquellos trabajadores cuyos hijos hagan uso de este servicio en colegio público, siempre que se acredite mediante documento justificativo el gasto de dicha ampliación. Para la percepción de esta ayuda por niños de tres a seis años, y para el abono de la ampliación de horario en colegios privados o concertados, se requerirá la presentación del documento que acredite no haber obtenido plaza en colegio público y siempre que se justifique mediante el correspondiente documento el gasto de dicha ampliación.

No obstante lo anterior, en el marco de la legislación específica sobre educación y conforme se vaya introduciendo la gratuidad de la enseñanza en los cursos preescolares, se limitarán los beneficios de este capítulo a aquellos supuestos en los que se garantice la imposibilidad de escolarización gratuita.

La no declaración de las ayudas percibidas por el cónyuge o conviviente determinará la suspensión definitiva de esta prestación al trabajador y el reintegro de las cantidades indebidamente percibidas.

En los supuestos en que el régimen de trabajo a turnos o de residencia en determinadas localidades haga inviable la asistencia de los hijos a guarderías o centro de educación infantil, la ayuda citada se hará efectiva siempre que se presente el documento de afiliación al régimen de empleada de hogar de las personas contratadas para la asistencia del niño.



- Convenio Colectivo del CDTI, art.51, en el apartado de Previsión Social y bajo la rúbrica “prestaciones complementarias por riesgo durante el embarazo y maternidad”, se expresa que “En concreto, en los supuestos de maternidad, ..., el CDTI abonará a su personal desde el primer día, la diferencia entre la prestación que perciba del régimen general de la Seguridad Social y el sueldo que le correspondería de estar prestando sus servicios normalmente, en cuantía necesaria para el cubrir el 100 por 100 del salario. Asimismo, los procesos de incapacidad temporal que impliquen tratamientos de radioterapia o quimioterapia, así como los que tengan inicio durante el estado de gestación, aun cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia, tendrán la misma consideración de cara a cubrir el 100 por 100 del salario”.
- Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de la Vivienda de Madrid, art.35, reconoce complemento en los supuestos de maternidad/paternidad, consistente en el abono de las diferencias retributivas hasta alcanzar el cien por cien del salario que les corresponda. Se añade que los incrementos retributivos que se hubieran producido durante los periodos de descanso por maternidad/paternidad, serán abonados por la EMVS, tras la incorporación del/de la trabajador/a.

II. FUNDACIONES

1. Reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en diferentes convenios colectivos

Bajo la expresión “reglas específicas sobre conciliación”, mencionamos a estos efectos dos cláusulas convencionales que deben considerarse:

Por un lado, la mención específica en la negociación colectiva. A este respecto deben citarse dos convenios colectivos de referencia:

- CC de la Fundación Respuesta Social S XXI, en que se contempla la obligación de las partes firmantes a la promoción de ese derecho, vinculado expresamente al principio de “igualdad de oportunidades” (vid. Infra apartado 2).
- CC de la Fundación Save de Children, en el que se expresa (Capítulo VI): “La Fundación, consciente de la necesidad de hacer compatible el trabajo con la vida personal, desarrolla a lo largo de este Convenio políticas y/o recursos que equilibran trabajo y vida personal mediante la flexibilización de horarios, la articulación de excedencias para atender necesidades familiares y la concesión de permisos no retribuidos en circunstancias especiales en adición al conjunto de políticas ya establecidas”.

Por otro, la opción formal positiva de incluir apartado específico sobre conciliación. En



este sentido, si bien no hay convenio colectivo entre los analizados que incluyan un apartado (Capítulo/Título) específico y exclusivo en que se incluyan todas las materias que las partes consideran responden al objetivo o finalidad de conciliación, sí cabe citar algunos en los que aparece en el contexto de otros aspectos.

En este sentido, destacan dos Convenios Colectivos:

- Convenio Colectivo de la Fundación Estudios Sociales del Sector Agroalimentario, que incorpora un Capítulo VI bajo la rúbrica “Beneficios y Garantías Sociales”, materias específicas sobre conciliación (art.33.2) . En concreto, las relacionadas con excedencia, suspensión por lactancia, permiso y reducción de jornada por lactancia.
- Convenio Colectivo de la Fundación SaveTheChildren, que incorpora un Capítulo VI sobre “Políticas de conciliación, permisos, licencias y beneficios”, en el que se incluyen y regulan aspectos concretos sobre estas materias (ver infra, apartados específicos).

2. Virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre igualdad y protección frente al acoso

Las reglas sobre igualdad aparecen de forma reiterada en la negociación colectiva, y también, por tanto, en los convenios colectivos de Fundaciones. Siendo frecuente la inclusión de reglas sobre igualdad, debemos indagar en si éstas se orientan de algún modo, directa o indirectamente, a la conciliación.

Destacando como positiva la introducción de precepto/s referidos de forma específica al principio de igualdad de oportunidades en la empresa, conviene distinguir a estos efectos los convenios colectivos que reconocen ese principio de forma genérica de aquellos otros que incorporan específicamente y solo el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Y en este caso, aquellos que concretan que las medidas de conciliación son una vía de consecución de igualdad efectiva entre trabajadoras y trabajadores en la empresa.

Si vinculamos las reglas sobre igualdad, en concreto, la igualdad efectiva de mujeres y hombres, igualdad de género o igualdad por razón de sexo (en las diferentes expresiones que se utilizan en la negociación colectiva) a la conciliación, tendríamos que recoger solo en este apartado aquellos convenios colectivos en los que se especifiquen medidas de este tipo. En particular, aquellas que refirieran al objetivo o finalidad de corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres o cualesquiera otras medidas que pudieran considerarse como de promoción efectiva del derecho a la conciliación entre la vida laboral y familiar.

En este sentido, si bien la mayoría de los Convenios Colectivos integran en su articulado un precepto específico sobre el Principio de Igualdad de Oportunidades , en el que las partes se comprometen a promover ese principio y el de no discriminación, a remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones de mujeres y hombres e incluso a



poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias, no en todos se contempla específicamente el principio de igualdad en materia de conciliación.

En algunos hay una cita genérica a las causas de no discriminación, sin mencionar específicamente la conciliación. Tal es el caso de los Convenios Colectivos siguientes:

- Convenio Colectivo de la Fundación SaveTheChildren cuyo artículo 1º dispone que “Este Convenio se rige por el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, edad, raza, religión, ideología política, afiliación, etc., todo ello de conformidad con la legislación vigente;
- Convenio Colectivo de la Fundación Thyssen, art. 14, cuando dispone “La comisión paritaria de garantía, interpretación, vigilancia y estudio del convenio colectivo velará para que los anteriores principios rectores de la igualdad de oportunidades se lleven a cabo en la práctica, evitando en general cualquier tratamiento discriminatorio por razón de nacimiento, raza, sexo, religión opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”;
- Convenio Colectivo de la Fundación Lázaro Galdiano, art. 15, “La Comisión Paritaria de Garantía, Interpretación, Vigilancia y Estudio del Convenio Colectivo, velará para que los anteriores principios rectores de la igualdad de oportunidades, se lleven a cabo en la práctica, evitando en general cualquier tratamiento discriminatorio, por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Aun cuando la referencia expresa a este principio, y al de no discriminación por responsabilidades familiares, no sea la regla, conviene citar los convenios colectivos que la contemplan. Destacan a estos efectos aquellos convenios colectivos que la contemplan como causa prohibida de discriminación o aquellos otros que la conciben como objetivo general de la política de igualdad de oportunidades de las empresas. Así, entre esos Convenios Colectivos, citamos:

- Convenio Colectivo de la Fundación Respuesta Social SXXI, Disposición adicional primera, bajo la rúbrica “Igualdad de oportunidades”, dispone que las partes se comprometen a promover ese principio y el de no discriminación por razón de de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del estado español, o por disminución psíquica o sensorial,; se comprometen a la remoción de los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

En este sentido, se expresa literalmente, “las partes firmantes del presente convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolle lo dispuesto en la ley 39/1999 de 5 de noviembre sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, comprometiéndose, las entidades, a velar por la no discrimina-



ción en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

- Convenio Colectivo de la Fundación Real Casa de Tapices, Art.30, "Igualdad entre mujeres y hombres", en el que expresa el compromiso a seguir garantizando este derecho fundamental, el de igualdad de trato y oportunidades, en la Empresa. Entre los objetivos generales que se acuerdan están los siguientes relacionados con la conciliación: Detectar, prevenir y, en su caso, eliminar toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil y Continuar en la implantación de medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores.

Es importante destacar en este estudio la implantación de un Plan de Igualdad, en el que junto a aspectos relacionados, entre otros con el acoso, se menciona la conciliación de la vida laboral y familiar. En este sentido debe citarse el Convenio Colectivo de la Fundación ONCE Perros Guía, único de los analizados que contiene una definición precisa de la igualdad de trato entre hombres y mujeres, expresando al efecto que "supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y especialmente la derivada de la maternidad y de la asunción de obligaciones familiares". Y destaca, apartado 1.f) del Anexo del Convenios, en relación con los fines u objetivos del Plan, la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar y, en consecuencia, la implantación de medidas que la favorezcan.

En relación con la Conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar, se expresa (apartado 3.f) que "Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se reconocerán a las personas que trabajan en la FOPG, al objeto de fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares y del cuidado de personas dependientes, evitando toda discriminación basada en el ejercicio de estos derechos.

La FOPG desarrollará iniciativas tendentes a sensibilizar a todo su personal en materia de igualdad de oportunidades, y favorecerá la implantación de medidas que posibiliten que los varones se impliquen en la conciliación.

La FOPG garantizará que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no suponga ningún perjuicio en las condiciones laborales de las personas que trabajan en ella, ni generen ningún tipo de discriminación.

Las medidas concretas de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar son las pactadas en el Convenio Colectivo vigente. La FOPG y el Comité de Empresa velarán por su efectiva implantación"



En algunos convenios colectivos hay una referencia expresa al acoso, bien como aspecto relacionado con la igualdad (y en este caso se menciona el acoso sexual y el acoso por razón de sexo) – Convenio Colectivo de la Fundación Real Casa de Tapices: art.30 -, bien en un sentido más amplio o extensivo, como es el acoso u hostigamiento en el trabajo, tal y como recoge el Convenio Colectivo de la Fundación Teatro Real, art.49.

En este caso, la definición del derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles e intimidatorios a la persona del trabajador pudiera incluir, indirectamente, a causas relacionadas con la conciliación. El precepto citado dispone al efecto:

Art. 49.- Acoso u hostigamiento en el trabajo

Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles e intimidatorios hacia su persona que garantice su intimidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar este entorno libre en sus ámbitos de responsabilidad. Esta obligación incluirá la intervención y en su caso la interrupción de las situaciones en las que se den dichos comportamientos hostiles y/o intimidatorios hacia cualquier trabajador que esté prestando sus servicios en el centro de trabajo de la Fundación.

Las particularidades propias del sector del teatro, determinan que en éste, la relación entre individuos como consecuencia del trabajo no solo se produzca entre el personal de la FTR en la que se presta servicio, sino que además deben relacionarse con los otros colectivos de trabajadores que prestan servicio en el Teatro Real, con los artistas, e incluso con el público asistente. Esta relación y las connotaciones que de ella se derivan pueden generar en el trabajador una susceptibilidad especial en el entorno laboral que es preciso delimitar evitando, en la medida de lo posible, que genere tensiones adicionales en el trabajo que puedan repercutir negativamente en la salud del trabajador. De esta forma se define el acoso en el trabajo como una conducta reprochable y sancionable en los siguientes términos:

- 1) Se entenderá como acoso en el trabajo todo abuso de poder o presión que ejerza una persona o grupo de personas para doblegar la voluntad de otra, mediante violencia o agresiones verbales o físicas amenazantes o intimidatorias o abusivas o acosantes.
- 2) De igual manera se entiende como acoso psicológico o moral todo comportamiento que de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, tenga por finalidad destruir los canales de comunicación y relación de la víctima o víctimas con el resto de sus compañeros, o destruir su reputación o perturbar el ejercicio de sus labores, y en definitiva, lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando su puesto de trabajo.
- 3) Cuando estas acciones o comportamientos tengan connotaciones de carácter sexual se considerarán acoso sexual.

Estas conductas serán consideradas como faltas muy graves sancionables conforme a lo previsto en los artículos correspondientes del presente Convenio, y su expediente será tramitado con la máxima confidencialidad.



4) En el plazo de seis meses desde la firma de este Convenio, la Fundación presentará una propuesta de protocolos internos para la investigación y mediación de los casos en los que se tenga conocimiento de una posible situación de acoso y/o violencia, tanto verbal como física, con el fin de atajar ésta desde su inicio y tomar las medidas correctivas y/o sancionadoras oportunas.

3. Virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre permisos, excedencias, y otras interrupciones

3.1. Permisos

A los efectos del análisis sistemático de los convenios colectivos y la inclusión de materias relativas a los supuestos enunciados en este apartado, debe precisarse que bajo la denominación de permisos, contemplamos aquí los supuestos previstos como tales en el Estatuto de los Trabajadores y los incluidos en la práctica negocial en numerosas ocasiones bajo la expresión “Licencias”. Y en ambos casos, sean o no retribuidos.

3.1.1 Permisos/licencias retribuidos, atendiendo a la regulación legal prevista en el art.37.3 ET

El análisis comparado de la norma estatal y de las reglas convencionales previstas al efecto permite extraer alguna conclusión respecto de la práctica negocial en las Fundaciones, que es sumamente casuística y variada.

Es importante hacer referencia a dos cuestiones previas de interés.

- Una, relativa a si cabe encontrar en la práctica negociadora en materia de permisos mención específica a la conciliación.

La mayoría de los convenios colectivo no expresan nada al respecto, de manera que se limitan a integrar una lista más o menos exhaustiva, más o menos amplia, de permisos retribuidos, sin hacer mención a cuál/cuáles debe entenderse que están más orientados a la conciliación.

Pero, deben mencionarse dos Convenios Colectivos, el de la Fundación de Estudios Sociales del Sector Agroalimentario y el Convenio Colectivo de la Fundación SaveTheChildren que, como indicamos en supra apartado 1, incorporan entre las materias específicas relacionadas con la conciliación los permisos, en particular, el de lactancia.

- Otra cuestión importante a analizar en relación con estos permisos es el carácter atribuido a los días concedidos, esto es, si se trata de días naturales o, por el contrario de días laborales.

Recuérdese a estos efectos, que la STS de 13 de febrero de 2018, Rec.2166/2016, resuelve un recurso de casación ordinario planteado contra Sentencia de la AN, en relación a permisos por matri-



monio, nacimiento de hijo y fallecimiento o enfermedad grave de familiar, y el cómputo (día inicial) cuando el hecho causante se produce en día no laborable. Al respecto indica el TS, cuando el convenio colectivo dice que el derecho puede disfrutarse solo “desde que ocurra el hecho causante” hay que entender que el día inicial del disfrute no puede ser un día feriado, sino el primer día laborable que le siga a aquél en que se produjo el hecho que da derecho al permiso. Otra solución, expresa, “»«podría llevar al absurdo de privar del permiso, o de días de permiso, en los supuestos en que el hecho causante acaece al inicio de varios días feriados seguidos, lo que es contrario al espíritu del art. 37.3 del ET y a la norma convencional”.

En este sentido, cabe expresar que la práctica convencional al respecto es heterogénea.

- Hay convenios colectivos en los que expresamente se indica que se trata de días naturales, sin especificar qué ocurre cuando el hecho causante se produce en día no laborable. Tal es el caso del Convenio Colectivo de la Fundación SaveTheChildren, art.25 (matrimonio o pareja de hecho; matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político, en la fecha de celebración de la ceremonia siempre que se produzca durante la jornada laboral; nacimiento, adopción o acogimiento familiar; fallecimiento, accidente o enfermedad grave, en caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- En algún convenio Colectivo se indica que algún permiso es día natural y de otros nada se expresa. Tal es el caso del Convenio Colectivo de la Fundación Real Casa de Tapices que respecto del permiso por matrimonio, son días naturales; pero el de fallecimiento, enfermedad, accidente... solo se expresa “dos días”.
- Hay convenios colectivos que nada indican al respecto, limitándose a expresar el número de “días”. Tal es el caso del Convenio Colectivo de la Fundación Thyssen (art.43); Convenio Colectivo de la Fundación Largo Caballero, art.14; Convenio Colectivo de la Fundación Lázaro Galdiano, art.28, pero este convenio expresa que: j) en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo o de fallecimiento de alguno de los padres del trabajador, acaecido en día anterior a dos o más no laborables en la Administración Pública encargada del registro del hecho, el trabajador tendrá derecho a permiso hasta las doce horas en el primer día laborable siguiente, sin que dé lugar a ningún descuento salarial.
- Hay algún convenio colectivo que expresa que se trata de días “laborables”, incorporando una regulación muy detallada. Tal es el caso del Convenio Colectivo de la Fundación ONCE-Perros Guía Convenio Colectivo de la Fundación ONCE-Perros guía, en cuyo artículo 26 contempla como días laborables los siguientes permisos: a) Once días laborables en caso de matrimonio o pareja de hecho, presentando, en este caso, la correspondiente certificación; b) Dos días laborables en caso de nacimiento de un hijo en la misma provincia de residencia, o cuatro naturales, al



menos dos de ellos laborables, fuera de la misma; c) Dos días laborables por enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo el cónyuge no separado. La enfermedad se considerará grave cuando así sea dictaminada por un médico especialista, o exija hospitalización, y en el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Cuando se produzca tal circunstancia en distinta provincia de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días naturales, al menos dos de ellos laborables. Cuando se trate de ingreso hospitalario de hijos menores de doce años, el permiso será en todo caso de cuatro días laborales; d) Cuatro días laborables por fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo el cónyuge no separado. Si el fallecimiento o el sepelio se producen en provincia distinta a la del domicilio del trabajador, y fueran imprescindibles desplazamientos al efecto, la licencia comprenderá seis días naturales, al menos cuatro de ellos laborables. e) Tres días laborables por fallecimiento de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el fallecimiento o el sepelio se producen en provincia distinta a la del domicilio del trabajador, y fueran imprescindibles desplazamientos al efecto, la licencia comprenderá cuatro días naturales, al menos dos de ellos laborables.

En relación con las reglas convencionales sobre permisos retribuidos, el estudio de las cláusulas previstas en el ámbito de referencia arroja el resultado siguiente:

O bien reproducen la norma estatal (supuestos y contenido).

O bien establecen alguna/s mejora/s respecto de la previsión legal. En la mayoría de los convenios colectivos analizados se aprecia una regulación convencional de mejora, que adopta diferentes vías:

- Lo habitual en la práctica negocial es aumentar la duración de algunos de los permisos retribuidos contemplados en la norma legal (en particular los de nacimiento, fallecimiento, accidente y enfermedad, sea o no necesario el desplazamiento. En este sentido llama la atención que en algunos convenios colectivos se limite la ampliación de la duración cuando el desplazamiento es superior a un número de kms o cuando se produce fuera de la Comunidad Autónoma)
- también se aprecia en casos la mejora respecto del contenido o del supuesto de hecho que da derecho al permiso (ampliación por ejemplo del sujeto causante del derecho –en relación con el grado de parentesco, normalmente se amplía hasta el tercer grado- y extensión a las parejas de hecho)
- o, en fin, aunque en este caso en menor medida, se introducen nuevos supuestos (convencionales) de permisos que pudieran estar en relación con la conciliación. Entre ellos, el de por adopción o acogimiento familiar; acompañamiento para pruebas y consultas médicas de familiares (dependientes o no), en especial de hijos menores de una determinada edad; permiso retribuido por asuntos propios o permiso por asuntos particulares o también denominado permiso/licen-



cia de libre disposición. En relación con este permiso, el de asuntos propios, conviene destacar que, a nuestro juicio, es una medida positiva de conciliación (más aún cuando se concibe como retribuido), que requeriría de una previsión más concreta; en particular a lo que concierne al hecho de que puedan unirse al período de vacaciones.

A continuación se exponen algunas de las reglas más destacables que, al respecto de permisos/licencias, se contemplan en los convenios colectivos analizados.

– Convenio Colectivo Fundación SavetheChildren (art. 25). Permisos retribuidos.

Se introduce la referencia expresa a uniones de hechos, debidamente inscritas en el registro correspondiente; se reconoce el permiso por matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político en la fecha de celebración de la boda (1 día natural); se concede permiso en caso de adopción o acogimiento familiar (cuatro días) y se amplía a cuatro días en caso de nacimiento; se amplía a tres días (naturales) en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave y se transforman en cinco cuando se necesite un desplazamiento superior a 200 km por cada uno de los viajes de ida y vuelta; se incluye un permiso por el tiempo necesario para asistir a consultas y pruebas médicas con especialistas aportando el consiguiente justificante, así como también para acompañar a menores de 18 años y personas dependientes con su posterior justificación.

– Convenio Colectivo Fundación Thyssen (art.43). Permisos retribuidos.

Contempla las siguientes mejoras respecto de la regulación legal: i) todos los permisos se extienden a las parejas de hecho; ii) se amplía la duración de los permisos en caso de matrimonio, fallecimiento, nacimiento y enfermedad: tres días en caso de nacimiento de un hijo. –Tres días en caso de enfermedad grave, hospitalización por enfermedad o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. –Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos. –En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más de lo señalado en cada caso; iii) Se incluyen supuestos nuevos: Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político en la fecha de celebración de la ceremonia, así como por bautizo o primera comunión de un hijo. –Con independencia de lo anterior, en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo o de fallecimiento de alguno de los padres del trabajador, acaecido en día anterior a dos o más no laborables en la Administración Pública encargada del registro del hecho, el trabajador tendrá derecho a permiso hasta las doce horas en el primer día laborable siguiente, sin que dé lugar a ningún descuento salarial.

En relación con el permiso retribuido por asuntos particulares, el Acuerdo de modificación 2012 lo amplía considerablemente respecto del texto inicial del Convenio, de modo que en el artículo 43 último párrafo se contempla del modo siguiente:



“Los trabajadores de la Fundación tendrán derecho a disfrutar de los días de asuntos particulares de acuerdo con la siguiente escala: 1. Todo el personal con cinco años de antigüedad en la Fundación podrá disfrutar de dos días para asuntos particulares durante cada año natural. 2. Todo el personal con diez años de antigüedad en la Fundación podrá disfrutar de hasta tres días para asuntos particulares por cada año natural. 3. Todo el personal con quince años de antigüedad en la Fundación podrá disfrutar de hasta cuatro días para asuntos particulares por cada año natural. 4. Todo el personal con veinte años de antigüedad en la Fundación podrá disfrutar de hasta cinco días para asuntos particulares por cada año natural. 5. Todo el personal con veinticinco años de antigüedad en la Fundación podrá disfrutar de hasta seis días para asuntos particulares por cada año natural. 6. Todo el personal con treinta años de antigüedad en la Fundación podrá disfrutar de hasta siete días para asuntos particulares por cada año natural. 7. El personal que se rige por cuadrantes y con contrato indefinido (Servicios del Museo, Mantenimiento y Seguridad) podrá disfrutar de un día para asuntos particulares. Este personal, una vez haya adquirido cinco años de antigüedad en la Fundación, pasará a disfrutar de los días para asuntos particulares establecidos para el resto del personal en el presente artículo. Estos días, en ningún caso podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas a que tenga derecho el trabajador. El personal, previa autorización y considerando siempre las necesidades del servicio, podrá disfrutar esos días a su conveniencia”. Los demás párrafos/apartados del citado precepto convencional no se modifican.

– Convenio Colectivo de la Fundación Social del Sector Agroalimentario (art.28). Permisos.

Cabe destacar lo siguiente: i) el matrimonio se asimila a la unión de hecho; ii) ampliación del permiso por nacimiento o adopción (de dos días a tres); iii) cambio de la naturaleza de los días, de naturales a laborables: Dos días laborables por enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el tercer grado de consanguinidad y afinidad. Con independencia de lo anterior, en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo o de fallecimiento de alguno de los padres del trabajador, acaecido en día anterior a dos o más no laborables en la Administración Pública encargada del registro de hecho, el trabajador tendrá derecho a permiso hasta las doce horas en el primer día laborable siguiente, sin que dé lugar a ningún descuento salarial; iv) ampliación del sujeto causante: enfermedad o fallecimiento de familiar hasta el tercer grado; v) ampliación en caso de desplazamiento, pero con un mínimo de KMs (200 km ida/vuelta)-ampliación de dos días laborables; vi) ampliación del matrimonio a padre o madre, hijo, Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político, en la fecha (1 día natural); vii) Dos días laborables en caso de separación legal o divorcio.

– Convenio Colectivo de la Fundación Largo Caballero (art. 14).

Contiene la regulación siguiente: i) ampliación de los días (de dos a cuatro) en caso de nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite



hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días. li) se introduce un permiso de “libre disposición” de seis días.

- Convenio Colectivo de la Fundación Lázaro Galdiano (art. 28).

Contiene la regulación siguiente: i) extensión del permiso por matrimonio a la convivencia estable con certificado de inscripción en el correspondiente registro; ii) ampliación de días, sin indicar la naturaleza (de dos a tres) en caso de nacimiento, accidente, enfermedad, con aumento de 1 día por desplazamiento de 200 km por cada uno de los viajes de ida y vuelta; iii) ampliación de días por nacimiento en caso de desplazamiento (de tres a cuatro); iii) ampliación de días (de dos a cuatro) en caso de fallecimiento de cónyuge, padres políticos, hijos y hermanos, con ampliación de 1 día más por desplazamiento; iv) Un día natural por matrimonio o por ceremonia civil o religiosa de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad en la fecha de celebración de la ceremonia; v) permiso por asuntos propios, hasta seis días o en forma proporcional al tiempo de servicio trabajado durante el año. Estos días no podrán acumularse a las vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización y respetando siempre las necesidades del servicio. Los días de asuntos propios podrán disfrutarse hasta el 15 de enero del año siguiente. Los días de este apartado que no hubieran podido disfrutarse en el plazo marcado no serán recuperables. Se tendrá derecho a disfrutar de dos días adicionales de asuntos propios a partir del año siguiente en que se cumpla el sexto trienio de permanencia en la Fundación. vi) Consultas médicas.- Los trabajadores de la Fundación Lázaro Galdiano que precisen ausentarse durante su jornada de trabajo para asistir a consultas o exploraciones médicas, tanto en el caso de consultas propias como en el de acompañamiento a parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad (padres, hijos, cónyuges, suegros, yernos y nueras), deberán justificar esta ausencia, mediante la entrega en el departamento de Personal del correspondiente justificante médico.

- Convenio Colectivo de la Fundación ONCE-Perros guía (art.26).

Contiene las siguientes reglas: i) contempla como días laborables los permisos por matrimonio o pareja de hecho, nacimiento de hijo, enfermedad grave de familiar y fallecimiento; ii) se incluyen nuevos permisos, como el permiso retribuido para gestiones particulares, de hasta cuatro días cada año natural (art.27) o el permiso para acompañar a familiares a consulta médica, sean hijos menores de edad o familiares a cargo, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad (art.29

- Convenio Colectivo de la Fundación Respuesta Social S.XXI (art.23).

Contiene las siguientes reglas: i) se amplían a parejas de hechos inscritas en el registros civil correspondiente; ii) se expresa que los permisos por nacimiento, enfermedad, accidente... son días naturales; iii) ampliación a tres días en caso de nacimiento o adopción de hijo/a; iv) se reconoce 1



día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad; v) se incluye el permiso de asuntos propios (dos días laborables a lo largo del año natural).

- Convenio Colectivo de la Fundación Teatro Real (art. 26).

Cabe destacar de la regulación convencional los aspectos siguientes: i) reconocimiento de todos los permisos, retribuidos y no retribuidos, a la pareja de hecho; ii) ampliación del permiso por nacimiento, fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares hasta el primer grado (3 días o 5 en caso de desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid); iii) reconocimiento del permiso para trámites específicos de adopción o acogimiento (2 días); iv) reconocimiento de 1 día para la realización de trámites específicos relacionados con el divorcio o separación legal del trabajador con la suficiente acreditación; v) reconocimiento de permiso por asuntos propios, de tres días cada año; vi) reconocimiento de permiso de acompañamiento a consulta médica de cónyuge, pareja de hecho, convivientes o familiares de primer grado.

3.1.2. Permisos o licencias no retribuidos

Son varios los convenios colectivos que regulan licencias o permisos que se consideran no retribuidos.

- Por un lado habría que contemplar los supuestos en que estos permisos, licencias, no retribuidos no se condicionan o vinculan a razones o causas de los mismos en los convenios colectivos. Es cierto que de forma indirecta coadyuvan a la conciliación de la vida laboral y familiar. Pero también lo es que su consideración como no retribuidos limitan la efectividad de los mismos.

En general, los convenios colectivos que incluyen estos permisos presentan los rasgos siguientes:

- normalmente están sometidos a restricciones o reglas limitativas (por ejemplo, la relativa a la antigüedad del trabajador solicitantes)
- la duración de estos permisos es muy superior a los de asuntos particulares/asuntos propios retribuidos. En este caso se extienden a meses
- puede limitarse el número de solicitudes de permisos de estas características

Expresamente mencionan permisos de estas características los Convenios Colectivos siguientes:

- Convenio Colectivo de la Fundación Largo Caballero, art. 14.12. Los trabajadores con un año de antigüedad en la Fundación tendrán derecho a permisos no retribuidos por un período entre 1 y 3 meses, estudiándose los casos especiales.



- Convenio Colectivo de la Fundación Social del Sector Agroalimentario, que exige una antigüedad mínima al trabajador de un año y se requiere solicitud, mediante comunicado escrito y razonado, de duración por un periodo no inferior a un mes y nunca superior a seis meses, teniendo el trabajador derecho a la reincorporación inmediata, si así lo comunicase con al menos quince días de antelación.
- Convenio Colectivo de la Fundación SaveTheChildren
Art. 26. Permisos, licencias y suspensiones del contrato.—El personal empleado podrá disfrutar de licencia, sin derecho a retribución alguna, por un máximo de 15 días naturales al año en períodos no inferiores a una semana, pudiendo ampliarse en 30 días más siempre que haya acuerdo entre la organización y el trabajador conforme a las necesidades del servicio, siendo esta condición obligatoria en todo el permiso para el personal empleado del Grupo I.
- Convenio Colectivo de la Fundación Thyssen, Cláusula Cuarta del Acuerdo de Modificación del art.44 del Convenio Colectivo: El personal fijo que haya cumplido, al menos, un año de antigüedad en la Fundación, podrá solicitar licencias sin sueldo para atender circunstancias excepcionales que puedan producirse. La duración mínima de esta licencia será de quince días y la máxima de dos meses. El empleado que solicite un permiso sin sueldo deberá justificar su petición y, en todo caso, su concesión corresponderá a la dirección de la Fundación en función de las necesidades productivas que se den en ese momento. La petición se realizará con un mes de antelación a la fecha de inicio de su disfrute y la aceptación o denegación deberá resolverse en un plazo de veinte días desde su recepción en el departamento de Recursos Humanos. La concesión de la licencia no interrumpirá la relación laboral del trabajador con la Fundación, manteniendo esta última su obligación de cotizar a la Seguridad Social por el trabajador de acuerdo con el mínimo previsto por la normativa vigente para la categoría profesional a la que este pertenezca. El trabajador que haya ejercido el derecho a disfrutar de permiso sin sueldo, no podrá volver a solicitar un nuevo permiso hasta el transcurso de un año efectivo de trabajo desde el disfrute del último permiso”
- Por otro lado, cabe destacar los supuestos excepcionales en que se incluyen previsiones convencionales concretas en relación con permisos no retribuidos vinculados expresamente a razones de conciliación de la vida laboral y familiar y, en concreto, cuando se trata de atención a familiares enfermos. Pero en este aspecto las reglas convencionales son muy heterogéneas:
 - i) La de aquellos convenios colectivos que reconocen nuevos supuestos de permisos o que amplían los sujetos causantes. Se trata, en comparación con otros convenios (que los mejoran ampliamente al considerarlos retribuidos), de supuestos en los que solo limitada



o restrictivamente pueden concebirse como medidas efectivas de conciliación. En este sentido podemos citar los Convenios Colectivos siguientes:

- Aunque es excepcional, en algún convenio colectivo se reconoce el permiso por asistencia a consulta o pruebas médicas de familiares como no retribuido. Tal es el caso del Convenio Colectivo de la Fundación Real Casa de Tapides, art.25 considera que se trata de permisos no retribuidos el relativo a enfermedad de familiares de 1º grado de consanguinidad o afinidad, éste precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las Empresa concederá el permiso necesario por el tiempo imprescindible al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, sea o no de la Seguridad Social, en el que conste la hora de entrada y salida de la consulta médica, pudiéndose justificar la hora de entrada mediante el oportuno volante de citación.El trabajador deberá reincorporarse a su puesto de trabajo, a más tardar, a la horasiguiente a la salida del consultorio médico, salvo excepciones debidamente justificadas.
- O el del enfermedad grave o accidente de familiar hasta tercer grado; es el caso del Convenio de la Fundación Teatro Real, art.26.2, que se prevé para los supuestos de enfermedad grave o accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador podrá solicitar con la justificación correspondiente hasta dos días de permiso no retribuido, que será concedido por la Fundación en función de las necesidades del Servicio debidamente justificadas.
- ii) Aquellos convenios colectivos que extienden la duración de este permiso en consonancia con la naturaleza de la enfermedad del familiar.
- Convenio Colectivo de la Fundación SaveTheChildren, art. 26, que reconoce el permiso sin sueldo a aquellos trabajadores y trabajadoras que lo soliciten por causa de enfermedad grave y/o larga duración, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad, durante el tiempo que dure la enfermedad y hasta un máximo de sesenta días al año previa justificación mediante informe médico.

3.2. Otras ausencias o interrupciones

En especial las relacionadas con la conciliación (lactancia, guarda legal, cuidado de familiares, nacimiento de hijos prematuros o que requieran hospitalización).

Aunque pudiera parecer lo contrario, la realidad de la negociación colectiva en este ámbito es la atención limitada a estos permisos y, en muchas ocasiones, siguiendo a estos efectos la norma



estatal se incluyen entre los permisos cuando en ocasiones el aspecto más destacable de la regulación convencional está en relación con la jornada de trabajo. En este apartado solo haremos mención a estos supuestos en relación con los permisos; en materia de jornada (reducción) remitimos al apartado infra correspondiente.

Es cierto, y en este sentido cabe resaltar, alguno de los convenios colectivos vinculan algunos de estos permisos a razones expresas de conciliación. Y, en este sentido, la apuesta consiste:

- en aumentar el permiso por lactancia (1 hora de ausencia) hasta una edad considerablemente mayor a la prevista en la norma legal o cuando el parto ha sido múltiple. En este sentido, cabe citar:
 - Convenio Colectivo de la Fundación SaveTheChildren, art.25, que expresamente dispone que “con el objeto de favorecer la conciliación de la vida social (sic) y familiar” la hora de ausencia del trabajo por lactancia se extenderá hasta que el menor cumpla 20 meses; incrementado a 33 meses en caso de parto múltiple
 - Convenio Colectivos de la Fundación Estudios Sociales del Sector Agroalimentario, Capítulo VI, art. 33 que dispone que el período de lactancia “se ampliará hasta los 12 meses”
 - Convenio Colectivo Fundación Thyssen-Acuerdo de 2017, que lo amplía hasta que el hijo cumpla doce meses

- en aumentar la duración del permiso (dos horas) en caso de nacimiento de hijos prematuros o que por otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto:
 - Convenio Colectivo de la Fundación Lázaro Galdiano, art. 28: “ Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el empleado tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.
 - Convenio Colectivo de la Fundación Teatro Real- ART26.1.10. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias.

Al margen de los supuestos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores, conviene citar aquellos convenios colectivos que reconoce otras interrupciones (retribuidas) ligadas a razones de conciliación; entre otras, las relativas a enfermedad o accidente muy grave de convivientes.

Tal es el caso del Convenio Colectivo de la Fundación Respuesta Social SXXI, art. 23, que lo reconoce como “permiso excepcional” en caso de Enfermedad o accidente muy grave de familiares o personas que convivan con el trabajador y que exijan una atención que no pueda prestar otra persona o institución, atendiendo a las circunstancias personales, familiares y económicas del trabajador y las previsibles soluciones al caso, incluida la ayuda y aportación que la Empresa pudiera



ofrecer dentro de sus recursos. La duración es de hasta quince días como máximo en función de la gravedad de la situación o enfermedad en cada caso, oída la representación de los trabajadores.

O en supuesto de familiares con discapacidad, el Convenio Colectivo de la Fundación Teatro Real, art.26.1.12, reconoce cuando se trata de familiares hasta el primer grado de consanguinidad se les facilitará el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación y apoyo.

4. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre ordenación del tiempo de trabajo y los descansos

4.1. Convenios colectivos que establecen reglas especiales en relación con la adaptación de la jornada y horarios vinculados a la conciliación

Conviene mencionar el único convenio de los analizados, Convenio Colectivo de la Fundación ONCE-Perros Guía, art.23, que expresamente en materia de horario prevé que con el objetivo de promover la conciliación de la vida familiar y laboral del personal de la Fundación, el Comité de Empresa podrá pactar con la Dirección el establecimiento de una opción entre dos horarios de entrada y salida del trabajo para cada puesto y, en su caso, turno, con un margen de treinta minutos entre uno y otro, pudiendo acogerse los trabajadores al horario que más les interese de ambos. En todo caso, este acuerdo garantizará que queden correctamente cubiertas las necesidades del servicio, especialmente en lo referente a los equipos de profesionales que comparten vehículo para sus desplazamientos.

O el Convenio Colectivo Fundación SaveTheChildren , art. 25 , que es el único que en casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, reconoce el derecho de la madre o el padre a ausentarse del trabajo durante una hora sin la reducción salarial correspondiente así como la posibilidad de establecer con el responsable directo una jornada y objetivos de trabajo adecuados para atender al menor

4.2. Reducciones de jornada derivadas de circunstancias vinculadas a la conciliación

Se aprecia en la negociación colectiva, más allá de los supuestos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores, alguna regla especial de conciliación por cuidado de familiar. Es habitual que estos supuestos de reducción se contemplen en la negociación colectiva pero lo excepcional es que la reducción de jornada tenga carácter retribuido.

En este sentido, cabe destacar el Convenio Colectivo de la Fundación Lázaro Galdiano, art. 28. k) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, los trabajadores tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retri-



buido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

En relación con los supuestos previstos en el Estatuto de los Trabajadores (lactancia, guarda legal o nacimiento de hijos prematuros o que requieran hospitalización), la regla es reproducir o remitirse a la norma estatal. En este sentido, debe tenerse en cuenta que algún caso es necesaria la adaptación de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores ; así ocurre en aquellos casos en los que la edad del menor en el supuesto de guarda está aún prevista en la negociación colectiva por debajo de los 12 años (véase en este sentido el Convenio Colectivo de la Fundación Real Casa de Tapices, art. 24; Convenio Colectivo de la Fundación Teatro Real, art.27; Convenio Colectivo de la Fundación Respuesta Social SXX, art.30; Convenio Colectivo de la Fundación Largo Caballero, art.14).

Llama la atención a estos efectos que no se aprecie el uso en la negociación colectiva de la posibilidad que expresa el Estatuto de los Trabajadores para que sean los convenios colectivos los que fijen las reglas de utilización de estas medidas. Un ejemplo lo representa la reducción de jornada por cuidado de hijos enfermos de cáncer u otra enfermedad. Recuérdese a estos efectos que el Estatuto de los Trabajadores dispone que “Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas”. Pues bien, ninguno de los convenios colectivos ha hecho uso de esa posibilidad y solo uno de los analizados, el de la Fundación Respuesta Social SXX, cuyo artículo 31 contempla la reducción de jornada por ese motivo, se limita prácticamente a reproducir el texto del Estatuto de los Trabajadores.

Son más excepcionales los supuestos en que se amplía la regulación legal. Esa mejora adopta formas diversas en relación con el supuesto:

- En caso de guarda legal, son dos las cláusulas al respecto.

Por un lado, la de ampliación de la edad del menor. En este sentido, conviene destacar que algunos convenios colectivos preveían una edad ampliada por la entonces regulación legal y ahora quedan equiparados a la prevista en el Estatuto de los Trabajadores en el caso de guarda legal, 12 meses. Es el caso del Convenio Colectivo Thyssen, Cláusula quinta del acuerdo de modificación de 2012, que amplía la edad hasta los doce años cumplidos.

Por otro, la ampliación o mejora de la regulación legal también está en relación con la reducción. En efecto, el Estatuto de los Trabajadores prevé una reducción entre 1/8 y la mitad de la jornada. El Convenio Colectivo de la Fundación Thyssen, Cláusula quinta del acuerdo de modificación de 2012 prevé una reducción entre un mínimo de 1/15 parte de la jornada y la mitad; lo que supone en el caso concreto media hora diaria o un total de dos y media semanales. “Este derecho solo



podrá ser ejercido por uno u otro de los progenitores, si ambos fueran empleados de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza”.

- En caso de reducción de la jornada por lactancia, cabe referirse a las cláusulas siguientes:

Por un lado, a la relativa a la acumulación en jornadas completas. Respecto de esta posibilidad, la referencia es excepcional en la negociación colectiva. Y en los casos que se contempla se exige que sea consecutiva al permiso por maternidad o paternidad. Tal es el caso de los Convenios Colectivos siguientes:

- Convenio Colectivo de la Real Fábrica de Tapices, art. 25, que dispone al efecto lo siguiente: “Siempre que las necesidades organizativas y productivas lo permitan, los trabajadores que tengan derecho a esta reducción de jornada diaria podrán sustituirla por un período de tiempo de permiso retribuido equivalente a la suma de cada una de las horas diarias; el disfrute de este derecho deberá producirse, necesariamente, de forma consecutiva al permiso por maternidad o por paternidad. El ejercicio de este derecho deberá solicitarse a la Empresa con una antelación mínima de un mes antes de su inicio.
- Convenio Colectivo de la Fundación Respuesta Social SXX, art. 25: “Quien haga uso de este derecho, podrá acumular las horas en un período 15 días, debiendo ser disfrutadas inmediatamente después del permiso de maternidad, e informando por escrito, a la empresa con un plazo de 15 días de antelación”.

Por otro, cabe referirse a la extensión de la reducción, que en algún caso expresamente se amplía hasta una hora. Tal es el caso del Convenio Colectivo de la Fundación Teatro Real, art.28, que expresa que “La trabajadora o trabajador, por la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de reducción o ausencia de la jornada de trabajo que podrá dividir por su voluntad en dos fracciones”.

Por otro, la referencia expresa a la lactancia artificial. Solo un convenio colectivo contempla expresamente esta posibilidad. Es el caso del Convenio Colectivo de la Fundación Respuesta Social S XX, art.26, que dispone que “dicha pausa o reducción será retribuida y en el caso de lactancia artificial puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción sólo puede ser ejercida por uno de ellos en caso de que ambos trabajen en la misma empresa”.

Y, por último, a la concreción horaria de la reducción. En este sentido, recordemos que el Estatuto de los Trabajadores expresa que corresponde a la negociación colectiva en atención a las necesidades de conciliación y a las necesidades de producción. Pues bien, en los convenios colectivos analizados la regla es reconocer el derecho absoluto del trabajador a la concreción bajo la fórmula general siguiente: “concreción horaria y la determinación del período de disfru-



te del permiso de lactancia previsto en este artículo corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria”.

Así lo expresan los convenios colectivos siguientes: Convenio Colectivo de la Fundación Teatro Real, art. 28; Convenio Colectivo de la Fundación Estudios Sociales del Sector Agroalimentario, art. 33; Convenio Colectivo de la Fundación ONCE-Perros Guía, art. 26

4.3. Descansos. En especial vacaciones

Cabe citar un solo convenio colectivo, el de la Fundación Teatro Real-art.25, que contempla reglas específicas en materia de vacaciones en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar, disponiendo al efecto que “Con el fin de conciliar la vida personal y laboral se facilitará el disfrute simultáneo a parejas tanto de derecho como de hecho, previa solicitud y siempre que sea posible por necesidades del trabajo. Tendrán, igualmente, preferencia para la elección del período vacacional aquellos trabajadores que tengan a su cargo hijos menores, personas afectadas de alguna discapacidad física o sensorial o mayores de 65 años. Será necesario acreditar esta situación”.

4.4. Cómputo de la Jornada

Es excepcional la regulación del cómputo de la jornada en relación con la conciliación. Solo hemos encontrado un convenio colectivo que en esta materia disponga que para el cómputo total de esas horas únicamente se excluirán las horas de ausencia por maternidad/paternidad y lactancia. Es el caso del Convenio Colectivo de la Fundación Real Casa de Tapices, art. 20.

5. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre suspensión del contrato de trabajo

En esta materia no cabe apreciar un contenido en los convenios colectivos del que resulte sustancial mejora respecto de lo previsto por el Estatuto de los Trabajadores.

En general los convenios colectivo, y en particular en relación con el descanso por maternidad/paternidad, reproducen (en todo o en parte) lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores o hay una remisión expresa a lo previsto en la norma estatal. En ambos casos, las cláusulas convencionales son innecesarias (véase como ejemplo, el Convenio colectivo de la FUNDACIÓN ONCE-Perros Guía, art.31; Convenio Colectivo de la Fundación Respuesta Social SXXI, art.27).

Hay algún supuesto excepcional, que conviene citar. Se trata del Convenio Colectivo de la Fundación SaveTheChildren, art.27, que amplía la duración del permiso por maternidad en los términos siguientes:“La fundación, con en el fin de alinearse a los estándares recomendados por los organismos internacionales, facilitará con sus medios disponibles la ampliación del período de per-



miso de maternidad promoviendo también la lactancia materna. Para ello establece: Ampliación del permiso de maternidad actualmente definido en la legislación española hasta las 24 semanas, incluyéndose en este período el de las horas acumuladas de lactancia que establece la ley en el artículo 37.4 del ET. Este permiso aplicará a todas las trabajadoras de la Fundación”.

Conviene precisar en relación con esta cláusula que la mejora es limitada porque si bien se dice que esa ampliación es retribuida, la inclusión de las horas acumuladas por lactancia solo se reconoce a las trabajadoras. Lo que quiere decir que no incluye la lactancia artificial.

Puede ocurrir en algún caso, cuando se contempla la duración del permiso por paternidad, que los convenios colectivos deban adecuarse a lo dispuesto ahora por el Estatuto de los Trabajadores. En algún caso la referencia expresa en los convenios colectivos, negociados con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma, representaban una mejora evidente en relación con la norma estatal. Es el caso, por ejemplo, del Convenio Colectivo de la Fundación Thyssen, que en el acuerdo de modificación del Convenio Colectivo 2017, reproduce en general lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, contemplaba una duración del permiso de paternidad de trece días; en el mismo sentido, el Convenio Colectivo de la Fundación Respuesta Social SXXI, art.29 (descanso paternal).

En relación con las excedencias por cuidado de hijos/familiares:

Se aprecia en general que los Convenios Colectivos reproducen literalmente el Estatuto de los Trabajadores (véase a estos efectos el Convenio colectivo Fund.SaveTheChildren, art. 28; Convenio Colectivo de la Fundación Largo Caballero; Convenio Colectivo de la Fundación ONCE-Perros Guía, art. 32; Convenio Colectivo de la Fundación Real Casa de Tapices, art.23) o se remiten a la norma estatal (véase, entre otros, Convenio Colectivo de la Fundación Lázaro Galdeano, disp. Adic.Primer).a).

En algún caso excepcional se amplía la excedencia por cuidados de familiares de dos años, previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a tres años. Es el caso del Convenio Colectivo de la Fundación Teatro Real, art.29.2, que dispone al efecto: “ Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, tanto para el cuidado de cada hijo (según marca el art. 46.3 del ET), como para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida”.



6. Otras posibles reglas con virtualidad a los fines de conciliación

Son varias las materias que se recogen en los convenios colectivos que pueden tener virtualidad a los fines de conciliación. Entre ellas cabe citar las siguientes:

- Complemento de la prestación de seguridad social en caso de maternidad, embarazo. Así se recoge en los convenios colectivos siguientes:

Convenio Colectivo de la Fundación Thyssen, en su art.33 dispone que en caso de baja maternal, el pago de la prestación se iniciará el día de la fecha de la baja, siendo la cuantía de la misma el 100 por 100 de la base diaria de cotización que la trabajadora tuviera en el mes anterior. Esta prestación se considera un pago directo y no un pago delegado, por lo que la interesada deberá percibirlo directamente de la Seguridad Social.

Convenio Colectivo de la Fundación ONCE, art. 52, que dispone que: "los trabajadores y trabajadoras en situación de ... maternidad, de paternidad, o de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, tendrán derecho a que la Fundación les complemente la prestación económica que pueda corresponderles, en su caso, en dichas situaciones desde el primer día de incapacidad temporal, y hasta el 100 por 100 de su salario base y complemento por antigüedad. La Dirección podrá acordar que en determinados puestos este complemento incluya la cuantía de uno o varios pluses asignados al trabajador que lo desempeñe"

- Medidas económicas, tales como premios, beneficios sociales, ayudas, acción social, becas, mejoras sociales. Entre las que cabe citar:
- Ayuda por guardería- Convenio Colectivo Thyssen, art.53: "Se establece una ayuda por guardería de 66 euros mensuales, a percibir en 11 mensualidades, y previa justificación documental al efecto, en todo caso, para aquellos empleados, padres o madres, naturales o adoptivos que tengan hijos a su cargo y custodia hasta el comienzo del segundo ciclo de educación infantil (tres años). Su aplicación será hasta la edad mínima de escolarización. Si ambos progenitores ostentasen la condición de empleados de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza, solo uno de ellos podrá resultar beneficiario de esta ayuda".
- Anticipos y Préstamos, Convenio Colectivo de la Fundación Estudios Sociales del Sector Agroalimentario, art. 20, : Todo el personal de la empresa, con un año al menos de antigüedad, tendrá derecho a la concesión de un préstamo sin interés hasta el importe de cuatro mensualidades del salario real por las siguientes causas: a) Fallecimiento del cónyuge, hijos o padres. b) Asistencia médica e internamiento hospitalario del trabajador, de su cónyuge o de sus hijos. c) Obras en la vivienda primaria por siniestro o ruina inminente. d) Nacimiento de hijos, si se requiere inter-



namiento hospitalario. e) Para aquellas obras en la vivienda del trabajador necesarias para su normal utilización. f) Por matrimonio, unión de hecho, separación o divorcio. Dicho préstamo podrá aumentarse a cinco mensualidades. La amortización del préstamo será mensual y no excederá en ningún caso del 10 por 100 del salario real.

- Premio de natalidad o de adopción, Convenio Colectivo de la Fundación Estudios Sociales del Sector Agroalimentario, art.37, Tendrán derecho a esta prestación los empleados que cuenten, al menos, con un año de antigüedad en la empresa, y por motivo del nacimiento o adopción de un hijo. b) Su importe se fija en 300 euros.
- Ayuda para hijos con discapacidad, Convenio Colectivo de la Fundación Estudios Sociales del Sector Agroalimentario, art. 38, Los empleados que cuenten, al menos, con un año de antigüedad en la empresa, y tengan hijos que sufran una minusvalía psíquica, física o sensorial superior al 33 por 100 legalmente justificada percibirán una ayuda especial de 1.500 euros anuales.



CONVENIOS COLECTIVOS DE ADMINISTRACIONES Y ENTIDADES PÚBLICAS

Mónica Llano Sánchez

1. Presentación

2. Cláusulas declarativas o de compromiso con la igualdad y no discriminación y la conciliación de la vida laboral y familiar

3. Conciliación y carrera vertical: provisión interna y movilidad

4. Conciliación, formación y perfeccionamiento profesional

5. Conciliación y teletrabajo

6. Tiempo de trabajo y descansos

6.1. *Negociación colectiva para el personal laboral y funcionario de la Comunidad de Madrid*

6.2. *Negociación colectiva de los Ayuntamientos*

6.3. *Negociación colectiva de otras instituciones públicas*

7. Permisos, excedencias y otras interrupciones de la prestación laboral

7.1. *Negociación colectiva para el personal laboral y funcionarios de la Comunidad de Madrid*

7.2. *Negociación colectiva de los Ayuntamientos*

7.3. *Negociación colectiva de otras instituciones públicas*

8. Conciliación y acción social



1. Presentación

El presente estudio pretende analizar el tratamiento de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en tres tipos de convenios: los convenios colectivos del personal laboral y funcionarios de la Administración y Servicios de la Comunidad de Madrid, los convenios de los Ayuntamientos de Madrid y, por último, los convenios de otras instituciones públicas que están publicados en el B.O.C.M. Se ha dado preferencia al estudio de los convenios colectivos publicados más recientemente, con el objeto de estudiar textos convencionales que estén en la medida de lo posible actualizados a los nuevos textos refundidos del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) y del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP). Primero se realizará un estudio pormenorizado de los distintos convenios colectivos de estos tres ámbitos, con el objeto de advertir el tratamiento que hacen de las siguientes materias: cláusulas declarativas o de compromiso con la igualdad y la conciliación; carrera vertical, formación y perfeccionamiento profesional, teletrabajo, tiempo de trabajo y descansos, permisos, excedencias y otras interrupciones de la prestación laboral y acción social. El trabajo se cerrará con una reflexión final, en la que se pretende hacer un balance sobre el estado de la cuestión en las normas convencionales seleccionadas, valorando el peso y el tratamiento actual de la conciliación en la negociación colectiva en la Comunidad de Madrid, destacando las líneas de tendencia, los problemas, y los posibles avances y medidas o soluciones innovadoras en la regulación de esta materia.

2. Cláusulas declarativas o de compromiso con la igualdad y no discriminación y la conciliación de la vida laboral y familiar

El Convenio colectivo único para el Personal Laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid 2018-2020 (B.O.C.M. 23 agosto de 2018) y el Acuerdo Sectorial sobre Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario de la Administración y de Servicios de la Administración de la Comunidad de Madrid 2018-2020 (B.O.C.M. 23 de agosto de 2018), dedican un *capítulo específico* a la “Promoción de la igualdad, de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional y de la protección ante la violencia de género”.

El art. 18 del Convenio único para el personal laboral, se ocupa del *principio de igualdad*, declarando que la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres constituye un principio básico que *informa con carácter transversal* el contenido del convenio y se configura como un *criterio interpretativo en la aplicación del mismo*, si bien las actuaciones que se desarrollen sobre este principio básico se ajustarán a los objetivos y líneas de actuación establecidas en su caso en el Plan de Igualdad (en proceso de negociación). En los mismos términos se pronuncia el art. 14 el Acuerdo Sectorial para los Funcionarios.



En ambos convenios para el personal –laboral y funcionario– de la Comunidad de Madrid se declara *la conciliación como un principio básico de la política de personal* y herramienta preferente para conseguir: 1.- Hacer efectiva la igualdad y la corresponsabilidad, fomentando la asunción equilibrada de responsabilidades y evitando toda discriminación basada en su ejercicio; 2.- Incrementar la motivación del personal; 3.- Lograr un óptimo clima laboral.

La promoción de este principio *actúa de forma transversal* en el conjunto de ambos convenios, pero, además, se concreta en medidas de flexibilización y mejora de condiciones de trabajo que actúan sobre determinadas materias: carrera vertical, formación, tiempo de trabajo, permisos y Acción social.

El Convenio colectivo de la Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (Resolución 8 febrero 2012, BOCM 29 febrero 2012) prevé, en su art. 6, la constitución de una Comisión por la Igualdad, dependiente de la comisión paritaria del convenio, que velará, en el ámbito del convenio, por el desarrollo y el cumplimiento de la legislación por la igualdad, evitando todo tipo de discriminaciones, y con competencia para elevar propuestas de modificación de las circunstancias que puedan considerarse discriminatorias al órgano competente para su corrección. Los trabajadores se pueden dirigir a dicha Comisión cuando consideren que existe alguna discriminación. En ningún momento se conecta expresamente el principio de igualdad con la conciliación. Sin embargo, el art. 7.2 declara como uno de los principios inspiradores de la organización del trabajo en la institución, la conciliación de la vida familiar y laboral, en los términos que se acuerde en la comisión paritaria, y siempre que ello no afecte a los sistemas de producción de la Imprenta Nacional.

Algún convenio muy reciente en el ámbito local, como el Convenio colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Olmeda de las Fuentes (Resolución 18 abril 2018 BOCM 2 junio 2018), establece alguna cláusula de principios, como el art. 3 de dicho convenio, que establece que la Organización del Trabajo se fundamenta, entre otros principios, en la “facilitación de la conciliación de la vida laboral y familiar”, aunque luego el alcance real de esta declaración de principios es más bien limitado.

En todo caso, en la negociación colectiva dirigida a entidades públicas, no es frecuente este tipo de declaración de principios de compromiso con la conciliación. Bien significativo es el nuevo Acuerdo-Convenio sobre Condiciones de Trabajo Comunes la Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos 2019-2022 (BOAM nº 8307, 2 enero 2019), pues no contiene declaraciones de principios, y se limita a señalar, en el preámbulo, que el nuevo texto convencional incorpora en su regulación la perspectiva de género y los avances en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin que aparezca una declaración de principios formal, ni tampoco ninguna relación detallada inicial de cuáles son las materias donde aparecen estos enfoques y novedades. Hay que llegar al Capítulo V, sobre tiempo de trabajo, para encontrar alguna previsión al respecto. El Primer Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Madrid si



incluye, como objetivo operativo, propiciar “la conciliación de los tiempos de vida”, a cuyo efecto prevé la constitución de comisiones, con participación sindical, para evaluar el cumplimiento de las medidas de conciliación.

3. Conciliación y carrera vertical: provisión interna y movilidad

El convenio para el personal laboral de la Comunidad de Madrid prevé en su Título IV, capítulo II, que la carrera vertical (provisión interna y movilidad) es un ámbito en el que se concreta la conciliación. En materia de sistemas de provisión o de movilidad de carácter extraordinario, sólo hay una específica referencia en el art. 61.1, que regula el derecho de opción a mejora de empleo previsto para trabajadores fijos, que pueden solicitarlo con la finalidad de ocupar otro puesto que precise de su cobertura definitiva, de su misma categoría, área de actividad, y en su caso especialidad. En estos casos, y por razón de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, la persona que se encuentre desempeñando con carácter definitivo un puesto de jornada completa, podrá solicitar otro puesto de jornada parcial. Según el art. 61.3, el derecho de opción se ejercerá de forma voluntaria y por una sola vez, decayendo en el mismo quienes no acepten ocupar el puesto propuesto por la administración. Esta previsión convencional desarrolla el art. 12.4 e) ET, explicitando que la conciliación puede ser una específica causa de solicitud de conversión del contrato de tiempo completo a parcial, si bien la regulación es restrictiva, pues se refiere solo a personal fijo para ocupar otro puesto que precise cobertura definitiva.

En materia de reingresos desde situaciones con derecho a reserva de puesto de trabajo, el art. 71 del convenio completa el régimen del art. 46. 3 ET, pronunciándose sobre un aspecto no previsto en el precepto estatutario en la relación con el reingreso de los trabajadores en situación de excedencia por cuidado de hijos y familiares. La norma convencional quiere dotar de cierta flexibilidad la decisión del reingreso con independencia de la duración solicitada inicialmente, y por ello prevé que el personal en excedencia por cuidado de hijos o de familiares pueda solicitar el reingreso en cualquier momento anterior a la fecha de finalización del plazo máximo de duración, si bien la solicitud deberá formularse con al menos dos meses de antelación. No será necesaria la solicitud previa de reincorporación, si el periodo de excedencia solicitado es inferior a seis meses.

Por lo que se refiere a la provisión por el sistema de selección objetiva, el art. 74.3 del convenio prevé que podrán participar en la convocatoria para la cobertura de un puesto de carrera, no sólo las personas que estén en activo sino también las que estén en excedencia por cuidado de hijos o familiares, por razón de violencia de género o por motivos particulares. Con ello se pretende garantizar la carrera profesional y la promoción de los trabajadores, sin que la dedicación a los cuidados familiares pueda suponer un obstáculo para hacer efectivo este derecho al desarrollo profesional.



4. Conciliación, formación y perfeccionamiento profesional

En orden a garantizar la efectividad del derecho a la formación continua previsto en el art. 14 g) del Estatuto Básico del Empleado Público, el art. 95.1 del Convenio para el Personal laboral de la Comunidad de Madrid, establece que podrán participar en los cursos de formación los destinatarios del plan de formación que estén en servicio activo, pero también los que se encuentren en cualquier situación que comporte el derecho a reserva de puesto de trabajo. En idénticos términos se pronuncia el art. 40 del Acuerdo sectorial para el Personal Funcionario de la Comunidad de Madrid. Se trata de una previsión que mejora, por su ámbito de aplicación más amplio, el derecho que, en materia de conciliación, está previsto expresamente en el art. 49 y en el art. 89.4 del Estatuto Básico del Empleado Público para los trabajadores que disfruten del permiso de paternidad, adopción, maternidad y en excedencia por cuidado de hijos y familiares, respectivamente. En la normativa laboral está previsto expresamente en el art. 46.3 ET para los trabajadores en excedencia por cuidado de hijos y familiares.

El nuevo Acuerdo-Convenio para el Personal Laboral y Funcionarios del Ayuntamiento de Madrid, establece como uno de los objetivos del Plan de Formación, la incorporación de la perspectiva de género en todas las actividades formativas, aunque luego no refleja la suficiente sensibilidad con los posibles problemas conectados con la conciliación. En este sentido, puede advertirse que el Convenio regula con detalle la formación online, aunque las modalidades de formación abierta, destinada a la promoción interna y carrera profesional, y la formación transversal, se deben desarrollar necesariamente fuera de la jornada de trabajo, lo que no facilita la conciliación de la vida personal y familiar con los requerimientos formativos, y ello aun cuando dichas actividades abiertas se pueden compensar como tiempo efectivo de trabajo con ciertos límites.

Algunos convenios establecen, a modo de principio general en materia de formación, que de conformidad con lo establecido en los Acuerdos de Formación Continua en las Administraciones Públicas, se fomentarán las medidas que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, y en este sentido establece que durante los permisos por maternidad y paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares, los trabajadores podrán recibir y participar en los cursos de formación (Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón (art. 84), Convenio de la Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (art. 44) o Convenio del Consejo de Estado (art. 16)).

5. Conciliación y teletrabajo

Se encuentran muy pocas referencias a esta modalidad de trabajo y su conexión con la temática de la conciliación. El art. 117 del Convenio para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid se refiere al teletrabajo, limitándose a señalar que para facilitar la conciliación se impulsará la realización de experiencias piloto sobre teletrabajo parcial en ámbitos específicos de esta Administración. Se remite a la comisión paritaria para la identificación de los ámbitos en que se



desarrollarán estas experiencias y las condiciones para su implantación. En los mismos términos se pronuncia el art. 61 del Acuerdo Sectorial para el personal funcionario de la Comunidad de Madrid.

En el Acuerdo-Convenio para el Personal Laboral y Funcionarios del Ayuntamiento de Madrid el teletrabajo se contempla en una Disposición Adicional Primera, a modo de cláusula obligacional, con remisión a la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos para la realización de trabajos y estudios necesarios para la implantación de una experiencia piloto, marcando cuáles son las tareas que se deben abordar en el 2019 al respecto: identificación de puestos que hagan factible esta modalidad de trabajo, criterios organizativos y recursos necesarios para garantizar la viabilidad de su implantación, diseño, puesta en marcha y evaluación de un proyecto piloto. Después de esta experiencia se abordará la implantación formal del proyecto de teletrabajo en el ayuntamiento. Pero además de previsiones a futuro, el convenio aborda la definición de teletrabajo, y lo configura como una medida que puede facilitar la conciliación. Por otra parte, el convenio del Ayuntamiento de Madrid prevé ciertas garantías: el teletrabajo será voluntario y reversible, tanto para el trabajador como para el Ayuntamiento, y los trabajadores que participen en la experiencia piloto o pasen después a trabajar con esta modalidad mantendrán todos los derechos legales y convencionales previstos para el resto de los empleados.

6. Tiempo de trabajo y descansos

6.1. *Tiempo de trabajo y descansos en los convenios para el personal –laboral y funcionario– de la Comunidad de Madrid*

En el Convenio único para personal laboral de la Comunidad de Madrid y en el Acuerdo Sectorial para los Funcionarios, dedica la Sección 1ª a "Jornada, horarios y descansos", y en ella se establecen algunas previsiones en materia de turnos y horarios en las que se *refuerzan de forma significativa los mecanismos que facilitan la conciliación para la atención de menores de 12 años o discapacitados*. En este sentido, ambos convenios regulan un derecho nuevo para la atención de menores de 12 años, distinto a la reducción de jornada prevista en el art. 37.6 ET y en el 48 h) EBEP. De acuerdo con esta previsión convencional, los trabajadores que tengan asignada una jornada partida pueden solicitar jornada continuada para el cuidado de un menor de 12 años o con discapacidad igual o superior al 33%, siempre que se cumplan unos requisitos: que la jornada se corresponda con alguno de los turnos en el convenio; que sea compatible con la organización del trabajo del centro de destino; y finalmente, que se acredite su necesidad para la mejor atención del hijo. Este cambio de jornada implica la pérdida de la indemnización por comida y cualquier otra compensación en virtud de la jornada partida. Desaparecidas las razones que justificativas del cambio de jornada, el órgano competente en materia de personal podrá acordar el restablecimiento de la jornada partida, si ello fuera necesario para la mejor prestación del servicio.



También se establece el derecho del personal con jornada ordinaria y horario flexible a disfrutar una *jornada intensiva de verano* de julio, a septiembre, pero que, por razones de conciliación, si se tiene a cargo un menor de 12 años, se podrá extender al mes de junio y al periodo no lectivo previsto en el calendario escolar en Navidades y Semana Santa.

Por lo que se refiere a los calendarios laborales, los dos convenios exigen que se concrete en los mismos los criterios de aplicación específicos de las medidas de conciliación, en aquellos supuestos en los que resulte preciso para un colectivo o ámbito específico sin que, en ningún caso, se pueda ampliar el régimen previsto en el convenio para los mismos.

En la Sección 2ª, dedicada a las *vacaciones anuales* y la fijación del periodo de disfrute de las mismas, ambos convenios se remiten a los calendarios laborales para que, en su caso, y por razones de conciliación, establezcan mecanismos que garanticen que el personal pueda disfrutar, al menos la mitad de su periodo vacacional, de forma coincidente con su cónyuge o pareja.

Además de estas previsiones, la sección 3ª se dedica de manera específica las “Medidas de flexibilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y para la protección de las víctimas de violencia de género y del terrorismo”. El art. 111 regula ampliamente la *flexibilidad horaria* por motivos de conciliación, y ello con una finalidad de desarrollo, complemento o mejora de la regulación contenida en el Estatuto Básico del Empleado Público. De acuerdo con el desarrollo que del art. 47 del EBEP hace la Resolución 28 diciembre 2012 por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, se establece en estos convenios el derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario de obligada permanencia para personal con hijos menores de 12 años o familiares dependientes y de dos horas si el hijo es menor de un año. Si el personal con horario flexible tiene a cargo personas con discapacidad al menos del 33%, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, puede disponer de flexibilidad horaria diaria sobre el horario de obligada permanencia, con el fin de conciliar los horarios con los centros que dispensen atención a las personas con discapacidad. Resulta muy novedoso e interesante, porque responde a nuevas demandas y necesidades sociales, el derecho del personal con horario flexible a alterar el horario fijo de la jornada diaria, para acomodarlo con el inicio escalonado de actividades lectivas de los hijos que se escolarizan por primera vez en Educación Infantil, condicionado en todo caso a que dicha opción sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio. Excepcionalmente, también está previsto que, los órganos competentes en materia de personal, puedan autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario flexible en un máximo de dos horas en el caso de familias monoparentales, así como por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se trata de una previsión que abunda en el principio de igualdad de trato, atendiendo a las diferentes formas de familia.



Siguiendo las previsiones de la Resolución de 28 diciembre 2012 citada, se recoge el derecho del personal laboral que finaliza un tratamiento de radioterapia o quimioterapia a solicitar la adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria con carácter retribuido durante un mes desde el alta médica, prorrogable por periodos de hasta dos meses, y podrá afectar hasta el 35% de la duración de su jornada ordinaria, el primer mes, y un 25% de los restantes. Esta adaptación progresiva puede solicitarse excepcionalmente en procesos de recuperación y otros tratamientos de especial gravedad, según las circunstancias concurrentes en cada caso.

Por su parte estos convenios se ocupan de las reducciones de jornadas retribuidas, con el objetivo de complementar, desarrollar o mejorar las previsiones del Estatuto Básico del Empleado Público, teniendo en cuenta en todo caso las necesidades del servicio. Así por razones de enfermedad grave de cónyuge o pareja de hecho o familiar de primer grado o menor en acogimiento preadoptivo, se conceden una reducción de hasta la mitad de la jornada diaria por un plazo máximo de un mes o excepcionalmente, atendiendo a la gravedad de la situación, hasta de dos meses. Para el supuesto de reducción de jornada por cuidado de menores con cáncer, se completan las previsiones del art. 49 e) EBEP, añadiendo que “cuando exista recaída del menor por el cáncer o la misma enfermedad grave que necesite cuidados directos, deberá acreditarse la necesidad de la continuación del tratamiento médico, así como del cuidado directo, continuado y permanente del menor por el progenitor, adoptante o acogedor, mediante un nuevo informe médico emitido de conformidad con lo dispuesto en el primer párrafo de este apartado. Este permiso se concederá por un período inicial de un mes, prorrogable por períodos de dos meses, cuando subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del menor, que se acreditará mediante declaración del facultativo del Servicio Madrileño de Salud responsable de la asistencia médica del menor, y como máximo, hasta que éste cumpla los dieciocho años. El permiso se suspenderá en las situaciones de incapacidad temporal, durante los períodos de descanso por maternidad y paternidad y en los supuestos de riesgo durante el embarazo y, en general, cuando concorra cualquier causa de suspensión de la relación laboral del solicitante”.

Por su parte, el personal con discapacidad de al menos el 33% que, por este motivo, deba recibir tratamiento, puede reducir su jornada en tiempo equivalente al que deba dedicar el tratamiento, incluyendo los desplazamientos, sin pérdida de sus retribuciones. Especialmente interesante y novedosa es la posibilidad de reducir hasta el 20% de la jornada para facilitar la atención de un hijo que tenga reconocida legalmente un grado II o III de dependencia.

Por lo que se refiere a la reducción de jornada con disminución de retribuciones, y con la misma finalidad de complementar o mejorar, en el caso de la reducción de jornada por cuidados de menores de 12 años o familiares, se prevé la posibilidad de que se conceda una distribución diaria irregular de la reducción de la jornada solicitada, además de su acumulación en jornadas completas.



También se prevé como mejora el derecho a solicitar una reducción “por interés particular”, con la exigencia de un mínimo de una hora y como máximo de 1/3 de la jornada efectiva, y su duración será como mínimo de tres meses y máxima de seis meses, renovables por periodos semestrales. También se establecen algunas *condiciones especiales para el disfrute de vacaciones* por motivos de conciliación. Por un lado, la posibilidad de modificar el periodo de disfrute de las vacaciones ya fijadas cuando coincida en el tiempo con una situación de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia; por otra parte, la posibilidad de disfrutar de las vacaciones dentro del año natural inmediatamente posterior cuando coincida con las situaciones o permisos indicados en el art. 38.3 ET, aunque el periodo de vacaciones no se haya fijado o autorizado previamente; igualmente se complementa la normativa vigente, aclarando que cuando sobrevenga una situación de parto, paternidad o IT una vez ya se ha iniciado el periodo de disfrute, quedarán interrumpidas las vacaciones y existirá la posibilidad de disfrutar lo que resta hasta el año natural inmediatamente posterior o, si es por IT, con el límite de los 18 meses inmediatamente posteriores al año en que aquella se haya originado.

El art. 116 regula una *bolsa de horas para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar*, de tal manera que el personal laboral podrá contar, cada año natural, con una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de su jornada anual, y cuyo disfrute se limita a supuestos tasados (atender a hijos menores de 12 o discapacitados en días no lectivos, situaciones de grave enfermedad y terminado el permiso correspondiente, o situaciones de enfermedad de carácter leve o moderado de hijos menores o con discapacidad que no genere permiso, u otras situaciones previstas por la comisión paritaria). Se trata de horas que deberán recuperarse en la forma prevista en el calendario laboral o, en todo caso, en los tres meses siguientes. Esta previsión es un interesante desarrollo del art. 34.8 ET que prevé el derecho del trabajador a adaptar la duración y distribución de su jornada por motivos de conciliación en los términos previstos en la negociación colectiva. Igual previsión puede encontrarse el art. 60 del Acuerdo Sectorial para los funcionarios.

El art. 118 se refiere a *medidas específicas de adaptación de jornada y horarios para las trabajadoras víctimas de violencia de género*. Las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada sin disminución de retribuciones en el porcentaje que requieran, a las ausencias justificadas o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o a la ordenación del tiempo de trabajo que pueda ser aplicable conforme a la normativa vigente. Las trabajadoras víctimas de violencia de género si no hubieran podido disfrutar de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, podrán disfrutarlas en el año natural inmediatamente posterior, y por causas justificadas, fuera del período ordinario establecido.



6.2. Tiempo de trabajo y descansos en la negociación colectiva de los Ayuntamientos

En el nuevo Acuerdo-Convenio sobre Condiciones de Trabajo comunes al Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos 2019-2022, se establecen previsiones sobre *reducción de la jornada diaria en periodo estival*, alargando el periodo de disfrute de dicho derecho en el caso de trabajadores con hijos a cargo hasta los 13 años (art. 11.9). También prevé reglas especiales en materia de *flexibilidad horaria por conciliación*, para aquellos trabajadores que tengan a su cargo el cuidado de hijos y familiares dependientes, con especial atención a las familias monoparentales. En este sentido, el art. 12.7 establece que los empleados municipales de centros que tengan implantado el horario flexible, podrán flexibilizar el tramo del horario de trabajo de permanencia obligada, en una serie de supuestos y con ciertos límites. Además, se aclara que esta flexibilización horaria es compatible con la reducción de jornada por razones de guarda legal. Se podrá solicitar la flexibilidad horaria por las mismas circunstancias por el personal que no disfrute del horario flexible, así como las del personal con jornada u horarios especiales, que serán atendidas en función de las características y las posibilidades de su organización. Como novedad el último convenio establece una *bolsa de horas de libre disposición para la flexibilidad horaria destinada a finalidades de conciliación*, de hasta un 5% de su jornada anual, destinada al cuidado de mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado y de hijos o menores. Dichas horas pueden acumularse en jornadas completas, siempre que esté debidamente justificadas, y teniendo en cuenta las peculiaridades de la prestación del servicio público, siendo compatible con los permisos y licencias previstos en la ley y en el convenio. La utilización de las horas de esta bolsa tendrá carácter recuperable en el plazo máximo de tres meses desde el hecho causante.

En materia de *vacaciones*, el art. 14.5 establece que, en caso de permiso por parto, adopción o acogimiento, permiso por paternidad o por violencia de género, permiso acumulado de lactancia, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo, que coincidan con las fechas en las que deberían disfrutarse las vacaciones, se interrumpirá y/o pospondrá el disfrute de las mismas a las fechas inmediatamente posteriores a la situación de finalización de los mencionados permisos, aun cuando ello conlleve su disfrute fuera del año natural al que correspondan, sin alusión a límite temporal alguno. Además, se aclara que los periodos de permiso por parto, adopción o acogimiento, paternidad y violencia de género, se computarán como servicio efectivo a los efectos de vacaciones. Llama la atención que se no se mencione a estos efectos la suspensión por riesgo por embarazo y riesgo por lactancia natural, que también deben computar para el devengo de las vacaciones.

El art.16 del nuevo convenio del Ayuntamiento de Madrid, incorpora nuevas previsiones sobre los supuestos de *reducciones de jornada* previstos en el EBEP. Así se regula con detalle la reducción de jornada, hasta la mitad, en un plazo máximo de dos meses, y sin merma de retribuciones, para atender al cuidado del cónyuge o de familiares del primer grado por consanguinidad o afinidad, por razón de accidente o enfermedades graves. Se prevé también la reducción de jornada por



razón de edad, para mayores de 60 años, que pueden reducir la jornada diaria hasta la mitad, con reducción proporcional de retribuciones; la reducción de jornada por interés particular de 5 horas con derecho al 75% del salario, que se puede compatibilizar con la flexibilización horaria por motivos de conciliación. Novedoso es también el supuesto de reducción de jornada diaria en dos horas, con disminución salarial proporcional, para atender a los hijos que deben permanecer hospitalizado después del parto por haber nacido prematuramente o por otra causa. Es una reducción compatible con la ausencia retribuida de hasta un máximo de dos horas prevista por este motivo en el art. 48 EBEP, así como con el permiso de lactancia.

En el reciente Convenio Colectivo Ayuntamiento Pozuelo de Alarcón 2018-2020 se regula en su art. 12 la “*flexibilidad horaria con motivo de la conciliación*”. En dicho precepto se establece la posibilidad de flexibilizar el tramo del horario de permanencia obligada, hasta un máximo de una hora diaria, cuando el empleado tenga a su cargo a personas mayores dependientes, hijos menores de 14 años, personas con discapacidad igual o superior al 33%, familiares con enfermedad grave hasta el primer grado por consanguinidad o hasta el primer grado por afinidad. Los empleados que tengan hijos con discapacidad, pueden disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros educativos de los hijos con el horario del empleado. De manera excepcional se podrá autorizar, de forma personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación, así como en los casos de familias monoparentales. También se regula la *jornada estival reducida*, en una hora menos del horario habitual entre el 1 de junio y 30 septiembre, y como recuperación del exceso de jornada realizada en cómputo anual. En materia de vacaciones se desarrolla la posibilidad, prevista en la Disp. Adicional 14ª, de incrementar los días de *vacaciones anuales*, hasta un máximo de cuatro en función de la antigüedad del empleado. Además, se prevé el derecho a solicitar la anulación del periodo vacacional cuando se solape con determinadas situaciones imprevisibles que dan derecho a algunos permisos retribuidos: fallecimiento, accidente con lesiones que impliquen baja médica, enfermedad grave y/o ingreso hospitalario de un familiar de primer grado. Un tratamiento algo más escueto contiene el Convenio colectivo para Personal Laboral del Ayuntamiento de Majadahonda (Resolución 15 diciembre 2004 BOCM 16 febrero 2005, modificado por Resolución 8 mayo 2015 BOCM 27 junio 2015). En materia de jornada, el art. 21 prevé un margen tasado de flexibilidad horaria, tanto de entrada como de salida. Por su parte el Convenio colectivo del Ayuntamiento de Colmenarejo (Resolución de 14 de diciembre 2015, BOCM 23 enero 2016), en su art. 19 condiciona la conversión de un puesto a jornada completa en jornada parcial, previa petición del trabajador, a la autorización expresa de la Alcaldía o Concejalía-Delegada, atendiendo a las necesidades y características concretas de los servicios donde se encuentran destinados. Se prevén márgenes tasados de flexibilidad horaria, de entrada y salida, con algunas reglas especiales por razón de la conciliación de la vida laboral y familiar.

No faltan convenios que apenas le dan tratamiento a la flexibilidad horaria. Es el caso del Convenio colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Olmeda de las Fuentes (Resolución 18



abril 2018 BOCM 2 junio 2018). El convenio no regula el horario flexible, se limita a establecer, en el art.4, que se podrá estudiar la aplicación del horario flexible a petición del trabajador, sin especificar causas que pueden justificarlo. En otros casos, se prevé el horario flexible, pero sin demasiada concreción sobre las condiciones de su disfrute. En este sentido, el Convenio colectivo de Ayuntamiento de Arroyomolinos (Resolución 27 octubre 2016, BOCM 26 noviembre 2016), permite la flexibilización en materia de horarios y permisos, siempre que las funciones lo permitan, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar, con posibilidad de adelantar o retrasar el horario de entrada y salida, con respeto al tramo de horario fijo presencial. No obstante, el art. 18.13 establece que, previa autorización, se podrá conceder, con carácter temporal y personal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación, salvo que se trata de servicios con funciones que no admitan esa modificación. Por su parte, el art. 18.10 establece una bolsa de 16 horas anuales de libre disposición, que serán devueltas dentro del mes siguiente a su disfrute. El Convenio del Ayuntamiento de Torrelaguna (Resolución 6 abril de 2018, BOCM 15 de mayo de 2018), prevé el derecho a flexibilizar como máximo una hora el horario fijo para los trabajadores que tengan que atender a personas mayores, dependientes, enfermos graves o hijos menores de 12 años; excepcionalmente el alcalde podrá conceder una flexibilidad horaria de dos horas, con carácter personal y temporal por motivos relacionados con la conciliación. El Convenio también establece que la trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a elegir la fecha de sus vacaciones reglamentarias. Este último derecho se recoge también en el Convenio colectivo del Ayuntamiento de El Escorial (resolución 23 diciembre 2004, BOCM 15 febrero 2005).

En todo caso, pueden encontrarse convenios de ayuntamientos con algunas medidas interesantes en materia de horarios y distribución del tiempo de trabajo, como el Convenio de Torrejón de Ardoz (Resolución de 27 mayo 2016, BOCM 16 julio 2016). En materia de jornada laboral, el art. 16.2 establece una forma de distribuir excepcionalmente el tiempo de trabajo para atender el interés del trabajador: el calendario laboral puede prever la posibilidad de prolongar de forma voluntaria el horario diario en 20 minutos, que podrán acumularse hasta completar un máximo equivalente a tres días. Los tres días generados sólo podrán disfrutarse por motivo de cuidado de familiares hasta el primer grado o cónyuge, y otros casos excepcionales que deberán ser estudiados y aprobados. El disfrute de los tres días será por adelantado, quedando obligado el empleado a la recuperación diaria en un plazo no superior a cuatro meses a contar desde el permiso. El art. 18 prevé para las jornadas reglamentarias una flexibilidad de hasta 30 minutos en la entrada que deberá recuperarse en la misma jornada, o a lo largo de la misma semana con un tiempo máximo de media hora diaria de recuperación o a lo largo del mes. Lo que supere esta flexibilidad dará lugar a la deducción de haberes en la nómina del mes siguiente. Excepcionalmente, es posible también una flexibilidad de hasta 15 minutos antes de lo hora obligada de entrada y salida en su caso, previa autorización. También se prevé el derecho a la reincorporación progresiva al servicio tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, previa solicitud y concesión por parte de la Administración, y podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá



afectar hasta un 25% de la jornada diaria, considerándose como trabajo efectivo. Con carácter excepcional también se puede solicitar en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo analizarse las circunstancias concurrentes en tal caso (remisión a la Resolución 25 noviembre 2015, Secretaría de Administraciones Públicas, por la que se modifica la de 28 diciembre 2012, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios del personal al servicio de la Administración General del Estado). El art. 20 establece algunas reglas que miran a la conciliación y la salud en materia de *vacaciones*: la trabajadora embarazada tendrá derecho a elegir la fecha de sus vacaciones reglamentarias; los padres o madres separados con hijos con régimen de visitas cerrado, tendrán preferencia para elegir los días de vacaciones que coincidan dicho periodo establecido hasta que cambie dicho régimen o los hijos cumplan la mayoría de edad. En materia de reducción de jornada por cuidado de menores de 12, discapacitados o dependientes, el Convenio para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Cobeña (Resolución 23 marzo 2015, BOCM 15 mayo 2015), se remite al art. 48.1 g) EBEP, pero introduce limitaciones no previstas en la ley, tales como la necesidad de preavisar con al menos 15 días de antelación y, además, se exige que la reducción operada esté en una horquilla entre $\frac{1}{2}$ y $\frac{1}{3}$ de la jornada de trabajo. El convenio establece que la reducción de jornada es incompatible con cualquier trabajo remunerado durante el horario objeto de reducción y se establece algunas reglas para la determinación del periodo de disfrute, que debe coincidir con las primeras o últimas horas del horario del interesado, debiendo afectar a la totalidad de la jornada, repercutiendo de manera proporcional en los distintos periodos que lo conforman.

6.3. Tiempo de trabajo y descansos en la negociación colectiva de otras instituciones públicas

En el Convenio colectivo para el personal laboral del Consejo de Estado, en materia de vacaciones, permisos y licencias (capítulo X) se aclara que, en todo lo no contemplado expresamente, se estará a lo regulado en el EBEP y en las Instrucciones sobre Jornadas y Horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos. Se trata de una cláusula de remisión formal muy correcta, que evita la confusión que produce las remisiones materiales o reproducciones incompletas del contenido de la ley. En materia de calendario de vacaciones el art. 18 establece que a la hora de señalar los turnos para el disfrute de las vacaciones se dará preferencia en los turnos de julio y agosto a aquellos que tengan hijos en edad escolar. En la reducción de jornada por razones de guarda legal de un menor de doce años, de una persona que requiera especial atención o de un discapacitado, se incluyen los límites mínimo y máximo de la reducción ($\frac{1}{8}$ y $\frac{1}{2}$, respectivamente) que aparecen el art. 37.6 ET y no en el art. 48 EBEP, optando así por la regulación menos favorable.

Sin embargo, en el Convenio colectivo para el personal laboral del Tribunal Constitucional, se prevé, en materia de tiempo de trabajo (el art. 15), una mejora de las previsiones legales relacionadas con el cuidado de menores, ampliando los derechos para el cuidado de menores de 16 años y no



de 12. Así, el derecho previsto en el art. 37.6 de reducción de jornada por cuidado de menores, que se extiende al cuidado de menores de 16 años. En materia de flexibilidad horaria se recoge el derecho de conciliación previsto en el art. 8.1 de la Resolución 28 diciembre 2012 sobre Instrucciones sobre Jornada y Descansos para el personal al servicio de la Administración General del Estado, si bien se mejora ya que se establece un máximo de una hora de flexibilidad en el horario fijo de la jornada a los trabajadores para atender a hijos menores de 16 años, y no de 12 como dicen las instrucciones.

El Convenio Colectivo del Personal Laboral del Senado, en la regulación de la jornada, el art. 10.3 regula la reducción de la jornada por guarda legal, sin ajustarse a las actuales previsiones del ET y EBEP (se habla de menores de 8 años o menores entre 8 y 12 y se exigen reducciones de jornada entre un quinto y un medio, sin hacer referencia a jornada diaria). También se regula la posibilidad reducir la jornada hasta un tercio sin reducción de salario por razón de enfermedad muy grave de un familiar de primer grado que necesite cuidados u hospitalización, con una duración máxima de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo sujeto causante, el tiempo de disfrute se podrá prorratear entre los dos, respetando en todo caso el plazo máximo de un mes.

El Convenio colectivo para el personal laboral del Congreso de los Diputados, en relación con la jornada, los arts. 12.3, 12.5, 12.6, 12.7, mejoran el derecho a solicitar una reducción de jornada entre un octavo y un medio los trabajadores prevista en el art. 37.6 ET, ya que se permite también solicitarla a los progenitores, adoptantes o guardador preadoptivo o permanente, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a cargo afectado por cualquier enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera cuidado directo, continuo y permanente. Bajo esta reducción de jornada se podrán acumular las jornadas reducidas en jornadas completas si lo solicita el trabajador, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. La concreción horaria corresponde al trabajador, salvaguardando los derechos de conciliación, pero también las necesidades organizativas del Congreso. La reducción de jornada conllevará la reducción de salario, y no será compatible con el desempeño de un puesto de promoción que lleve aparejada dedicación especial. No obstante, la disminución proporcional del salario podrá modularse o no aplicarse en los supuestos de reducción de jornada por enfermedad, cuando el Secretario General aprecie razones justificadas para ello. Por motivos de conciliación, los trabajadores con hijos o sujetos sometidos a tutela o acogimiento de hasta doce años o que tengan a su cargo discapacitado, podrán reincorporarse al régimen de jornada completa durante los periodos no inferiores a un mes en que el Calendario Laboral establezca la jornada continuada. Este derecho se puede también ejercer en el año en que el menor cumpla doce años. Se incorporan al convenio algunas de las medidas de conciliación previstas en el art. 8 de la Resolución 28 diciembre 2012 por la que se dictan Instrucciones sobre Jornada y Horarios de los empleados públicos de la AGE, como el derecho a flexibilizar horarios, en una o dos horas, y el derecho a la adaptación progresiva de la jornada ordinaria de trabajo tras un tratamiento de radioterapia o quimioterapia.



El Convenio colectivo del Museo del Prado, en relación con el tiempo de trabajo, establece en su art. 25.7 la posibilidad de solicitar una jornada reducida, continuada e ininterrumpida de cinco horas diarias, percibiendo el 75% del total de retribuciones, siempre que ello sea compatible con la naturaleza del puesto y con las funciones del centro de trabajo, siendo incompatible esta medida con las reducciones de jornada previstas en el art. 37. ET. Se recoge así en este convenio la previsión contenida sobre "Jornada reducida por interés particular" en las Instrucciones sobre Jornada y Horarios de trabajo para la Administración General del Estado, si bien en la resolución se limita esta posibilidad al personal que ocupe con puestos de trabajo con nivel de complemento de destino igual o inferior a 28. El horario establecido en el convenio solo puede ser modificado por necesidades del museo, aunque se dice que, en cualquier caso, se tenderá a la conciliación de la vida laboral y familiar "estudiando casos puntuales existentes en cada momento y la mejor forma de solución", fórmula que evita compromisos y reglas concretas al respecto. El art. 30, en la misma línea de evitar compromisos convencionales concretos, establece la posibilidad de disfrutar de una jornada intensiva de verano, siempre que las circunstancias del trabajo así lo permitan. También se recoge, en el apartado de los permisos, la posibilidad de disfrutar de la flexibilización del horario en alguno de los supuestos previstos en las Instrucciones sobre Jornada y Horario del personal del personal al servicio de la Administración General: así, una hora para atender a personas mayores, hijos menores de 12 años o discapacitados o familiar hasta segundo grado con enfermedad grave o, excepcionalmente, se puede autorizar dos horas de flexibilidad por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar, y en los casos de familias monoparentales. La flexibilidad horaria de dos horas será en todo caso un derecho de los trabajadores que tengan hijos discapacitados con el fin de conciliar los horarios con los centros educativos.

El Convenio Colectivo de la Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, prevé un modelo de flexibilidad horaria, condicionado a las necesidades del servicio, con posibilidad de disfrutar excepcionalmente, con carácter personal y temporal, de la modificación de horario fijo hasta en una hora, por motivos directamente relacionados con la conciliación, y que en caso de familias monoparentales puede ampliarse hasta dos horas. Se incorporan al Convenio algunos de los supuestos de ausencia o reducción de jornada previstos en las Instrucciones sobre Jornada y Horarios de Personal al Servicio de la Administración General del Estado, como la ausencia para someterse a técnicas de reproducción asistida, o ausencia para asistir a reuniones de coordinación del centro educativo del hijo con discapacidad, y la reducción de jornada de hasta el 50% durante un mes, para atender al cuidado de un familiar de primer grado; además se regula algún supuesto nuevo como la posibilidad, siempre que sea compatible con el puesto y con las necesidades del servicio, de autorizar una jornada reducida continua e ininterrumpida de cinco horas diarias, percibiendo un 75% del total de retribuciones, que será incompatible con las reducciones de jornadas previstas en el art. 37.5 ET. En materia de vacaciones se establece una ampliación de su duración, atendiendo a la antigüedad del trabajador, y la posible acumulación con los permisos derivados de nacimiento, adopción o acogimiento. Se regula la posibilidad de



interrumpir las vacaciones por motivos personales de carácter fortuito por accidente, enfermedad, y por intervención quirúrgica grave.

En el ámbito de la negociación colectiva para el personal de las Universidades Públicas, el Convenio colectivo para el personal laboral de las Universidades Públicas de Madrid (Resolución 25 noviembre 2005 BOCM 10 enero 2006) y el Convenio colectivo para Personal Docente e Investigador de las Universidades Públicas de Madrid (Resolución 11 julio 2003, BOCM 12 julio 2003) han sido actualizados por diversos Acuerdos, negociados con posterioridad a la aprobación del EBEP. El II Acuerdo sobre las condiciones de trabajo del Personal de Administración y Servicios Funcionario de las Universidades Públicas no recoge ninguna mención especial a la necesidad de la conciliación del personal funcionario, aunque contiene previsiones en materia de tiempo de trabajo orientadas a facilitar una mayor disponibilidad del tiempo para la vida privada. En materia de vacaciones, permite ampliar los 22 días hábiles de vacaciones anuales, a partir de los 15 años de servicio, de acuerdo con una escala que permite llegar a los 26 días a partir de los 30 o más años de antigüedad. Tienen también derecho a 7 días naturales de vacaciones en Navidad y Semana Santa.

El Acuerdo para el PAS de la UCM sobre condiciones de trabajo, vacaciones, permiso, jornada y horarios (Acuerdo Mesa Sindical de la UCM 10 septiembre 2008), declara expresamente que quiere conseguir una mayor calidad del servicio público “mediante la mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar”. En materia de vacaciones, se hace uso de la facultad prevista en el Disposición Adicional 14 EBEP, y se permite ampliar los 22 días hábiles de vacaciones anuales, a partir de los 15 años de servicio, de acuerdo con una escala que permite llegar a los 26 días a partir de los 30 o más años de antigüedad. Además, el PAS puede disfrutar de tres días laborables adicionales de vacaciones, añadidas a sus vacaciones anuales, al principio o al final de las mismas o en periodo diferente en función de las necesidades del servicio. El Acuerdo regula profusamente los horarios, en distintas modalidades, pero establece, como norma común para todo el PAS, que aquellos que tengan hijos menores de 14 años, ancianos o discapacitados, previa autorización, y atendiendo a las necesidades del servicio, podrán disfrutar de una flexibilidad en el horario de entrada, hasta las 9.30, debiendo recuperar el tiempo de horario flexible autorizado mensualmente. El personal de jornada de tarde tendrá un tratamiento equivalente.

El Acuerdo sobre determinadas condiciones de trabajo del PAS de la Universidad Autónoma, contiene en materia de vacaciones el mismo incremento de días de vacaciones por razón de la antigüedad. Prevé una especial flexibilización de la jornada de obligada concurrencia por razones de cuidado de personas con dependencia, que permite una flexibilidad de dos horas diarias, de entrada o de salida, con el objeto de facilitar la conciliación, debiendo recuperarse sólo el 50% del tiempo flexibilizado durante un máximo de 3 meses. También por razones de cuidado de dependientes o por violencia de género, se prevé la posibilidad de solicitar la suspensión provisional de la jornada partida, por un periodo máximo de tres meses cada año natural, con autorización previa de la Gerencia.



El II Acuerdo sobre Condiciones de trabajo del Personal Laboral de Administración y Servicios de la Universidad Carlos III de Madrid, prevé algunos supuestos especiales de reducción de jornada (4 días con 50% de salario para el cuidado de menor de 16 años) Y, para el caso de nacimiento, adopción o acogimiento, se prevé una reducción de jornada en un 20%, sin pérdida de retribuciones, durante el primer año, manteniendo esta bonificación del 20% para la reducción de la jornada del 50%, teniendo en cuenta que, en este caso, el complemento de jornada partida se cobrará en función de la reducción de jornada solicitada. El permiso se puede disfrutar por uno de los progenitores durante el tiempo comprendido entre el final del permiso por parto/adopción o acogimiento y hasta el cumplimiento de un año a contar desde dicho acontecimiento. Esta reducción de jornada no es acumulable y se simultaneará con cualquiera de las modalidades de permiso de lactancia. La jornada se determinará en función del acuerdo entre trabajador y el responsable de la Unidad correspondiente.

Algunas universidades contienen acuerdos que inciden en el tema de la conciliación. Existe un Acuerdo entre Gerencia, Comité de Empresa de PAS laboral y Junta de PAS funcionario de la UAM por el que se introducen mejoras para la conciliación de la vida familiar y laboral (acceso solo por Intranet). También existes unas Instrucciones pactadas para la regulación de jornada de trabajo, vacaciones, licencias y permisos de la Universidad de Alcalá (solo accesible por intranet).

7. Permisos, excedencias y otras interrupciones de la prestación laboral

7.1. *Permisos, excedencias y otras interrupciones en la negociación colectiva para el personal, laboral y funcionario, de la Administración de la Comunidad de Madrid*

Tanto el convenio para el personal laboral, como el Acuerdo Sectorial para los funcionarios establecen un *Régimen General de Permisos*, con remisión a los arts. 48 y 49 del Estatuto Básico del Empleado Público que, como es sabido, regulan los permisos para los funcionarios públicos. El convenio equipara al personal laboral con el personal funcionario en esta materia, y establece algunas especificidades que comportan mejoras o complementos a las previsiones legales, y que van en la línea de ampliar la duración del permiso, interpretar de forma extensiva la circunstancia que lo justifica o flexibilizar el periodo de disfrute del permiso. Algunos de los permisos del Régimen General que están completados o mejorados en su regulación tienen impacto en la esfera de la conciliación: el permiso por razón del matrimonio, que se disfruta también en caso de constitución de parejas de hecho, su duración se amplía dos días más si se celebra fuera del municipio habitual del trabajador, y el inicio del periodo de disfrute puede ser previo al hecho causante (art. 121); en el permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave se prevé la posibilidad de su disfrute de forma fraccionada y no inmediatamente consecutiva al hecho causante (art. 122); o se mejora el permiso por asuntos propios, con el derecho a sumar a los 6 días legales, dos más adicionales al cumplir el sexto trienio, con incremento de un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo (art. 128).



Además, se dedica una específica Sección 2ª a “*Permisos vinculados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral*”. Esta sección es una pieza clave en la mejora del régimen legal de medidas para la conciliación, pues establece una muy completa previsión de circunstancias, casi todas muy cotidianas, que permiten disfrutar de permisos retribuidos: acudir a tutorías del colegio, acompañamiento a citas o pruebas médicas de hijos o familiares o asistencia a las citas médicas del propio trabajador, y acudir a citas con los profesionales cualificados para el reconocimiento del grado de dependencia.

Estos permisos se completan con unos “*Permisos adicionales por deberes de conciliación*”, que con duraciones variables pretenden atender a circunstancias excepcionales: enfermedad muy grave de familiar de primer grado (dos días retribuidos y no recuperables, a disfrutar una vez agotado el permiso del art. 122 del convenio); enfermedades de hijos menores de 16, enfermedad (cuatro días consecutivo, con el 50% de las retribuciones); fuerza mayor, enfermedad o accidente grave de familiares hasta el 2º grado que convivan con él y exijan atención que no pueda prestar otra persona o institución, siempre que se haya agotado el permiso por enfermedad de familiar (duración máxima de 15 días).

Ambos convenios, regulan los supuestos de *permisos por maternidad, paternidad y lactancia*. El dato significativo es que el disfrute de estos permisos a tiempo parcial se condiciona a que las necesidades del servicio lo permitan, siendo necesaria la aprobación, previa negociación con las organizaciones sindicales presentes en la comisión paritaria, de una instrucción para determinar las condiciones del disfrute a tiempo parcial. En el permiso de paternidad se incluyen las novedades que introduce la Ley 6/2018, 3 julio de 2018, sobre el permiso de paternidad, en el sentido de que se debe disfrutar de manera ininterrumpida, salvo la última semana del periodo total al que tenga derecho que podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento, siempre dentro de los nueve meses siguientes a la fecha del nacimiento, aunque a estos efectos se exigirá autorización previa de la unidad donde preste sus servicios y que no coincida con los periodos de mayor actividad. De acuerdo con lo dispuesto en el art. 49 c) EBEP, también se prevé la posibilidad de que el inicio del disfrute tenga lugar en una fecha posterior a la del nacimiento, resolución judicial o decisión administrativa, siempre que sea antes de finalizar el correspondiente permiso o de la suspensión del contrato del otro progenitor o inmediatamente después de su finalización, siendo acumulable al de maternidad que en su caso se hubiera cedido.

En relación con la *lactancia*, la previsión convencional no se ajusta a las previsiones del ET ni del EBEP, pues no se expresa el derecho a una hora de ausencia, divisible en dos fracciones, y se recoge solo el derecho a la reducción de la jornada en una hora que se puede dividir en dos fracciones. Sin embargo, se fomenta la *corresponsabilidad en el cuidado de los hijos*, pues se prevé el disfrute del permiso con acumulación de jornadas completas de hasta 30 días de descanso acumulado y la posibilidad de un disfrute compartido por los dos progenitores, pudiendo fraccionar el permiso en dos periodos de 15 días.



Finalmente, de acuerdo con la previsión contenida en la Disposición adicional 16ª EBEP, el convenio facilita el descanso retribuido en las últimas semanas del embarazo, y a estos efectos establece el *derecho de las trabajadoras embarazadas a disfrutar, a partir del primer día de la semana 37 de embarazo, de un permiso retribuido hasta la fecha del parto*, y en caso de parto múltiple podrá extenderse desde el primer día de la semana 35 hasta la fecha del parto.

7.2. Permisos, excedencias y otras interrupciones en la negociación colectiva de los ayuntamientos

El Acuerdo sobre Condiciones de Trabajo Comunes al personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Madrid, establece un régimen convencional muy completo y mejorado en materia de permisos, regulando un régimen general para su disfrute, en el que se explicitan algunos criterios de interpretación del régimen de los permisos, y unas concretas reglas para determinar el disfrute de los permisos en jornadas y/o horarios especiales, con especial atención a los trabajadores con jornadas a tiempo parcial para los que establece reglas de proporcionalidad. El convenio flexibiliza el régimen de disfrute de algunos permisos legales, (por ejemplo, por razón de matrimonio, que se puede disfrutar con antelación a la celebración del matrimonio y fraccionar en dos tramos); incorpora como hecho causante circunstancias previstas tanto en el EBEP como en el ET y amplía la duración de algunos de ellos así como el grado de parentesco del familiar (por ejemplo, por razón de fallecimiento, accidente o enfermedad, grave o muy grave, incluyendo también la hospitalización y la intervención quirúrgica con reposo domiciliario sin hospitalización). En el art. 15.4 j) incluye un *permiso para atender cuidados domiciliarios por prescripción médica a los hijos menores de edad o cumplimiento de los deberes legales de atención a las personas en situación de dependencia*, aunque resulta incomprensible su inclusión en el apartado relativo al permiso por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, lo que resulta de una reproducción inexacta del art. 48 j) EBEP. Además El art. 15.4 K) regula un específico *permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de los deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral* para atender, entre otras, las siguientes situaciones: acudir a reuniones de padres convocados en los centros escolares para hijos menores de edad; acudir a citas médicas del Sistema Público de Salud, cuando la cita no haya podido asignarse fuera de las horas de trabajo (con carácter general se excluye, por ser de libre elección la Atención Primaria; acompañar al médico a los hijos menores de edad (salvo que se trata de citas con el pediatra, por ser de libre elección) a los padres mayores de 70 años o excepcionalmente de 65 cuando la trascendencia de la enfermedad o las circunstancias físicas o psíquicas así lo aconsejen o al cónyuge cuando deba realizar pruebas o tratamientos hospitalarios especiales que puedan exigir el acompañamiento.

El art. 15.4 m) reconoce el derecho a *Días de libre disposición*, que pasan de 8 a 6 al año, y que no pueden acumularse a las vacaciones y se distribuirán por el interesado, previa autorización de la respectiva Unidad de competencia en la materia y respetando siempre las necesidades del servi-



cio. Pero se permite el disfrute por causas razonables relacionadas, entre otras, con la conciliación, de 14 horas anuales que podrán acumularse para su disfrute en jornadas completas.

El art. 17 incorpora, sobre las previsiones legales, algunas mejoras relacionadas con la *protección del periodo de gestación*, como el derecho de las empleadas a ausentarse del trabajo para someterse a tratamiento de fecundación asistida, con derecho a remuneración, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. Las Instrucciones sobre Jornadas y Horarios de la A. G. E. prevé este derecho para los “empleados públicos” y no solo para las trabajadoras. Igualmente se mejora, de forma considerable, el permiso de maternidad, cuya duración se incrementa por encima de la ley en ocho semanas más. Se trata de una mejora con un claro sesgo femenino, ya que corresponde disfrutarla a la trabajadora, aunque ahora se permite que la pueda ceder al otro progenitor que sea empleado municipal, y deberá hacerlo después de finalizar el permiso, o bien se puede optar por fraccionarlo en dos periodos, uno de ellos a disfrutar a partir de la semana 37 de embarazo. Por tanto, su finalidad es tanto proteger la salud y el descanso de la trabajadora, en las últimas semanas del parto, normalmente más penosas, y en su caso, promover la atención y el cuidado del recién nacido. Esta última finalidad bien puede ser también atendida por el padre, que ahora queda incluido en el disfrute del derecho siempre que haya cesión de la madre. En el supuesto de gestación múltiple este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 del embarazo, hasta la fecha del parto.

El *permiso de paternidad* para los empleados del Ayuntamiento de Madrid se mejora en su régimen legal, con una duración incrementada en una semana más, que se disfrutará previa petición al inicio del permiso legal por el progenitor que vaya a disfrutarlo, en las mismas condiciones que la semana quinta del permiso y unida a cualquiera de los dos periodos del permiso legal de paternidad cuando se hubiera optado por su disfrute fraccionado.

El *permiso de lactancia* también se mejora en su régimen legal, pues se reconoce el derecho a dos horas de ausencia retribuida –una hora más por cada hijo a partir del segundo en los partos múltiples– y la sustitución de este derecho por la reducción de la jornada normal en una hora al inicio y al final de la jornada o en dos horas –o el tiempo que proceda en caso de parto múltiple– al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. El permiso se puede acumular por jornadas completas, disfrutando de 30 días naturales de descanso acumulado, que se incrementarán en otros 15 días naturales más en los supuestos parto, adopción o acogimiento múltiples. El nuevo convenio aclara que, cuando se opte por la acumulación en jornadas completas, el disfrute del permiso podrá adelantarse a la efectiva prestación de servicios, si bien, en caso de que después de dicho disfrute hubiese algún periodo de inactividad o se produjera el cese definitivo, se procederá a la oportuna compensación.

Además de los permisos retribuidos, el art. 18 regula las *licencias sin sueldo con reserva de puesto de trabajo*, y entre ellas cabe destacar, de cara a facilitar la conciliación, la licencia por interés par-



ticular, que se concederá siempre que la ausencia no cause grave detrimento al servicio, y siempre que se solicite con 30 días de antelación, salvo razones de urgencia. Su duración mínima será de 7 días naturales y máxima de 6 meses cada dos años.

Por lo que se refiere al resto de los convenios de otros ayuntamientos, si se analizan los más recientes, puede comprobarse que la tendencia es la mejora de las previsiones legales, muy particularmente en lo referente a los permisos retribuidos, pero con regulaciones convencionales en muchos casos desordenadas y confusas. Normalmente se utiliza la técnica de la remisión material, con reproducción parcial del texto legal y con operaciones de espiguelo entre el ET y EBEP.

Así, el Convenio colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Torrelaguna (Resolución 6 abril de 2018, BOCM 15 de mayo de 2018). En materia de Permisos retribuidos el art. 21 reproduce las previsiones del EBEP y del ET, introduciendo algunas mejoras: permiso de tres días por nacimiento de hijo o adopción legal reconocida; permiso de 10 días añadidos a la baja maternal, para favorecer la conciliación, con posibilidad de que el otro progenitor haga uso de esta licencia en lugar de la madre y licencia de 10 días añadidos a la baja por adopción y acogimiento, con la finalidad de conciliar. El apartado 2. del art. 21 se dedica a regular “Medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, y lo hace con cierta confusión, pues se reproducen de forma desordenada y parcial los permisos del art. 49 EBEP. Además, se regula un permiso de cuatro semanas por acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar exclusivamente por el padre, y que parece que debe interpretarse en el sentido de que se añade al permiso del art. 49 b) del EBEP, y ello con la finalidad de fomentar la corresponsabilidad. Se prevé también el derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario. En materia de excedencias, el art. 23 mejora en parte el régimen de excedencias por cuidado de hijos, incorporando algunas previsiones del art. 89.4 EBEP como la reserva del puesto de trabajo durante dos años, mientras que el régimen de la excedencia por interés particular se remite a las previsiones del art. 46 ET para la excedencia voluntaria.

El Convenio Colectivo Ayuntamiento Pozuelo de Alarcón 2018-2020. Establece una ordenación de los permisos retribuidos orientada a mejorar y completar las previsiones legales. En relación con el *permiso por matrimonio* o unión de hecho (debidamente acreditada), se conceden 15 días hábiles, a contar desde el día del hecho causante, aunque si éste coincide con un día hábil o de trabajo, el derecho empezará a disfrutarse dicho día, pero su cómputo comenzará al día siguiente hábil. Se aclara que este permiso solo puede disfrutarse cada dos años. En relación con el permiso por *asunto particulares*, se hace uso de la habilitación contenida en la Disposición 13ª EBEP, estableciendo dos días adicionales de permiso al cumplir el sexto trienio, incrementándose en día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Además, se prevé la posibilidad de fraccionar estos días, siendo media hora el mínimo a fraccionar. Se mejora la duración de los permisos por *fallecimiento*, incluyendo fallecimientos hasta el tercer grado. Entre las causas que justifican el permiso, se incluye, además de la enfermedad grave y accidente, el supuesto de la hospitali-



zación, intervención quirúrgica, ambulatoria u hospitalaria y pruebas o tratamiento invasivos del empleado público, cónyuge o familiar hasta el segundo grado, que no sea grave. En los supuestos de accidentes con lesiones que impliquen baja médica, enfermedad grave y/o ingreso hospitalario del familiar, el empleado público podrá hacer uso de los permisos en un momento posterior al hecho causante y hasta un máximo de dos meses después de acaecido el mismo, con la finalidad, se dice, de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, con informe favorable del responsable del servicio, y siempre que subsista el hecho causante. El convenio hace uso de la habilitación contenida en la Disp. Adic. 10ª, y reconoce un permiso retribuido para las empleadas en estado de gestación, que podrán disfrutar a partir de la semana 37 de embarazo y hasta la fecha del parto. Si el parto es múltiple el permiso se iniciará el primer día de la semana 35 de embarazo. En materia de lactancia, se establece la posibilidad de un permiso retribuido que acumule en jornadas el tiempo correspondiente a cinco semanas. Esta modalidad acumulada se condiciona a la prestación efectiva de servicios durante el tiempo que reste hasta que el hijo cumpla los doce meses de edad, y dando lugar, de no cumplirse este periodo de prestación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes. El permiso puede disfrutarse de forma dividida, es decir, parte acumulada en jornadas completas hasta un 50% del mismo y parte mediante reducción de jornada. La titularidad del derecho de lactancia es de la trabajadora, aunque pueden disfrutarlo los dos progenitores en caso de que ambos trabajen o se acredite que uno de ellos se encuentra en situación de desempleo. Se incorpora también al convenio una medida de conciliación prevista en las Instrucciones sobre Jornada y Horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado, relativa al derecho del personal que se reincorpora al servicio tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia a solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria, pudiendo afectar hasta un 25% de la duración de la jornada ordinaria durante un mes. El permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, previsto en el art. 48j) EBEP, se concreta, mediante la descripción de un buen número de circunstancias que pueden justificar la ausencia del empleado: acompañar a los hijos menores o las personas mayores al médico o urgencias hospitalarias, asistencia a reuniones de coordinación del centro educativo de hijos con discapacidad, acudir a citas médicas del empleado, el cuidado domiciliario de hijos menores cuando por prescripción médica necesite reposo domiciliario, con un máximo de 48 horas continuadas y tres supuestos cada año, formalizar matrículas, inscripciones o recogida de notas de los hijos menores de edad y, finalmente, para recoger a hijos menores en el centro educativo en caso de que sea requerido por el propio centro ante una situación de urgencia. En materia de excedencias el convenio se remite al régimen del ET.

El Convenio colectivo Personal laboral del Ayuntamiento de Valdilecha (Resolución 23 febrero 2018, BOCM 14 abril 2018). El art. 17 sobre permisos retribuidos, reproduce parcialmente el régimen legal, mejora la duración de algunos permisos (dos días por traslado de domicilio habitual, de dos a siete días por operación o enfermedad grave de familiares hasta segundo grado), y añade nuevos supuestos: tres días por aborto del cónyuge o pareja del trabajador; un día por matrimonio de familiares



hasta el segundo grado; por el tiempo necesario para asistir a consulta médica del trabajador, cónyuge e hijos; dos días por trámites previos por razón del matrimonio, divorcio o separación, entre otros. El art. 18 amplía la duración del permiso de maternidad y adopción o acogimiento a 18 semanas. El art. 17.6 prevé una ampliación del permiso retribuido por cuidado de familiares hasta el 2º grado por operación o enfermedad grave hasta los diez días, y finalizado éste, el art. 19 prevé un nuevo permiso con el 50% de las retribuciones en caso de enfermedad de hijos menores 16, anciano o discapacitado. Terminada la licencia con sueldo parcial, podrán solicitar licencia sin sueldo con una duración máxima de 15 días. En materia de excedencias, el art. 20 se remite a la normativa vigente aplicable, con una parcial reproducción del texto del art. 46.3 ET, pero sin aclarar si se pretende o no alguna remisión al régimen previsto en el art. 89 EBEP, en cuanto a la reserva del puesto desempeñado, limitándose a indicar que la reincorporación se realizará de forma automática y se producirá en el mismo turno y centro de trabajo. En el Capítulo 8, el art. 42 prevé una ayuda económica anual para atender, entre otras circunstancias, guarderías y escuelas infantiles.

El Convenio colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Olmeda de las Fuentes (Resolución 18 abril 2018 BOCM 2 junio 2018). El art. 3 establece que la Organización del Trabajo se fundamenta, entre otros principios, en la “facilitación de la conciliación de la vida laboral y familiar”. El alcance real de esta declaración de principios es más bien limitado. El art. 7 sobre permisos retribuidos, añade a las previsiones legales algunas circunstancias que justifican permisos retribuidos, como el permiso para asistir a tutorías y reuniones escolares por el tiempo indispensable, dos días por trámites de matrimonio, separación o cambio de residencia, un día por matrimonio de familiares hasta el segundo grado que se amplía a dos si es fuera de Madrid. Como es habitual en el ámbito público, el convenio regula un permiso por asuntos particulares de hasta 6 días al año.

El Convenio colectivo de Ayuntamiento de Arroyomolinos (Resolución 27 octubre 2016, BOCM 26 noviembre 2016). El art. 19.19 prevé el derecho a seis días de Asuntos Propios, más uno de libre disposición al año no recuperables y retribuidos, que serán disfrutados libremente por los trabajadores, siempre que se respeten las necesidades del servicio. El art. 20 mejora de forma notable el régimen legal de los permisos retribuidos, bien ampliando el número de días del permiso legal (veinte días por matrimonio propio o convivencia de hecho reconocida a partir de la fecha del Certificado de Convivencia o inscripción de parejas de hecho, dos días por matrimonio de un familiar hasta segundo grado, dos días por traslado de domicilio habitual, entre otros), o bien regulando nuevas situaciones que dan derecho a permisos(ausencia de una hora, que se puede dividir en dos fracciones de ½ hora, para atender a menor de 12 años en casos excepcionales e inexcusables, asistencia a consultas médica del trabajador o sus hijos menores y familiares dependientes hasta el segundo grado, entre otros). También se prevé el derecho a reducir la jornada hasta el 50%, con carácter retribuido, para atender al cuidado de un familiar de primer grado, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. El art. 21 regula los “Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, incluyendo mejoras en relación con el régimen legal: permiso retribuido para trabajadoras embarazadas a partir de la semana 37, hasta la fecha



del parto; el derecho a sustituir el tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule jornadas completas correspondiente a 24 días laborables. El art. 22 regula lo que llama “Permisos con sueldo Parcial”, en el que se reproduce el régimen legal de la reducción de jornada para atender el cuidado de hijos menores de 12 o familiares hasta el segundo grado. También regula las “Licencias sin sueldo”, configuradas como permisos sin sueldo por un máximo de 6 meses, para trabajadores con una antigüedad superior a dos años. El art. 23 reproduce, con cierta confusión, el régimen de excedencias por cuidados de hijos y familiares, prevista en el Estatuto Básico del Empleado Público. En el Capítulo de Acción Social, se regula una ayuda económica mensual para los trabajadores con padres, hijos, cónyuge o compañero que posea alguna discapacidad reconocida por la Seguridad Social.

El Convenio Colectivo Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz (Resolución de 27 mayo 2016, BOCM 16 julio 2016). El art. 22 mejora el régimen legal de permisos retribuidos previstos en el Estatuto Básico del Empleado Público: se amplía la duración de algunos permisos ya previstos en la ley (cuatro días hábiles por fallecimiento, accidente, hospitalización, enfermedad grave de familiares de primer grado cuando el suceso se produce en la misma localidad, dos días por traslado de domicilio habitual) o se incluyen nuevas circunstancias que dan derecho a permisos (un día por nacimiento de nieto, un día por matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos). El art. 23 regula la solicitud de permisos no retribuidos, para trabajadores con al menos dos años de antigüedad. El convenio colectivo, en su artículo 25, opta por la aplicación del régimen de excedencias previsto en el EBEP.

El Convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Cobeña (Resolución 23 marzo 2015, BOCM 15 mayo 2015), regula los permisos retribuidos con remisiones expresas al art. 48 EBEP, aunque introduce algunos desarrollos de los permisos legales, a veces en términos restrictivos, por ejemplo, exigiendo plazos de preaviso (10 días para el permiso por traslado de domicilio), y en otros casos, sin embargo, se flexibilizan las condiciones del disfrute (permiso de 15 días de matrimonio, permitiendo que los días puedan ser inmediatamente anteriores o posteriores en todo o parte a la celebración del matrimonio o inscripción en Registro oficial de Uniones de Hecho). En ocasiones introduce mejoras, por ejemplo, el permiso por nacimiento de hijos prematuros puede ser compartido por ambos progenitores cuando los dos trabajan, siempre que esta opción no suponga una prórroga del periodo previsto ni incremento del tiempo de ausencia, opción que se condiciona a las necesidades del servicio.

El Convenio colectivo del Ayuntamiento de Colmenarejo (Resolución de 14 de diciembre 2015, BOCM 23 enero 2016). En materia de permisos, el art. 23 reproduce el tenor del art. 48 EBEP, con algunas mejoras: así se prevé que el permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, podrá solicitarse en momento posterior al hecho causante y hasta un máximo de dos meses después de acaecido el mismo para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y mientras subsista el hecho causante; se reconoce un



día de permiso por intervención quirúrgica, ambulatoria u hospitalaria y pruebas o tratamientos invasivos del empleado público, cónyuge y/o familiar hasta el segundo grado, que no sea grave; permiso para asistir a consultas médicas por el tiempo necesario y con la debida justificación. El permiso por asuntos particulares queda reducido a cinco días, cuando el art. 48 EBEP establece seis días de permiso. El art. 25 condiciona la solicitud de licencias no retribuidas a la antigüedad mínima de dos años de servicio continuado, con posibilidad de disfrutar de hasta tres meses de licencia por interés particular. En materia de excedencias, el art. 27 se remite directamente a la legislación vigente para los empleados públicos.

El Convenio colectivo para Personal Laboral del Ayuntamiento de Majadahonda (Resolución 15 diciembre 2004 BOCM 16 febrero 2005, modificado por Resolución 8 mayo 2015 BOCM 27 junio 2015). En materia de permisos, se limita reproducir, parcialmente, las previsiones legales, aunque establece algunas mejoras (art. 24): el permiso por cuidado de hijos con cáncer se extiende también, por un periodo máximo de dos años, en el caso de que el sujeto causante sea el cónyuge del beneficiario; o se reconoce un permiso, por el tiempo necesario, para la asistencia a consulta médica del empleado municipal o cónyuge.

El Convenio colectivo del Ayuntamiento de Alpedrete (Resolución 18 noviembre 2013, B.O.C.M 13 enero 2014), mejora parcialmente el régimen de los permisos retribuidos (art. 13), aumentando la duración del permiso legal (dos días por traslado de domicilio habitual, dos días por un día por fallecimiento de parientes hasta tercer grado por consanguinidad) o regula circunstancias que no están previstas por ley (permisos por el tiempo necesario para asistencia a consulta médica del trabajador, cónyuge, hijos, ascendientes o personas dependientes; permiso entre uno y tres días hábiles por matrimonio de padres, hijos, hermanos, hermanos políticos y nietos; ocho días para asuntos personales, con incrementos en función de la antigüedad a partir de los 15 años). El art. 23 sobre permisos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar y por razón de violencia de género, reproduce las previsiones legales sobre maternidad, paternidad (sin actualizar), adopción y acogimiento. El art. 24 reproduce las previsiones legales sobre excedencia por cuidado de hijos, y establece algunas concreciones en relación con el régimen legal de la excedencia voluntaria. El art. 25 titulado "Conciliación de la vida laboral y familiar" se remite a la Resolución de 28 de diciembre de 2012 Instrucciones sobre Jornada y Horarios para el personal de la Administración General de Estado en materia de calendario laboral, jornada, permisos y vacaciones y licencias, con las medidas de control recogidas en dicha norma.

El Convenio Colectivo para el Personal laboral de El Escorial (Resolución 23 diciembre 2004, BOCM 15 febrero 2005), mejora el régimen legal de los permisos retribuidos, ampliando las causas previstas en la ley y regulando nuevos supuestos de permiso: así, entre otros, el permiso por razón de matrimonio del empleado se amplía a las parejas de hecho formalizadas, y además se regula un permiso por matrimonio de familiares, incluidos los de la pareja de hecho; se reconoce un permiso para atender al hijo lactante de cuatro días a partir del alumbramiento o adopción; permiso



para realizar los trámites previos de matrimonio, separación o divorcio; permiso para asistencia a consultas médicas del trabajador o acompañamiento a familiares. En todo caso, se establece una limitación: al año la suma de permisos no podrá exceder de 15 días naturales, sin computar el permiso por matrimonio. En relación con el permiso de maternidad, su duración se amplía a 8 semanas, y el permiso por adopción o acogimiento a 18 semanas. En materia de excedencias, el convenio se remite a la ley, y se limita a condicionar el disfrute de cualquier excedencia al hecho de que el solicitante no tenga pendiente cantidad alguna en concepto de anticipo reintegrable, salvo cancelación, ni esté sometido a expediente disciplinario.

7.3. Permisos, excedencias y otras interrupciones en la negociación colectiva de otras instituciones públicas

El Convenio Colectivo del Consejo de Estado (personal laboral), en materia de permisos y licencias (capítulo X) se aclara que, en todo lo no contemplado expresamente, se estará a lo regulado en el EBEP y en las Instrucciones sobre Jornadas y Horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos. En materia de permisos se reproduce en parte el régimen del art. 48 EBEP, con algunas aclaraciones o complementos relacionados con las circunstancias que justifican el permiso o la forma y plazos para justificarlo (por ejemplo, se dice que de las situaciones de pareja de hecho acreditada se derivarán las mismas relaciones de afinidad. Cuando el causante del permiso sea la pareja de hecho, tal condición se acreditará mediante la presentación del certificado expedido por el Registro de Uniones de Hecho autonómico). Sin embargo, en la reducción de jornada por razones de guarda legal de un menor de doce años, de una persona que requiera especial atención o de un discapacitado, se incluyen los límites mínimo y máximo de la reducción (1/8 y 1/2, respectivamente) que aparecen el art. 37.6 ET y no en el art. 48 EBEP. Por lo que se refiere a los permisos por motivo de conciliación se remite a lo previsto en el EBEP y el ET. En materia de excedencias en general se reproduce el régimen del ET, aunque se introducen algunas mejoras, como la ampliación hasta cinco años de la excedencia por cuidado de hijos discapacitados. Si una vez finalizada la excedencia por cuidado de hijos el trabajador no reingresa al servicio activo se prevé su paso a excedencia voluntaria por un plazo de dos años. El convenio traslada a los trabajadores laborales el régimen el régimen previsto en el EBEP para las excedencias por violencia de género.

El Convenio colectivo para el Personal Laboral del Consejo General del Poder Judicial. Trabajadores de Madrid, en su art. 20 reproduce de forma confusa y desordenada los permisos previstos en el ET, en algunos casos mejorados en su duración, pero sin incluir todas las causas posibles (3 días por nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento, que pasa a 5 días si se produce en localidad distinta, pero no se incluye el supuesto de hospitalización). También incluye un permiso típico del EBEP como es el permiso por asuntos particulares de 6 días. Finaliza el precepto señalando que “se aplicarán al personal laboral los permisos que se puedan otorgar con carácter extraordinario al resto del personal del Consejo General del Poder Judicial”. En materia de exceden-



cias, se reproduce el régimen del ET con alguna mejora, como la ampliación hasta cinco años de la excedencia para cuidados de hijos discapacitados. El art. 22 del convenio incluye para los laborales el régimen previsto en el EBEP para la excedencia por agrupación familiar, pero con unos límites temporal (mínimo de dos años y máximo de quince) y la excedencia por violencia de género.

El Convenio colectivo del Tribunal Constitucional (personal laboral), en su art. 19 establece un régimen de permisos que mejora en algunos casos el régimen legal. Por un lado, se recogen algunos permisos del art. 37.3 ET, pero se amplían las causas y la duración (15 días de permiso por nacimiento de hijo, que se extiende a la adopción y acogimiento; 3 días en caso de fallecimiento, accidente, hospitalización de familiares hasta segundo grado, ampliable a 5 días en caso de desplazamiento). Por otra parte, se añade algún permiso no previsto en la ley (por el tiempo indispensable para la asistencia a consultas médicas del propio trabajador o para acompañar a familiares; o tres días por año natural por asuntos particulares no incluidos en otros permisos, sin posibilidad de acumularlos a las vacaciones anuales). Igualmente se prevé que se aplicará al personal laboral los permisos que se puedan otorgar con carácter extraordinario al resto del personal del Tribunal Constitucional. En materia de maternidad, se regula una prestación complementaria al subsidio de maternidad del RGSS (art. 32). El art. 18 regula el derecho a licencias no retribuidas, siempre que se tenga un año de servicios en el Tribunal, con una duración mínima de quince días y máximo de tres meses, supeditando su disfrute a las necesidades del servicio. En caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos el trabajador puede solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de duración no superior al mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

En materia de excedencia, se mejora el régimen de la voluntaria prevista en el art. 46 ET, pues reproduce la duración mínima de cuatro meses, pero no alude a la duración máxima de cinco años, y permite la solicitud de una nueva excedencia si han transcurrido solo tres años desde la anterior. Además, el convenio lleva al ámbito laboral la excedencia voluntaria por agrupación familiar prevista en el art. 89 EPEP, si bien establece una duración mínima de dos años y máxima de quince. El art. 23 reproduce el tenor literal del art. 46. 3 ET en cuanto a la excedencia por cuidado de hijos y familiares y el art. 24 prevé una excedencia por razón de violencia de género en los términos del art. 89.5 EBEP.

El Convenio Colectivo del Personal Laboral del Senado, en su art. 15, establece el derecho a solicitar licencias no retribuidas para el personal con al menos un año de antigüedad, con duración máxima de tres meses en el plazo de dos años y de un mes para los empleados con contratos temporales. En materia de permisos retribuidos, el art. 16 altera incorrectamente el régimen legal de algún permiso (por ejemplo, el permiso por nacimiento de hijos se extiende también a la adopción, pero se limita a dos días, sin previsión de ampliación a cuatro días en caso de desplazamiento; la duración de cuatro días se reserva al permiso por enfermedad, hospitalización o fallecimiento de familiar hasta el segundo grado). Se incluyen algunas mejoras, como el permiso



de hasta diez días por razones justificadas. También se prevé la posibilidad de buscar fórmulas de aplicación flexible en el disfrute de los permisos retribuidos previstos en el convenio, mediante acuerdo entre el trabajador y la Secretaría General de la Cámara, siempre que sea posible, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. El art. 18 se remite a los arts. 45 y 48 en materia de suspensión del contrato por paternidad, aunque recoge todavía la duración de 13 días. En materia de excedencias, el art. 19 se reproduce el texto del art. 46 ET en materia de excedencias, si bien introduce alguna mejora: así, la duración de la excedencia por cuidado de familiares se extiende hasta tres años.

El Convenio Colectivo del personal laboral del Congreso de los Diputados, en materia de permisos retribuidos, su art. 18 mejora el régimen legal ampliando la duración de algunos permisos del ET (cuatro días por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario o fallecimiento pariente hasta el segundo grado). Además, se añaden nuevas circunstancias que dan derecho a permiso retribuido (permiso de diez días por razones justificadas, por el tiempo que dure la campaña electoral, los trabajadores que participen como candidatos). También se regula el derecho a reducir la jornada un tercio, sin pérdida de salario, y hasta un máximo de un mes, en los casos de enfermedad muy grave de un pariente de primer grado que necesite cuidados especiales o que deba ser hospitalizado. Se mejora igualmente el régimen legal con la previsión de derecho a ausentarse sin pérdida de remuneración para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario. Por otra parte, el art. 18.3 cierra el régimen de permisos estableciendo una declaración de principios sin concreción, cual es la relativa a la posibilidad de buscar fórmulas de aplicación flexible en el disfrute de permisos retribuidos previstos en el precepto convencional, mediante acuerdo entre el trabajador y la Secretaría General de la Cámara. En materia de excedencias, el art. 21.1 establece para la excedencia voluntaria dos previsiones que se apartan, en perjuicio del trabajador, de los contenidos del art. 46. 2 ET: así se prevé una duración mínima de un año, frente a los cuatro meses que prevé el art. 46 ET, y además, la concesión de la excedencia se condiciona a las necesidades del servicio, cuando el ET no establece más condicionante que el cumplimiento de los requisitos de antigüedad del solicitante, duración máxima y mínima, y lapso de tiempo entre el final de una excedencia y comienzo de la siguiente, con posibilidad en todo caso de mejorar el régimen de estos requisitos, pero no establecer condicionantes nuevos o requisitos que limiten el ejercicio del derecho.

El Convenio Colectivo de la Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado mejora el régimen de permisos del art. 37.3 ET, ampliando la duración de algunos permisos (20 días por razón de matrimonio o unión de hecho registrada, 3 días por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo, ampliable a 5 en caso de irregularidades en el parto o cuando el hecho causante se produzca a 35 o más kilómetros del centro de trabajo) o regula supuestos nuevos (durante el tiempo preciso para la asistencia al consultorio médico que coincida con horario de trabajo). En el permiso de lactancia por menor de 12 años se establece la posibilidad de acumulación en jornadas completas hasta un máximo de cuatro semanas, y cuando el beneficiario/a ya esté disfrutando un permiso de lactan-



cia y desee acogerse a esta posibilidad, el tiempo de permiso adicional por maternidad se calculará sustituyendo el tiempo de lactancia que tuviera pendiente de disfrute acumulado en jornadas completas. Para las víctimas de violencia de género se incluye la previsión contenida en el art.37.8 ET y art. 49.d) EBEP. El permiso para asuntos propios de 6 días se amplía dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. En materia de excedencias, la excedencia voluntaria (que se denomina por interés particular, como la prevista en el art. 89.2 EBEP) queda sometida a una duración mínima de un año, cuando el art. 46.2 ET establece, como duración mínima, solo cuatro meses, lo que supone una regulación convencional menos favorable, que en modo alguno puede quedar compensada con la mejora consistente en prever una duración indefinida para esta excedencia. Se incluye la excedencia por razón de violencia de género, en los términos previstos en el art. 89.5 EBEP.

En el Convenio Colectivo del Museo Nacional del Prado, el art. 34 mejora algunos permisos del art. 37.3 ET (15 días por nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo, dos días por traslado de domicilio) e incluye algunos no previstos expresamente por ley (por el tiempo indispensable para el acompañamiento a consultas, tratamientos, exploraciones y demás actos médicos o derecho a ausentarse durante el horario de trabajo por tal causa, seis días por asuntos propios, derecho a dos días adicionales al cumplir el sexto trienio). En materia de excedencias, se mejora en algún caso el régimen del ET, así, la excedencia voluntaria exige una duración mínima de cuatro meses, pero no una máxima, y solo se exige el transcurso de tres años para solicitar una nueva excedencia. También se trae al convenio algunas de las excedencias previstas en el art. 89 EBEP, como la excedencia por agrupamiento familiar, pero sometida a una duración mínima de dos años y máxima de quince, y la excedencia por razón de violencia de género.

En el ámbito de la negociación colectiva de las universidades públicas, el II Acuerdo sobre las condiciones de trabajo del Personal de Administración y Servicios Funcionario de las Universidades Públicas, amplía la duración de algunos permisos legales (7 días de permisos por asuntos particulares, sin perjuicio de condiciones más beneficiosas establecidas en cada universidad), no se recogen en la lista del convenio ciertos permisos del EBEP (lactancia, realización de exámenes prenatales) y se regulan nuevos supuestos de permisos (el permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de tres días hábiles, ampliable a 5 si el suceso se produce en otra localidad y a 8 días si se trata de acogimiento o adopción internacional; derecho a reducción de jornada para atender a un menor de 9 meses, con posibilidad de ausentarse una hora, divisible en dos fracciones, o bien una reducción de media hora al inicio otra al final o reducción de una hora al inicio o al final). La duración del permiso por parto, adopción o acogimiento, es de 122 días de duración. En relación con las Licencias sin sueldo, además de las relativas a asuntos propios (máximo 3 meses por cada tres años), se regula un permiso para cuidado de familiares que permite una reducción de jornada hasta un medio de la jornada normal de trabajo, con deducción proporcional de salarios para el cuidado directo de menor de 6 años, anciano o disminuido (al respecto no hay que olvidar el permiso previsto en el art. 48 h) EBEP, mucho más amplio, pues se refiere al cuidado de menores



de 12 años y no establece un límite máximo en la reducción de la jornada). También se prevé una Licencia con sueldo parcial, de hasta cuatro días consecutivos, con el 50% del sueldo, en caso de enfermedad de hijos menores de 16 años, siempre que las circunstancias así lo hagan preciso, debiendo acreditarlo con certificado médico en el plazo de 4 días.

El Acuerdo para el PAS de la UCM sobre condiciones de trabajo, vacaciones, permiso, jornada y horarios (Acuerdo Mesa Sindical de la UCM 10 septiembre 2008), declara expresamente que quiere conseguir una mayor calidad del servicio público “mediante la mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar”. En materia de permisos y licencias, se establecen numerosas mejoras, con permisos no previstos en el marco legal del ET y EBEP (entre otros, permiso para asistencia a consulta médica del trabajador y de familiares hasta el tercer grado o personas a cargo; permisos muy diversos, con distintos condicionantes, para asuntos particulares).

El Acuerdo sobre determinadas condiciones de trabajo del PAS de la Universidad Autónoma. En parecidos términos que el acuerdo UCM se introducen algunas mejoras en el régimen legal de permisos retribuidos. También por razones de cuidado de dependientes o por violencia de género, se prevé la posibilidad de solicitar la suspensión provisional de la jornada partida, por un periodo máximo de tres meses cada año natural, con autorización previa de la Gerencia. Existe un Acuerdo entre Gerencia, Comité de Empresa de PAS laboral y Junta de PAS funcionario de la UAM por el que se introducen mejoras para la conciliación de la vida familiar y laboral (acceso solo por Intranet).

El II Acuerdo sobre Condiciones de trabajo del Personal Laboral de Administración y Servicios de la Universidad Carlos III de Madrid, declara la necesidad de incorporar los nuevos permisos de los empleados públicos previstos en el EBEP y amplía y mejora los permisos referidos a la conciliación (asistencia a consultas médicas del trabajador y de familiares hasta el tercer grado), prevé algunos supuestos especiales de reducción de jornada (4 días con 50% de salario para el cuidado de menor de 16 años) y contiene previsiones desfasadas en relación con la paternidad (permiso de 20 días que se subsume en el permiso de 20 días de paternidad). Además, para el caso de nacimiento, adopción o acogimiento, se prevé una reducción de jornada en un 20%, sin pérdida de retribuciones, durante el primer año, manteniendo esta bonificación del 20% para la reducción de la jornada del 50%, teniendo en cuenta que, en este caso, el complemento de jornada partida se cobrará en función de la reducción de jornada solicitada. El permiso se puede disfrutar por uno de los progenitores durante el tiempo comprendido entre el final del permiso por parto/adopción o acogimiento y hasta el cumplimiento de un año a contar desde dicho acontecimiento. Esta reducción de jornada no es acumulable y se simultaneará con cualquiera de las modalidades de permiso de lactancia. La jornada se determinará en función del acuerdo entre trabajador y el responsable de la Unidad correspondiente.

También cabría citar a estos efectos las “Instrucciones pactadas para la regulación de jornada de trabajo, vacaciones, licencias y permisos de la Universidad de Alcalá”, pero solo son accesibles por vía de *intranet*



8. Conciliación y acción social

En el Título V, Capítulo III del Convenio único para el personal laboral de la Administración de la Comunidad de Madrid, dedicado a la Acción Social, contiene una regulación específica sobre las medidas de conciliación. Así la Sección segunda, apartado a) regula una línea de protección consistente en una serie de ayudas económicas para cubrir gastos derivados de situaciones excepcionales con ocasión del cuidado de ascendientes, personas con discapacidad o ayudas por nacimiento o adopción, ayudas para víctimas de violencia de género o para atender enfermedades raras. Las ayudas se regulan para todo el personal activo, fijo o temporal, siempre que acredite al menos tres meses de servicio en el año correspondiente a la ayuda, salvo para el personal de empresas públicas. Iguales ayudas se recogen en el Acuerdo Sectorial para los Funcionarios de la Comunidad de Madrid (Capítulo IX, Sección 2ª). Las ayudas se regulan para el funcionario de carrera o interino, siempre que esté en activo y que acredite al menos tres meses de servicio en el año correspondiente a la ayuda. El funcionario podrá solicitar las ayudas por gastos generados por sí mismo o por sus familiares, siempre que éstos sean integrantes de la unidad familiar.

En el Acuerdo-Convenio sobre Condiciones de trabajo para el personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Madrid, en su Capítulo VIII, sobre Acción Social, establece en su art. 28 las Líneas de Acción Social, y entre ellas, cabe destacar la ayuda de educación infantil (0 a 3 años), que consiste en el abono de una ayuda económica, a recibir después del disfrute del permiso por parto, adopción o acogimiento y hasta la fecha de inicio del curso escolar en el que el menor cumpla tres años o hasta los seis años en caso de hijos con discapacidad. Para recibir la ayuda hay que acreditar la asistencia del hijo a guardería, escuela infantil o centro educativo. La ayuda comprende los gastos de escolaridad y alimentación en el centro. En caso de personal temporal, se exige haber completado un periodo de carencia de tres meses de prestación de servicios en los 365 días inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la ayuda. En esta misma línea de facilitar la conciliación, con iguales requisitos se regula también la ayuda por gastos de adopción o acogimiento, la ayuda de comedor escolar para hijos de 3 a 16 años, ayuda por discapacidad física, intelectual o sensorial (art. 34) del cónyuge, pareja de hecho e hijos o ayuda por discapacidad de ascendientes a cargo (art. 35).

El Convenio colectivo Personal Laboral del Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón, regula una ayuda económica para las familias numerosas, ayudas para estudios de los hijos, ayudas para trabajadores discapacitados o prestaciones por hijo y/o cónyuge discapacitado, se establece un Fondo de Acción Social para situaciones excepcionales que supongan una carga extraordinaria en la situación familiar del empleado.

El Convenio colectivo Personal laboral del Ayuntamiento de Valdilecha prevé una ayuda económica anual para atender, entre otras circunstancias, guarderías y escuelas infantiles.



El Convenio colectivo de Ayuntamiento de Arroyomolinos regula una ayuda económica mensual para los trabajadores con padres, hijos, cónyuge o compañero que posea alguna discapacidad reconocida por la Seguridad Social.

El Convenio colectivo para Personal Laboral del Ayuntamiento de Majadahonda, regula ayudas sociales, entre otras, de ayuda para hijos de empleados municipales.

El Convenio Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón regula prestaciones económicas por hijo y/ o cónyuge discapacitado, ayuda para familias numerosas o ayudas para estudios de los hijos.

El II Acuerdo sobre las condiciones de trabajo del Personal de Administración y Servicios Funcionario de las Universidades Públicas prevé ayudas económicas para el cuidado de hijos, ascendientes y discapacitados.

El Convenio para la Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, prevé ayudas para los trabajadores con hijos, cónyuge o pareja acreditada, disminuidos y que no realicen actividades retribuidas, ayudas para hijos en edad de guardería, ayudas para estudios de hijos, bolsa de vacaciones y ayuda para estancias en establecimientos en las vacaciones de verano.



CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR O RAMA DE ACTIVIDAD

Joaquín García Murcia

1. Presentación inicial
2. Un primer modelo de regulación: la inclusión en el texto del convenio de un apartado específico sobre conciliación de la vida laboral y familiar
3. Un segundo modelo: la conciliación como ingrediente de los planes de igualdad
4. El tercer modelo de regulación convencional: la regulación tradicional de licencias y excepciones como cauce para la conciliación
5. Reglas convencionales que pueden contribuir en potencia o en hipótesis a los fines de conciliación
6. Ocasiones desaprovechadas desde el punto de vista de la conciliación de la vida laboral y familiar

1. Presentación inicial

Conforme a los datos registrados oficialmente, la negociación colectiva de sector en la Comunidad de Madrid se viene traduciendo en los últimos tiempos en un centenar aproximado de convenios colectivos, concurrentes desde el punto de vista de su vigencia pero con distinta fecha de celebración y diferencias también en su ámbito temporal de aplicación. Es un número aparentemente razonable, pero también es cierto que existe gran disparidad entre los textos correspondientes en cuanto a su contenido y a su grado de minuciosidad, no sólo en su función general de regulación de las relaciones de trabajo en el sector de referencia, sino también en lo que afecta, particularmente, a la materia que constituye el objeto específico de nuestro análisis, esto es, la conciliación de la vida laboral y familiar. Basta, en efecto, una primera aproximación a esos textos para apreciar divergencias notables de unos casos a otros, de tal modo que cabe distinguir, desde esa perspectiva material, entre convenios de cuño tradicional, bastante más escuetos y menos avanzados en su clausulado, y convenios modernos o de nueva generación, mucho más ricos en su contenido y, por supuesto, mucho más actualizados desde el punto de vista de su recorrido material y en la formulación de sus reglas.



Pese a esas diferencias, en el terreno concreto de la conciliación de la vida laboral y familiar cabe decir, de todas formas, que en términos generales no se advierten grandes progresos respecto de la negociación colectiva de hace algunos lustros, ni siquiera entre los convenios más cercanos a nuestros días. Es habitual que el convenio dedique algunas reglas, a veces numerosas y de gran extensión, a los aspectos de la relación de trabajo más relacionados con esa problemática de la conciliación (reglas sobre licencias y permisos, sobre excedencias, sobre protección de la maternidad o la lactancia, etc.), pero también es muy frecuente que para ello siga pautas tradicionales, esto es, que tome como puerta de entrada la razón de ser específica de esas instituciones laborales clásicas, sin que se ponga de manifiesto un verdadero afán de contemplarlas como posibles instrumentos de ese otro objetivo más moderno, y ese nuevo principio de ordenación de las prestaciones de trabajo dentro de la empresa, cual es en definitiva la conciliación de vida laboral y familiar.

En el examen de esa franja de la negociación colectiva de la Comunidad de Madrid se han encontrado desde luego convenios colectivos que abordan esos nuevos retos de la conciliación desde una perspectiva moderna y que, en consecuencia, abren dentro de su articulado un apartado específicamente dedicado a las necesidades o demandas que, a juicio de los sujetos negociadores, conlleva la idea de conciliación de la vida laboral y familiar. Pero tampoco estos ejemplos son enteramente satisfactorios, unas veces porque su contenido es excesivamente restringido, y otras veces porque, a la postre, limitan su función reguladora a la recepción y sistematización de aquellas otras reglas (licencias, excedencia, etc.) de contenido más clásico o tradicional, aunque sea bajo nuevos rótulos o nuevas denominaciones.

Un dato también interesante en esta presentación general del contenido de los convenios colectivos de sector es el papel que a estos efectos viene jugando el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo y, más concretamente, la obligación impuesta a los convenios colectivos de incorporar a su articulado medidas o planes de igualdad. Cabe pensar que la promoción de la igualdad en el medio profesional es, si bien se mira, el presupuesto para que entre en escena la idea de conciliación. No cabe duda, además, de que el asentamiento efectivo de prácticas igualitarias en el ámbito del empleo y particularmente en la realidad de la empresa puede ayudar a una mejor y más razonable conciliación de la vida laboral y familiar, en tanto que empuja hacia una distribución más ecuánime y más sensata de los roles de mujeres y hombres en el concierto social. También es verdad que el principio de igualdad puede proporcionar a las reglas de conciliación importantes refuerzos y garantías, en cuanto impide discriminar a quien opta no sólo por utilizar las facilidades expresamente previstas con fines de conciliación de vida y trabajo, sino también por un modo de trabajo o de organización del trabajo que le permita atender adecuadamente sus circunstancias o exigencias familiares.

Pero no debe olvidarse que el principio de igualdad y no discriminación persigue en sentido estricto fines que no siempre coinciden con la idea de conciliación, ni tampoco que, por ello mismo, la



satisfacción del principio de igualdad y no discriminación entraña la puesta en práctica de reglas o pautas que no pueden reducir su ámbito de juego a las necesidades de conciliación. Hay que tener en cuenta, en definitiva, que es muy distinta la orientación de uno y otro principio, aunque puedan entrecruzarse en sus objetivos y en su espacio de juego y, por ello mismo, puedan reforzarse mutuamente en el cumplimiento de sus funciones. Resulta llamativo, por otra parte, que en algunos convenios colectivos la idea de conciliación se conecte también a la lucha contra el acoso laboral y en particular contra el acoso por razón de sexo, muy probablemente por ese fondo común representado por el principio de igualdad y no discriminación. También se conecta a veces, por cierto, a la protección de la trabajadora víctima de violencia de género.

Trataremos en los epígrafes siguientes, en cualquier caso, de que quede reflejada con suficiente claridad y extensión la posición de la negociación colectiva de sector en la Comunidad de Madrid en lo que se refiere a la conciliación de la vida laboral y familiar, tratando asimismo de clasificar mínimamente las distintas opciones que a tal efecto pueden descubrirse en ese acervo de convenios colectivos. Con ese propósito, haremos en primer término una referencia a los convenios colectivos que acogen con mayor decisión y detalle reglas directas sobre conciliación de la vida laboral y familiar, expondremos a continuación los convenios que hablan de la conciliación dentro del contexto de la elaboración y puesta en marcha de un plan de igualdad, expondremos después el contenido de aquellos convenios que han mantenido el esquema tradicional de regulación de permisos y otras posibles interrupciones de la prestación de servicios ligadas a motivos familiares, hablaremos seguidamente de los convenios que recogen reglas que en principio pueden ofrecer interés a los fines de conciliación aunque no se presenten bajo esa vitola, con independencia de que su virtualidad desde esa óptica no siempre quede realmente asegurada, y presentaremos finalmente algunas reglas convencionales que pueden tomarse como ocasiones perdidas a los fines de conciliación, en el sentido de que en hipótesis habrían podido incorporar alguna dimensión en ese sentido.

Apuntemos otros dos datos en esta presentación. El primero de ellos quiere poner de relieve que muchos convenios colectivos incorporan a su articulado, junto a las reglas que pueden tener alguna relación con la idea o los fines de conciliación, reglas específicamente dirigidas a trabajadoras víctimas de violencia de género (y a veces, a trabajadores víctimas de actos de terrorismo). Hay que reconocer que, como sucede con la igualdad (aunque desde luego en mucha menor medida), se trata de una temática cercana a los objetivos subyacentes al principio de conciliación de la vida laboral y familiar, pero que debe distinguirse sustancialmente de la misma, pues no se persigue en estos casos la combinación de familia y trabajo, sino más bien la atención de personas que se encuentran en situaciones muy singulares y muy comprometidas. Obviamente, en ambos casos se trata de atender a las personas, pero la perspectiva y la acción protectora es bien distinta en uno y otro supuesto. Por eso, no atenderemos especialmente a esa regulación, aunque incidentalmente se haga alguna referencia al respecto.



Con el segundo dato queremos poner de relieve que dentro de la regulación de las instituciones que tradicionalmente se han dedicado a dar cobertura a los trabajadores para que interrumpan su trabajo o suspendan su relación de trabajo por motivos familiares se incluyen a veces previsiones especialmente aptas para la conciliación, como los permisos especiales o la licencia sin sueldo. Bien es cierto que no suelen aparecer estas fórmulas con fines de conciliación, ni con un contenido especialmente propicio para ello, pero tal vez puedan abrir una línea de regulación más atenta a esos problemas, por cuanto, al menos en hipótesis, pueden facilitar la interrupción del trabajo de forma más flexible y circunstanciada, en función de necesidades familiares de un determinado momento.

2. Un primer modelo de regulación: la inclusión en el texto del convenio de un apartado específico sobre conciliación de la vida laboral y familiar

Esta primera opción, que al menos en apariencia es la más consecuente con el objetivo de conciliación de la vida laboral y familiar y con las exigencias que en tal sentido pueden derivarse de nuestro marco legal, no está muy presente, en verdad, en la negociación colectiva que ha sido objeto de examen. En el acervo de convenios que actúa como base para dicho análisis pueden encontrarse desde luego algunos ejemplos de ello, pero realmente no son muy numerosos, ni son en todos los casos especialmente innovadores. Ocurre además que no suelen coincidir los convenios en la identificación de los ingredientes que han de formar parte de una regulación específicamente dedicada a ese aspecto de las condiciones de prestación de servicios. No sólo varía el número de reglas comprendidas bajo el denominador común de conciliación; también hay variaciones en cuanto a su contenido o alcance material.

Sin duda, el ejemplo más destacado de esta primera opción reguladora lo ofrece el *convenio colectivo del sector de comercio de alimentación*¹, que dedica un precepto específico, con relativa extensión, a lo que en esa misma norma convencional se rotula como “Conciliación de la vida familiar y laboral”. El contenido de este precepto (el artículo 24) no resulta, de todos modos, especialmente ambicioso o innovador, pues en definitiva se limita a sistematizar bajo esa denominación más moderna las reglas clásicas sobre permisos por motivos familiares y protección de la maternidad.

En concreto, incluye las siguientes reglas:

- Permiso de lactancia: se concede, hasta que el menor cumpla nueve meses, el derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementa proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en hasta 14 días naturales o en el acuerdo a que llegue

¹ BOCM 26 de mayo de 2018, código 28000715011982.



con el empresario respetando, en su caso, lo establecido. El permiso se concibe como derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

- Ausencia por parto prematuro: en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- Reducción de jornada por guarda legal: quien por esa razón tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- Reducción de jornada por cuidado de familiar: se reconoce un derecho de contenido equivalente al anterior a quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- Reducción de jornada por hospitalización de menor: el progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Todas estas previsiones cuentan también con un régimen común para su ejercicio: constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres; si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa; la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria; el trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciara y finalizara el permiso de lactancia o la reducción de jornada. Para resolver las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de



los periodos de disfrute previstos el convenio remite al proceso especial previsto a estos efectos por el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Se añade, por otra parte, una regla de atención especial a trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo. Tales personas tienen derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, y llegado el caso son de aplicación las reglas precedentes, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

También se incorporan a este apartado algunas previsiones relativas al disfrute del periodo de vacaciones. En primer lugar se dispone que cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En segundo lugar, para el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el caso anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, se reconoce al trabajador el derecho a disfrutarlas una vez que finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Vale la pena reseñar que este mismo convenio colectivo del sector de comercio de alimentación contiene a lo largo de su articulado otras reglas que, en hipótesis, también podrían cumplir funciones relevantes desde el punto de vista de la conciliación del trabajo con la vida familiar, aunque no se refieran a ello de forma abierta o explícita.

La más interesante en este sentido se encuentra en el artículo 15.c) de dicho convenio, que prevé un permiso por “asuntos propios” consistente en un día de licencia por semestre natural anual, aunque su uso queda condicionado a que, en el semestre de que se trate, el trabajador no haya registrado ninguna ausencia injustificada. La fijación del día o días de licencia a que se refiere el párrafo precedente se realizará por acuerdo entre trabajador y empresa, atendiendo siempre a las necesidades productivas de esta última. No serán acumulables a puentes, días festivos o vacaciones, salvo acuerdo entre empresa y trabajador. En el supuesto de que se disfrutara esa licencia y el



trabajador incumpliese con posterioridad (por ausencia injustificada dentro del mismo semestre) el mencionado presupuesto de viabilidad, la empresa podrá descontarle de la nómina de salarios correspondiente al mes siguiente, el importe de los salarios correspondientes al día indebidamente disfrutado.

Una segunda regla de interés desde este punto de vista se recoge en su artículo 18, que regula, fuera de aquel cuadro expresamente dedicado a la conciliación, las clásicas “licencias retribuidas” a favor del trabajador, de modo que previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a la percepción de sus haberes, por el tiempo indicado en cada uno de los supuestos siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Por el tiempo preciso, y con justificante del mismo con el correspondiente visado del facultativo, cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.
- c) Dos días naturales en caso de nacimiento de hijo, accidente, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de la Comunidad de Madrid, el plazo será de cuatro días.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Un día en el caso de matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
-
- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Se especifica a estos efectos que el listado de parientes incluidos en el ámbito de aplicación de esas previsiones incluye a cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos del trabajador e hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos del cónyuge.

Otro convenio colectivo sectorial en el ámbito de la Comunidad de Madrid que se ocupa de forma directa y expresa de la conciliación de la vida laboral y familiar es el *convenio colectivo del sector de mayoristas de frutas, hortalizas y plátanos*², que por cierto cuenta ya con cierta tradición en este tipo de regulación, al menos desde su versión de 2008. Una primera particularidad de esta regulación es la conjunción de las ideas de igualdad y conciliación no ya en el contexto de un plan de igualdad, sino en un bloque normativo que parece responder más al segundo de esos objetivos que al primero. De cualquier modo, las reglas de este convenio dedicadas a esos fines se recogen en una sección titulada “De la Ley de Igualdad y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar”, y se traducen en una serie de previsiones que realmente no proporcionan muchas novedades respecto de la regulación convencional tradicional, como vamos a ver.

² BOCM 31 de agosto de 2013, código 28000735011981.



Tampoco es una regulación que destaque por su extensión o minuciosidad. Se compone de una serie de cláusulas más bien escuetas que se recogen en los artículos 41 a 44 del convenio y que según el propio texto convencional, “deben acogerse a la Ley 39/1999 de la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, y a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, precisión que por cierto presenta un alcance poco claro acerca de su alcance o sus posibles consecuencias, más allá de la evidente conexión de la regulación convencional con dicho marco legal.

De cualquier modo, los mencionados preceptos convencionales ofrecen el siguiente alcance y contenido:

- Permiso por lactancia: se reconoce a “las trabajadoras” (con la precisión que posteriormente se realiza en cuanto a su titularidad) el derecho a una hora de ausencia al trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve meses, con la posibilidad de dividirla en dos fracciones. La duración de esta ausencia se incrementa proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La trabajadora puede sustituirla, a su voluntad, por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Pese a su formulación inicial, este derecho se reconoce indistintamente a la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- Reducción de jornada por guarda legal: quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años, a un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. El horario de disfrute resultante de la reducción arriba mencionada, lo fijará el trabajador en base a las necesidades que sean de la guarda legal, debiendo ser un horario fijo, de forma ininterrumpida, y debidamente comunicado a la empresa. La reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres, pero si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
- Reducción de jornada por cuidado directo de un familiar: a esa misma reducción tiene derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Como en el caso anterior, la reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres, pero si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.



- Permiso por asistencia a consultorio médico: cuando por razón de enfermedad propia o cualquiera de sus hijos menores de dieciséis años, siempre que dicha enfermedad no sea permanente, los trabajadores que precisen la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral, las empresas concederán sin pérdida de retribución el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, teniendo que justificar el mismo con el correspondiente visado por el facultativo o persona acreditada de la Seguridad Social. Quien haga uso de este derecho deberá acreditar la imposibilidad de realizar el tratamiento fuera del horario laboral.

Una particularidad añadida de este convenio es que, junto a esa regulación expresamente motivada por los objetivos de conciliación, contiene un clausulado mucho más extenso y detenido sobre muchas de las instituciones en las que con frecuencia se asientan las facilidades de conciliación, y en el que destacan las reglas sobre excedencia por cuidado de hijos (que de nuevo, y muy significativamente, se vincula a la Ley 39/1999 de la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, y a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) y las reglas sobre “permiso por parto, adopción o acogimiento”. En ese mismo bloque también se contienen reglas sobre suspensión del contrato por paternidad, protección a la maternidad desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales y “preparación al parto”.

Dentro de este capítulo es digna de mención sobre todo la regla que permite a la trabajadora disfrutar de un “permiso especial no retribuido” tras el periodo de descanso por maternidad y con independencia de su derecho a utilizar las distintas modalidades de excedencia legal o convencionalmente previstas. Para el disfrute de tal permiso se requiere en todo caso una solicitud previa a la baja maternal. Puede tener una duración de hasta dos meses.

Una regulación de este calibre (esto es, basada en la sistematización de instituciones laborales más clásicas pero formalmente orientada hacia la conciliación) es también la que ofrece el *convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales*³, que bajo el rótulo de “Conciliación de la vida laboral y profesional. Protección de la maternidad”, no hace más que condensar, bien es cierto que con una regulación bastante detallada, las típicas cláusulas sobre excedencia por cuidado de hijos y familiares, suspensión por maternidad, ausencia o reducción de jornada por razones de lactancia, reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, protección de la maternidad desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, y permiso de paternidad (respecto del que, sintomáticamente, se hace una mera remisión a la “normativa vigente”).

A la conciliación también hacen referencia expresa otros convenios colectivos de sector, aunque en realidad no proporcionan a tal efecto reglas verdaderamente relevantes, más allá de la utilización de ese rótulo para albergar alguna o algunas reglas sobre el particular. Citados

³ BOCM 14 de octubre de 2017, código 28002585011981.



por orden cronológico, cabe incluir aquí el *convenio colectivo del sector de comercio de recambios-neumáticos y accesorios de automóviles*⁴, que contiene un capítulo sobre “Políticas de conciliación e igualdad” pero que reduce su articulado a reglas sobre acumulación del tiempo de lactancia y excedencia por cuidado de hijo o familiar; el *convenio colectivo del sector de ayuda a domicilio*,⁵ que contiene un capítulo sobre “Igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar” pero sin proporcionar en realidad reglas específicamente dedicadas a ello (aunque con la particularidad de que en otros bloques de su regulación se ocupa detenidamente de las instituciones clásicas de combinación de vida y trabajo, como las excedencias y la protección por maternidad); el *convenio colectivo del sector de industria, servicios e instalaciones del metal*⁶, que se limita a una previsión sobre la acumulación en jornadas completas del tiempo dedicado a lactancia; el *convenio colectivo del sector del comercio del metal*⁷, que bajo el rótulo de “Conciliación e igualdad” contiene en exclusiva reglas sobre excedencia por cuidado de hijos y sobre acumulación del tiempo de lactancia, y el *convenio colectivo del sector de industria y comercio de aceite y derivados y aderezo, rellenado y exportación de aceitunas*⁸, que contiene un capítulo dedicado a “Políticas de conciliación e igualdad” pero en el que, como en el caso anterior, todo se reduce a la posibilidad de acumulación en jornadas completas del tiempo correspondiente a lactancia.

Un caso muy singular en este contexto es el del *convenio colectivo de sector de exhibición cinematográfica*⁹, que incluye una regla expresa sobre “excedencias por conciliación de la vida familiar”, en la que, de todas formas, todo se reduce a una regulación muy típica y escasamente innovadora de la excedencia por cuidado de hijos. Tras ello, y ya con rótulos más tradicionales, el convenio habla de la suspensión del contrato por maternidad o paternidad.

Conviene tener en cuenta, por otra parte, que muchos de estos convenios que abren formalmente un capítulo para la conciliación (o la política de conciliación e igualdad), contienen en otras secciones de su articulado reglas bastante detalladas sobre las instituciones laborales clásicas que, junto a sus fines más característicos, pueden cumplir fines de conciliación. Así sucede, por citar un ejemplo bastante claro a estos efectos, con el *convenio colectivo de sector de servicio de ayuda a domicilio* (anteriormente citado).

⁴ BOCM 3 de mayo de 2014, código 28000785011982.

⁵ BOCM 15 de agosto de 2015, código 28007395011996.

⁶ BOCM 2 de enero de 2016, código 28003715011982.

⁷ BOCM 2 de mayo de 2016, código 28000745011982.

⁸ BOCM 7 de abril de 2018, código 28000015011981.

⁹ BOCM 15 de abril de 2017, código 28000585011981.



3. Un segundo modelo: la conciliación como ingrediente de los planes de igualdad

Otra opción que puede apreciarse en los convenios colectivos de referencia con vistas a proporcionar reglas favorables a la conciliación de la vida laboral y familiar es la que sitúa dicha problemática en la temática más amplia de la igualdad y no discriminación. Se trata, sencillamente, de contemplar la conciliación como uno de los temas posibles dentro de la política de igualdad, ya sea como una consecuencia de la consecución de la igualdad real y efectiva, ya sea, desde la perspectiva contraria, como un factor generador de igualdad. Metodológicamente no es una opción del todo inapropiada, pero también es cierto que si se limita la conciliación a un ingrediente de la igualdad se restringe en gran medida su espacio de juego y, en consecuencia, sus posibilidades de contar con una regulación precisa y capaz de abordar todas sus dimensiones y necesidades.

En cualquier caso, la inclusión de la idea de conciliación en los planes de igualdad es una fórmula bastante generalizada en la negociación colectiva de sector que ha sido objeto de examen a estos efectos. Sin duda figura entre las opciones más socorridas, y probablemente sea la opción más común o de mayor presencia en la negociación colectiva de referencia, lo cual puede dar la impresión de que los convenios colectivos han fijado como prioridad la inclusión de reglas sobre igualdad y no discriminación y, en cambio, han situado la conciliación de la vida laboral y familiar en un terreno secundario, complementario o derivado. De hecho, en estos casos la conciliación no llega a levantar el vuelo, sino que queda arrinconada en las reglas más generales sobre igualdad y no discriminación, pendiente de un desarrollo ulterior (o implícitamente sustentada, sin más, por otros bloques normativos del propio convenio, como los dedicados a la excedencia, la protección por maternidad o instituciones similares). Dicho de otro modo: no aportan estos convenios una regulación propiamente dicha de la conciliación en el contexto de la política de igualdad, sino una toma de postura favorable a la misma dentro de una planificación más amplia. Tal vez partan estos convenios del presupuesto de que resuelta la igualdad se pueden dar pasos más seguros y más consecuentes hacia las necesidades de conciliación.

Como hemos dicho, buen número de convenios pueden citarse dentro de este segundo apartado, dentro del listado de referencia. Un primer texto reseñable en este sentido es el *convenio colectivo sector industria madera*, que dedica su título V al plan de igualdad, con la premisa de que “de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral” y que deben traducirse en la elaboración de un plan de igualdad “en las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo”. Con esa finalidad, declara el propio Convenio, se recogen “una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de



250 trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007”.

Naturalmente, no toda esa regulación convencional tiene ligazón directa con la conciliación de la vida laboral y familiar, pero no dejan de ser interesantes, desde ese punto de vista, algunas previsiones del convenio relativas a la “política de igualdad”. Puede ser interesante, por ejemplo, el “diagnóstico de situación”, del que cabe extraer “datos desagregados por sexos” no sólo en lo que se refiere a condiciones de trabajo, a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, a condiciones retributivas o a la ordenación de la jornada de trabajo, sino también, como dice expresamente el convenio, a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Todo ello, precisa el convenio a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos, tanto en lo que se refiere en general a la “distribución de la plantilla” por sexos (en cuanto a modalidades de contrato, funciones, acceso a la formación profesional, etc.), como en lo relativo, más específicamente, a la afectación por hombres y mujeres de las reglas sobre “ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral”, así como en relación con el uso de “excedencias” durante el último año y los motivos de dicho uso.

También tiene interés desde el punto de vista de la conciliación de la vida laboral y familiar la identificación de los objetivos de los planes de igualdad que deben ir destinados preferentemente a determinadas áreas de la ordenación del trabajo en la empresa, entre las que expresamente se incluye la conciliación de la vida laboral y familiar, respecto de la que se marca como objetivo específico “conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.”, con una mención también expresa a la conveniencia de “establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual”.

La opción de incorporar la conciliación de la vida laboral y familiar a la temática de igualdad, a través de los planes correspondientes, está muy presente desde luego en la negociación colectiva de sector de la Comunidad de Madrid, con un contenido equivalente al que se acaba de exponer. En verdad, la configuración del plan de igualdad parece responder en todos esos casos a un mismo patrón, en el que la conciliación de la vida laboral y familiar recibe además un tratamiento absolutamente coincidente, lo cual también es bastante sintomático. Es verdad que la conciliación aparece en esos textos con unos contornos muy básicos y generales, que pueden ser comunes a todos los sectores de actividad. Pero también cabe pensar que cada sector, por sus propias características, puede ofrecer características singulares desde ese punto de vista. Las características de cada sector, por decirlo de otra manera, pueden condicionar en alguna medida las posibilidades de conciliación.



En cualquier caso, los convenios colectivos que pueden citarse a propósito de esta opción reguladora (el plan de igualdad como base, campo de juego o punto de partida de la conciliación) son bastante numerosos. Es una línea de regulación que se inaugura cuando menos con el *convenio colectivo del sector de residencias y centros de día para personas mayores*¹⁰, y que tiene continuidad en gran número de convenios de los años siguientes. Mencionemos tan sólo algunos, por orden cronológico inverso: *convenio colectivo de sector de empresas comercializadoras de juegos colectivos de dinero y azar*¹¹; *convenio colectivo del sector del comercio textil*¹²; *convenio colectivo del sector de comercio de muebles*¹³; *convenio colectivo del sector de comercio de la piel en general*¹⁴; *convenio colectivo del sector de oficinas de importación y exportación*¹⁵; *convenio colectivo del sector de industrias transformadoras del plástico*¹⁶, y *convenio colectivo del sector de mayoristas y exportadores de pescados*¹⁷.

Como ya advertimos con carácter general, todos estos convenios colectivos contienen reglas, más o menos precisas y extensas, sobre las instituciones laborales clásicas que en definitiva pueden encauzar la conciliación de la vida laboral y familiar. Eso significa que el plan de igualdad se contempla como un instrumento que puede impulsar la adopción o regulación de ese tipo de medidas, pero que de ningún modo puede sustituirlas, dado que tanto su función como su espacio material de desarrollo son muy distintos. Si bien se mira, la canalización de la idea de conciliación de la vida laboral y familiar a través de los planes de igualdad es en realidad una apuesta estratégica o de futuro. No carece de importancia, pero en sí misma no aporta regulación directa, sino únicamente previsiones con vistas a un desarrollo posterior o complementario.

Siendo así, también cabe reflexionar, en ese mismo contexto, acerca del instrumento que, a partir del correspondiente plan de igualdad, se va a encargar en definitiva de llevar a efecto, y a reglas operativas, la política de conciliación de la vida laboral y familiar. Como se habrá podido apreciar, el plan de igualdad diseña una estrategia de actuación dentro de la empresa, cuya implementación puede llevarse a cabo por instrumentos de diverso tipo, desde acuerdos entre la dirección de la empresa y la representación de trabajadores hasta protocolos o medios similares de organización de la vida en la empresa. Por ello, esta opción puede representar una especie de expulsión de la conciliación de la vida laboral y familiar del ámbito de regulación del convenio, para ubicarlo en otros instrumentos de ordenación de la actividad productiva y de la prestación de servicios.

¹⁰ BOCM 3 de septiembre de 2013, código 28008255011995.

¹¹ BOCM16 de junio de 2018, código 28005825011989.

¹² BOCM 2 de diciembre de 2017, código 28000795011982.

¹³ BOCM 26 de noviembre de 2016, código 28000755011982.

¹⁴ BOCM 19 de agosto de 2016, código 280000775011981.

¹⁵ BOCM 2 de julio de 2016, código 28002995011984.

¹⁶ BOCM de 14 de mayo de 2016, código 28003155011981.

¹⁷ BOCM 28 de febrero de 2015, código 28002785011982.



Otra cosa es que los sujetos negociadores del convenio también se sientan concernidos por esas llamadas o remisiones y que tomen la determinación de diseñar el contenido del convenio bajo ese prisma, con la introducción de nuevas cláusulas o con la reorientación de las existentes. No hay obstáculo, dicho de otra forma, en que los planes de igualdad actúen asimismo como factor de impulso de la negociación colectiva. Tal vez sea esa la mejor manera, por lo demás, de dar cumplimiento efectivo a dichas previsiones.

4. El tercer modelo de regulación convencional: la regulación tradicional de licencias y excedencias como cauce para la conciliación

Ya hemos visto que la opción nominativa y explícita por un capítulo dedicado específicamente a la conciliación de la vida laboral y familiar no garantiza en sí misma la incorporación al convenio colectivo de reglas innovadores o de mayor potencia respecto de la regulación convencional más tradicional. Más bien viene sucediendo lo contrario, en cuanto que es bastante habitual que el convenio colectivo utilice el rótulo de conciliación para limitarse a condensar y sistematizar las reglas clásicas de ordenación del trabajo asalariado que puedan cumplir alguna función desde aquel otro punto de vista, o para conectar la política de conciliación a la política de igualdad.

Siendo así, cabe pensar también que en muchas ocasiones la negociación colectiva de sector no ha optado por una regulación explícitamente dedicada a la conciliación de la vida laboral y familiar no ya por desconocimiento o desconsideración hacia esa temática, sino más bien bajo la premisa de que basta a tales efectos con las reglas tradicionales sobre interrupción de la actividad laboral por motivos familiares (excedencias, permisos, etc.), ya sea en su configuración clásica, ya sea con alguna singularidad o algún matiz más ambicioso o más innovador desde dicho punto de vista.

Exista o no esa toma de posición, lo cierto es que buen número de convenios colectivos siguen ofreciendo un panorama muy tradicional en lo que toca a la conciliación de la vida laboral y familiar, en el sentido de que siguen construyendo esa regulación –de forma implícita-- sobre los capítulos típicos de licencias, excedencias, protección de las situaciones de maternidad o paternidad o, en general, interrupciones de la prestación de servicios por motivos ligados a la familia o al cuidado de familiares. Puede que esta opción sea deliberada, como hemos dicho, pero también puede suceder que sea el resultado, sencillamente, de la inercia reguladora y de la ausencia de un planteamiento consciente respecto de las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar. También es posible que el convenio haya optado de forma más o menos deliberada por la conservación y el refuerzo de esas reglas más tradicionales, que desde luego pueden proporcionar facilidades y ventajas con aquel otro objetivo.

Hay muchos ejemplos en el bloque seleccionado de convenios colectivos de incorporación al texto convencional de una regulación muy amplia y completa de todas esas figuras e instituciones de profunda raigambre en la legislación laboral. En el epígrafe anterior hemos podido ver que



muchos convenios colectivos, junto a la cumplimentación de las exigencias legales relativas a los planes de igualdad (y a la incorporación, dentro de los mismos, de las oportunas referencias a la conciliación), recogen esa regulación tradicional, con diferente grado de extensión o intensidad. Pongamos un ejemplo de esa línea de regulación, correspondiente al *convenio colectivo del sector de industrias transformadoras de plásticos de la Comunidad de Madrid*, ya citado en el epígrafe anterior. Es un convenio que, efectivamente, junto a la recepción de la plantilla habitual sobre los planes de igualdad, dedica a las instituciones clásicas de interrupción de la prestación de servicios por motivos familiares una regulación extraordinariamente amplia.

Se extiende esa regulación a lo largo del capítulo séptimo de dicho convenio (artículos 34 a 43), bajo el rótulo general (aunque un poco limitado en su alcance material) de “licencias y excedencias”. Contiene dicho capítulo el siguiente conjunto de reglas, todas ellas, repetimos, de factura bastante tradicional:

- Licencias: mediante una regulación que en principio es bastante tradicional, se concede al trabajador, siempre que avise “con la posible antelación”, el derecho a faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por motivo de matrimonio, nacimiento de hijos/as, enfermedad diagnosticada por facultativo o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o grave enfermedad diagnosticada por facultativo o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia, traslado de su domicilio habitual, y realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Como hemos dicho, esta regulación da una primera sensación de inercia o sentido tradicional, pero hay que tener en cuenta que el convenio añade algunas previsiones de mayor fuerza innovadora. La primera de ellas se refiere a la concesión de licencia por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral, y aparece acompañada de importantes indicaciones acerca de su alcance y modo de ejercicio: es de aplicación esta licencia en los casos en que sea necesario el acompañamiento del cónyuge; se entiende por cónyuge o familiar de primer grado a estos efectos a quien está “a cargo” del trabajador y siempre que se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica; debe existir convivencia del paciente en el domicilio del trabajador o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto al trabajador en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas; no se entiende que el familiar esté a cargo del trabajador cuando éste último precisase hacer un desplazamiento en los



términos previstos por el propio convenio para gozar de licencia de acompañamiento de cónyuge o familiar a visita médica; debe acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas, y, en el caso de que el factor determinante de la licencia sea la edad, se entiende que existe dependencia y por tanto necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir hasta los 18 años.

Una segunda regla añadida a la previsión general sobre licencias se refiere a los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, en los que se reconoce a la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Otras precisiones del convenio se refieren al uso de las licencias en general o de alguna de ellas: las previstas en los tres primeros casos pueden ampliarse en casos extraordinarios debidamente acreditados hasta el punto de que se pueden otorgar por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, siempre a la espera de fijar por acuerdo entre trabajador y empresa las condiciones de concesión, entre las que puede figurar la no percepción de haberes; cuando el hecho causante de la licencia se produce en otro país la licencia se amplía a 6 días de los que 4 serán retribuidos y 2 tendrán carácter de licencia no retribuida y puede prolongarse de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador con ese carácter de no retribuido cuando el país en consideración y los medios de comunicación disponibles así lo exijan; salvo acuerdo con los representantes de los trabajadores, la retribución en esas licencias se integra por la totalidad de conceptos retributivos de carácter fijo correspondientes a jornada ordinaria y actividad normal con exclusión tan sólo de complementos de naturaleza variable o que sólo se perciban por la prestación efectiva del trabajo.

En particular, para la licencia por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad se establecen las siguientes pautas: solamente se entiende por hospitalización la estancia en centro hospitalario con parte de ingreso por 24 horas o más; la asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que ésta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización; para el disfrute de la licencia es requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente del trabajador que justifique su estancia en las dependencias del mismo; los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.

Todas las licencias contempladas en el convenio se aplican “tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar



de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia". Para todas ellas, el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse en éste último caso, a elección del trabajador, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

En la primera de las licencias el trabajador debe entregar a la empresa solicitud escrita complementada por los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

Además de todas esas previsiones de licencia, al trabajador se le concede la opción de elegir un día de libre disposición para asuntos propios, siempre que exista un preaviso mínimo de 7 días y no haya una concurrencia en su sección o departamento con otros trabajadores, superior al 15 por 100.

- Reducción de jornada por motivos familiares, prevista para dos supuestos principalmente. En primer término, como posible alternativa al derecho de las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, y que se incrementa proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El derecho, en todo caso, podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. También aquí se prevé la posibilidad de que los trabajadores que tengan derecho a esta reducción de jornada diaria la sustituyan, a su voluntad, por un período de tiempo de permiso retribuido equivalente a la suma de cada una de las horas diarias; el disfrute de este derecho deberá producirse, necesariamente, de forma consecutiva al permiso por maternidad o por paternidad. El ejercicio del derecho debe comunicarse a la empresa con una antelación mínima de un mes antes de su inicio.

En segundo lugar, la reducción de jornada se prevé en este convenio en favor de quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. El derecho se reconoce a quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

En todo caso, estas posibilidades de reducción de jornada se configuran como derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, aunque si dos o más trabajadores de la misma empresa



generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Se precisa asimismo que la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de la reducción de jornada corresponde al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador debe preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la aplicación del presente artículo serán resueltas “por el procedimiento previsto legalmente para ello”.

Por otra parte, el uso de este derecho no puede suponer “pérdidas de otros derechos, en particular los de formación y actualización profesional, salvo los que se deriven de la propia jornada reducida o sean incompatibles con el nuevo horario reducido del trabajador”.

Por lo demás, la reducción de jornada se regula también como derecho de la trabajadora víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, en cuyo caso la reducción de la jornada de trabajo va acompañada de una disminución proporcional del salario en el tiempo que considere necesario, sin aplicación de los límites máximo y mínimo establecidos para otros supuestos.

Como era de esperar, a la finalización del periodo de reducción de jornada en todos estos supuestos el trabajador tiene derecho a incorporarse en las mismas condiciones a su puesto de trabajo. Dice el convenio asimismo, con buen criterio, que “en todo lo no previsto en los apartados anteriores será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores”.

– Suspensión del contrato por maternidad, cuya regulación viene a reiterar prácticamente lo dispuesto a tales efectos por la ley. Dispone el convenio en este sentido que en el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período



de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

Siguiendo una vez más la línea legal, el convenio dispone que en los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre. En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

También sigue de cerca la ley lo dispuesto por el convenio para los supuestos de adopción y de acogimiento previstos en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, en los que la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión. En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida. Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores



al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Para todas estas previsiones toma el convenio la precaución de que los trabajadores que hagan uso de estos derechos de descanso o interrupción de la prestación laboral puedan beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho de haber trabajador efectivamente.

- Riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción y acogimiento, respecto de lo que el convenio, una vez más, se limita a remitir a “los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales”, reiterando asimismo que la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
- Suspensión del contrato por paternidad, punto en el que el convenio reitera de nuevo la previsión legal de referencia, al disponer que en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo anterior. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo anterior sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo anterior o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine en la legislación vigente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la máxima antelación posible el ejercicio de este derecho.
- Suspensión del contrato de la trabajadora víctima de violencia de género: el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las ac-



tuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

- Excedencia voluntaria, que el convenio prevé para los trabajadores con un año de servicio (salvo contratos de duración determinada), quienes podrán solicitarla por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, tiempo que no computa a ningún efecto. Dispone el convenio que las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas. El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa. Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional; si no existiese vacante en el grupo profesional y sí en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante. Igualmente, en el supuesto de que hubiese vacante en una modalidad contractual no indefinida, el trabajador podrá optar por incorporarse a la misma por el tiempo de duración de dicha contratación temporal, y sin que el ejercicio de esta posibilidad desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior para ocupar una vacante de modalidad contractual indefinida en cuanto ésta se produzca. En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso del trabajador.
- Excedencia por cuidado de familiares, que el convenio prevé con una duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. Cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. El período en que el trabajador perma-



nezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

El convenio colectivo de referencia concluye este cuadro de reglas con una previsión sobre “excedencias especiales”, expresión aparentemente amplia pero cuyo uso queda reducido en el convenio a los casos de nombramiento para cargo público.

Como podemos ver, la regulación de estas instituciones poco añade a las previsiones legales, pero también es verdad que ofrece alguna virtualidad digna de mención, como es el caso del derecho que se reconoce a los trabajadores de disfrutar de días de permiso o de licencias para atender necesidades de cuidado personal o familiar, como veremos en el epígrafe siguiente.

Acabamos de ver un ejemplo de convenio colectivo de sector que además de incorporar un plan de igualdad con sus potenciales efectos para la conciliación de la vida laboral y familiar, incluye en su articulado un amplio conjunto de reglas que inciden en ese terreno desde las instituciones laborales clásicas. Ahora vamos a referirnos a los convenios colectivos, también bastante numerosos, que se limitan a consignar este tipo de reglas, sin mención directa, o al menos visible, a la conciliación de la vida laboral y familiar, ni siquiera a través de los ya conocidos planes de igualdad. Como ya hemos dicho en alguna ocasión, conviene tener presente a estos efectos que este tipo de regulación, aunque pueda reconducirse hacia los fines de la conciliación, tampoco garantiza un tratamiento adecuado de esa cuestión. Dicho de otra forma, las reglas sobre excedencia, permisos y otras instituciones similares dan facilidades a la persona que trabaja, pero no suponen en sí mismas que se tome verdadera conciencia de todas sus necesidades desde el punto de vista de la conciliación de la vida laboral y familiar. Es más: puede que con una regulación mucho más sencilla y escueta, pero más orientada a ese fin general, se ofrezca una respuesta más apropiada a esas necesidades.

Hay que consignar, en todo caso, que buen número de convenios colectivos sigue optando, pese a todo, por esa línea de regulación más tradicional, es decir, por una regulación que puede servir para los fines de conciliación pero que atiende de manera más directa circunstancias concretas del trabajador que afectan a su trabajo y que pueden provocar o aconsejar la interrupción de la prestación de servicios. De nuevo hay que decir que normalmente son reglas bastante extensas y detalladas pero escasamente innovadoras, cuyo contenido prácticamente se reduce a una reproducción o reiteración de las correspondientes cláusulas legales.



Puede citarse a estos efectos un número bastante alto de convenios colectivos. Quedémonos con los más recientes: *convenio colectivo del sector de prótesis dentales*¹⁸; *convenio colectivo del sector de oficinas y despachos*¹⁹; *convenio colectivo del sector de confección de guantes*²⁰; *convenio colectivo del sector de mercados municipales y galerías de alimentación*²¹; *convenio colectivo del sector de almacenistas de patatas*²²; *convenio colectivo del sector de estacionamiento regulado de superficie*²³; *convenio colectivo del sector de alquiler de vehículos con y sin conductor*²⁴; *convenio colectivo del sector de comercio de óptica al detalle y talleres anejos*²⁵; *convenio colectivo del sector de comercio vario*²⁶; *convenio colectivo del sector de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia*²⁷, o el *convenio colectivo del sector de construcción y obras públicas*²⁸.

Tomemos como ejemplo el mencionado *convenio colectivo del sector de oficinas y despachos*, que, en relación con nuestra materia, contiene las reglas siguientes (artículos 22 a 24):

- Permisos retribuidos para matrimonio, nacimiento de hijo, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos, fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos, matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político, en principio con la duración habitual pero en algunos casos con ampliación del tiempo disponible por razón de desplazamiento u otras circunstancias.
- Excedencias para el cuidado de hijo, incluidos los supuestos de adopción y acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, con duración no superior a tres años y como derecho individual de hombres y mujeres.
- Excedencia, de duración no superior a dos años, para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, también como derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

¹⁸ BOCM 14 de enero de 2014, código 28003305011982.

¹⁹ BOCM 7 de noviembre de 2015, código 28003005011981.

²⁰ BOCM 2 de mayo de 2016, código 28001005011981.

²¹ BOCM 15 de agosto de 2016, código 28002795011981.

²² BOCM 15 de agosto de 2016, código 28000765011981.

²³ BOCM 18 de agosto de 2016, código 28013045012005.

²⁴ BOCM 24 de junio de 2017, código 28000115011981.

²⁵ BOCM 1 de noviembre de 2017, código 28003015011981.

²⁶ BOCM 25 de noviembre de 2017, código 28000805011982.

²⁷ BOCM de 2 de diciembre de 2017, código 28012525012003.

²⁸ BOCM 12 de mayo de 2018, código 28001055011982.



- Suspensión del contrato por maternidad biológica, con una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con la suspensión por paternidad. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre. En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle. Se precisa que los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante este tiempo, como si hubieran trabajado. Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con esta situación se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.
- Suspensión del contrato de trabajo en los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, con una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien



a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión. En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida. Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Como en el caso anterior, los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante este tiempo de haber trabajado. Igualmente, cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con esta situación se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

- Suspensión del contrato por paternidad, para los casos de nacimiento de hijo y de adopción o acogimiento, con una duración de trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el apartado 2 de este artículo. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado 2 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el apartado 2 de este artículo o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador de-



- berá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho. Como en los casos anteriores, los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante este tiempo de haber trabajado. Como en los casos anteriores, cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con esta situación se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- Lactancia de un hijo menor de nueve meses, con derecho de la trabajadora a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido cuya duración será de 15 días laborables o la que se acuerde con el empresario respetando, en su caso, la prevista en este Convenio. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Como en los casos anteriores, cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con esta situación se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
 - Reducción de jornada para cuidado directo algún menor de doce años, una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada en estos casos menos puede oscilar de un octavo a un máximo de la mitad de la duración ordinaria y entraña la disminución proporcional del salario. Constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente, se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.
 - Protección a la maternidad en materia de prevención de riesgos laborales, de modo que, con arreglo a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las traba-



jadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada, a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. Lo dispuesto en los apartados anteriores de este número será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

5. Reglas convencionales que pueden contribuir en potencia o en hipótesis a los fines de conciliación

Además de la regulación convencional que de forma expresa o implícita, o de forma directa o mediata, puede favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, es posible encontrar en los convenios colectivos diversas reglas que en potencia o en hipótesis pueden contribuir también a esos fines, aunque en algunos casos su destino nominal sea mucho más abierto o su uso más previsible



sea distinto. Este variado conjunto de reglas puede clasificarse en dos grandes apartados: por un lado, las reglas que forman parte de la regulación que tradicionalmente han dedicado los convenios colectivos a instituciones clásicas como excedencia o permisos pero que, al mismo tiempo, ofrecen mayores posibilidades de uso con vistas a la conciliación de la vida laboral y familiar, al menos en una primera aproximación; y por otro lado, aquellas reglas que en principio parecen más alejadas de esos fines pero que en hipótesis al menos pueden ofrecer alguna virtualidad en ese sentido.

Dentro del primer grupo de reglas, diseminadas como hemos dicho a lo largo de una regulación convencional formalmente clásica y aparentemente distante de las necesidades de conciliación, podemos hacer referencia sobre todo a las que conceden al trabajador la posibilidad de interrumpir su prestación de servicios, o su relación laboral, ante determinadas circunstancias de carácter personal o familiar. Se trata, sobre todo, de permisos o licencias especiales o de aplicación muy singular. Conviene advertir, en todo caso, que la denominación formal de esas reglas, o del capítulo correspondiente del convenio, no siempre se ajusta a su contenido real: lo que parece anunciar innovaciones de regulación a veces no es más que reiteración de fórmulas legales o tradicionales.

Un primer ejemplo interesante en este sentido lo ofrece el *convenio colectivo del sector de hospedaje*²⁹, en el que dentro de una regulación más bien tradicional de esas instituciones se comprende un pasaje específicamente dedicado a “excedencias especiales”, en el que se prevé el uso de esa figura no sólo para el cuidado de hijos menores, sino también para atender personalmente las consecuencias derivadas de la defunción de cónyuge o familiar cercano. No se da a esta figura, ciertamente, un recorrido muy extenso, pero se trata en todo caso de un uso que entronca de manera muy clara y directa con la idea de conciliación. Un papel parecido pueden cumplir, por cierto, los “permisos especiales”, normalmente no retribuidos, previstos en algunos convenios colectivos (según hemos visto o veremos en algún otro pasaje), en la medida en que dan al trabajador la posibilidad de atender de forma más flexible y circunstancial sus necesidades de conciliación.

Otro ejemplo significativo desde este punto de vista es el del *convenio colectivo de sector de transitarios de Madrid*³⁰, en cuanto contiene una regulación formalmente amplia y detenida de los “permisos no retribuidos”, para facilitar su aplicación por necesidades de cuidado de un menor o un familiar. Pero sucede que, tras esa fórmula nominal que parece abrir otras posibilidades, se regula en realidad la clásica figura de la reducción de jornada, acompañada de las también habituales reglas sobre su titularidad, su concreción horario y determinación del periodo de disfrute.

Interesante también en este sentido es el *convenio colectivo del sector de comercio de muebles*³¹, que prevé un “permiso especial no retribuido” de hasta dos meses una vez finalizada la situación

²⁹ BOCM 28 de abril de 2018, código 28009435011996.

³⁰ BOCM 16 de junio de 2018, código 28010785011999.

³¹ BOCM 26 de noviembre de 2016, código 28000755011982.



de maternidad, permiso que se debe solicitar por escrito antes de que la trabajadora cause baja maternal. Un permiso similar contempla el *convenio colectivo del sector de comercio*, anteriormente citado.

Y bastante interesante resulta, en fin, el *convenio colectivo del sector de industrias transformadoras de plásticos de la Comunidad de Madrid*, ya citado con anterioridad. Tres reglas cabe destacar en este texto convencional por su potencial contribución a la conciliación de vida y trabajo. La primera es la que atribuye a los trabajadores el derecho a un “día de libre disposición para asuntos propios”. Una segunda regla de interés es la que concede el derecho a un permiso especial para “asistencia a consultorio médico” cuando sea necesaria en horas coincidentes con la jornada laboral, sin pérdida de retribución pero con deber de justificación mediante el correspondiente volante visado por el facultativo o personal debidamente acreditado, sean o no de la Seguridad Social. La tercera regla a la que nos queremos referir es la que concede “licencias sin sueldo”, con una duración máxima de tres meses, a los trabajadores que, habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la empresa más de seis meses, licencias que pueden utilizarse específicamente para la realización de los trámites administrativos que resulten necesarios en los casos de adopción o acogimiento nacional o internacional, pero que también pueden tener otros usos ligados a la conciliación. Por cierto, este mismo convenio también prevé licencias sin sueldo para la trabajadora víctima de violencia de género para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad.

La licencia sin sueldo, por lo demás, aparece con cierta frecuencia en los convenios colectivos de sector. Puede anotarse en ese sentido el *convenio colectivo de sector de mercados municipales y galerías de alimentación*, cuya regulación en esta materia es bastante más escueta, y el *convenio colectivo del sector de oficinas y despachos*, que prevé la posibilidad de acceder a licencias sin sueldo a los trabajadores que acrediten como mínimo cinco años de servicio, siempre que se trate de una “necesidad justificada” y por un plazo no inferior a un mes ni superior a seis, con la precisión de que no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años y de que implica la suspensión de la relación laboral.

En un segundo apartado cabe citar, como dijimos, los convenios colectivos que contienen previsiones dirigidas a otros aspectos del trabajo pero que pueden ofrecer alguna virtualidad desde el punto de vista de la conciliación de la vida laboral o familiar, cuando menos en hipótesis. Es el caso, señaladamente, del “teletrabajo”. Realmente, no son muchos los convenios colectivos que albergan esta modalidad de trabajo, pero tampoco es absolutamente desconocida en esta franja de la negociación colectiva. Ocurre, en todo caso, que la previsión y regulación del teletrabajo no aparece acompañada de precisiones dirigidas específicamente a los fines de conciliación. Se trata, por decirlo así, de una regulación neutra o inocua desde este punto de vista. Se trata, por ejemplo, del *convenio colectivo de sector de comercio del metal*, o del *convenio colectivo de sector de industria o comercio de aceite*, ambos citados con anterioridad a otros efectos. Ninguno de ellos ofrece en



efecto ninguna regla que conecte de manera natural con la conciliación, más allá de contemplar el teletrabajo como forma voluntaria de trabajo y como resultado de un acuerdo entre empresa y trabajador.

6. Ocasiones desaprovechadas desde el punto de vista de la conciliación de la vida laboral y familiar

Como hemos visto en el epígrafe anterior, en los convenios colectivos podemos encontrar reglas que sin estar dirigidas expresamente a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar pueden jugar algún papel en ese sentido, por las facilidades que brindan en la organización del trabajo o en la distribución de los tiempos de trabajo. Pero también podemos hablar de “ocasiones desaprovechadas” por los convenios colectivos en el propósito de conciliación, en el sentido de que en algunos convenios colectivos se aborda la regulación de ciertas materias con un grado de flexibilidad y “modernidad” que podría haber dejado hueco, al menos en hipótesis, para contemplar también las necesidades o los ideales de conciliación de la vida laboral y familiar.

Un buen ejemplo de esto último lo ofrece el *convenio colectivo del sector de la industria de la madera* (ya citado a otros efectos) que contiene dos tipos de previsiones que podrían servir a tales efectos. La primera se refiere a la organización del trabajo, respecto de la que el convenio no se limita a la cláusula típica y tradicional de remisión a los poderes empresariales sino que aporta criterios de interés para actuar en ese terreno con mayor conocimiento de causa y para contemplar de manera más completa las necesidades y conveniencias de la organización de la producción y el trabajo. La segunda se refiere a la jornada de trabajo, respecto de la que, de nuevo, se aportan criterios interesantes con vistas a una regulación más ponderada y conveniente para la actividad productiva, con previsiones muy precisas sobre la hipótesis de distribución irregular. Pues bien, en uno y otro caso podrían haberse introducido también criterios de “conciliación”, con el fin de que la organización del tiempo incorporara alguna previsión en ese sentido (modos de organización de la actividad teniendo en cuenta la importancia de la familia, posibilidades de dar preferencia a determinadas necesidades de atención familiar, etc.) o de que la ordenación del tiempo de trabajo pudiera contemplar asimismo incidencias o hipótesis de distribución irregular para hacer frente a necesidades familiares. Nada de ello aparece, sin embargo, en dicho convenio.

También podría citarse en este sentido el *convenio colectivo de sector de industria, servicios e instalaciones del metal* (ya citado), que, como el anterior, presta mucha atención a la organización y “racionalización” del trabajo y proporciona muchos criterios a tal efecto, pero sin referencia específica a los fines o valores de la conciliación: todo se sigue haciendo depender de los fines típicos de productividad en el trabajo. La particularidad de este convenio colectivo radica en que contiene un pequeño capítulo dedicado a “políticas de conciliación e igualdad” (como ya vimos), pero sin advertir la importancia que desde ese punto de vista pueden tener los fines de conciliación de la vida laboral y familiar.



Algo similar puede decirse del *convenio colectivo del sector de empresas de educación ambiental*³², que prevé expresamente la posibilidad de poner en práctica la jornada irregular, con la consiguiente compensación por tiempo de descanso, pero sin referencia alguna a su hipotético uso con fines de conciliación. O del *convenio colectivo del sector de transporte de viajeros por carretera de los servicios discrecionales y turísticos, regulares especiales, regulares temporales y regulares de uso especial*³³, que contiene una amplia regulación de la jornada y el tiempo de trabajo, con alusión al horario flexible, pero sin referencias a la idea de conciliación. O del *convenio colectivo del sector de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia*³⁴, que contiene una regulación de la jornada y el tiempo de trabajo similar al anterior y que, como el anterior, alude a las facultades empresariales de organizar el trabajo pero no a las posibles modulaciones de estas reglas con fines de conciliación.

³² BOCM 3 de junio de 2017, código 28100035012012.

³³ BOCM 6 de diciembre de 2017, código 28012065012003.

³⁴ BOCM 2 de diciembre de 2017, código 28012525012003.



CONCLUSIONES POR CAPÍTULOS

EMPRESAS DE LIMPIEZA Y CONSTRUCCIÓN

Nuria P. García Piñeiro

El análisis de las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en los convenios colectivos de empresa de construcción y limpieza de la CAM pone de relieve la escasa relevancia que los sujetos negociadores otorgan a esta materia en este nivel de negociación, y ello a pesar de que tras la reforma laboral de 2012 se otorga prioridad aplicativa al convenio de empresa respecto del convenio sectorial para negociar medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (art. 84.2 ET).

De los convenios de empresa de limpieza analizados más de la mitad nada dicen o poco aportan en materia de conciliación. En este grupo quedaría incluido el Convenio Colectivo de la empresa “Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima” (“CESPA, Sociedad Anónima”) (limpieza viaria y recogida de basuras de Alcobendas), que destaca por su escaso contenido en reglas sobre conciliación. El convenio se limita a aludir a la conciliación en el art. 20 dedicado a la Seguridad y Salud Laboral, al disponer que “es compromiso de las partes el adoptar aquellas medidas promulgadas con rango de Ley, que ya existen o se dicten en el futuro, tendentes a conciliar la vida familiar y laboral en las personas trabajadoras, con especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la mujer, embarazo, lactancia y cuidado de los hijos o personas mayores”. Y, en la Disposición Transitoria 3ª, relativa a la conciliación de la vida familiar y laboral, que dispone que “La empresa y el comité de empresa, velarán en todo momento por dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, o aquella que en el futuro la pueda sustituir”. Adviértase que la referencia a la Ley 39/1999 en materia de conciliación en un convenio firmado en 2017 denota la escasa atención que los sujetos negociadores han dedicado a la conciliación, ya que parece obligada la referencia como mínimo a la Ley Orgánica para la igualdad de oportunidad de mujeres y hombres. Estos datos demuestran que los negociadores sociales en el ámbito de las empresas de limpieza desaprovechan la oportunidad de negociar a nivel de empresa las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal prevista en el art. 84.2 ET.

Los restantes convenios de empresas de limpieza analizados (prácticamente la mitad) hacen referencia a medidas en materia de conciliación, ampliando y mejorando lo dispuesto en la legislación laboral, fundamentalmente en materia de permisos retribuidos y no retribuidos, excedencia voluntaria, y días de asuntos propios. Los convenios desaprovechan la oportunidad de regular



medidas en materia de conciliación relativas al tiempo de trabajo y organización del trabajo, tales como horarios de trabajo, flexibilidad en la entrada y en la salida, en el reparto semanal de horas, jornadas intensivas en verano, teletrabajo o trabajo a distancia. Los convenios deberían promover la racionalización del horario de trabajo teniendo en cuenta las especialidades de cada empresa con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida laboral y personal.

La mayoría de los convenios de las empresas de limpieza contienen cláusulas relativas a la igualdad y a la no discriminación, siendo elevado el número de convenios que hacen referencia a los planes de igualdad de las empresas. El tratamiento jurídico en los convenios colectivos de las empresas de limpieza de las medidas en materia de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en tanto instrumento al servicio de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, suple en cierto modo la escasez de medidas específicas en materia de conciliación.

La Ley del Estatuto de los Trabajadores remite a la negociación colectiva o al acuerdo con el empresario para regular determinadas materias que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar, en concreto: para el establecimiento de los términos en que el trabajador ejercerá el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Art. 34.8 ET); para el establecimiento de los términos en los que el trabajador ejercerá el derecho a una reducción de su jornada en media hora para la lactancia de un menor de nueve meses o a acumular las horas de lactancia en jornadas completas" (Art. 37.4 ET). Además, el Estatuto reenvía a los convenios colectivos en general la regulación de los términos en que el trabajador deberá comunicar al empresario la suspensión del contrato de trabajo por paternidad (Art 48.7 ET). Del análisis de convenios realizado, puede afirmarse que son pocos los convenios que aprovechan la oportunidad que les brinda el legislador para regular determinadas materias que faciliten la conciliación.

Tanto del análisis de las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en los convenios de empresas de limpieza, como del análisis de las reglas de conciliación en las distintas materias analizadas puede concluirse que en el ámbito de las empresas de limpieza de la CAM los negociadores sociales deberían aprovechar el espacio que les brinda la ley y la autonomía colectiva para regular determinadas medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar, recomendándose la revisión de las pautas negociadoras en esta materia.

Los convenios de empresa de construcción analizados no contienen ninguna regla específica en materia de conciliación, y las referencias a reglas en otras materias con virtualidad en la conciliación de la vida laboral y personal son escasísimas, por lo que se incide en la recomendación de revisar las pautas negociadoras en materia de conciliación en los convenios de empresa de construcción.



EMPRESAS DEL TRANSPORTE Y ACTIVIDADES PRÓXIMAS

Sira Pérez Agulla

La muestra de convenios analizada permite extraer una serie de conclusiones sobre el papel de la negociación colectiva en las empresas de transporte y actividades conexas.

En primer lugar, hay que destacar que solo dos convenios incorporan en su articulado reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar; si bien dedican un capítulo, de título sugerente, aparentemente completo respecto de la materia, su contenido apenas aporta nada nuevo, limitándose a reproducir las previsiones legales.

En segundo lugar, inferimos del estudio que la mayor parte de los convenios analizados abordan el tema de la igualdad, en concreto, quince; si bien esto es así también lo es que la mayor parte de ellos se limitan a llevar a cabo una declaración de intenciones, vacía de contenido novedoso; además, la regulación que se lleva a cabo no incide de manera directa en la conciliación de la vida laboral y familiar. En cuanto al acoso y la posible virtualidad para los fines de conciliación de las reglas establecidas para la regulación de esta cuestión debemos señalar que ninguna de las once normas convencionales que abordan el asunto lo hace en clave de conciliación. La mayor parte de ellos se limitan a otorgar una definición de la problemática y a catalogar de falta muy grave dicha conducta; solamente, uno de ellos recoge un protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual. En cuanto a la violencia de género, son pocos los convenios que abordan el asunto; entre ellos, destaca uno que reconoce la reducción de jornada ante dicha circunstancia y ello con el fin de permitir que la víctima pueda hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral y protección.

En tercer lugar, debemos resaltar que es en la regulación de los permisos donde se advierte el mayor interés de las partes firmantes a la hora de aportar medidas ventajosas a favor de la conciliación de la vida laboral y personal. Todos los convenios consultados inciden en los permisos, aunque no todos de la misma manera. No obstante, debemos señalar que a pesar de que algunos se limitan a reproducir lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores, la mayor parte de ellos bien elevan el número de días asignados legalmente, bien incorporan supuestos novedosos; entre ellos, el concerniente al permiso para visitas de consultas médicas debidamente justificadas, propias y/o acompañamiento a menores, personas mayores o dependientes que no puedan valerse por sí mismo y que sean familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, al permiso para acudir a bodas o comuniones de parientes o al permiso de un día por asuntos propios. En cinco de los convenios examinados la configuración de los permisos retribuidos viene caracterizada por su extensión de las licencias a las parejas de hechos documentalmente acreditadas. También alguno de ellos incluye permisos derivados de la propia actividad que empresa. En cuanto a las excedencias, la mayoría de las normas convencionales reproducen lo establecido en la ley. No obstante, conviene subrayar que uno de los convenios estudiados acoge una previsión



contraria a la conciliación de la vida laboral y familiar del trabajador; en concreto, cuando regula una retribución en función de los resultados de la compañía y condiciona su concesión al absentismo vinculado al disfrute de excedencias.

En cuarto lugar, respecto a la regulación del tiempo de trabajo, la mayor parte de los convenios remiten al régimen legal vigente; no obstante, encontramos algunas previsiones tendentes a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, por ejemplo, cuando las partes firmantes se muestran flexibles al establecer sobre el horario de entrada un margen de cinco minutos o cuando se otorga ciertas garantías respecto del tiempo de descanso de los trabajadores a turnos.

En quinto lugar, en cuanto a la organización del trabajo la mayor parte de los convenios analizados se limitan a declarar que en esta materia estamos ante una facultad empresarial que deberá ser ejercida con sujeción a las normas legales; no obstante, encontramos algunas previsiones llamativas como aquella recogida en uno de los convenios por la que, en caso de vacante, se da prioridad de ingreso a los hijos de los empleados.

En sexto lugar, en coherencia con la actividad que desarrollan estas empresas, ningún convenio examinado la posibilidad del teletrabajo.

EMPRESAS DE HOSTELERÍA, SANIDAD Y ASISTENCIA SOCIAL

María José Serrano García

Como primera conclusión de la presente investigación cabe señalar que los convenios colectivos de los sectores de la hostelería, de la sanidad y de la asistencia social de la Comunidad Autónoma de Madrid que forman parte de la muestra analizada, salvo en contadas ocasiones, emplean un lenguaje no sexista. No obstante, para llegar a ese resultado, muchos acuerdos colectivos utilizan simultáneamente el género masculino y el femenino a lo largo de su articulado, a pesar de que este desdoblamiento indiscriminado es contrario al principio de economía del lenguaje y puede provocar desajustes gramaticales importantes, al igual que lo hacen otros mecanismos lingüísticos destinados a la misma finalidad. Con el añadido de que la utilización de ese tipo de fórmulas no impide que un convenio colectivo proporcione una inadecuada atención a la igualdad o que consagre desigualdades inadmisibles.

Para ratificar la anterior afirmación, basta con poner de manifiesto que, en general, los convenios colectivos analizados no ofrecen a la igualdad y a la protección frente al acoso el tratamiento adecuado, al menos, respecto a la relación que mantienen con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores. Básicamente, se limitan a establecer objetivos, así como a remitir y/o a recordar el necesario respeto de lo dispuesto en las normas sobre igualdad y, aunque en menor medida, en las encargadas de regular el acoso. Salvo excepciones, las cláusulas con-



vencionales no mejoran lo ordenado en la legislación y, muchos menos, articulan el principio de transversalidad de género a lo largo de todo su articulado.

Ahora bien, es indiscutible que estas cláusulas poseen un alcance simbólico, en la medida en la que ponen de manifiesto el compromiso de los empresarios y de los trabajadores de asumir el cumplimiento de la legislación existente en las materias a las que se refieren. Por otro lado, tienen un efecto pedagógico, ya que sirven para que ambas partes de las relaciones laborales conozcan la existencia y/o el contenido de esa legislación. Y, por último, sirven de impulso, porque pueden fomentar el respeto del principio de igualdad en las empresas, así como el cumplimiento de las normas sobre protección frente al acoso, con el consiguiente efecto que ello puede tener en el ámbito de la conciliación.

Al margen de lo anterior, cuando nos centramos en el análisis de las cláusulas convencionales que contienen medidas destinadas a facilitar la conciliación, se observa que la negociación colectiva, como regla general, sigue anclada en la visión tradicional que vincula la conciliación a la articulación de instrumentos que permiten que los trabajadores se liberen de tiempo de trabajo, para dedicarlo a su vida personal y familiar, aunque ello pueda causarles la pérdida total o parcial de su retribución. Esta eventual pérdida, junto al papel que tradicionalmente han cumplido en la sociedad, es uno de los factores fundamentales que provoca que sean las mujeres las que mayoritariamente utilizan los permisos, las suspensiones de los contratos de trabajo y las excedencias, porque la retribución que reciben normalmente es inferior que la que obtienen los hombres; y, evidentemente, esta diferencia resulta fundamental, a la hora de decidir qué miembro de la familia deja de trabajar, para atender a las cargas familiares.

La mayoría de los convenios colectivos analizados mejoran los mandatos del legislador encargados de regular los permisos de trabajo y las excedencias, y, en menor medida, los que norman las suspensiones de los contratos de trabajo por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural. Las mejoras inciden, fundamentalmente sobre cuestiones vinculadas a la duración de los instrumentos a los que afectan y, en un menor número de ocasiones, al derecho de reserva de puesto de trabajo unido a las excedencias basadas en el cuidado de hijos y familiares.

Sin embargo, los convenios colectivos suelen dejar a un lado extremos de capital importancia para que los trabajadores no resulten perjudicados por el ejercicio de un derecho de conciliación. Así, es habitual que no fijen la retribución a la que tienen derecho aquellos que están disfrutando de un permiso y, cuando sí la determinan, que le atribuyan una cuantía inferior que la que venían percibiendo los trabajadores antes de disfrutar del permiso. De igual modo, es muy frecuente que no prevean complementos de las prestaciones públicas vinculadas a las suspensiones de los contratos de trabajo y a la reducción de la jornada de trabajo basada en el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Tampoco es habitual que recuerden o que regulen



las garantías de indemnidad que están conectadas al ejercicio de los derechos de conciliación; y, específicamente, que otorguen atención a las medidas destinadas a garantizar que la cualificación y la carrera profesional de los trabajadores no se ve afectada negativamente por la ausencia de prestación de servicios. No obstante, debe tenerse en cuenta que los perjuicios económicos y los peligros para la cualificación y la carrera profesional de los trabajadores son menores, si éstos disfrutan de un permiso de trabajo, dada su menor extensión temporal, que sí lo hacen de una suspensión del contrato de trabajo o de una excedencia.

Una vez que ha sido expuesto el tratamiento que los convenios colectivos analizados prestan a los instrumentos jurídicos a través de los que tradicionalmente se ha canalizado la conciliación, se pasa a exponer la ordenación del tiempo de trabajo y de los descansos que realizan esos mismos convenios colectivos. Esta ordenación constituye un elemento clave, porque si se construye teniendo en cuenta los fines de conciliación, los trabajadores pueden adaptar a sus necesidades el momento en el que desarrollan su prestación de servicios y, consecuentemente, les resultará más fácilmente satisfacer las exigencias derivadas de su vida personal y familiar. Además, los peligros que acompañan a las medidas de conciliación tradicionales desaparecen o, como poco, se ven reducidos.

No obstante, en los sectores de la hostelería, de la sanidad y de la asistencia social de la Comunidad de Madrid, la negociación colectiva, en términos generales, cuando lleva a cabo la ordenación del tiempo de trabajo y de los descansos, presta una insuficiente atención a la conciliación de los trabajadores, muy especialmente, si los empleados son temporales y/o están encuadrados en los grupos profesionales más bajos. En particular, menos de la mitad de los convenios colectivos diseñan derechos de conciliación en desarrollo de lo ordenado en el art. 34.8 ET; y los que sí lo hacen atienden, en un mayor número de ocasiones, a situaciones vinculadas a los hijos menores de edad, olvidando otras en las que, por ejemplo, hay personas mayores de edad discapacitadas o dependientes, o bien en las que el trabajador que debe conciliar posee algún grado de discapacidad. Con el añadido de que los mandatos contenidos en el ET pueden ser modulados, en virtud de lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos.

Realmente, en términos generales, las cláusulas convencionales sobre la ordenación del tiempo de trabajo y los descansos favorecen a los empresarios, en sectores en los que es frecuente que se trabaje 365 días al año y 24 horas al día. Lo que obliga, en ciertos casos, a establecer turnos y/o a trabajar en horario nocturno, cuando no a la presencia de trabajadores nocturnos.

Además, un gran número de convenios colectivos parte de que, dadas las características de la actividad de las empresas, no es posible prefijar anualmente un calendario que incluya la distribución de horarios, turnos, fiestas y descansos, estableciendo sistemas en los que todos estos elementos se planifican, con mucha menos antelación, incluso, semanalmente; y ordenando, en



algunos casos, que dicha planificación puede ser alterada, para dar respuesta a razones empresariales. De igual modo, los convenios colectivos prevén la posibilidad de que se distribuya irregularmente la jornada de trabajo, con fundamento en esas mismas razones empresariales. Y, con mucha frecuencia, los cambios que materializa la puesta en práctica del conjunto de mandatos que acaban de ser descritos son preavisados a los empleados afectados, con un plazo de tiempo que es insuficiente. Incluso, ciertos convenios colectivos no regulan este preaviso o le atribuyen una duración inferior a la prevista normativamente.

Por otro lado, al establecer el régimen jurídico del descanso semanal y de los festivos, los convenios colectivos prácticamente no prestan atención a la conciliación y, en ciertos casos, se mueven en el filo de la legalidad/ilegalidad. Normalmente, recogen 2 días de descanso semanal, que no siempre tienen por qué coincidir con el fin de semana –en algún caso, el descanso es de un día y medio– y 14 días festivos, que tampoco tienen por qué coincidir con las fechas oficiales en las que se celebran festividades. Asimismo, un gran número de convenios colectivos permiten que el descanso semanal y los festivos sean acumulados –en ocasiones, en períodos muy amplios–, recogen la posibilidad de que las fechas inicialmente previstas para disfrutarlos sean alteradas por razones empresariales –preavisando a los trabajadores, en ocasiones, con un plazo de antelación muy breve– y que los festivos no disfrutados se compensen con dinero.

Respecto a las vacaciones, cabe destacar que habitualmente tienen una duración de 30 días naturales o de 22 días laborales. Algunas cláusulas convencionales amplían su duración, entre otros supuestos, cuando no pueden disfrutarse en la fecha inicialmente prevista por razones empresariales, o bien atendiendo a la antigüedad del trabajador. Además, suelen identificar una época del año durante la que los empleados, en función del convenio colectivo ante el que nos situemos, deben o no disfrutarlas preferentemente, así como establecer criterios rotativos que, en ciertos casos, perjudican a los empleados que poseen una menor antigüedad y/o que ocupan puestos de trabajo que pertenecen a los grupos profesiones más bajos.

Sin embargo, dentro de los criterios que los convenios colectivos valoran al establecer los turnos de vacaciones, usualmente no se mencionan las necesidades de conciliación de los trabajadores, muy especialmente, cuando nos situamos en la sanidad y en la asistencia social; y, en cualquiera de los sectores, si tales necesidades no tienen origen en la atención de los hijos menores de edad. Además, algunos acuerdos colectivos permiten que los empleados conozcan las fechas en las que van a disfrutar de las vacaciones, con una antelación inferior a los 2 meses que, como mínimo, establece el art. 38.3 ET. Y, asimismo, existen cláusulas convencionales que permiten que las vacaciones se disfruten en el año siguiente al de su devengo, o bien que se compensen por dinero, en supuestos en los que el contrato de trabajo sigue vivo.

Por lo demás, las situaciones en las que se produce una coincidencia de las vacaciones con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o bien con el permiso



de maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o paternidad, son abordadas inadecuadamente por los convenios colectivos. La mayoría de los acuerdos colectivos que prestan atención a estos derechos de conciliación se limitan a remitir o a reproducir lo dispuesto en el art. 38.3 ET, sin valorar que lo que este precepto recoge es el derecho de los trabajadores a cambiar las fechas previstas inicialmente para que disfruten de las vacaciones, pero no a elegir aquellas que más se adecúan a sus necesidades de conciliación.

De lo hasta aquí expuesto se desprende que, en los sectores de la hostelería, de la sanidad y de la asistencia social de la Comunidad de Madrid, uno de los elementos que hace más difícil la conciliación es la forma en la que los convenios colectivos de empresa realizan la ordenación del tiempo de trabajo y de los descansos; y, significativamente, la capacidad que otorgan a los empresarios para adaptar la concreción de ambos elementos a las necesidades de las empresas.

Ahora bien, la maniobrabilidad de los empresarios no solo afecta al tiempo de trabajo y a los descansos. Como regla general, los convenios colectivos no establecen mecanismos que sirvan para contrarrestar los poderes de dirección y de variación de los empresarios, al objeto de conseguir un adecuado equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de los trabajadores. Son muy escasos los acuerdos colectivos que contienen una declaración de principios que afirme la obligación de los empresarios de organizar el trabajo valorando la conciliación, o bien que diseñen medidas concretas destinadas a hacer efectiva esa declaración. Y, en particular, resulta habitual que no hagan referencia alguna a la vida personal y familiar de los trabajadores, al establecer el régimen de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y de la movilidad funcional, limitándose, como mucho, a reproducir o a remitir al ET, así como al convenio colectivo de ámbito superior. Tampoco establecen mecanismos destinados a evitar que la promoción profesional de los trabajadores se vea dañada por el ejercicio de los derechos de conciliación.

En todo caso, en el ámbito de la movilidad geográfica, la regulación convencional es más amplia, fundamentalmente porque más de la mitad de los acuerdos colectivos analizados identifican el límite que sirve para afirmar la existencia de un traslado o de un desplazamiento a efectos del art. 40 ET. Sin embargo, los acuerdos colectivos no suelen establecer ningún derecho de prioridad de permanencia vinculado a la conciliación, a pesar de que el art. 40.7 ET prevé expresamente esa posibilidad con referencia a los trabajadores que tienen "cargas familiares". Y tampoco prestan atención a las situaciones en las que uno de los miembros de la familia cambia de residencia por traslado, ni siquiera para hacer frente a los nuevos modelos de familia y superar la referencia que el art. 40.2 ET hace a los "cónyuges". Asimismo, olvidan los casos en los que la conciliación es más difícil, por ejemplo, porque el trabajador posee a su cargo a una persona discapacitada o dependiente, o bien es un trabajador discapacitado. Con el añadido de que estas situaciones, incluso, deberían afectar a la compensación a la que tienen derecho los empleados que son movilizados geográficamente.



A todo lo señalado hasta este momento, se suma que la apuesta de la negociación colectiva por la amplia disponibilidad temporal de los trabajadores se ve reflejada, en el régimen al que se encuentran sujetas las retribuciones, que premia a aquellos empleados que poseen una mayor disponibilidad. Para canalizar este resultado, los acuerdos colectivos acuden a diversos conceptos retributivos, algunos de los cuales poseen forma de complemento salarial -turnicidad, asistencia, jornada partida, festividad, presencia y guardias, entre otros-, o se vinculan a la posibilidad de que las horas trabajadas fuera del horario inicialmente asignado a los trabajadores o más allá de la jornada ordinaria, además de poderse compensar por descanso, puedan ser retribuidas mediante una cantidad de dinero superior a la que corresponde a las horas ordinarias.

Tras efectuar una descripción general del tratamiento que los convenios colectivos otorgan a las necesidades de conciliación de los trabajadores de las empresas de los sectores de la hostelería, de la sanidad y de la asistencia social de la Comunidad de Madrid, seguidamente, se centra la atención, en los concretos derechos de conciliación que regulan dichos convenios colectivos. Si bien, de la descripción general ya realizada se desprenden algunas de sus características.

Para comenzar, la mayoría de los convenios colectivos que han sido analizados se ajustan a la literalidad del ET, al individualizar los titulares, los sujetos causantes y las circunstancias que generan el derecho a utilizar una licencia, una suspensión del contrato de trabajo y una excedencia, obviando realidades como la de las familias reconstituidas o monoparentales. Si bien, tampoco se puede dejar de lado que ciertos convenios colectivos sí diseñan un régimen jurídico que hace posible que tales instrumentos -sobre todo, las licencias- sean disfrutados por sujetos distintos de los fijados por el legislador y/o con base en personas o en circunstancias no contempladas por el mismo. De otra parte, la generalidad de los convenios colectivos equipara las parejas de hecho a los matrimonios; pero, al efectuar esta equiparación, no se suelen referir expresamente a las parejas compuestas por personas del mismo sexo. Asimismo, en términos generales, los convenios colectivos olvidan mencionar y/o regular las garantías de indemnidad conectadas al ejercicio de los derechos de conciliación; y, en particular, las medidas destinadas a que los trabajadores no sufran daños en su formación y carrera profesional.

Como se ha señalado en páginas anteriores, la regulación convencional de las licencias normalmente guarda silencio sobre la retribución a la que tienen derecho los empleados que disfrutan de ellas; y, en los casos en los que no existe este silencio, habitualmente prevén una retribución inferior a la que los trabajadores venían percibiendo antes de utilizarlas. Además, en ocasiones, la ampliación de la duración de una licencia no es retribuida, el tiempo al que se extiende ha de recuperarse por los empleados o se disfruta con cargos a tiempo de descanso, como las vacaciones y los festivos. Por otro lado, a veces, los convenios colectivos no señalan, si la duración de las licencias se computa en días naturales o laborales, ni la forma ni el plazo de preaviso que ha de respetar el trabajador para disfrutarlas; esto último solo puede tener sentido, en supuestos en los que el acontecimiento que justifica una licencia es imprevisible, como sucede con el



fallecimiento o la enfermedad de parientes. Y, en fin, la licencia para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto es prácticamente olvidada por los convenios colectivos.

No obstante, cabe destacar el esfuerzo que ha realizado la negociación colectiva, en definir qué se entiende por desplazamiento. Existen sensibles diferencias entre las definiciones contenidas en los convenios colectivos analizados; pero estas diferencias no impiden afirmar que tales definiciones pueden valorarse positivamente, porque unen a distancias no muy grandes las ampliaciones de la duración de los permisos basadas en la necesidad de que los trabajadores realicen un desplazamiento.

Fuera de las licencias específicas, nos encontramos con un elevado número de convenios colectivos que prevén licencias de carácter festivo derivadas de acontecimientos familiares, como las bodas, los bautizos, las comuniones de parientes o las celebraciones similares de otras religiones. Y, de igual modo, se observa que existe un elevado número de convenios colectivos que regulan licencias para asuntos propios.

Cuando se comparan entre sí los convenios colectivos, se constata que las diferencias en el régimen jurídico convencional de las licencias para asuntos propios son muy grandes, así como que estas discordancias afectan a extremos muy importantes de su disfrute. No obstante, casi todas tienen en común su escasa virtualidad para los fines de conciliación, debido a que su uso y su duración se encuentran condicionados a la satisfacción de las necesidades de la empresa. Además, en algunos supuestos, dentro de un mismo convenio colectivo, hay diferencias, en función de la antigüedad de los trabajadores o de que éstos sean empleados a tiempo parcial y/o temporales; e, incluso, partiendo de la duración de la situación de incapacidad temporal en la que, en su caso, hayan estado los trabajadores antes de utilizar una licencia. De igual modo, en ciertas empresas, la extensión temporal de las licencias se reduce, si su utilización se acumula con otros días en los que los trabajadores no prestan servicios.

Situándonos extramuros de las licencias, cabe destacar que la negociación colectiva no presta suficiente atención a las suspensiones de los contratos de trabajo contempladas en el art. 48.4 y 5 ET, y en el art. 26.3 y 4 LPRL. Hay convenios colectivos que remiten y/o que reproducen los mandatos del legislador y, en un menor número de ocasiones, que ni siquiera mencionan todas o algunas de las suspensiones de los contratos de trabajo que estos artículos recogen. En todo caso, la atención que los convenios colectivos prestan al permiso de paternidad es mucho menor que la que otorgan al resto de las suspensiones contractuales. Así, son muy escasos los acuerdos colectivos que regulan este permiso y los que sí lo hacen se limitan básicamente a reproducir los mandatos del ET, sin adecuar su duración a la actualmente vigente y, adicionalmente, sin atender al llamamiento que el art. 48.7 ET hace a la negociación colectiva al objeto de que norme el preaviso que los trabajadores deben dirigir a los empresarios.



Por otro lado, normalmente los convenios colectivos olvidan desarrollar la posibilidad de que las suspensiones de los contratos de trabajo por maternidad, paternidad, adopción y acogimiento se disfruten a tiempo parcial, así como la eventualidad de que el permiso de paternidad se fraccione. Además, son poco frecuentes las cláusulas convencionales que prevén que el empresario debe completar las prestaciones públicas vinculadas a las suspensiones de los contratos de trabajo y a la reducción de la jornada de trabajo basada en el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; y, de igual modo, aquellas otras que favorecen la suscripción de contratos de trabajo destinados a sustituir a los trabajadores que disfrutaban de las suspensiones o de una excedencia. Más habituales son, en cambio, los convenios colectivos que declaran que las situaciones de maternidad, adopción y acogimiento interrumpen el cómputo del período de prueba; pero también, y prácticamente en la misma medida, aquellos que exigen el acuerdo entre el trabajador y el empresario, para que se lleve a cabo esa interrupción.

En el particular ámbito de las excedencias vinculadas al cuidado de los hijos y familiares, a diferencia de lo que sucede en el campo del permiso de paternidad, solo un número reducido de convenios colectivos se limitan a remitir a lo establecido en el ET o a reproducir sus mandatos. La mayoría mejora, aunque no demasiado, la extensión temporal de las excedencias, las situaciones a las que atienden y/o el derecho de reserva de puesto de trabajo. Sin embargo, los convenios colectivos no suelen abordar las formalidades vinculadas a la solicitud de una excedencia y al reintegro del trabajador en la empresa, más allá de la ocasional exigencia de que el empleado acredite la causa en la que fundamenta su petición. Y, en mayor medida que en el ámbito de las suspensiones de los contratos de trabajo, lo que sí hacen es afirmar que los empleados no pueden prestar servicios en la misma actividad o en cualquier otra actividad laboral o profesional, durante el disfrute de una excedencia.

A todo lo anterior, se suma que resulta habitual que la regulación convencional de la excedencia voluntaria se limite a desarrollar lo ordenado en el art. 46.2 ET; y, de otro lado, que son pocas, al menos con una vinculación directa a la conciliación, las cláusulas convencionales que atienden a lo ordenado en el art. 46.6 ET y recogen excedencias que van más allá de las destinadas por el legislador al cuidado de hijos y familiares.

Por otra parte, cuando se centra el foco de atención en las ausencias de los trabajadores y en las reducciones de la jornada de trabajo, se observa que, al igual que sucede con el resto de derechos de conciliación, los convenios colectivos, en su inmensa mayoría, olvidan mencionar y/o regular las garantías de indemnidad y, en particular, procurar que los empleados no resulten dañados en su retribución, cualificación profesional y promoción profesional.

Normalmente, los acuerdos colectivos regulan los requisitos formales del permiso de lactancia, delimitan el supuesto de hecho que es capaz de justificar su disfrute y, sobre todo, la posibilidad de acumularlo. Sin embargo, son excepcionales las cláusulas convencionales que amplían la edad



del menor al que se encuentra vinculado y su duración, salvo las ampliaciones que derivan del diseño del régimen de la acumulación de su disfrute. Además, algunos acuerdos colectivos unen esta acumulación a la finalización de la suspensión del contrato por maternidad, a pesar de que ello no favorece la corresponsabilidad, porque significa partir de la premisa de que es la mujer la que utiliza el permiso de lactancia.

La negociación colectiva presta una menor atención que a este permiso a las reducciones de la jornada de trabajo basadas en el nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, en el cuidado de un menor de doce años o de un menor afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, o bien en el cuidado de una persona con discapacidad o de un familiar. Muchos de los convenios colectivos que regulan estas medidas reproducen los mandatos del legislador y/o remiten a ellos, sin preocuparse de diseñar la forma en la que se deben articular las decisiones de los empresarios que limitan el derecho de los trabajadores a reducir su jornada de trabajo, cuando dos o más empleados de la misma empresa generen ese derecho por el mismo sujeto. Habitualmente, los acuerdos colectivos tampoco atienden a la facultad que les atribuye el art. 37.7 ET de establecer criterios para la concreción horaria de las reducciones de la jornada de trabajo que este precepto individualiza.

Por último, las ayudas de naturaleza económica que recogen las cláusulas convencionales que han sido analizadas contribuyen muy poco a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores, porque son de escasa cuantía o entidad; y, con relativa frecuencia, se satisfacen solo en un momento o en momentos muy concretos de la vida de las relaciones laborales.

No se puede concluir el presente apartado, sin poner de manifiesto que el tiempo transcurrido desde que se firmaron y la ausencia de revisión hace que algunos convenios colectivos no se adapten, en muchos de sus mandatos, a la normativa actualmente vigente. Por ello, si las empresas a las que afectan siguen abiertas, estos convenios colectivos deberían ser actualizados o sustituidos por otros.

OFICINAS Y OTRAS EMPRESAS DE SERVICIOS

Rosario Cristóbal Roncero

Tras el análisis de los convenios colectivos de empresas de servicios de “logística”, “distribución” y “outsourcing” de la Comunidad de Madrid, cabe concluir lo siguiente:

1.- Son muy pocos los convenios colectivos que tienen un capítulo específico dedicado a la conciliación, en total dos. La virtualidad de esta cláusula, más allá del contenido material y formal de la cláusula, viene determinado por el conocimiento que nos ofrece sobre qué entienden los nego-



ciadores por conciliación de la vida laboral y familiar y que instituciones concretas negocian en el clausulado del convenio dedicado a esta materia.

La adecuación de las reglas de conciliación a las peculiaridades y particularidades de las empresas de servicios en la Comunidad de Madrid facilitarían el desarrollo del derecho individual del trabajador a disfrutar de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. En este sentido, una formulación adecuada y, por ende, un ejercicio responsable de este derecho, ajustado a la configuración pertinente, reduciría el posible perjuicio a la capacidad organizativa del empresario.

2.- En relación a las reglas de sentido próximo a la conciliación (igualdad, acoso o violencia por razón de sexo, etc.) hemos encontrado varios convenios colectivos- ocho en total- que contienen previsiones al respecto ya sea a través de referencias directas (cláusulas convencionales expresas) o indirectas (en el régimen disciplinario del convenio), pero sin que contribuyan, necesariamente, a la conciliación de la vida laboral y familiar. De los ocho convenios colectivos referidos, merece mención especial el convenio colectivo de la empresa Dima Distribución Integral SL, cuyo Plan de Igualdad recoge acciones y medidas dedicadas a fomentar la igualdad y no discriminación con una clara vocación de conciliación de la vida laboral y familiar.

Del estudio realizado de los convenios colectivos, son pocos los que contienen un plan de igualdad con acciones y medidas dedicadas a fomentar la igualdad y no discriminación con clara vocación de conciliación de la vida laboral y familiar. Es cierto que hay menciones en algunos convenios a la igualdad y no discriminación, si bien no vinculan estas previsiones a la conciliación de la vida laboral y familiar.

3.- No hemos encontrado ningún convenio colectivo que incorpore alguna regla no referida literalmente a esa temática, pero que pueda ser especialmente apta para la conciliación. El ejemplo más habitual que sería el teletrabajo no se contempla en los convenios colectivos analizados.

4.- En relación con las reglas sobre permisos y excedencias en los convenios colectivos analizados podemos concluir que, o bien reproducen lo dispuesto al efecto en el Estatuto de los Trabajadores (art. 37.3 ET), o bien establecen algunas mejoras respecto de la previsión estatutaria. En tal sentido, los supuestos habituales que hemos encontrado son: los de aumento de la duración de los permisos retribuidos contemplado en el Estatuto de los Trabajadores, o los de mejora del supuesto de hecho que da derecho al permiso, así como también la incorporación de nuevos supuestos convencionales de permisos relacionados con la conciliación.

Por lo que se refiere a los supuestos de suspensión del contrato de trabajo vinculado al derecho de conciliación de la vida laboral y familiar, en concreto la suspensión por maternidad, adopción y acogimiento, en la mayoría de los convenios colectivos analizados las cláusulas convencionales se limitan a reproducir el contenido del texto legal o se remiten directamente al art.



46 del Estatuto de los Trabajadores. En relación con la suspensión del permiso por paternidad se ha advertido la obligación de adaptación de los convenios colectivos analizados a la nueva previsión legal de la suspensión del contrato por paternidad, introducida por Ley 6/2018, de 3 de julio.

En todo caso, podemos afirmar que, en estas materias, se observa el interés de los negociadores por fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar. De todo el contenido convencional analizado en relación a la conciliación de la vida laboral y familiar, la regulación de los permisos y de las excedencias aparece recogida con mayor profusión en los convenios colectivos. Ello confirma el interés de los negociadores por establecer instrumentos que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar.

5.- Por lo que se refiere a las reglas convencionales sobre organización del trabajo, jornada y horarios, la pauta general que se observa es la ausencia de cualquier posible modificación derivada de necesidades de conciliación, salvo alguna excepción concreta, como es el convenio colectivo de la empresa Dima, que regula, por ejemplo, la “jornada intensiva por guarda legal”.

También en los supuestos de reducción de jornada por lactancia hemos advertido mejora en la negociación colectiva, ampliando esta opción más allá de los 9 meses del menor o acumulando la hora de ausencia al trabajo dando lugar a un permiso retribuido de un número de días variable.

Por tanto, la virtualidad de estas medidas para la conciliación se mantiene en la línea tradicional, aunque algún convenio colectivo está empezando a explorar vías reales y efectivas de mejora.

6.- Para finalizar son varias las materias que hemos encontrado recogidas en los convenios colectivos que tienen virtualidad a los fines de la conciliación. Entre la muestra estudiada hemos observado cláusulas referidas a cuestiones muy distintas, tales como: la protección de la salud de la trabajadora gestante a través de una adaptación de las condiciones de trabajo, la equiparación de parejas de hecho a los matrimonios celebrados civil o canónicamente y los premios vinculados a la maternidad.

EMPRESAS DE BANCA, CRÉDITO, SEGUROS Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Nuria de Nieves Nieto

A la vista de los convenios analizados cabe concluir que, salvo alguna excepción, todos contienen reglas sobre conciliación. En algunos casos existen disposiciones que nominalmente enuncian tales contenidos pero, en la mayoría, las medidas previstas se encuentran dispersas por todo el texto convencional.



A pesar de que algún convenio integra un capítulo destinado a regular la conciliación, en realidad solo tratan algunos aspectos de esta, quedando generalmente al margen la regulación de los derechos más importantes de los empleados, como son los de ausencia al trabajo. Se echa en falta, por tanto, una regulación homogénea de la conciliación en partes acotadas de los convenios que permitan a los destinatarios acceder fácilmente a su contenido.

En cuanto al contenido de las normas, puede afirmarse que, lo más frecuente, es la reiteración de las condiciones mínimas previstas en el Estatuto de los Trabajadores: así, los tiempos de descanso en las licencias por nacimiento de hijo o enfermedad o fallecimiento de un familiar hasta segundo grado, la duración de las excedencias por cuidado de hijo o de familiar, las suspensiones por maternidad o paternidad -cuya duración no se encuentra, aún, actualizada- o el tiempo dedicado a la lactancia que se concede al progenitor que atiende al menor de nueve meses.... Sin embargo, en ocasiones, estos períodos mínimos se amplían, así como también los supuestos que generan el derecho al disfrute de un tiempo de ausencia (como el tiempo de acompañamiento para la atención médica de un familiar con discapacidad....)

Los beneficios previstos para quienes tienen cargas familiares suelen fijarse de forma independiente en cada empresa, por lo que no se detecta un reconocimiento generalizado de tales medidas: como las ayudas económicas por hijos a cargo (que, en algún caso, se expresan todavía en pesetas), las prestaciones complementarias por maternidad o la preferencia en la elección de los días de vacaciones para que los padres puedan coincidir con sus hijos durante las vacaciones escolares.

No se regula habitualmente la organización del trabajo con fines de conciliación, solo un par de casos se prevé la modalidad de teletrabajo en la empresa. Son numerosas las empresas que, sobre todo en período de verano, aplican el régimen de jornada continua.

Se observa la voluntad de las partes de aplicar el principio de igualdad de trato y no discriminación en todas las decisiones que se tomen en el seno de la empresa, aunque no parece que tales declaraciones se plasmen en compromisos concretos. Sorprende que, aún, en dos ocasiones la reducción de una hora para atender al menor de nueve meses se atribuya "las trabajadoras" en tanto 37.4 del ET no habla de trabajadora sino, en general, de trabajador, especificando que solo uno de los progenitores puede disfrutar de este derecho. No obstante, como manifestación del principio de igualdad se reitera, algunas veces, lo indicado en el Estatuto relativo a que los períodos de maternidad y lactancia no afectan el disfrute del derecho de vacaciones ni a la duración del período de prueba.

Algunas empresas se comprometen a velar por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual y a adoptar las medidas oportunas al efecto, arbitrando procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y laboral.



Puede apuntarse, por último, que muchos convenios contienen derechos de ausencia, que no son propiamente de conciliación, que se conceden a todos los trabajadores pero que, indudablemente, benefician más a aquellos que tienen responsabilidades familiares como los permisos de libre disposición, las excedencias voluntarias o los descansos durante los puentes.

EMPRESAS DE ALIMENTACIÓN Y COMERCIO

Juan Gil Plana

La muestra de convenios analizada permite establecer una serie de premisas conclusivas sobre el papel de la negociación colectiva en el sector de la alimentación y su comercio.

En primer lugar, son muy pocos los convenios que tienen un capítulo específico dedicado a la conciliación, en total cuatro convenios. El establecimiento de estos capítulos específicos no supone, sin embargo, una novedad en cuanto a la adopción de medidas de conciliación respecto a las previsiones legales por cuanto en ellos se viene a reproducir, en ocasiones literalmente, a estas últimas. Si es posible observar alguna mejora o alguna novedad respecto a la regulación del ET, pero las mismas no vienen a justificar el que se dedique un apartado del convenio a la conciliación.

En segundo lugar, se aprecia un mayor número de convenios que abordan el tema de la igualdad, la lucha contra el acoso y la violencia de género, hasta un total de ocho convenios. No obstante, son muy escasas las referencias que al abordar estos aspectos se regulen en clave de conciliación de la vida laboral y personal. En los planes de igualdad se contienen declaraciones genéricas, que en ocasiones, se refieren a la posible adopción de medidas de conciliación pero sin concretarse ninguna, a excepción de un convenio que sí articula dos medidas de conciliación. En las medidas de lucha contra el acoso tampoco se encuentran referencias a la adopción de medidas de conciliación, salvo en un convenio que expresamente prevé, a solicitud del afectado, estudiar un posible cambio de puesto de trabajo y/o de centro de trabajo. Idéntico resultado ofrecen los dos convenios que abordan la violencia de género, sólo en uno de ellos, de forma muy genérica se habla de dispensar un trato y soluciones basadas en la sensibilidad hacia la trabajadora víctima de violencia de género.

En tercer lugar, debe afirmarse que es en la regulación de los permisos y excedencias donde más claramente se advierte el interés de los negociadores a la hora de fomentar la conciliación de la vida laboral y personal. La acción negociadora se despliega en dos direcciones. Por un lado, se introducen mejoras, cuantitativas o cualitativas, respecto a los permisos previstos en el ET. Por otro lado, se introducen nuevos supuestos de permisos, unos retribuidos y otros no.

Especial mención tiene el establecimiento de días de asuntos propios, a veces retribuidos y a veces no retribuidos, que tienen una clara finalidad conciliadora, bien porque se anudan a supuestos en



los que es evidente la necesidad de conciliar o bien porque reconociéndose de forma genérica, pueden ser utilizados para satisfacer una necesidad de conciliación.

Se ha de destacar frente a los supuestos clásicos la irrupción en los convenios de los permisos para asistir a consultas médicas del propio trabajador, del cónyuge o parientes; así como la equiparación de las parejas de hecho a los matrimonios celebrados civil o canónicamente.

En cuarto lugar, al abordar la regulación del tiempo de trabajo, la pauta general que se observa es la ausencia de cualquier posible modificación -ni de la jornada, ni del horario, ni de los turnos ni de las vacaciones- derivada de posibles necesidades de conciliación. Debe advertirse que en algunos convenios fuera de la ordenación del tiempo de trabajo se establecen medidas de conciliación vinculadas a la jornada de trabajo.

En quinto lugar, en relación a la organización del trabajo, los convenios analizados la abordan desde el prisma de su configuración como una facultad empresarial, sólo un convenio parece adoptar una previsión conciliadora, aunque también pudiera ser calificada como medida preventiva.

En sexto lugar, solo un convenio colectivo contempla la posibilidad del teletrabajo y lo hace, precisamente, además de como forma organizativa, como un instrumento facilitador de la conciliación de la vida laboral y personal.

Finalmente, desde el prisma de la integración de la diversidad en la gestión empresarial, en dos convenios se contempla la conciliación como instrumento de una eficaz gestión de la diversidad.

EMPRESAS DE INFORMACIÓN Y PRENSA

Raquel Aguilera Izquierdo

Los convenios colectivos de empresa analizados correspondientes al sector de empresas dedicadas a la actividad de prensa e información y su distribución suelen contener cláusulas relativas a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pero en la gran mayoría de los casos dichas cláusulas repiten lo dispuesto en la ley sin incluir mejoras significativas.

Por lo que se refiere a los convenios que dedican un apartado o un epígrafe específico a los derechos de conciliación por lo general reproducen también lo dispuesto en la ley y establecen alguna mejora en materia de permisos.

En prácticamente todos los convenios analizados podemos observar mejoras concretas respecto de la regulación legal en materia de permisos retribuidos. Por el contrario, los permisos no retri-



buidos con el objetivo de conciliar la vida personal, familiar y laboral se reconocen en un número no muy significativo de los convenios analizados.

Dentro de los distintos tipos de permisos que se pueden conceder es el permiso por lactancia el que suele ser objeto de regulación en prácticamente todos los convenios analizados. En este sentido, son pocos los convenios que reiteran lo dispuesto en la ley. La gran mayoría de los convenios analizados o bien amplían la reducción de jornada por lactancia más allá de los 9 meses del menor o bien permiten acumular la hora de ausencia al trabajo dando lugar a un permiso de un número de días variable que se deberá disfrutar al finalizar el período de baja por maternidad o paternidad.

En materia de excedencias apenas se recogen mejoras respecto del texto legal, que se limitan a reproducir, si bien algunos convenios amplían la duración de período de excedencia por cuidado de familiares de dos a tres años. Destacan varios convenios colectivos que reconocen excedencias que denominan especiales y que se conceden en los supuestos de hospitalización y adopción internacional.

En relación con la jornada de trabajo apenas se establecen mejoras y sólo tres de los convenios analizados establecen una flexibilidad horaria en la entrada y salida del trabajo. Son también escasos los convenios que prevén la posibilidad de establecer jornadas continuadas con la finalidad de conciliar la vida personal, familiar y laboral.

La reducción de jornada es también una cuestión que apenas se recoge en los convenios de este ámbito y los convenios que lo hacen es para reproducir lo dispuesto en el art. 37.6 ET.

Por último, se reconocen, en la gran mayoría de los convenios analizados, ayudas económicas en el caso de nacimiento de hijos.

En conclusión, podemos decir que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es una materia a la que se presta escasa atención en los convenios de empresas de la Comunidad de Madrid dedicadas a la actividad de prensa e información y su distribución. Se hace alusión a la materia pero con escasas mejoras respecto del régimen legal. Los convenios se limitan a reproducir en muchos casos los preceptos legales correspondientes y ello incluso en aquellos que dedican un capítulo o un epígrafe concreto del convenio a los derechos de conciliación y que, en un principio, pueden dar la sensación de que se preocupan por la materia y que van a recoger cuestiones novedosas respecto a lo dispuesto en la ley.

Estamos, por tanto, ante una cuestión que debe ser objeto de mayor atención en la negociación de los convenios de este ámbito en la Comunidad de Madrid, tratando de establecer mejoras respecto de la regulación legal. La negociación colectiva en materia de conciliación no debe centrarse



exclusivamente en el tema de los permisos retribuidos, pues aunque es cierto que los permisos son una medida que contribuye de manera importante a los fines de conciliación, no hay que olvidar que existen otras medidas significativas a las que apenas se les dedica atención en los convenios analizados, como son la jornada de trabajo, donde debería fomentarse la flexibilidad horaria o la jornada continuada, o las excedencias.

EMPRESAS DE FABRICACIÓN DE PRODUCTOS Y SIMILARES

Beatriz Gutiérrez-Solar Calvo

La realización de un balance sobre el tratamiento de la negociación colectiva del sector de industria de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar exige partir de una premisa clave, sobre la que debemos reflexionar: la masculinización del este sector productivo. Se debe volver a llamar la atención sobre el hecho de que la conciliación de la vida laboral y familiar es un problema directamente conectado con la igualdad. Se ha de tener en cuenta también que el desequilibrio que afecta y pone en cuestión la igualdad, en relación a la atención de las cargas familiares, perjudica mayoritariamente a la mujer. El hecho de que estemos analizando el tratamiento de la negociación colectiva en lo que afecta a esta materia en un sector masculinizado, ya nos pone sobre aviso de que lo que de este estudio se concluya y proponga tiene especial trascendencia práctica. Si es un sector masculinizado, hay inevitablemente, bastante más que hacer para conseguir los objetivos que aquí se defienden.

La prueba de ello no la dan, entre otros cauces, los siguientes datos (http://www.igualdad-en-la-empresa.es/enDestacado/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Red_DIE.pdf, p.5): “Los hombres cogen el 15,3% de las excedencias por cuidado de familiares y el 5,9% de las excedencias por cuidado de menores. -Menos del 2% de los permisos de maternidad son transferidos total o parcialmente a los padres, según datos ofrecidos por la Seguridad Social. -El tiempo que dedican al trabajo de cuidados no remunerado las mujeres casadas con hijas o hijos es mayor que el que dedican las que viven solas con hijas o hijos”.

Aunque no sea algo excepcional, se puede concluir que en el sector convencional que hemos estudiado predomina la regulación colectiva continuista en esta materia. Dentro a su vez del propio ámbito funcional y territorial se han sucedido con frecuencia los contenidos de los distintos convenios colectivos que se han seguido en el tiempo.

También se detecta estabilidad en el mismo sector negocial, puesto que no existen casi cambios de unidad negocial trascendentales que afecten al ámbito de aplicación de los convenios.

En los contenidos con frecuencia encontramos una redacción, más o menos fiel a la letra de la norma laboral estatutaria. Creemos que, si bien siempre es deseable una negociación creativa, no cabe olvidar la función didáctica del convenio. Éste es considerado la regulación protagonista y más cer-



cana a la realidad de la partes... y en el sector productivo que hemos estudiado, donde existe mayor tradición negocial en comparación con otros sectores, especialmente, por ello es importante que cumpla esta función informativa de los derechos y deberes a las partes del contrato de trabajo.

Al igual que ocurre con otras materias que tienen un núcleo extrapatrimonial se debe tener en cuenta la irrenunciabilidad de estos derechos de conciliación de vida laboral y familiar. Por tanto nunca podría negociarse económicamente una renuncia a cambio de una compensación económica, aunque sea parcial. En otros ámbitos como el de la prevención de riesgos laborales hay un problema mayor con este aspecto ya que, por ejemplo, en relación al tema del complemento de toxicidad, existe una tradición de negociar una compensación económica. Aunque el plus de toxicidad no necesariamente reconocer dinero a cambio de una cesión de seguridad, porque el complemento puede concederse solo por tener que soportar aquél margen de toxicidad, que es inevitable eliminar o erradicar del puesto de trabajo. El mismo planteamiento se debe tener claro en relación a la conciliación de la vida laboral y familiar y personal.

EMPRESAS DE ESPECTÁCULOS PÚBLICOS, JUEGOS DE AZAR, DEPORTE Y ACTIVIDADES DE OCIO Y ENTRETENIMIENTO

Beatriz Quintanilla Navarro

La conciliación de la vida laboral, personal y familiar representa una de las materias de capital importancia para la calidad de vida de las personas, la mejora de las condiciones de trabajo y para facilitar la adecuada atención de la infancia y de las personas mayores, con problemas de salud o dependientes.

Además, constituye uno de los aspectos estratégicos para la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, habiéndose “revestido” de derecho fundamental por nuestro Tribunal Constitucional a la luz del principio de igualdad y no discriminación.

La regulación convencional de esta materia resulta muy diversa y compleja, encontrándose textos con una profusa relación de cláusulas o artículos dedicados a la misma y otros que prácticamente no aluden a ella o remiten a la legalidad vigente en cada momento.

Igualmente, debe destacarse que además de aquellos apartados de convenios colectivos que se dedican expresamente a la citada conciliación, la práctica totalidad de las condiciones de trabajo y los derechos y obligaciones laborales que recogen los textos convencionales guardan estrecha relación con aquélla, inciden sobre la misma o la condicionan.

Por ello, un análisis riguroso de la negociación colectiva en materia de conciliación no puede centrarse únicamente en los apartados dedicados a “maternidad” o “paternidad”, por ejemplo, sino que requiere una análisis transversal e integral del texto de cada convenio colectivo.



En cuanto al sector analizado en le presente apartado, pueden destacarse algunas características del mismo especialmente determinantes para la materia objeto de estudio. En particular las peculiaridades relativas a los tiempos de trabajo, ya que las actividades culturales, ocio, entretenimiento y deporte se apartan de los patrones más tradicionales y estables en cuanto a horarios, jornada y ciclos de actividad a lo largo del año.

La muestra analizada ofrece una peculiaridad adicional como es la amplia dispersión temporal de los convenios, como se ha señalado al comienzo, que hace que se mantengan vigentes, con sus correspondientes acuerdos de revisión salarial, algunos textos con una notable antigüedad.

Si a ello se añade la frecuencia y la intensidad de las sucesivas reformas legales sobre la materia objeto de estudio, puede adivinarse que uno de los aspectos en los que los convenios analizados presentan mayores defectos es, precisamente, el mantenimiento de cláusulas que no se ajustan a la legalidad desde hace años.

No obstante, se han encontrado algunas cláusulas pioneras que desde hace tiempo reconocen derechos iguales para mujeres y hombres en materia de reducción de jornada (la se venía denominando "por lactancia") o reconociendo una duración similar (16 semanas) para padres y madres en caso de nacimiento, adopción o acogimiento.

También se han encontrado algunos textos con medidas relativas al tiempo de trabajo que se orientan a facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar estableciendo, por ejemplo, la posibilidad de flexibilizar parte del horario de entrada y de salida, abriendo la posibilidad de pactar la deslocalización" de parte de la jornada, o excluyendo a quienes tengan responsabilidades familiares de las medidas de distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

La materia que aparece con mayor frecuencia en relación con el presente estudio es la relativa al os permisos, encontrándose una intensa regulación que con frecuencia viene a ampliar las duraciones y los supuestos previstos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, si bien presenta dudas acerca de su adecuación al principio de igualdad y no discriminación en relación con el estado civil o las convicciones religiosas.

Por lo que respecta a las suspensiones, excedencias y reducciones de jornada, además del mantenimiento de redacciones obsoletas, los convenios analizados se limitan en casi todos los casos a reproducir la legalidad vigente, siendo testimoniales aquellos que establecen alguna mejora sobre el marco legal.

Interesante la frecuencia de la regulación de préstamos y anticipos, que constituye una materia de notable importancia para los trabajadores y sus familias ante posibles circunstancias adversas



a las que pudieran tener que hacer frente, en particular durante los años de crisis económica y empleo como los que se han registrado en España.

Finalmente, es destacable la importancia de las materias relativas “mejoras y beneficios sociales” donde se debe destacar la práctica ausencia de ayudas para la escolarización de hijos y para guardería, así como la escasa atención a las personas con discapacidad.

EMPRESAS PÚBLICAS

Yolanda Sánchez-Urán Azaña

1. En relación con reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en los diferentes convenios colectivos, hay que destacar aquellos convenios colectivos que incluyen un Capítulo específico (en otra ocasión denominado Preámbulo) sobre Conciliación e Igualdad. Aunque es excepcional que así ocurra en este ámbito, la virtualidad de este capítulo no es otra que la de aglutinar en el mismo diferentes instituciones que se han ideado en nuestro ordenamiento jurídico como vías o instrumentos de conciliación. Y pese a que pudiera considerarse que nada aporta al respecto, más allá de esa finalidad formal o estructural, ayuda y mucho a comprender qué entienden los negociadores como mecanismos prioritarios de conciliación y por tanto a medir cuantitativa y cualitativamente la incidencia de la negociación colectiva sobre esta materia.

2. En relación con las reglas sobre igualdad y protección frente al acoso, en algunos de los convenios colectivos de empresas públicas se incluyen referencias a la Igualdad y protección frente al acoso (no solo acoso por razón de sexo o acoso sexual, también se incluye el acoso moral), con fórmulas diversas: i) bien disponiendo al efecto de un capítulo o preceptos específicos; ii) bien integradas en materias heterogéneas, entre otras, según la práctica convencional, prevención de riesgos laborales o entre los denominados beneficios sociales; iii) bien con referencia a la adopción futura de un Plan de Igualdad; iv) manteniendo el Plan de Igualdad existente, comprometiéndose las partes a constituir la Comisión de Igualdad para en su caso, modificar o implementar las medidas de acción positiva que puedan corresponder en desarrollo y ejecución del referido plan.

Siendo frecuente la inclusión de reglas sobre igualdad y protección frente al acoso, otra cosa, bien diferente, es que las previsiones se orienten de algún modo, directa o indirectamente, a los fines de conciliación.

Si vinculamos las reglas sobre igualdad, en concreto, la igualdad efectiva de mujeres y hombre, igualdad de género o igualdad por razón de sexo (en las diferentes expresiones que se utilizan en la negociación colectiva) a la conciliación, tendríamos que recoger solo en este apartado aquellos convenios colectivos en los que se especifiquen medidas de este tipo. En particular, aquellas que refirieran al objetivo o finalidad de corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres o cua-



lesquiera otras medidas que pudieran considerarse como de promoción efectiva del derecho a la conciliación entre la vida laboral y familiar.

3. En relación con los permisos y otras interrupciones, distinguimos a estos efectos entre permisos/licencias (retribuidos y no retribuidos) y otras interrupciones.

Por lo que refiere a los *permisos/licencias no retribuidos*, también denominados permisos/licencias sin sueldo, destacan a estos efectos aquellos convenios colectivos en los que, teniendo en cuenta que estos permisos son acausales, recogen reglas especiales en caso de que el mismo tenga una causa relacionada con el cuidado de hijos o familiares, o en general, relacionada con la conciliación, apreciándose al respecto una mayor consideración en la regulación convencional. Entre los supuestos contemplados están los de Enfermedad común de hijos menores de 24 meses; el de atención a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por enfermedad grave, justificada; el de Acompañamiento de trabajadores, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, a su cónyuge a los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto; el de Fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos.

En lo que respecta a los *permisos/licencias retribuidos*, atendiendo a la regulación legal prevista en el art.37 ET, el análisis comparado de la norma estatal y de las reglas convencionales previstas al efecto permite extraer alguna conclusión respecto de la práctica negociada en las empresas públicas, que es sumamente casuística y variada.

Es importante hacer referencia a dos cuestiones previas de interés.

- Una, relativa a si cabe encontrar en la práctica negociada en materia de permisos mención específica a la conciliación. La mayoría de los convenios colectivo no expresan nada al respecto, de manera que se limitan a integrar una lista más o menos exhaustiva, más o menos amplia, de permisos retribuidos, sin hacer mención a cuál/cuáles debe entenderse que están más orientados a la conciliación. No obstante, hay alguna regla convencional expresa al respecto.
- Otra cuestión importante a analizar en relación con estos permisos es el carácter atribuido a los días concedidos, esto es, si se trata de días naturales o, por el contrario de días laborales.

Recuérdese a estos efectos, que la STS de 13 de febrero de 2018, Rec.2166/2016, resuelve un recurso de casación ordinario planteado contra Sentencia de la AN, en relación a permisos por matrimonio, nacimiento de hijo y fallecimiento o enfermedad grave de familiar, y el cómputo (día inicial) cuando el hecho causante se produce en día no laborable. Al respecto indica el TS, cuando el convenio colectivo dice que el derecho puede disfrutarse solo “desde que ocurra el hecho causante” hay que entender que el día inicial del disfrute no puede ser un día feriado, sino el primer día laborable que le siga a aquél en que se produjo el hecho que da derecho al permiso. Otra solución,



expresa, “podría llevar al absurdo de privar del permiso, o de días de permiso, en los supuestos en que el hecho causante acaece al inicio de varios días feriados seguidos, lo que es contrario al espíritu del art. 37.3 del ET y a la norma convencional”.

En este sentido, cabe expresar que la práctica convencional al respecto es heterogénea.

Así, hay excepcionalmente Convenios Colectivos que expresan que se trata de “días laborables”; y en otros, por el contrario, se utilizan diferentes expresiones, días laborables/días naturales según el permiso.

En relación con las reglas sobre permisos, el estudio de las cláusulas convencionales al respecto arroja el resultado siguiente: o bien reproducen la norma estatal (supuestos y contenido) o bien establecen algunas mejoras respecto de la previsión legal. En la mayoría de los convenios colectivos analizados se aprecia una regulación convencional de mejora, que adopta diferentes vías. Lo habitual en la práctica negocial es aumentar la duración de algunos de los permisos retribuidos contemplados en la norma legal; también se aprecia en casos la mejora contenido o supuesto de hecho que da derecho al permiso (ampliación por ejemplo del sujeto causante del derecho); o, en fin, aunque en este caso en menor medida, se introducen nuevos supuestos (convencionales) de permisos que pudieran estar en relación con la conciliación.

Por lo que respecta a *otras interrupciones*, en algunas ocasiones se contemplan como permisos (o licencias) retribuidos o bien al margen del término y por tanto, con independencia de si son o no retribuidos y atendiendo a las previsiones legales, habría que definirlos como ausencias. Entre ellas, por ejemplo, las causadas por nacimiento de hijos prematuros o que necesiten hospitalización y lactancia. Y en este caso aquellos convenios colectivos que contemplan estas ausencias amplían la duración de una hora diaria prevista en el Estatuto de los Trabajadores; o amplían la edad del menor en caso de ausencia por lactancia. En algún caso se hace uso de la previsión legal en el sentido de que los convenios colectivos concretan la forma en que cabe acumular la ausencia en jornadas completas.

Por lo que refiere a otras interrupciones, podríamos referirnos aquí a la variedad de la práctica negocial consistente en incluir o añadir nuevos supuestos de permisos a los que enumera el art.37 del ET. Nos remitimos, supra, al análisis específico de cada convenio colectivo en el que se indica qué permisos nuevos incorporan.

Solo destacar aquí uno que tiene especial virtualidad para la conciliación. Nos referimos al supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, reconocido en dos convenios colectivos analizados. Se recogen en ambos convenios con el mismo contenido: en cuanto a la duración (hasta dos meses) y en cuanto a la retribución, expresando que el trabajador percibirá exclusivamente las retribuciones básicas (no, por tanto, los complementos salariales).



4. En lo que refiere a las *excedencias por cuidados de hijos y/o cuidado de familiares*, en la mayoría de los convenios colectivos analizados se aprecia una redacción de la cláusula convencional que en muchos casos se limita a reproducir el texto legal o simplemente a remitir al Estatuto de los Trabajadores.

En algún caso se incluyen modificaciones, previsiones de mejora, respecto de la norma estatal. En este sentido, la mejora consiste básicamente en ampliar la duración de la excedencia ; o en la extensión del sujeto causante del derecho; o, en fin, en la ampliación del derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

5. Por lo que refiere a las reglas sobre la *ordenación del tiempo de trabajo y los descansos*, se aprecia excepcionalmente en la negociación colectiva de este ámbito cláusulas especiales en relación con la *adaptación de la jornada y de horarios* vinculados a la conciliación. En el caso de horarios, solo en dos convenios colectivos se contemplan medidas de este tipo, bien estableciendo horario flexible o elección de horario.

Es habitual en los convenios colectivos analizados la referencia a las *reducciones de jornadas derivadas de circunstancias vinculadas a la conciliación*, en especial, lactancia y guarda legal/cuidado de familiares, cuidado de menor a cargo afectado por cáncer o enfermedad grave, nacimiento de hijos prematuros o que necesiten hospitalización.

A estos efectos, conviene precisar que la regla convencional más habitual consiste en ampliar la reducción de la jornada prevista en la norma estatal y relacionada con esas causas. O ampliar el sujeto causante del derecho. O el carácter retribuido de la reducción (frente a la regla legal de disminución proporcional del salario).

En algún caso se reconocen nuevos supuestos, que están directamente relacionados con la conciliación, entre ellos, el de reducción en caso de trabajadores que tengan a su cargo a menores de doce a catorce años.

En relación con los descansos, en especial, vacaciones, y la fecha de efectivo disfrute, conviene tener en cuenta si hay algún convenio colectivo que recoja específicamente el derecho preferente de los trabajadores con obligaciones de conciliación . Y de otro lado, aunque no haya una referencia expresa al derecho a la conciliación, si se reconoce un derecho del trabajador a la elección de la fecha efectiva de disfrute, en cuyo caso quedaría implícitamente reconocida la causa relativa a la conciliación. Solo dos convenios colectivos de los analizados vinculan la elección del período de disfrute a conciliación; tres de los convenios colectivos analizados reconocen el derecho de elección del trabajador, aunque condicionado (entre otras circunstancias, por necesidades del servicio); dos convenios colectivos reconocen el cambio o permuta del período de vacaciones los convenios colectivos.



6. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre suspensión del contrato de trabajo, en concreto la suspensión por maternidad/paternidad, adopción y acogimiento. En este caso, son muchos los convenios colectivos que establecen como regla convencional la reproducción de la norma estatal o la remisión a la misma.

Por otro lado, debe advertirse de la necesaria adaptación de muchos de los convenios colectivos analizados al nuevo plazo de duración del permiso por paternidad establecido en la Ley 8/2018. Nos referimos en concreto a aquéllos que establecen expresamente un plazo de duración inferior a cinco semanas. Asimismo, cabe destacar un Convenio Colectivo, Convenio Colectivo SEPI, art.22, que requiere su adecuación a la norma estatal en lo que refiere a la suspensión por adopción y acogimiento porque contempla diferente duración de la suspensión en función de la edad del adoptado o acogido.

7. Por lo que refiere a otras posibles reglas con virtualidad a los fines de conciliación, son varias las materias que se recogen en los convenios colectivos que pueden tener virtualidad a los fines de conciliación.

Cabe citar las siguientes:

- la referencia a las parejas de hecho para asimilarlos a cónyuges;
- en materia de prevención de riesgos laborales el cambio de jornada/turnos (embarazo o lactancia), sin necesidad de aducir riesgo para la salud, o el derecho a solicitar un puesto de trabajo alternativo con su estado con derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen;
- en relación con el absentismo, se ha encontrado alguna previsión convencional en materia de absentismo, ausencias, con incidencia en la conciliación laboral y personal. Bien sea en relación con complementos salariales o con despido por causas objetivas.

Previsión de complementos salariales: i) el denominado complemento por mejora de absentismo, en el que se expresa que tendrán la consideración de días trabajador a efectos de cobro del mismo los días de permiso por maternidad/paternidad; ii) el denominado plus de asistencia, advirtiendo que no computan como ausencias, entre otras, las relacionadas con aspectos personales o familiares, tales como nacimiento de hijo, licencias por maternidad/paternidad, enfermedad grave del cónyuge o de familiares, fallecimiento de familiares.

En relación con el despido por causas objetivas. Cabe citar el Convenio Colectivo de Radio Televisión Madrid, cuyo art. 55, bajo la rúbrica "Absentismo", dispone que "a efectos de lo determinado en el apartado d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, y para el cálculo del absentismo individual y colectivo, no se computarán como faltas de asistencia las señaladas en este artículo



del Estatuto y las que en este convenio tengan carácter de permiso, licencia o cualquier otro tratamiento que justifique convencionalmente la ausencia”.

Y por último en lo que refiere a Medidas económicas, tales como premios, beneficios sociales, ayudas, acción social, becas, mejoras sociales, se contemplan en los convenios colectivos numerosas medidas de este tipo, destacando a estos efectos el complemento de la prestación de seguridad social en caso de maternidad, embarazo, al que refieren cinco de los convenios colectivos analizados, que coinciden en fijar el complemento en el 100% del salario, retribución o emolumentos.

FUNDACIONES

Yolanda Sánchez-Urán Azaña

1. En muy pocos convenios colectivos se introducen reglas específicas sobre conciliación, en particular bien como objetivo en relación con el principio de igualdad o bien como contenido de un apartado propio en el convenio colectivo.

2. Las reglas sobre igualdad aparecen de forma reiterada en la negociación colectiva, y también, por tanto, en los convenios colectivos de Fundaciones. Destacando como positiva la introducción de precepto/s referidos de forma específica al principio de igualdad de oportunidades en la empresa, conviene distinguir a estos efectos los convenios colectivos que reconocen ese principio de forma genérica de aquellos otros que incorporan específicamente y solo el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Y en este caso, aquellos que concretan que las medidas de conciliación son una vía de consecución de igualdad efectiva entre trabajadoras y trabajadores en la empresa.

Si vinculamos las reglas sobre igualdad, en concreto, la igualdad efectiva de mujeres y hombres, igualdad de género o igualdad por razón de sexo (en las diferentes expresiones que se utilizan en la negociación colectiva) a la conciliación, tendríamos que recoger solo en este apartado aquellos convenios colectivos en los que se especifiquen medidas de este tipo. En particular, aquellas que refirieran al objetivo o finalidad de corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres o cualesquiera otras medidas que pudieran considerarse como de promoción efectiva del derecho a la conciliación entre la vida laboral y familiar.

En este sentido, si bien la mayoría de los Convenios Colectivos integran en su articulado un precepto específico sobre el Principio de Igualdad de Oportunidades, en el que las partes se comprometen a promover ese principio y el de no discriminación, a remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones de mujeres y hombres e incluso a poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias, no en todos se contempla específicamente el principio de igualdad en materia de conciliación.



En algunos hay una cita genérica a las causas de no discriminación, sin mencionar específicamente la conciliación.

Aun cuando la referencia expresa a este principio, y al de no discriminación por responsabilidades familiares, no sea la regla, destacan a estos efectos aquellos convenios colectivos que la contemplan como causa prohibida de discriminación o aquellos otros que la conciben como objetivo general de la política de igualdad de oportunidades de las empresas.

Es importante destacar en este estudio la implantación de un Plan de Igualdad, en el que junto a aspectos relacionados, entre otros con el acoso, se menciona la conciliación de la vida laboral y familiar. En este sentido debe citarse el Convenio Colectivo de la Fundación ONCE Perros Guía, único de los analizados que contiene una definición precisa de la igualdad de trato entre hombres y mujeres, expresando al efecto que “supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y especialmente la derivada de la maternidad y de la asunción de obligaciones familiares”.

3. En relación con los *permisos y otras interrupciones*, conviene distinguir entre permisos (sean o no retribuidos) atendiendo a la regulación legal prevista en el ET, art. 37.3 y otras interrupciones más orientadas a la conciliación.

Atendiendo a los *permisos retribuidos*, el análisis comparado de la norma estatal y de las reglas convencionales previstas al efecto permite extraer alguna conclusión respecto de la práctica negociadora en las Fundaciones, que es sumamente casuística y variada.

Por un lado, en relación con dos cuestiones previas de interés: una, relativa a si cabe en materia de permisos mención específica a la conciliación, la conclusión es que la mayoría de los convenios colectivos nada expresan al respecto; otra, relativa al carácter atribuido a los días concedidos, esto es, si se trata de días naturales o, por el contrario de días laborales, y en este caso la mayoría de los convenios colectivo mantiene que se trata de días naturales, aunque algún convenio colectivo expresa que se trata de días laborables.

Por otro lado, en relación con las reglas convencionales sobre permisos retribuidos, el estudio de las cláusulas previstas en el ámbito de referencia arroja el resultado siguiente: o bien reproducen la norma estatal (supuestos y contenido) o bien establecen alguna/s mejora/s respecto de la previsión legal. En la mayoría de los convenios colectivos analizados se aprecia una regulación convencional de mejora, que adopta diferentes vías:

– Lo habitual en la práctica comercial es aumentar la duración de algunos de los permisos retribuidos contemplados en la norma legal (en particular los de nacimiento, fallecimiento, accidente y enfermedad, sea o no necesario el desplazamiento. En este sentido llama la atención que en



algunos convenios colectivos se limite la ampliación de la duración cuando el desplazamiento es superior a un número de kms o cuando se produce fuera de la Comunidad Autónoma).

- También se aprecia en casos la mejora respecto del contenido o del supuesto de hecho que da derecho al permiso (ampliación por ejemplo del sujeto causante del derecho –en relación con el grado de parentesco, normalmente se amplía hasta el tercer grado- y extensión a las parejas de hecho).
- O, en fin, aunque en este caso en menor medida, se introducen nuevos supuestos (convencionales) de permisos que pudieran estar en relación con la conciliación. Entre ellos, el de por adopción o acogimiento familiar; acompañamiento para pruebas y consultas médicas de familiares (dependientes o no), en especial de hijos menores de una determinada edad; permiso retribuido por asuntos propios o permiso por asuntos particulares o también denominado permiso/licencia de libre disposición. En relación con este permiso, el de asuntos propios, conviene destacar que, a nuestro juicio, es una medida positiva de conciliación (más aún cuando se concibe como retribuido), que requeriría de una previsión más concreta; en particular a lo que concierne al hecho de que puedan unirse al período de vacaciones.

En relación con los *permisos o licencias no retribuidos*, hay que distinguir los convenios colectivos que contemplan esta institución sin vincularla a razones o causas que los motivan. Es cierto que de forma indirecta coadyuvan a la conciliación de la vida laboral y familiar. Pero también lo es que su consideración como no retribuidos limitan la efectividad de los mismos. Respecto de estos convenios colectivos, los rasgos que cabe destacar son los siguientes:

- Normalmente están sometidos a restricciones o reglas limitativas (por ejemplo, la relativa a la antigüedad del trabajador solicitantes).
- La duración de estos permisos es muy superior a los de asuntos particulares/asuntos propios retribuidos. En este caso se extienden a meses.
- Puede limitarse el número de solicitudes de permisos de estas características.

De modo excepcional, se contempla en la negociación colectiva de este ámbito previsiones convencionales concretas en relación con permisos no retribuidos vinculados expresamente a razones de conciliación de la vida laboral y familiar y, en concreto, cuando se trata de atención a familiares enfermos. Pero en este aspecto las reglas convencionales son muy heterogéneas: i) convenios colectivos que reconocen nuevos supuestos de permisos o que amplían los sujetos causantes. Se trata, en comparación con otros convenios (que los mejoran ampliamente al considerarlos retribuidos), de supuestos en los que solo limitada o restrictivamente pueden concebirse como medidas efectivas de conciliación. ii) convenios colectivos que extienden la duración de este permiso en consonancia con la naturaleza de la enfermedad del familiar.



En relación con *otras ausencias o interrupciones* y, en especial, las relacionadas con la conciliación (lactancia, guarda legal, cuidado de familiares, nacimiento de hijos prematuros o que requieran hospitalización), la realidad de la negociación colectiva en este ámbito es la atención limitada a estos permisos y, en muchas ocasiones, siguiendo a estos efectos la norma estatal se incluyen entre los permisos cuando en ocasiones el aspecto más destacable de la regulación convencional está en relación con la reducción de la jornada de trabajo.

Es cierto, y en este sentido cabe resaltar, alguno de los convenios colectivos vinculan algunos de estos permisos a razones expresas de conciliación. Y, en este sentido, la apuesta consiste bien en aumentar el permiso de lactancia (normalmente hasta 1 de ausencia) contemplando una edad considerablemente mayor a la prevista en la norma legal o cuando el parto ha sido múltiple. Bien en aumentar la duración del permiso (hasta 2 horas) en caso de nacimiento de hijos prematuros o que por otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Al margen de los supuestos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores, conviene citar aquellos convenios colectivos que reconoce otras interrupciones (retribuidas) ligadas a razones de conciliación; entre otras, las relativas a enfermedad o accidente muy grave de convivientes para su atención que no pueda prestar otra persona; o las relacionadas con la asistencia a familiares con discapacidad para asistir a reuniones de coordinación y apoyo.

4. En relación con las reglas sobre *ordenación del tiempo de trabajo y los descansos*, ha de concluirse que son excepcionales los supuestos en los que los convenios colectivos establecen reglas especiales en lo que respecta a la adaptación de jornada y horarios vinculados a la conciliación con el objetivo expreso de promover la conciliación de la vida laboral y familiar. Expresamente solo uno de los convenios colectivos reconoce el derecho del padre o de la madre en caso de nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados la posibilidad de establecer con el responsable directo una jornada y objetivos de trabajo adecuados para atender al menor.

En cuanto la reducción de jornada ligada a razones de conciliación (guarda legal, cuidado de hijos o familiares, lactancia...), se aprecia en la negociación colectiva, más allá de los supuestos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores, alguna regla especial de conciliación por cuidado de familiar. Es habitual que estos supuestos de reducción se contemplen en la negociación colectiva pero lo excepcional es que la reducción.

En relación con los supuestos previstos en el Estatuto de los Trabajadores (lactancia, guarda legal o nacimiento de hijos prematuros o que requieran hospitalización), la regla es reproducir o remitirse a la norma estatal. En este sentido, debe tenerse en cuenta que algún caso es necesaria la adaptación de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores; así ocurre en aquellos casos en los que la edad del menor en el supuesto de guarda está aún prevista en la negociación colectiva por debajo de los 12 años.



Llama la atención a estos efectos que no se aprecie el uso en la negociación colectiva de la posibilidad que expresa el Estatuto de los Trabajadores para que sean los convenios colectivos los que fijen las reglas de utilización de estas medidas. Un ejemplo lo representa la reducción de jornada por cuidado de hijos enfermos de cáncer u otra enfermedad. Recuérdese a estos efectos que el Estatuto de los Trabajadores dispone que “Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas”. Pues bien, ninguno de los convenios colectivos ha hecho uso de esa posibilidad y solo uno de los analizados, contempla la reducción de jornada por ese motivo, se limita prácticamente a reproducir el texto del Estatuto de los Trabajadores.

Son más excepcionales los supuestos en que se amplía la regulación legal. Esa mejora adopta formas diversas en relación con el supuesto y la práctica negociadora permite distinguir entre guarda legal (en la que excepcionalmente se amplía la edad del menor o se amplía o mejora la regulación legal en lo que respecta al mínimo y/o máximo de la reducción) y lactancia. En relación con ésta, la lactancia, las cláusulas convencionales contemplan excepcionalmente la acumulación en jornadas completas; en algún caso se amplía la extensión de la reducción (hasta 1 hora); es excepcional la referencia a la lactancia artificial; y por último, en lo que a la concreción horaria refiere, la regla en los convenios colectivos analizados la regla es reconocer el derecho absoluto del trabajador a la concreción bajo la fórmula general siguiente: “concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia previsto en este artículo corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria”.

Por lo que refiere a vacaciones, solo en uno de los convenios colectivos analizados se contemplan reglas específicas en materia de vacaciones en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar, como puede ser facilitar el disfrute simultáneo de las vacaciones a parejas y la preferencia para la elección del período vacacional a aquéllos trabajadores que tengan a su cargo hijos menores, personas afectadas de alguna discapacidad física o sensorial o mayores de 65 años. Será necesario acreditar esta situación”.

5. En relación con la *suspensión del contrato de trabajo*, no cabe apreciar un contenido en los convenios colectivos del que resulte sustancial mejora respecto de lo previsto por el Estatuto de los Trabajadores.

En general los convenios colectivo, y en particular en relación con el descanso por maternidad/paternidad, reproducen (en todo o en parte) lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores o hay una remisión expresa a lo previsto en la norma estatal. En ambos casos, las cláusulas convencionales son innecesarias.

Hay algún supuesto excepcional que amplía la duración del permiso por maternidad.



Puede ocurrir en algún caso, cuando se contempla la duración del permiso por paternidad, que los convenios colectivos deban adecuarse a lo dispuesto ahora por el Estatuto de los Trabajadores. En algún caso la referencia expresa en los convenios colectivos, negociados con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma, representaban una mejora evidente en relación con la norma estatal.

En relación con las excedencias por cuidado de hijos/familiares, se aprecia en general que los Convenios Colectivos reproducen literalmente el Estatuto de los Trabajadores o se remiten a la norma estatal.

En algún caso excepcional se amplía la excedencia por cuidados de familiares de dos años, previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a tres años. Es el caso del Convenio Colectivo de la Fundación Teatro Real, art.29.2, que dispone al efecto: "Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, tanto para el cuidado de cada hijo (según marca el art. 46.3 del ET), como para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida".

6. En relación con otras posibles reglas con virtualidad a los fines de conciliación, son varias las materias que se recogen en los convenios que pueden considerarse que tienen esta finalidad. Entre esas reglas, destacan las siguientes: en primer lugar, la relativa al complemento de la prestación de seguridad social en caso de maternidad, embarazo, si bien cabe indicar que esta posibilidad solo se contempla en dos convenios colectivos de los analizados. En segundo lugar las medidas económicas, tales como premios, beneficios sociales, ayudas, acción social, becas, mejoras sociales. Entre las que cabe citar: la ayuda por guardería (contemplada en un solo convenio colectivo); anticipos y préstamos relacionados con fallecimiento, nacimiento, asistencia médica. que solo se contempla en uno de los convenios colectivos analizados; premios de natalidad o de adopción (solo contemplado en un convenio colectivo); ayuda para hijos con discapacidad, solo previsto en uno convenio colectivo de los analizados.

ADMINISTRACIONES Y ENTIDADES PÚBLICAS

Mónica Llano Sánchez

El estudio de la negociación colectiva más reciente en el ámbito del empleo público e instituciones públicas de la Comunidad de Madrid nos permite advertir que la problemática de la conciliación de la vida familiar y laboral va adquiriendo, poco a poco, un mayor peso en la regulación convencional de las condiciones de trabajo. En el ámbito de negociación estudiado es posible encontrar cláusulas convencionales que contienen compromisos relativos a la defensa y promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, pero es menos frecuente localizar cláusulas que conecten el principio de igualdad con la conciliación o cláusulas declarativas o de compromiso expreso



a favor de la conciliación. Por eso hay que destacar como referentes de un correcto tratamiento del tema de la conciliación el previsto en el Convenio colectivo único para el Personal Laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid 2018-2020 y el Acuerdo Sectorial sobre Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario de la Administración y Servicios de la Comunidad de Madrid 2018-2020.

Los dos acuerdos declaran el principio de igualdad como un principio básico que informa con carácter transversal el contenido del convenio y se configura como un criterio interpretativo en la aplicación del mismo, aunque se declara que las actuaciones concretas en desarrollo del mismo se remiten al Plan de Igualdad. En todo caso, en ambos convenios se declara la conciliación como un principio básico de la política de personal y una herramienta preferente para conseguir la igualdad efectiva y la corresponsabilidad, fomentando la asunción equilibrada de responsabilidades y evitando toda discriminación en su ejercicio. El contenido de ambos convenios destaca por su sistematicidad y coherencia, pues declaran que la promoción del principio de conciliación actúa de forma transversal en el conjunto del convenio, lo que refleja el compromiso de los negociadores con esta materia, pero además se concreta en *medidas de flexibilización y mejora de condiciones de trabajo*, que actúan y se materializan en una serie de materias determinadas, cuya relación se expresa en el propio convenio colectivo.

Los dos convenios sobre personal de la Administración de la Comunidad de Madrid, equiparan el tratamiento sobre conciliación para funcionarios y personal laboral, salvo en materia de carrera vertical (provisión interna y movilidad) que aparece referida sólo en el Convenio único para personal laboral, que prevé algunas reglas específicas que atienden a las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral, como la solicitud que pueden hacer los trabajadores fijos a tiempo completo para ocupar un puesto a tiempo parcial; la posibilidad de flexibilizar la decisión de reingreso de los trabajadores en situación de excedencia por cuidado de hijos o familiares o el derecho a participar en un proceso de selección objetiva para la cobertura de un puesto de carrera para los empleados que están en excedencia por cuidado de hijos o familiares.

La *formación* también aparece como ámbito donde actúa el principio de conciliación, si bien en este campo los convenios se pronuncian en el plano de los principios generales, con cláusulas declarativas que expresan la garantía del acceso a la formación no solo para los trabajadores en activo sino para cualquier trabajador que esté en una situación que comporte el derecho a la reserva del puesto de trabajo, incluyendo expresamente a los trabajadores que están disfrutando de permisos de maternidad o paternidad o excedencias para el cuidado de familiares. De cara a facilitar la conciliación es conveniente que los convenios faciliten al máximo la formación online, como hace el convenio del Ayuntamiento de Madrid, pero además sería bueno evitar, en la medida de lo posible, la formación desarrollada fuera de la jornada de trabajo, pues la prolongación de la jornada por razones formativas pueda ser un factor que genere desigualdad entre trabajadores y trabajadoras. La fórmula del descuento compensatorio en jornadas ulteriores, previsto en el



Convenio del Ayuntamiento de Madrid, no siempre resuelve adecuadamente el problema de la conciliación.

En la esfera relativa a la organización del trabajo, resulta llamativo el irrelevante tratamiento que se le da al *trabajo a distancia o teletrabajo* como fórmula de trabajo que puede facilitar la conciliación. Se han encontrado referencias a esta forma de trabajo en el Convenio único para el personal laboral de la Comunidad de Madrid y en el Acuerdo Sectorial para los Funcionarios, que contienen idénticas previsiones: remisión a la comisión paritaria para la identificación de los ámbitos de la Administración donde se pueden impulsar experiencias piloto sobre teletrabajo parcial como forma de trabajo dirigida a facilitar la conciliación.

El nuevo Convenio del Ayuntamiento de Madrid da algún paso más, pues prevé la experiencia piloto para una posterior implantación formal, pero además trata de establecer un marco para esta modalidad de trabajo, bien que con alcance muy limitado: se ofrece un concepto, se aclara el carácter voluntario y reversible, y se garantiza la igualdad de derechos para los teletrabajadores. La negociación colectiva para los empleados públicos debe avanzar en el futuro en el tratamiento de múltiples cuestiones sobre el teletrabajo que no están debidamente explicitadas o resueltas en el ámbito legal: garantías en materia de protección de datos, derecho a la intimidad, acceso al lugar de trabajo y prevención de riesgos laborales, equipamientos y responsabilidad, costes o derecho a la desconexión, entre otras.

La *ordenación del tiempo de trabajo* (jornadas, horarios y descansos) es la materia donde más inciden las medidas dirigidas a procurar un mayor equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. Son casi todas ellas medidas centradas en la atención a las tareas de cuidados familiares (hijos, enfermos, discapacitados y dependientes), aunque también atienden a circunstancias personales del trabajador (en su condición de víctima de violencia de género o víctima del terrorismo). Muchas de las previsiones convencionales son desarrollo del derecho previsto en el art. 34.8 ET o del art. 37.1m) EBEP). Las cláusulas convencionales más frecuentes, tanto para el personal de la Administración autonómica, como local y de otras instituciones públicas, son las que prevén la *flexibilidad horaria*, con márgenes tasados de flexibilidad de entrada y salida, y la posibilidad de flexibilizar el tramo horario de permanencia obligada por razones conectadas directamente con la atención de circunstancias personales o familiares. En esta materia muchos convenios toman como referencia la Resolución 28 diciembre 2012, de la Secretaría de Estado de las Administraciones Públicas, por la que se dictan Instrucciones sobre Jornada y Horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos. En dicha Resolución se prevé como medidas de conciliación, la posibilidad de hacer uso de la flexibilidad horaria, en el marco de las necesidades del servicio, en seis supuestos concretos.

Los convenios analizados suelen incorporar algunos de estos supuestos; el que se recoge con más frecuencia es el supuesto de la flexibilidad horaria para atender a menores de 12 años, a personas



mayores, a familiares enfermos o discapacitados. En los convenios más recientes se está incorporando otro supuesto, cual es el de la adaptación progresiva de la jornada ordinaria de trabajo cuando el empleado se reincorpore al servicio activo tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia. Menos frecuente es la previsión convencional sobre ausencias en el trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida.

En la negociación colectiva para el personal –laboral y funcionario- de la Comunidad de Madrid, resultan interesantes todas las medidas que refuerzan la posibilidad de atender el cuidado de menores de 12 años, como la solicitud de jornadas continuadas, y aquellas medidas que atienden a nuevas demandas y exigencias sociales (por ejemplo, alteración del horario fijo de la jornada diaria para acomodarlo con el inicio escalonado de actividades lectivas de hijos escolarizados en el primer año de educación infantil), y la incorporación de las necesidades especiales de nuevas formas de familia (ampliación de los márgenes de flexibilidad para familias monoparentales). Es destacable que se incorpore de forma específica la atención a las personas dependientes como circunstancia que requiere medidas de conciliación como la flexibilidad horaria.

La negociación colectiva de las Administración locales y otras instituciones públicas también regulan la flexibilidad horaria por razones de conciliación, incluyendo como causa justificativa la atención a los menores, personas enfermas y dependientes. Sin embargo, lo normal es que no se incluyan todos los supuestos de flexibilidad horaria previstos en las Instrucciones sobre Jornadas y Horarios de la Administración General del Estado. En algún caso, como el ayuntamiento de Madrid o de Pozuelo, se da un tratamiento específico a las familias monoparentales, incrementando el número de horas de flexibilidad. De cara al futuro, es necesario superar planteamientos excesivamente rígidos y poco atentos a las necesidades personales del trabajador, como el previsto en el Convenio del Museo del Prado, que declara expresamente que los cambios horarios sólo son posibles por necesidades de la empresa, y para resolver las eventuales solicitudes de cambio por parte del trabajador se utiliza una fórmula que evita compromisos y garantías concretas: se dice así que dichas solicitudes “se tratarán como casos puntuales, y caso por caso”.

En la negociación colectiva analizada se advierte la tendencia clásica a centrar las medidas de conciliación en los *derechos de ausencia*, que permiten la interrupción temporal de la prestación de servicios para atender intereses privados del trabajador, bien sea a través de reducciones de jornada o de permisos, con o sin reducción salarial. En los convenios estudiados son muy frecuentes las cláusulas que prevén *reducciones de jornadas retribuidas* para el cuidado de hijos y familiares, y que, como regla general, reproducen en parte el EBEP, aunque algunos convenios cumplen una función de complemento aclarativo, mejora o desarrollo de las previsiones legales.

Así pueden encontrarse algunas mejoras interesantes. En este sentido, los Convenios para el personal laboral y funcionario de la Comunidad de Madrid regulan algún supuesto nuevo, más allá de la ley, como la posibilidad de reducir hasta el 20% de la jornada para facilitar la atención de un



hijo que tenga reconocida legalmente un grado II o III de dependencia, o la reducción de jornada del trabajador discapacitado que debe recibir tratamiento por el tiempo que dure el mismo. Estos convenios también mejoran algunas previsiones legales, como la reducción de jornada del 50% para atender familiares por enfermedad muy grave, prevista en el art. 48 i) EBEP, exigiendo solo la atención de enfermedad grave (no muy grave) y por un plazo que puede llegar a dos meses (no uno solo). El nuevo convenio para el personal del Ayuntamiento de Madrid, también incide en la opción clásica de la reducción de jornada, regulando nuevos supuestos que permiten atender las tareas de cuidados a hijos recién nacidos hospitalizados, o atender a familiares enfermos o accidentados, en este último caso sin merma de retribuciones.

En relación con la *reducción de jornada, con reducción de salario, para atención de menores de 12 años*, algún convenio, como el del Tribunal Constitucional, establece una ampliación de la edad del menor que requiere atención, elevando dicha edad hasta los 16. En otros casos, el derecho a la *reducción de jornada para atender familiares* incluye el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o persona con quien se mantenga una relación de convivencia estable y notoria durante dos años ininterrumpidos (Convenio personal laboral y estatutario de la Administración de la Comunidad de Madrid). Los convenios para el personal laboral y funcionario de la Administración de la Comunidad de Madrid establecen que la reducción para atención de menores de 12, personas que requieran especial atención, discapacitados o familiares, puede solicitarse hasta el máximo del 50%, además de prever la posibilidad de que se conceda una distribución diaria irregular de la reducción de jornada solicitada. Otros, como el del Consejo de Estado, en la regulación de la reducción de jornada para atender menores de 12 años o de personas discapacitadas o personas mayores que requieran especial atención, introduce los límites mínimo y máximo de la reducción, un octavo y hasta la mitad, que aparecen en el ET, pero no en el EBEP, optando así por la regulación más rígida y menos favorable para el trabajador.

En líneas generales, los negociadores de convenios no aprovechan la oportunidad de concretar las condiciones del ejercicio de estos derechos a la reducción de jornada, obviando el tratamiento de temas que pueden ser conflictivos como la concreción horaria por el titular del derecho, aunque en algún convenio se hace alguna referencia a la necesidad de preservar las exigencias organizativas del empleador a la hora de elegir horario (Convenio Congreso de los Diputados) o la necesidad de que el trabajador concrete en la solicitud la franja horaria exacta sobre la que opera la reducción (Convenios para el personal laboral y funcionario de la Comunidad de Madrid). Con menor frecuencia pueden encontrarse reglas más concretas, como la exigencia de que el disfrute diario coincida con las primeras o últimas horas del horario, y que afecte a la totalidad de la jornada laboral, repercutiendo de forma proporcional en los distintos periodos que la conforman (Convenio Ayuntamiento de Cobeña).

En punto a la ordenación flexible del tiempo de trabajo, las previsiones convencionales más innovadoras son aquellas que prevén la *distribución flexible o irregular del tiempo de trabajo para aten-*



der necesidades personales o familiares del trabajador. Este tipo de medidas se están incorporando en los convenios más recientes y permiten advertir una tímida tendencia a concebir las medidas de conciliación no solo como medidas de reducción del tiempo de trabajo sino también como instrumentos que facilitan la adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades privadas del trabajador. La negociación para los empleados públicos establece algunas medidas interesantes como las *bolsas de horas para favorecer la conciliación*, que no suponen reducción de jornada, pues son recuperables, pero facilitan la distribución flexible del tiempo de trabajo, y que pueden ser referente para la negociación colectiva del sector privado, ya que permiten atender necesidades personales y familiares del trabajador, sin coste adicional, y sin que impliquen merma en la productividad y en la calidad del servicio, aunque exigen responsabilidad del empleado y controles adecuados.

En este sentido cabe destacar las previsiones sobre bolsas de horas recuperables para la conciliación de los convenios para el personal laboral y funcionario de la Administración de la Comunidad de Madrid. El nuevo convenio colectivo para el personal del Ayuntamiento de Madrid incorpora también este tipo de flexibilidad horaria por conciliación. Igualmente son destacables los convenios recientes de algunos ayuntamientos como el de Arroyomolinos o el de Torrejón de Ardoz, pues hacen un esfuerzo por buscar nuevas formas de distribución flexible del tiempo de trabajo, como la ampliación del horario diario en un número de horas, acumulando dicho tiempo para su disfrute en días de permiso que deben ser destinados al cuidado de familiares.

No se han encontrado cláusulas que limiten o reduzcan las *horas extraordinarias* como medida que permita restringir la discrecionalidad del empresario en la gestión de los tiempos de trabajo y facilitar así una mayor disponibilidad del trabajador para atender su vida privada. En algún caso, puede encontrarse el compromiso de las partes firmantes para garantizar que, como regla general, el trabajo se desarrolle en jornada ordinaria, reduciéndose al mínimo las horas extraordinarias (Convenio Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado).

Por lo que se refiere al *derecho a vacaciones anuales*, hay convenios que mejoran su duración, aprovechando la previsión contenida en la Disposición adicional decimocuarta EBEP, que deja en manos de cada Administración Pública la posibilidad de establecer hasta un máximo de cuatro días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados por los funcionarios públicos (Convenios para el personal laboral y funcionario de la Administración de la Comunidad de Madrid, Convenio ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón, Convenio Ayuntamiento de El Escorial, II Acuerdo sobre condiciones de trabajo para el PAS Funcionario de las Universidades Públicas, Acuerdo PAS Universidad Complutense, Acuerdo PAS Universidad Autónoma).

En cuanto al periodo de disfrute de las vacaciones, la negociación colectiva en algunas ocasiones se implica en esta cuestión, procurando atender no solo a las necesidades productivas sino también a los diversos intereses personales y familiares de los trabajadores. En este sentido, la regla



de preferencia para elegir turno de vacaciones más frecuente es la que atiende a la antigüedad del trabajador, aunque todavía pueden encontrarse algunas previsiones específicas sobre preferencias por razones personales o familiares: el derecho de la trabajadora embarazada a elegir fecha de vacaciones (Convenios ayuntamiento de Torrelaguna y Torrejón de Ardoz); preferencia para la elección de padres o madres separados con hijos en régimen de visitas cerrado (Torrejón de Ardoz); remisión a calendarios laborales para que establezcan mecanismos que garanticen que, al menos la mitad del periodo vacacional, coincida con el del cónyuge o pareja (Convenios personal laboral y funcionario de la Administración de la Comunidad de Madrid). Los convenios también prevén el derecho a posponer el disfrute del periodo asignado a las vacaciones cuando coincidan o tengan que interrumpirse por maternidad, incapacidad temporal, riesgo por embarazo o lactancia, en los términos previstos en el art. 50.2 EBEP, pero mejorando o ampliando la regulación con las previsiones más completas del art. 38.3 ET.

La regulación convencional de los *permisos retribuidos* es uno de los temas más ampliamente tratados en el ámbito del empleo en la Administración autonómica, ayuntamientos y otras instituciones públicas. En todo caso, hay que advertir que la pésima sistemática y conceptualización recogida en la ordenación legal de los permisos (tanto en el ET como en el EBEP), unido al complicado régimen de fuentes reguladoras previsto en el art. 51 EBEP y art. 37 EBEP (aplicación de las previsiones del propio Estatuto, pero también las de la legislación laboral, con posible desarrollo convencional) da lugar a un marco convencional confuso y desordenado, en el que puede advertirse con frecuencia operaciones de espiguelo: así, en algunos casos, se introducen mejoras en uno y/u otro texto legal; otras veces se elige la regulación más favorable; y finalmente, en algunos acuerdos hay mejoras, mezcladas con meras reproducciones parciales del ET y EBEP. En definitiva, es necesario mejorar la regulación convencional de los permisos retribuidos, aclarando en todo caso, y de forma expresa, cuando se está reproduciendo total o parcialmente los preceptos legales y cuándo se está mejorando la regulación legal, sea la prevista en el ET y/o EBEP.

En líneas generales los convenios equiparan al personal laboral con el personal funcionario en materia de permisos, y establecen algunas especificidades que comportan mejoras o complementos a las previsiones legales, en la línea de ampliar la duración del permiso legal, interpretar de forma extensiva las circunstancias que lo justifican o flexibilizar el periodo de disfrute. Las previsiones convencionales más interesantes son las que incluyen circunstancias, no previstas en la ley, y que sin embargo atienden a necesidades cotidianas de los trabajadores (permisos para acudir a tutorías o reuniones del colegio, asistir a citas o pruebas médicas o acompañar a las familiares a las mismas, entre otros). También hay previsiones que flexibilizan, quizá de forma excesiva, el momento del disfrute del permiso, de tal manera que se puede disfrutar en un momento posterior al hecho causante, incluso hasta dos meses después (convenio del Ayuntamiento de Colmenarejo, en relación con el permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar o en el Convenio del Ayuntamiento Pozuelo en relación con el permiso por accidente con lesiones que impliquen baja médica, ingreso hospitalario o enfermedad grave).



En otros casos, el convenio se limita a recoger una declaración de principios sin concreción, expresando la intención de buscar fórmulas de aplicación flexible en el disfrute de permisos retribuidos previstos en el precepto convencional, mediante acuerdo entre el trabajador y la Secretaría General de la Institución pública, y teniendo en cuenta en todo caso las necesidades del servicio (Convenios personal laboral Congreso y Senado). En todo caso, en la negociación colectiva en el ámbito público se recurre de forma excesiva a las mejoras en los permisos retribuidos, cuando la atención a este tipo de necesidades personales y familiares debería facilitarse en el futuro con fórmulas que permitan un uso flexible del tiempo de trabajo, con menor coste económico y de productividad, como las ya analizadas bolsas de horas.

Algunos convenios incorporan en materia de permisos algunas previsiones y mejoras que tienen un claro *sesgo femenino*. En este sentido, algunos convenios incluyen la previsión contenida en la Disposición Adicional decimosexta EBEP, que prevé la posibilidad de que cada Administración reconozca un *derecho exclusivamente femenino* cual es el permiso retribuido para la trabajadora en estado de gestación a disfrutar a partir de la semana 37, o si es gestación múltiple a partir de la semana 35 (Convenios para el personal laboral funcionario de la Administración de la Comunidad de Madrid o Convenio Ayuntamiento de Pozuelo). En definitiva, se trata de una ampliación del permiso de maternidad, que solo puede disfrutar las madres, y que parece tener una finalidad preventiva, como es preservar la salud de la mujer y el feto en las últimas semanas de gestación, evitando el estrés y el cansancio que pueden provocar partos prematuros.

En relación con el *permiso de maternidad*, algunos convenios para el personal público amplían su duración, especialmente en el ámbito municipal. Se advierte cierta tendencia a que *las mejoras de los permisos de maternidad faciliten la corresponsabilidad*. En este sentido, se ha visto como el nuevo convenio para el personal laboral y funcionarios del Ayuntamiento de Madrid establece una mejora de ocho semanas más de permiso, con la posibilidad ahora de que se puedan ceder al otro progenitor cuando sea empleado municipal. Por su parte, en el convenio del Ayuntamiento de Torrelaguna, el permiso de maternidad se mejora en 10 días, con la posibilidad de que el otro progenitor haga uso de esta licencia en lugar de la madre, y se regula un permiso de cuatro semanas por acogimiento o adopción para disfrute exclusivo del padre. En ocasiones, el convenio colectivo se convierte en fuente de limitaciones al ejercicio del permiso de maternidad y paternidad con la finalidad de atender las necesidades del empleador; así, en el convenio para el personal laboral y funcionario de la Comunidad de Madrid el disfrute del permiso a tiempo parcial se condiciona a que las necesidades del servicio lo permitan.

En relación con el *permiso de paternidad*, solo los convenios colectivos negociados en 2018 están adaptados a las novedades introducidas por la Ley 67/2018, 3 julio. Pero ya en 2019 pueden encontrarse novedades orientadas a ampliar la duración legal del permiso, como hace el nuevo convenio para el personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Madrid, que incrementa en una semana más dicho permiso, exigiendo que se disfrute en las mismas condiciones que la



quinta semana del permiso y unida a cualquiera de los dos periodos si del permiso legal cuando se hubiere optado por el disfrute fraccionado.

En relación con el *permiso de lactancia*, algunos convenios colectivos no se ajustan a las previsiones del ET ni del EBEP, ya que omiten la primera opción para su disfrute, esto es, la que posibilita una hora de ausencia retribuida en el trabajo, probablemente por su inutilidad, y se refieren solamente a las otras dos opciones: reducción de jornada en un hora divisible en dos fracciones, o permiso con acumulación de jornadas completas hasta 30 días de descanso acumulado (Convenios colectivos para el personal laboral y funcionario de la Administración de la Comunidad de Madrid). En otros casos, para hacer más accesible y realista el ejercicio de este derecho, el convenio amplía a dos horas el derecho de ausencia retribuida, o una hora más por cada hijo a partir del segundo en los partos múltiples, y se mejora igualmente el derecho de reducción en dos horas, con posibilidad de sustituirlo por un permiso de 30 días de descanso acumulado (convenio personal laboral y funcionario del Ayuntamiento Madrid). Resulta de interés la regulación convencional que flexibiliza la elección de las distintas opciones de disfrute, de tal manera que se permite el disfrute de forma dividida, esto es, parte acumulada en jornadas completas hasta un 50% del mismo y parte mediante la reducción de jornada (convenio Ayuntamiento Pozuelo de Alarcón).

En cuanto a la titularidad del permiso de lactancia, todavía hay convenios que lo configuran con un sesgo femenino, pues se refieren, en todo momento, a la trabajadora, y solo al final se aclara que este derecho, en sus distintas modalidades, podrá ser disfrutado por ambos progenitores, aunque para poder disfrutarlo el empleado, deberá acreditar su no disfrute por el otro, sea o no empleado de esta Administración o de otra empresa (Convenio Ayuntamiento El Escorial), o el disfrute por los dos se condiciona a que los dos trabajen o se acredite que uno de ellos está en desempleo (convenio Ayuntamiento Pozuelo de Alarcón). Hay que recordar que este sesgo sexista en el lenguaje ha desaparecido ya de la regulación legal, que adopta una redacción neutra, refiriéndose a los trabajadores o empleados/as. Con vistas a establecer marcos convencionales que permitan avanzar en la dirección de la corresponsabilidad, pueden ser referentes los convenios para el personal laboral y funcionario de la Administración de la Comunidad de Madrid, que configuran como titulares del derecho al "personal laboral" o "funcionario", y además, fomentan la corresponsabilidad, al permitir que el permiso por jornadas acumuladas de 30 días se comparta por los dos progenitores, pudiendo fraccionarse en periodos de 15 días.

El régimen de las *excedencias*, se mejora y completa en muchos convenios colectivos, llevando parte del régimen previsto en el art. 89 EBEP al ámbito del personal laboral. Así, en algunos casos se lleva al personal laboral la excedencia voluntaria por agrupación familiar o la excedencia por violencia de género del art. 89 EBEP (convenio Tribunal Constitucional o Convenio Agencia Estatal BOE). La *excedencia por cuidado de hijos y familiares* del personal laboral y funcionario tienden a equipararse, lo que supone mejoras para el personal laboral: entre otras, el trabajador tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante toda la excedencia por cuidado de hijos o la exce-



dencia por cuidado de familiares se extiende a tres años (convenio único para el personal laboral de la Administración de la Comunidad de Madrid). En otras ocasiones se mejora el régimen legal en relación con la excedencia por cuidado de hijos discapacitados, que se amplía a 5 años (Convenios Consejo de Estado y Consejo General del Poder Judicial). También se mejoran las condiciones de la excedencia voluntaria prevista en el 46 ET y se establecen algunos nuevos supuestos de excedencia, como la excedencia por motivos particulares y de conciliación, para cubrir situaciones que no tienen cobertura en las modalidades legales (Convenios para el personal laboral y funcionarios de la Administración de la Comunidad de Madrid). En algún convenio hay cláusulas que incluyen previsiones menos favorables a las previstas en la norma laboral, como exigir en la excedencia voluntaria una duración mínima de un año (Convenio Agencia Estatal BOE).

En materia de *acción social* son frecuentes las ayudas económicas dirigidas a cubrir cargas y gastos derivados de distintas responsabilidades familiares, y escasos o inexistentes los beneficios sociales consistentes en servicios de apoyo (por ejemplo, guarderías o escuelas infantiles laborales). Sin duda alguna, una mayor inversión en este tipo de servicios permitiría avanzar en la línea de la gestión flexible de los tiempos de trabajo, evitando un tratamiento convencional de la conciliación excesivamente centrado en los derechos de ausencia –que implican vuelta a casa, sobre todo para las mujeres– y que exigen sacrificios y costes (salariales, prestacionales, carrera profesional) que deberían evitarse para avanzar en la igualdad real entre hombres y mujeres.

CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTORES DE ACTIVIDAD

Joaquín García Murcia

La consulta al centenar aproximado de convenios colectivos de sector de la Comunidad de Madrid permite constatar en primer término una gran disparidad en cuanto a contenido y grado de minuciosidad, no sólo en su función general de regulación de las relaciones de trabajo en el sector de referencia, sino también en lo que afecta, particularmente, a la materia que constituye el objeto específico de nuestro análisis, esto es, la conciliación de la vida laboral y familiar. Cabe distinguir, desde esa perspectiva material, entre convenios de cuño tradicional, bastante más escuetos y menos avanzados en su clausulado, y convenios modernos o de nueva generación, mucho más ricos en su contenido y, por supuesto, mucho más actualizados desde el punto de vista de su recorrido material y en la formulación de sus reglas.

En el terreno concreto de la conciliación de la vida laboral y familiar cabe decir, de todas formas, que en términos generales no se advierten grandes progresos respecto de la negociación colectiva de hace algunos lustros, ni siquiera entre los convenios más cercanos a nuestros días. Es habitual que el convenio dedique algunas reglas, a veces numerosas y de gran extensión, a los aspectos de la relación de trabajo más relacionados con esa problemática de la conciliación (reglas sobre licencias y permisos, sobre excedencias, sobre protección de la maternidad o la lactancia, etc.),



pero también es muy frecuente que para ello siga pautas tradicionales, esto es, que se apoye sobre todo en las instituciones laborales clásicas, no como posibles instrumentos de conciliación, sino como modos de atención a las vicisitudes de la relación laboral.

Con todo, también es verdad que en la regulación de las instituciones que tradicionalmente se han dedicado a dar cobertura a los trabajadores para que interrumpan su trabajo o suspendan su relación de trabajo por motivos familiares se incluyen a veces previsiones especialmente aptas para la conciliación, como los permisos especiales o la licencia sin sueldo. Bien es cierto que no suelen aparecer estas fórmulas con fines de conciliación, ni con un contenido especialmente propicio para ello, pero tal vez puedan abrir una línea de regulación más atenta a esos problemas, por cuanto, al menos en hipótesis, pueden facilitar la interrupción del trabajo de forma más flexible y circunstanciada, en función de necesidades familiares de un determinado momento.

Hay que reseñar, por otra parte, que también existen los convenios colectivos que abordan los nuevos retos de la conciliación desde una perspectiva moderna y que, en consecuencia, abren dentro de su articulado un apartado específicamente dedicado a las necesidades o demandas que, a juicio de los sujetos negociadores, conlleva la idea de conciliación de la vida laboral y familiar. Con independencia de que tampoco estos ejemplos sean enteramente satisfactorios, unas veces porque su contenido es excesivamente restringido, y otras veces porque, a la postre, limitan su función reguladora a la recepción y sistematización de aquellas otras reglas (licencias, excedencia, etc.) de contenido más clásico o tradicional, aunque sea bajo nuevos rótulos o nuevas denominaciones.

Por lo demás, es habitual que los convenios colectivos se refieran al principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo o que, a tenor de la correspondiente exigencia legal, incorporen a su articulado medidas o planes de igualdad, aunque estas previsiones no parece que hayan dado mucho de sí con vistas a facilitar o impulsar la conciliación de la vida laboral y familiar. Es habitual que en los planes de igualdad se haga referencia a esa temática, pero sencillamente como uno de sus ingredientes o focos de atención, sin mayores especificaciones. Tampoco las reglas que a veces contienen los convenios colectivos para la lucha contra el acoso o la tutela de las trabajadoras víctimas de violencia de género (o de las víctimas de actos de terrorismo) suelen hacerse cargo de esa perspectiva, que ciertamente responde a fines y preocupaciones de distinta clase.



CONCLUSIONES GENERALES

Como se ha podido comprobar a lo largo de los párrafos precedentes, las conclusiones sobre el estado de la negociación colectiva de la Comunidad de Madrid respecto de la conciliación de la vida laboral y familiar son muy parecidas en todos los capítulos analizados, al margen de la clase de actividad de la empresa o, incluso, de que se trate de convenio de empresa o convenio de sector, sin que tampoco influya de manera muy visible el tipo de sector de actividad. Cabría decir, como primera aproximación, que un buen número de convenios colectivos –no todos– contiene alusiones o previsiones sobre esa temática, pero que, en un balance global, tales referencias son escasas, incidentales o de limitada envergadura. Es muy frecuente ya, en los momentos que vivimos, que el convenio contenga alguna regla sobre conciliación de la vida laboral y familiar, pero es muy raro que las cláusulas previstas a tal efecto en las normas convencionales brille o destaque por su intensidad. Parece pesar aún la inercia negociadora, que empuja a los sujetos negociadores a mantener la estructura y el contenido del convenio a lo largo del tiempo, con pocas innovaciones sobre sus precedentes salvo en aspectos muy limitados o localizados. Con todo, cabe distinguir, desde esa perspectiva material, entre convenios de factura más clásica o conservadora, y convenios más avanzados o atrevidos en relación con ese tema, más moderno, de la conciliación de la vida laboral y familiar.

En un balance global, no parece que en estos terrenos de la conciliación de la vida laboral y familiar puedan advertirse aún grandes progresos, y da la sensación de que la utilización de esquemas tradicionales sigue siendo la opción más abundante para la configuración del convenio colectivo. Eso quiere decir que son muy pocos los convenios que abordan la conciliación laboral y familiar como cuestión autónoma, y que las facilidades para alcanzar ese objetivo se extraen normalmente de otras instituciones o reglas más añejas, como los permisos o las excedencias, muchas veces con notable apego o grado de seguidismo respecto de la regulación legal de referencia. De ahí que la mayor virtualidad de los convenios colectivos en esta materia suela residir en la ampliación de los correspondientes derechos legales, algo que se traduce esencialmente en un incremento del número de días disponible por los trabajadores con esos fines de ausencia justificada al trabajo. No es habitual, sin embargo, que la regla convencional añada mayores especificaciones, o precisiones no previstas por el legislador, de forma que en la mayor parte de los casos la regla convencional tampoco llega a resolver cuestiones que deja de lado la regla legal, algunas tan inmediatas y elementales como la determinación del momento de inicio de los periodos de ausencia al trabajo o el cómputo del correspondiente periodo de ausencia cuando median días no laborables.

A veces, ciertamente, junto a la regulación clásica de las instituciones que tradicionalmente se han dedicado a dar cobertura a los trabajadores para que interrumpan su trabajo o suspendan



su relación de trabajo por motivos familiares (las ya referidas licencias y excedencias) se incluyen otras previsiones de similar factura pero considerablemente más aptas para la conciliación, como los permisos especiales o la licencia sin sueldo. En los supuestos más habituales estas fórmulas más flexibles o de uso potencialmente más abierto y más variado no tienen como justificante expreso la conciliación de la vida laboral y familiar, ni es ese objetivo el que parece prevalecer a la vista de su formulación o su fisonomía, pero no cabe duda de que tales previsiones pueden ser signo o preludio de una línea de regulación más atenta a esos problemas, por cuanto, al menos en hipótesis, pueden facilitar la interrupción del trabajo de forma más circunstanciada o eventual, en función de las circunstancias concurrentes o las necesidades familiares de cada momento.

Junto a las clásicas reglas sobre permisos o excedencias, a las que se podrían sumar a estos efectos las de suspensión del contrato de trabajo y reducción de la jornada de trabajo por motivos ligados a la procreación o la familia, los convenios colectivos suelen incluir en la actualidad reglas sobre igualdad de trato y no discriminación, en muchos casos con una previsión de elaboración y puesta en práctica de planes de igualdad en los términos legalmente previstos (ampliados por cierto con ocasión de las últimas reformas legales). No son reglas sobre conciliación, como es obvio, pero suelen albergar en su seno alguna referencia a la conciliación, muchas veces como uno de los ingredientes necesarios del correspondiente plan de igualdad. De alguna manera, este tipo de reglas actúa como pórtico o sustento de las medidas y facilidades de conciliación, aunque no debería confundirse el reconocimiento del derecho a la igualdad de aunque con la existencia de posibilidades efectivas y reales de conciliación. Más exactamente habría que ver la igualdad, o bien como el caldo de cultivo necesario para una cabal conciliación de la vida laboral y familiar, o bien como el resultado deseable de la implantación de cauces efectivos de conciliación.

Poco ambiciosos son los convenios colectivos respecto de las posibilidades que pueden brindar la conformación y regulación de determinadas condiciones de empleo y de trabajo con vistas a la conciliación de la vida laboral y familiar. El tiempo de trabajo probablemente sea el aspecto de mayor enjundia desde este punto de vista, puesto que la ordenación flexible del mismo puede dar mayor ocasión al trabajador para atender las necesidades familiares. Sin embargo, es muy extraño aún que los convenios colectivos hablen de distribución irregular del tiempo de trabajo por esas causas o circunstancias, más allá de la apelación a la existencia de razones empresariales. Tampoco las reglas sobre descanso anual suelen detenerse en esa especial problemática. Escasas son asimismo las ocasiones en las que las reglas sobre organización del trabajo, sobre modo de realizar el trabajo (mediante teletrabajo, por ejemplo), sobre el momento de realizar el trabajo (trabajo nocturno) o sobre el ritmo de trabajo (trabajo a turnos), reparen en esa particular finalidad. Y tampoco es habitual que las reglas sobre movilidad y, especialmente, las reglas sobre traslado o desplazamiento, tomen nota de la relevancia que el puesto de trabajo y, sobre todo, el lugar de trabajo, pueden tener para una buena conciliación de la vida laboral y familiar.



No parece tener mucho eco en la negociación colectiva, por otro lado, el efecto que sobre la relación de trabajo, o sobre los derechos o las expectativas del trabajador, puede tener el ejercicio de derechos laborales conectados a la conciliación o el uso de las facilidades previstas convencionalmente para atender necesidades familiares. Es raro, ciertamente, que se hagan consideraciones específicas en relación con las consecuencias que esas decisiones o actuaciones del trabajador pueden tener en cuanto a la retribución, la carrera profesional o el estado de la relación laboral; no es habitual, en efecto, que haya previsión o respuesta por parte del convenio colectivo para los casos en los que la persona que trabaja, en un momento dado, o durante un determinado periodo, usa las facilidades previstas legal o convencionalmente para atender exigencias o necesidades familiares y, en consecuencia, deja de prestar servicios parcial o totalmente.

En fin, tampoco llaman la atención los convenios colectivos que han sido objeto de consulta y análisis por el hecho de prever medios logísticos o financieros para procurar, promover o facilitar a los trabajadores la conciliación de la vida laboral y familiar. Esa clase de regulación, que podría ubicarse bajo el rótulo global de acción social, parece estar necesitada de cierto impulso. Espacios para la acogida temporal de personas, medios asistenciales para hacer frente a circunstancias no previstas, ayudas de contenido económico para compensar gastos realizados por necesidades incidentales u ocasionales de cuidado de familiares, son aspectos que de momento no parecen tener mucha visibilidad en los convenios colectivos.

Quizá deba reseñarse que el ámbito de las Administraciones y entidades públicas parece ofrecer en todo este campo alguna particularidad, desde el momento en que los convenios y acuerdos colectivos de mayor envergadura en esta parcela de las relaciones de trabajo suelen partir de que la conciliación de la vida laboral y familiar constituye un principio básico de la política de personal y una herramienta preferente para conseguir, no sólo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino también el objetivo social de responsabilidad compartida y asunción equilibrada de tareas en el seno de la familia. Ello entraña a su vez que la promoción de dicho principio actúe como una especie de corriente transversal para el conjunto del texto convencional de referencia, y que a lo largo del mismo, y particularmente en los apartados dedicados a las condiciones de empleo y de trabajo, se aborde con mayor conciencia y cuidado la implantación o incorporación de medidas encaminadas a ese fin singular, especialmente en lo que se refiere al tiempo y horario de trabajo. También se presta en este ámbito del empleo público mayor atención a las medidas de acción social dirigidas a cubrir o compensar gastos derivados de responsabilidades familiares. Conviene decir, por cierto, que en este ámbito del empleo público suele darse un trato equivalente, o muy similar, a empleados laborales y funcionarios públicos.



PROPUESTAS, SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES POR CAPÍTULOS

EMPRESAS DE LIMPIEZA Y CONSTRUCCIÓN

Nuria García Piñeiro

Tal y como se ha señalado anteriormente, las cláusulas convencionales en materia de conciliación de la vida laboral y familiar son mejorables en los convenios de empresas de limpieza analizados, y claramente insuficientes en los convenios de empresas de construcción, por lo que se hacen las siguientes propuestas:

Se propone que los convenios colectivos de empresa de construcción y limpieza de la CAM otorguen más relevancia a las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar, ya que la legislación vigente otorga prioridad aplicativa al convenio de empresa respecto del convenio sectorial para negociar medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (art. 84.2 ET).

Los convenios deberían aprovechar la oportunidad de regular medidas en materia de conciliación relativas al tiempo de trabajo y a la organización del trabajo, tales como horarios de trabajo, flexibilidad en la entrada y en la salida, en el reparto semanal de horas, jornadas intensivas en verano, teletrabajo o trabajo a distancia. Los convenios deberían promover la racionalización del horario de trabajo teniendo en cuenta las especialidades de cada empresa con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida laboral y personal.

El tratamiento jurídico en los convenios colectivos de las empresas de limpieza de las medidas en materia de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en tanto instrumento al servicio de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, debería utilizarse para suplir en cierto modo la escasez de medidas específicas en materia de conciliación.

En el ámbito de las empresas de limpieza de la CAM los negociadores sociales se recomienda aprovechar el espacio que le brinda la ley y la autonomía colectiva para regular determinadas medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar, recomendándose la revisión de las pautas negociadoras en esta materia.

Por último, se propone que los convenios de empresa de construcción revisen las pautas negociadoras en materia de conciliación, ya que estos convenios no contienen ninguna regla específica en materia de conciliación, y las referencias a reglas en otras materias con virtualidad en la conciliación de la vida laboral y personal son escasísimas.



EMPRESAS DE TRANSPORTE Y ACTIVIDADES PRÓXIMAS

Sira Pérez Agulla

Entendemos que en materia de conciliación de la vida laboral y familiar sería acertado aumentar la presencia de las mujeres en los procesos de negociación colectiva tanto en la parte sindical como empresarial. Si tenemos en cuenta que persisten sectores masculinizados, por ejemplo, el del transporte, en muchos casos, la conciliación será contemplada como un asunto no prioritario.

En cuanto al tiempo de trabajo, consideramos conveniente el logro, a través de la negociación colectiva, del real cumplimiento de los horarios laborales, poniendo fin a la habitual prolongación de la jornada de trabajo. Además, sería acertado que las partes negociadoras prestaran una mayor atención a los horarios y vacaciones escolares.

Por otro lado, mediante los convenios colectivos se debe impulsar medidas para acabar con la brecha salarial de género; es evidente, que la mujer, aportando un salario inferior al del marido, será la que verá sacrificada su carrera profesional con la llegada de los hijos. Precisamente esta lacra junto a la persistencia de los roles tradicionales, dificultan la consecución de la ansiada corresponsabilidad y, con ella, de la verdadera conciliación de la vida laboral y familiar.

EMPRESAS DE HOSTELERÍA, SANIDAD Y ASISTENCIA SOCIAL

María José Serrano García

El análisis de los convenios colectivos de los sectores de la hostelería, de la sanidad y de la asistencia social de la Comunidad de Madrid que se ha realizado en las páginas anteriores permite enumerar una serie de recomendaciones destinadas a mejorar el régimen jurídico de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los mencionados sectores. Concretamente, es aconsejable que los convenios colectivos lleven a cabo las siguientes tareas:

1. Utilizar un lenguaje no sexista, sin lesionar el principio de economía del lenguaje ni provocar desajustes gramaticales por la utilización simultánea del masculino y del femenino. Los acuerdos colectivos deberían sustituir este mecanismo, por el uso del masculino; y, paralelamente, hacer desaparecer las escasas referencias que contienen a las "mujeres" y a las "madres", en situaciones en las que los derechos de conciliación pueden ejercerse por ambos géneros.
2. Manejar una terminología neutra, para no herir la sensibilidad de las personas discapacitadas, sustituyendo expresiones como "minusválidos" o "disminuidos", por la palabra "discapacitados", que los acuerdos colectivos también deberían definir.



3. Identificar los elementos más destacados del régimen jurídico de los extremos de la igualdad y del acoso a los que se refieren, abandonando la tendencia de los convenios colectivos a remitir su total regulación a los planes de igualdad, así como a efectuar simples declaraciones de principios o renvíos a la legislación general.
4. Otorgar más importancia a los complementos que no intervienen en la generación de la brecha salarial entre hombres y mujeres, como los de calidad y atención. A estos efectos, resultaría oportuno que los convenios colectivos colocaran estos complementos, al menos, al mismo nivel que los que premian la mayor disponibilidad temporal de los trabajadores, que benefician a los hombres y penalizan a las personas que poseen obligaciones familiares.
5. Conceder a las personas mayores, dependientes y discapacitadas el mismo protagonismo que a los menores de edad, al identificar los sujetos causantes de los derechos de conciliación.
6. Diseñar los derechos de conciliación, dando cabida a los nuevos modelos de familia.
7. No realizar diferencias de trato vinculadas a la naturaleza temporal de los contratos de trabajo, a la antigüedad de los trabajadores y al carácter a tiempo parcial de las prestaciones de servicios, salvo que tales diferencias encuentren una razón objetiva y respeten el principio de proporcionalidad.
8. Regular las garantías de indemnidad vinculadas al ejercicio de los derechos de conciliación; y, en particular, procurar que los empleados no resulten dañados en su retribución, cualificación profesional y promoción profesional, a raíz de que utilizan alguna medida que les facilita la conciliación.
9. Prestar una mayor atención a la vertiente cualitativa del tiempo de prestación de servicios de los empleados, que a la vertiente cuantitativa de este tiempo de trabajo. Con ello, los convenios colectivos se separarían de su tendencia tradicional a centrarse en la regulación de los permisos, las suspensiones de los contratos de trabajo y las excedencias.
10. Introducir métodos para determinar y distribuir la jornada de trabajo y los descansos capaces de adaptarse a las necesidades de conciliación de los trabajadores, procurando el equilibrio entre estas necesidades y los intereses de los empresarios. Para ello, los convenios colectivos deberían:
 - a) Establecer sistemas en los que la distribución de horarios, turno, fiestas y descansos semanales se base, en un acuerdo suscrito entre los empresarios y los representantes de los trabajadores. Estos sistemas deberían asegurar que los empleados disponen de un periodo de



tiempo adecuado para adaptar la atención de sus necesidades de conciliación, al momento de su prestación de servicios.

Al objeto de regular las situaciones en las que, en un instante dado, el incremento de tareas hiciera preciso utilizar más volumen de mano de obra que el inicialmente previsto, los convenios colectivos podrían prever la imposibilidad de que los empleados con necesidades de conciliación resultaran afectados por ese incremento, salvo que voluntariamente decidieran aumentar su tiempo de prestación de servicios.

- b) Pactar con los representantes de los trabajadores las fechas en las que los empleados van a disfrutar de las vacaciones, dando audiencia previa a los propios trabajadores.

En las situaciones en las que el periodo de vacaciones establecido en el calendario coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o bien con el permiso de maternidad, adopción, guarda con fines de adopción y paternidad, los empleados afectados por esta coincidencia deberían tener la facultad de elegir las fechas en las que el disfrute de las vacaciones se ajusta más a sus necesidades de conciliación.

- c) Atribuir a los trabajadores el derecho a flexibilizar su jornada de trabajo, de modo que, dentro de ciertos márgenes establecidos en el convenio colectivo, puedan decidir la hora a la que empieza, continúa y termina su prestación de servicios.

- d) Conceder a los trabajadores con cargas familiares prioridad, a la hora de elegir una jornada continuada, una jornada diurna y un turno de trabajo, así como el momento en el que disfrutan de las festividades, de los descansos semanales y de las vacaciones.

Incluso, sería oportuno que los convenios colectivos recogieran la eventualidad de que los trabajadores, en función de sus necesidades de conciliación, pudieran intercambiar la posición que ocupan respecto a todos esos elementos. Y, de igual modo, que describieran las reglas que se deben aplicar, si varios empleados tienen las mismas preferencias y, por necesidades de la empresa, resulta imposible atender a todas las peticiones presentadas.

- e) Crear bancos de horas que no supongan una reducción del tiempo de trabajo, sino la posibilidad de que los empleados concentren más número de horas de trabajo en un determinado día o periodo de tiempo, para acumular horas libres en otros momentos, al objeto de cubrir sus necesidades de conciliación.

- f) Regular las causas y el procedimiento que se ha de articular, cuando el empresario alega razones empresariales a fin de alterar los días en los que los trabajadores disfrutan de las festividades, de los descansos y de las vacaciones. En el procedimiento que se diseñe, deberían estar los representantes de los trabajadores y asegurarse que los empleados conocen los cambios, con la antelación necesaria para atender adecuadamente a sus necesidades de conciliación.



Incluso, los convenios colectivos podrían prever la imposibilidad de que los empleados con necesidades de conciliación resultaran afectados por los cambios pretendidos por el empresario, salvo que voluntariamente decidieran asumirlos.

- g) Regular las causas y el procedimiento a seguir, para que el empresario distribuya irregularmente la jornada de trabajo. En el procedimiento que se diseñe, deberían estar los representantes de los trabajadores y asegurarse que esa distribución es conocida por los empleados, con la antelación necesaria para atender adecuadamente a sus necesidades de conciliación. Incluso, los convenios colectivos podrían prever que los empleados que poseen necesidades de conciliación solo pueden someterse voluntariamente a la distribución irregular de la jornada de trabajo efectuada a instancias del empresario.
 - h) Adaptar el régimen del tiempo de la prestación de servicios, de los descansos, de las festividades y de las vacaciones a las particularidades de las necesidades de conciliación de los trabajadores discapacitados.
11. En el ámbito de los derechos de conciliación que restan tiempo de prestación de servicios a los trabajadores, es conveniente que los convenios colectivos adopten las siguientes medidas:
- a) Concretar los componentes de la retribución a la que tienen derecho los empleados durante el disfrute de una licencia retribuida. Lo deseable sería que los acuerdos colectivos reconocieran el derecho de los trabajadores a seguir percibiendo la misma retribución que antes de comenzar a utilizar la licencia.
Respecto al tiempo de duración de las licencias que va más allá del previsto en el art. 37.3 ET, los convenios colectivos podrían prever su retribución, pero también que los trabajadores recuperaran ese tiempo de no prestación de servicios, trabajando con posterioridad.
 - b) Permitir o fomentar el disfrute flexible de las licencias, haciendo posible, por ejemplo, que se utilicen, en días diferentes al del hecho causante o en días alternos.
 - c) Precisar si la duración de las licencias se computa en días naturales o laborales, así como la forma y el plazo del preaviso que han de respetar los trabajadores para disfrutarlas.
 - d) Prestar una mayor atención a la licencia para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, y atribuir su titularidad a la madre y al padre. Esta licencia es prácticamente olvidada por la negociación colectiva.
 - e) Aumentar la virtualidad que las licencias para asuntos propios poseen a los fines de la conciliación, desligando, en la medida de lo posible, su uso y duración de la satisfacción de las necesidades de la empresa.



- f) Regular, con mayor frecuencia y precisión, las suspensiones de los contratos de trabajo a las que se refieren el art. 48.4 y 5 ET, y el art. 26.3 y 4 LPRL. El permiso de paternidad es regulado solo ocasionalmente por la negociación colectiva.
- g) Desarrollar la posibilidad de que las suspensiones de los contratos de trabajo por maternidad, paternidad, adopción y acogimiento se disfruten a tiempo parcial, se fraccionen y, en general, se utilicen de manera flexible por los trabajadores.
- h) Prever complementos de las prestaciones públicas vinculadas a las suspensiones de los contratos de trabajo por motivos familiares y a las reducciones de la jornada de trabajo basadas en el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, hasta que, sumado ese complemento y la prestación pública, los trabajadores perciban una cantidad de dinero que coincida con la que corresponde a la retribución que tenían antes de utilizar estas medidas.
- i) Adaptar la duración del permiso de paternidad a la vigente o, incluso, superarla, hasta que coincida con la duración del permiso de maternidad, adopción y acogimiento.
Para fomentar el uso compartido del permiso de maternidad, en los supuestos en los que se produzca este uso compartido, se podría aumentar la duración del permiso de paternidad, sin que ello supusiera pérdida de retribución.
- j) Desvincular el comienzo del disfrute del permiso de lactancia de la finalización de la suspensión del contrato por maternidad.
- k) Fijar los criterios para llevar a cabo la concreción horaria de las reducciones de la jornada de trabajo en los términos establecidos en el art. 37.7 ET.
- l) Regular el preaviso que los trabajadores han de dirigir a los empresarios, cuando desean disfrutar de un permiso de paternidad.
Individualizar las formalidades vinculadas a la solicitud de una excedencia y al regreso del trabajador a la empresa tras su disfrute.
- m) Aumentar la virtualidad para los fines de conciliación de la excedencia voluntaria y hacer uso de la facultad que poseen los convenios colectivos de prever excedencias derivadas de situaciones distintas de las contempladas por el legislador.
- n) Intensificar la labor de mejora de los permisos, de las suspensiones de los contratos de trabajo, de las excedencias y de las reducciones de la jornada de trabajo destinadas a hacer frente a las necesidades de conciliación, siempre que ello se encuentre acompañado de la regulación de las garantías de indemnidad y, en particular, se asegure que los trabajadores



no sufren ningún perjuicio en su retribución ni en su formación o promoción profesional. Las mejoras deberían atender, entre otras, a las situaciones en las que las mujeres se someten a técnicas de reproducción asistida o sufren un aborto.

- o) Crear un permiso parental retribuido que cubra las situaciones en las que los trabajadores necesitan renunciar a más tiempo de su prestación de servicios, en los casos de parto, adopción y acogimientos múltiples, menores con discapacidad o extranjeros, partos prematuros y hospitalización de un neonato tras el parto y otras situaciones especiales, como aquellas en las que el trabajador es discapacitado, o bien la familia es monoparental o numerosa. Este permiso puede ser una alternativa o complemento de las mejoras de los permisos, de las suspensiones de los contratos de trabajo, de las excedencias y de las reducciones de jornada de trabajo destinadas a hacer frente a las necesidades de conciliación.
 - p) Establecer la obligación de suscribir contratos de trabajo para sustituir a los trabajadores que disfrutaban de una suspensión del contrato de trabajo o de una excedencia.
12. Atender a las necesidades de conciliación, al fijar el régimen de la movilidad funcional, de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y de la movilidad geográfica, estableciendo, siempre que puedan resultar afectados los derechos de conciliación, la prioridad de permanencia de los empleados que tienen cargas familiares. De manera especial, se debe proteger el derecho de prioridad de permanencia, en los casos en los que la conciliación es más difícil, por ejemplo, porque el empleado tiene a su cargo a una persona discapacitada o dependiente, o bien es un trabajador discapacitado. Asimismo, sería conveniente que los convenios colectivos adaptasen a las particulares de estas situaciones la cantidad de dinero a la que tienen derechos los empleados que son movilizados geográficamente.
 13. Aumentar la cuantía de las ayudas de naturaleza económica, prestando una mayor atención a los casos en los que los trabajadores pueden tener más dificultades para conciliar. Sería conveniente que no se establecieran prestaciones de cuantía fija, sino que admitieran su graduación, en función de las circunstancias concurrentes en cada caso particular.
 14. Fomentar que los empresarios pongan a disposición de los trabajadores salas de lactancia, guarderías y otro tipo de instalaciones destinadas al cuidado de menores, mayores, discapacitados o dependientes. En algunos casos, podría estar justificado que los trabajadores sufragaran parte de los gastos aparejados a este tipo de servicios.
 15. Establecer comisiones de seguimiento específicas en materia de conciliación, al objeto de asegurar el cumplimiento de las medidas contenidas en los convenios colectivos y descubrir el impacto real que poseen sobre la conciliación.



Para luchar contra el acoso y la violencia de género, así como para proteger a las víctimas, también se deberían crear órganos de la misma naturaleza que los anteriores, pero especializados en estas materias.

16. Imponer la realización de cursos y de campañas de sensibilización que faciliten la transformación de los roles de género, y la lucha contra el acoso y la violencia de género.

Ordenar la realización de cursos que tengan por objeto que los trabajadores aprendan a utilizar adecuadamente su tiempo.

OFICINAS Y OTRAS EMPRESAS DE SERVICIOS

Rosario Cristóbal Roncero

Sería conveniente que los negociadores realizaran un esfuerzo para incluir aspectos concretos referidos a la conciliación de la vida laboral y familiar, mejorando en la medida de lo posible la norma mínima establecida en el Estatuto de los Trabajadores, pero, sobre todo, reajustando las cláusulas a las características y necesidades del sector en el que los trabajadores desarrollan su prestación de trabajo.

La acomodación de los negociadores al contenido de la norma estatutaria implica el escaso número de cláusulas con clara vocación de conciliación de la vida laboral y familiar. Por ello, habría que impulsar nuevas reglas más allá de la letra del ET, que encajen con el desarrollo de la actividad productiva del sector. Las medidas de conciliación, adaptadas al ámbito de las empresas de servicios, no han de suponer un lastre al desarrollo productivo y empresarial, más bien al contrario su adecuado ejercicio debe acompañar y favorecer dicho desarrollo productivo.

Las nuevas tecnologías deben facilitar el desarrollo de la prestación de trabajo. En este sentido, los convenios colectivos del sector tienen la obligación de incorporar fórmulas que permitan la conciliación de la vida laboral y familiar y, en su caso, alternativamente, ofrecer instrumentos o vías que favorezcan e impulsen el trabajo y la conciliación. En este sentido, el teletrabajo a través del ordenador o de cualquier dispositivo móvil fomenta la ejecución de la prestación laboral y permite el ejercicio de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Es cierto, que estas formas alternativas de trabajo no encajan en todos los grupos profesionales dentro de un mismo sector. No obstante, esta limitación no es óbice para que los negociadores del convenio colectivo no incluyan su adecuado y pertinente uso. En fin, los convenios colectivos de las empresas de servicios de la Comunidad de Madrid deben incorporar reglas que impulsen la prestación laboral en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa en aras de favo-



recer la conciliación de la vida laboral y personal.

Dado el interés mostrado por los sujetos negociadores en esas materias, se recomienda que se mejoren las reglas sobre permisos y excedencias, es decir, que se refuerce el derecho existente en la norma estatutaria, ordenando en los convenios colectivos mejoras con respecto al ET. Por ejemplo, que se posibiliten fórmulas flexibles de disfrute de estos derechos que favorezcan –o, al menos, no limiten– el desarrollo y promoción profesional de los trabajadores.

La regulación de la jornada y de los horarios en orden a favorecer la vida laboral y familiar debe ser uno de los objetivos básicos de los negociadores. En este sentido, se deben incorporar fórmulas de jornada flexible que permitan compatibilizar el trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar, en consonancia, incluso con la posibilidad de que estas fórmulas alcancen, en supuestos concretos, a la posibilidad de que el trabajo se desarrolle a través de las nuevas tecnologías.

En definitiva, los convenios colectivos deben incluir un capítulo que reúna todos los aspectos referidos a la conciliación de la vida laboral y familiar. Permitiría conocer el sentido y el alcance que tienen los negociadores sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. Además, despejaría dudas de cuáles son las instituciones jurídico-laborales que se incorporan al clausulado. Entendemos que esta inclusión ha de ser amplia y conectada entre sí. Cuestiones como la igualdad, el acoso o la violencia por razón de género deben ser necesariamente incorporadas y vinculadas a la relación laboral. Asimismo, los negociadores deben reforzar y explorar nuevas fórmulas de trabajo flexible, que permitan compatibilizar el trabajo y el cuidado a la familia. La reducción de jornada también debe experimentar un impulso en la reglas de negociación colectiva. Si la prestación asignada al trabajador no le permite el disfrute de las fórmulas de trabajo flexible, deben existir otros mecanismos que faciliten el ajuste o adaptación entre las obligaciones laborales y las necesidades familiares. En fin, los planes de igualdad deben desarrollar un marco jurídico regulador en todo caso, aun cuando la empresa no supere los límites cualitativos legalmente establecidos.

En síntesis, se proponen las siguientes actuaciones:

- 1.- Tratamiento integral de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- 2.- Identificación y definición de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en el ámbito de aplicación de los convenios.
- 3.- Adecuación de las medidas al ámbito en el que se aplique el convenio para favorecer el ejercicio responsable y no perturbar la actividad normal de la empresa.
- 4.- Superación de las previsiones legales establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, no ci-



ñéndose a la literalidad y/o a remisión a preceptos estatutarios.

- 5.- Explorar nuevas vías de actuación de la negociación colectiva, tanto a través de los supuestos previstos en el ET en los que se invita a los negociadores a que regulen aspectos concretos más allá de lo que determina la norma estatutaria, como de nuevas vías de regulación de los convenios colectivos ateniéndose a las características del sector en relación con la promoción de la efectiva conciliación.
- 6.- En fin, la mejora de la regulación jurídica de los permisos no es la única vía para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. La adaptación del tiempo de trabajo, la jornada flexible y el teletrabajo constituyen una muestra de instrumentos básicos para garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en el sector.

EMPRESAS DE BANCA, CRÉDITO, SEGUROS Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Nuria de Nieves Nieto

A partir del análisis de los convenios del sector de banca, crédito, seguros y prevención de riesgos se estima conveniente que la acción negociadora preste una mayor atención a la regulación de la conciliación. En este sentido, se considera apropiado que los instrumentos convencionales proporcionen a sus destinatarios una construcción jurídica clara e integrada, que ofrezca seguridad en su aplicación, a través de la incorporación de epígrafes o capítulos específicos sobre conciliación. Estos bloques deberían incorporar la regulación de aspectos diversos que pueden facilitar el objetivo de que los trabajadores puedan compatibilizar las obligaciones de su vida personal y laboral. Así, no solo aquellos medios de los que tradicionalmente se ha ocupado la negociación como los derechos de ausencia, esto es, los permisos retribuidos, las suspensiones o las excedencias sino otras figuras como mecanismos de flexibilización de la jornada y de los horarios de trabajo, de adecuación de los tiempos de trabajo a los calendarios escolares, de preferencia para familiares en caso de movilidad geográfica o modalidades contractuales a distancia o a través de teletrabajo, de oferta por la empresa de plazas de acceso en centros –internos o externos- de atención a menores, dependientes y discapacitados...

El contenido de estos apartados específicos sobre conciliación no debería limitarse a incluir meras reproducciones de disposiciones del ET u otras normas sino ofrecer mejoras respecto de los derechos que legalmente se reconocen a los trabajadores. Así, por ejemplo, cabe, además del habitual incremento de los plazos de ausencia dispuestos legalmente, la previsión de que se amplíen los supuestos de hecho que generan los derechos previstos (como los permisos de acompañamiento a visitas médicas de familiares o celebraciones familiares, como bodas o comuniones), la inclusión expresa de las nuevas realidades familiares (familias monoparentales o con progenitores del mismo sexo) o las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías para conciliar ambas facetas



de la vida de las personas trabajadoras.

Advertido el interés particular de los negociadores en contemplar la figura de los permisos retribuidos, y a la vista de los últimos pronunciamientos del Tribunal Supremo y la Audiencia Nacional respecto al cómputo de los días correspondientes, cabe plantear la conveniencia de que los convenios colectivos concreten la forma de determinar los días a los que tiene derecho el trabajador en los casos de matrimonio, nacimiento de hijos o fallecimiento de familiares. Dado que el ET, en el artículo 37.3, no ha dispuesto cómo deben disfrutarse tales permisos, corresponde a la negociación colectiva fijar esos términos.

La oportunidad de esta propuesta se deriva de la interpretación finalista realizada por la sentencia TS de 13 de febrero de 2018 (rec. 266/2016) de la expresión “desde que ocurra el hecho causante” que genera el derecho al permiso, incluida en el convenio controvertido –en la misma línea que la sentencia del TS de 21 de septiembre de 2010 (rec. 84/2009)–. El Tribunal ha considerado que el inicio del período de disfrute ha de comenzar el primer día laborable tras producirse la circunstancia que genera el derecho de ausencia puesto que, en su opinión, solo es necesario activar el permiso para no acudir al trabajo si se tiene obligación de ir a trabajar.

Con posterioridad, la Audiencia Nacional en sentencias de 13, 20 y 26 de junio de 2018 (rec. 100/2018, 94/2018 y 105/2018 respectivamente) ha hecho una aplicación específica de aquella doctrina respecto de la determinación de los días de permiso. Ha partido de la distinción entre permisos largos y cortos y ha estimado aplicable la decisión del Tribunal Supremo a los permisos cortos, que se encuentran referidos a “días” (que deben ser interpretados como días laborables) –quedando al margen de la misma los permisos largos, que se refieren a “días naturales” (tanto laborables como no laborables), como el permiso por matrimonio–. Por tanto, en los casos de permisos por enfermedad o fallecimiento de parientes –cortos– el cómputo de su duración ha de incluir solo los días hábiles, debiendo comenzar el primer día laborable desde que se produce el hecho causante, así como excluir los días inhábiles. El permiso por matrimonio, por el contrario, debería computar desde que se produjera el enlace, aunque siempre puede ser mejorado por convenio.

Cabría, en fin, valorar positivamente la concreción por la negociación colectiva de los criterios de cómputo y medición de los permisos a los que tienen derecho los trabajadores (por ejemplo, especificando si se refieren exclusivamente a días laborables o también a los días de descanso que pudieran verse afectados), así como también otros aspectos relativos a su disfrute que no suelen encontrarse regulados en los convenios colectivos y cuya previsión podría evitar incertidumbre o conflictividad a la hora del ejercicio de estos ejercicios, tales como los requisitos de forma y procedimiento para su oportuna y adecuada justificación, o la manera de afrontar las incidencias o vicisitudes que pudieran presentarse durante su disfrute.



EMPRESAS DE ALIMENTACIÓN Y COMERCIO

Juan Gil Plana

La configuración de la conciliación de la vida laboral y personal en este sector, teniendo presente las conclusiones formuladas anteriormente, nos lleva a realizar tres grandes recomendaciones.

Sería conveniente un tratamiento integral y sistematizado en un capítulo o artículo de las medidas orientadas a posibilitar la conciliación de la vida laboral y personal, evitando, además, la incorporación de medidas que persiguen una finalidad distinta; así como diferenciarlas de las medidas encaminadas a erradicar el acoso laboral o de las medidas de lucha contra la violencia de género.

Debe potenciarse un verdadero papel de la autonomía colectiva en el fomento y profundización de la conciliación de la vida laboral y personal lo que debe llevar a los negociadores a evitar la reiteración de las medidas previstas en las normas legales, incidiendo realmente en los espacios que la ley deja abiertos a la autonomía colectiva.

Los negociadores deben extender su interés en materia de conciliación más allá de la configuración de los permisos para potenciar la conciliación en aspectos como las excedencias y suspensiones contractuales, la organización y el tiempo de trabajo

EMPRESAS DE INFORMACIÓN Y PRENSA

Raquel Aguilera Izquierdo

Los convenios colectivos de empresas de la Comunidad de Madrid dedicadas a la actividad de prensa e información y su distribución deben prestar mayor atención a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En este sentido se proponen las siguientes medidas:

- Incluir un capítulo específico en los convenios colectivos dedicado a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en el que se traten de recoger todas las medidas previstas en el convenio en relación con esta materia. Esto facilitaría a los trabajadores la comprensión y la búsqueda de los derechos que tienen.
- Incluir mejoras en materia de jornada, tratando de fomentar la flexibilidad horaria y la jornada continua. Los convenios colectivos deberían establecer los términos en los que el trabajador tiene derecho a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo para hacer efectivo



- su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. También deberían fijarse por los convenios colectivos las condiciones y supuestos en los que la reducción de jornada por cuidado de un menor afectado por cáncer puede acumularse en jornadas completas. Los convenios analizados no contienen ninguna referencia a esta cuestión.
- Los convenios colectivos deberían establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada por razones de guarda legal o cuidado directo de un familiar, teniendo en cuenta los derechos de conciliación y las necesidades productivas y organizativas de la empresa.
 - La negociación colectiva debería tratar de fomentar el trabajo a distancia pues se trata de un sector en el que existen una gran variedad de actividades que es posible realizar desde el domicilio del trabajador.
 - En materia de excedencia por cuidado de familiares los convenios colectivos deberían ampliar la duración de dos años a la prevista legalmente para el cuidado de hijos, tres años, o incluso ampliarla más allá de los tres años en ambos supuestos.
 - Junto a las mejoras previstas en materia de permisos retribuidos, deberían tratar de reconocerse también permisos no retribuidos, por ejemplo, durante los meses de vacaciones escolares, pues este tipo de permisos pueden ser muy útiles en determinados supuestos para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

EMPRESAS DE FABRICACIÓN DE PRODUCTOS Y ACTIVIDADES SIMILARES

Beatriz Gutiérrez-Solar Calvo

A lo largo de todo el texto, en los distintos epígrafes que conforman este estudio, hemos ido exponiendo posible propuestas de negociación, para que estas fórmulas apuntadas u otras similares, pasen a ser objeto de los convenios colectivos. Recogiendo algunas de ellas e introduciendo algunas otras, complementarias o que las abarcan, podemos proponer el siguiente decálogo de sugerencias para los interlocutores sociales....todo ello acompañado de una propuesta previa y no excesivamente alentadora, que hay que revertir: en la actualidad son pocos los convenios del sector productivo que hemos analizado que contienen un elenco de medidas de conciliación de vida laboral y familiar destacable:

1. Destacar en los convenios el atractivo de atraer el talento femenino, lo que pasa por introducir, desarrollar y potenciar medidas de conciliación. Si una realidad, que no puede ni debe negarse, es que las mujeres son las que principalmente cuidan de hijos y personas dependientes y si esto es una realidad que no debe abandonarse, sino que debe corregirse para que sea compartida -en una actitud de corresponsabilidad por parte de los varo-



- nes-, es necesario concienciar de la necesidad de atraer todo ese talento femenino que se pierde cuando las mujeres ante el conflicto vida laboral o familiar, optan por éste último. Precisamente este conflicto, que no es solo una idea, sino una realidad, es el que debe desaparecer.
2. Se debe tomar conciencia de que si la normativa sobre igualdad exige a las empresas acabar con la brecha salarial, la adopción de medidas de conciliación que repercuten directamente en la cuantía de las retribuciones, puede ser una buena vía para ello y por lo tanto un atractivo para su implantación. Si existen más hombres que reduzcan su jornada por cuidado de menores o familiares a cargo, pidan permisos o excedencias, los equilibrios salariales serán fáciles de alcanzar.
 3. Puede tener un efecto positivo en la conciliación, una política de incentivos reservada a los hombres que decidan disfrutar de sus derechos de conciliación reconocidos en convenio colectivo. Incluso, de manera subsidiaria, si no surge efectos prácticos importantes esta política, o en una segunda fase en un cronograma bien estudiado de implantación de medidas de conciliación, podría plantearse una cautelosa política de cuotas, en la que se buscase que un mínimo de hombres disfruten y ejerzan sus derechos de conciliación.
 4. Se debe tener conciencia entre los negociadores, e incluso se puede mencionar expresamente, el concepto de "salario emocional". Las medidas de conciliación de vida laboral y familiar lo son y uno muy atractivo.
 5. Es importante regular medidas de seguimiento de carreras profesionales en las que la mujer y el hombre, a la hora de planificar su futuro laboral, tengan asegurado que el ejercicio de sus derechos de conciliación no solo no va a suponer una merma, sino que podría ser un beneficio, si es que se conjuga con buenos resultados en medidas de medición de resultados, absentismo, etc.
 6. El convenio colectivo resultado del ejercicio del derecho colectivo a la negociación colectiva, que es lo que estudiamos, tiene una fuerza vinculante que le otorga eficacia jurídica equiparable a la de la norma estatal. Se debe tener en cuenta por tanto esta característica que distingue lo pactado colectivamente del compromiso adoptado por el empresario en el marco de la responsabilidad corporativa, que también incluso puede haber contado con la consulta y beneplácito de los representantes de los trabajadores. No obstante, se debe destacar en las negociaciones del convenio y en el propio texto de éste lo que es uno de los efectos que se suelen atribuir a la responsabilidad social corporativa, aunque no es un elemento exclusivo e la misma. Nos referimos a los beneficios que la adopción de medidas de conciliación tiene en la imagen de la empresa y por tanto para ser atractivo a potenciales miembros talentosos e inversores, clientes, proveedores...



7. Uno de los factores esenciales de las políticas de conciliación, gira en torno al tiempo de trabajo y éste sí que es un terreno, más fácil que otros, en los que la negociación colectiva puede actuar. Como medidas a incorporar en los convenios colectivos se puede abordar:
- Teletrabajo con horarios libres
 - Horario flexible, con márgenes más o menos amplios, de entrada y salida
 - Coordinación de los horarios laborales y los horarios escolares
 - Introducción de la jornada intensiva en periodos vacacionales
 - Reducción de los tiempos de descanso de medio día en las jornadas partidas para adelantar la hora de vuelta al hogar
 - Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado día, incluso festivos, si es que precisamente el trabajador, por circunstancias personales tiene mayor flexibilidad esos días por tener otros familiares que se puedan hacer cargo de aquéllos que son dependientes del mismo.
 - Bolsa de horas de libre disposición
 - Reconocimiento de permisos no retribuidos
 - Personalización de la duración y distribución de la jornada así como el sistema de trabajo (turnos, tiempos de disponibilidad)
 - Posibilidad de cambiar el régimen de tiempo de trabajo personalizado reconocido a cada trabajador con flexibilidad en situaciones de perentoriedad (enfermedad inesperada de menores...)
 - Carácter excepcional de encuentros con clientes, reuniones internas, etc. fuera del horario laboral.
 - Limitación del tiempo de disposición del trabajador una vez abandonado el puesto de trabajo a través de dispositivos móviles (teléfono, tablets...)
 - Alargamiento o flexibilidad del régimen de permisos, reducciones de jornada y excedencias legales
8. Otro de los factores esenciales de las políticas de conciliación, gira en torno al espacio de trabajo. Hasta qué punto es necesaria la asociación trabajo con presencia en el puesto de trabajo? Como medidas a incorporar en los convenios colectivos se puede abordar:
- Teletrabajo a través de control remoto, redes telemáticas, videoconferencias
 - Actividades laborales, que no son estrictamente la prestación de trabajo, también pueden desarrollarse fuera del centro de trabajo: la formación por ejemplo. Puede ser online.
 - Introducir en la planificación y negociación de las medidas de movilidad geográfica, criterios relevantes de conciliación de vida laboral y familiar.



9. Hemos analizado antes cómo algunos convenios recogen ayudas económicas, aunque no son muchos y las ayudas con escasas. Los negociadores deben tener en cuenta la multitud de modalidades que pueden existir. Por ejemplo: seguro médico, seguros de vida y accidentes, plan de pensiones, anticipos y préstamos, descuentos o ventajas (como pago aplazado, etc) en compra de productos o contratación de servicios, ayudas o servicio de transporte, ayudas directas a servicios de guardería o educación curricular o extracurricular, ayudas por nacimiento de hijo, mudanza, etc., apoyo de actividades deportivas y de esparcimiento, también en familia (contribución a pago de cuotas de gimnasios o centros deportivos, clubs de naturaleza, etc.

10. La prevención de riesgos laborales, entendida en sentido amplio, también abarca la conciliación de la vida laboral y familiar. El conflicto es una de las fuentes más claras de estrés laboral y problemas emocionales del trabajador. A la hora de regular las evaluaciones de riesgos, plan de prevención, control de la salud del trabajador, se debe atender a la conexión conciliación salud.

11. Al igual que ha ocurrido en otras materias, como la prevención de riesgos laborales, el acoso en el trabajo, la igualdad en la que se exige por parte del legislador una formalización y una visibilidad específicas a la tarea negocial de los interlocutores sociales, exigiéndoles la negociación de un plan específico sobre estas materias. Lo mismo podrían hacer los negociadores voluntariamente en materia de conciliación. Que las medidas de conciliación se disuelvan, como ocurre en muchos casos, entre el articulador de los planes de igualdad, hace que se desdibuje el carácter específico de esta materia y su importancia para muchos factores, además de la igualdad: productividad, fidelización, salud laboral y largo etcétera.

EMPRESAS DE ESPECTÁCULOS PÚBLICOS, JUEGOS DE AZAR, DEPORTE Y ACTIVIDADES DE OCIO Y ENTRETENIMIENTO

Beatriz Quintanilla Navarro

A la vista del estudio realizado pueden realizarse algunas propuestas de actuación con la doble finalidad de conocer con mayor rigor qué medidas se están adoptando en las empresas de la Comunidad de Madrid en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, por una parte, y, por otra, apuntar posibles mejoras en los textos de dichos convenios colectivos que contribuyan a dotar de mayor rigor y claridad a la regulación convencional de la citada materia y, en consecuencia, faciliten en mayor medida la efectividad de ejercicio de los derechos de los trabajadores.



De este modo, se propone:

- La realización de un estudio sobre las medidas y los planes de igualdad en las empresas de la Comunidad de Madrid en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, con el fin de completar el conocimiento la regulación y de las medidas de porción y mejora del marco legal que pudieran estar aplicándose.
- La elaboración y difusión de una guía de buenas prácticas sobre dicha materia para la negociación colectiva, siguiendo el modelo de las que se han venido elaborando en la Comunidad de Madrid, concretamente, en 2003 y con apoyo del Fondo Social Europeo: “Guía de criterios y cláusulas para la negociación de los convenios, en materia de conciliación de la vida familiar y profesional” (Dirección General de la Mujer. Consejería de Trabajo. Comunidad de Madrid / Fondo Social Europeo. Depósito Legal: M 21839 – 2003).
- La mejora de la ficha de contenido de los convenios colectivos para su registro, de forma que resulte más efectiva de cara a la detección de cláusulas obsoletas o contrarias al principio de igualdad y no discriminación.
- La celebración periódica de encuentros de trabajo sobre la materia objeto de estudio con participación de agentes sociales, instituciones y especialistas de reconocido prestigio, con el fin de realizar un seguimiento y evaluación de la regulación convencional de aquélla, detectar posibles defectos o carencia y proponer medidas de mejora.

EMPRESAS PÚBLICAS Y FUNDACIONES

Yolanda Sánchez-Urán Azaña

1. Desde una perspectiva formal, mejorar en general la redacción de los convenios colectivos cuando hay alguna referencia a la conciliación. Mejora que, cuando menos, debe referirse a:

- Evitar reproducir literalmente el texto de la norma estatal
- Eliminar citas de normas que en la actualidad han perdido vigencia
- Eliminar en general citas de normas que, aun vigentes, solo se utilizan en la negociación colectiva para expresar lo que la negociación colectiva no puede eludir su aplicación. Nos referimos en concreto a expresiones tales como “se estará a la dispuesto en...” o “de conformidad con...”, cuando no se haga mención a continuación a aspectos concretos de atención específica por la negociación colectiva.
- Incluir un apartado específico en los convenios colectivos en el que se incorporen cuantas



medidas respondan directa o indirectamente a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. De este modo se facilita la comprensión por parte de trabajadores y empresarios de todas las medidas al respecto. Aunque pudiera considerarse que nada aporta al respecto, más allá de esa finalidad formal o estructural, ayuda y mucho a comprender qué entienden los negociadores como mecanismos prioritarios de conciliación y por tanto a medir cuantitativa y cualitativamente la incidencia de la negociación colectiva sobre esta materia.

- Siguen siendo muy pocos los convenios colectivos que unifican en un precepto todas o alguna de las instituciones jurídicas relativas a la conciliación de la vida familiar. La mayoría obvia esta materia como autónoma e independiente y reproducen la estructura de la norma estatal general (el Estatuto de los Trabajadores), regulando cada una de las instituciones que pueden entenderse comprendidas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral en preceptos diferentes de acuerdo con su ubicación en el régimen jurídico de la relación laboral. Dispersión que, explicable en cuanto a su naturaleza (modalidades de jornada, permisos, suspensiones del contrato de trabajo ...), no ayuda a una comprensión global de la materia específica que estamos tratando.
 - Reordenar esta materia en la negociación colectiva porque a veces hay confusión en torno a la institución concreta (por ejemplo, en ocasiones la reducción de jornada se incluye entre los permisos).
 - Referencia amplia o extensiva a los aspectos de la vida que han de conciliarse, de modo que la expresión que se utilice sea la de “conciliación de la vida laboral, personal y familiar”.
2. Desde una perspectiva material, orientar la negociación colectiva hacia la consideración de la conciliación laboral, personal y familiar como instrumento o medida de consecución de una política de igualdad de oportunidades en el ámbito del empleo y de la ocupación.

Por un lado, la negociación colectiva debe consagrar definitivamente y regular los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para que, en correspondencia con el artículo 44 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, contribuya a favorecer la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares. Aunque es evidente que la negociación colectiva no puede “forzar” la corresponsabilidad familiar, debería analizarse la posibilidad de introducir alguna medida que contribuyera a la misma. En este sentido, en consonancia con alguna de las propuestas que se han planteado de reforma de la norma estatal, debería estudiarse la posibilidad de introducir entre las medidas de garantía social, beneficio social –que muchos convenios colectivos recogen-, la del “bono por corresponsabilidad parental” en el uso de los permisos o suspensiones derivadas de la conciliación.

Pero, además, se trata también, más allá de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, del reconocimiento transversal en la negociación colectiva del principio de igualdad de oportuni-



dades de todos los trabajadores con responsabilidades familiares.

De este modo sería conveniente que:

- se introdujera un precepto convencional que incorporara el derecho a la igualdad de trato por razón de conciliación, indicando expresamente que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, derivada de la asunción de obligaciones familiares.
- y que, en particular la negociación colectiva sectorial autonómica, incorporara la conciliación como materia que integrara el contenido necesario de los convenios colectivos. Esto es que se asumiera la obligación de negociar medidas tendentes a promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En este sentido, recuérdese que, aun genéricamente, los interlocutores sociales habían venido considerando muy adecuado (vid, entre otros, ANC-2005 y 2007), entre los criterios generales de la negociación colectiva en materia de igualdad de oportunidades, el “tratamiento de la jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, etc, que permita conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar”. Parece que los interlocutores sociales habían enfocado la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de sus trabajadores no como un derecho en todo caso absoluto de éstos, sino que, en ocasiones ha de limitarse en función de las necesidades productivas. Lo que, de otra forma expresado, los agentes sociales asumen la responsabilidad de que a través de la negociación colectiva se busque el equilibrio necesario y perfecto entre los derechos de conciliación de los trabajadores/as y las necesidades de las empresas. En este sentido, no puede olvidarse que la LOI remite en ocasiones a la negociación colectiva para hacer efectivo el derecho que ella reconoce; tal es el caso, entre otros, de la adaptación de la duración y distribución de la jornada laboral (ET, art.34.8) o la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas (ET, art.38.4). En la actualidad el ANC 2018-2020 nada dispone al respecto.

Para la consecución de esa finalidad, sería conveniente que los Convenios Colectivos introdujeran un apartado específico sobre Política de Conciliación en el que:

- Se incorporara un Plan específico sobre Conciliación o, que en todo caso, se incorporara un Plan de Igualdad en el que se mencionara como aspecto concreto la conciliación de la vida laboral y familiar, indicando, además, objetivos generales en esta materia.
- Se contemplara el derecho individual de los trabajadores en la empresa a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar
- Se arbitraran medidas concretas que suplementen o complementen las reglas de derecho necesario relativo o las reglas básicas de ordenación legal de esta materia.



- Se adecúen las medidas a la realidad del sector y ámbito de la negociación colectiva. Se trata de adaptar las previsiones legales a la organización función del sector concreto, entre ellos, por ejemplo, el sector sanitario.

En cuanto a las medidas concretas que pudieran incorporarse en los convenios colectivos, deberían tenerse en cuenta, entre otras, las siguientes:

- Reconocer el derecho a la igualdad de oportunidades en el acceso y la ocupación, promoción y formación, de los trabajadores con responsabilidades familiares.
- Reconocer en la medida que sea posible y de acuerdo al sector y ámbito del convenio colectivo el derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para quienes se reincorporen por un permiso parental y hasta que los hijos cumplan los 12 años
- Valorar la posibilidad de que se tomen en consideración los derechos de conciliación que están ejerciendo los trabajadores en las decisiones sobre distribución de la jornada, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y movilidad geográfica.
- Valorar la posibilidad de que se tomen en consideración los derechos de conciliación para fijar los objetivos concretos del trabajo a realizar durante un tiempo determinado.
- Ciertos permisos, suspensiones de contrato y excedencias vinculadas con la conciliación deberían reconocerse en los convenios colectivos como derechos individuales de las personas trabajadoras; de modo que pudieran ser ejercidos indistintamente por uno u otro de los progenitores, sin posibilidad de transferencia.
- Adecuar la referencia de días de determinados permisos, en concreto, los que refieren a nacimiento, fallecimiento, enfermedad a la doctrina y jurisprudencia actuales; en concreto a lo que refiere al cómputo (día inicial) cuando el hecho causante se produce en día no laborable.
- Incremento por la negociación colectiva, en la medida de lo posible, de la duración de permisos y suspensiones , indicando el período de tiempo como derecho intransferible e introduciendo mayor flexibilidad en el disfrute de las semanas que pueden compartir cada uno de los titulares.
- Introducir, en la medida de lo posible, referencia a situaciones familiares que impliquen mayor dificultad en la conciliación, tales como, entre otras, las de familias monoparentales.
- Con la finalidad de dotar de mayor flexibilidad para el ejercicio del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sería conveniente que se reconociera, en los términos esta-



blecidos por la negociación colectiva, el derecho de los trabajadores a convertir un máximo de días de vacaciones en el equivalente a horas para asuntos particulares, que podrán ser utilizadas en cualquier momento, previo aviso y sin justificación. Y que en la distribución del período de vacaciones se incluyera como derecho de preferencia para la elección el de los progenitores con hijos en edad escolar.

ADMINISTRACIONES Y ENTIDADES PÚBLICAS

Mónica Llano Sánchez

- La problemática de la conciliación debe tener un carácter más transversal en el contenido de la negociación colectiva, que ahora se centra especialmente en los tiempos de trabajo. En el futuro, dicha problemática debe quedar reflejada más ampliamente en otros ámbitos, muy particularmente en materia de retribuciones, antigüedad, promoción y desarrollo profesional, formación o salud en el trabajo.
- La negociación colectiva debe avanzar en la línea de proporcionar mecanismos que faciliten la gestión flexible de los tiempos de trabajo, evitando un tratamiento convencional de la conciliación excesivamente centrado en los derechos de ausencia (reducciones de jornada, permisos) que implican vuelta a casa, sobre todo para las mujeres, y que exigen sacrificios y costes salariales, prestacionales, y de carrera profesional que deberían evitarse para avanzar en la igualdad real entre hombres y mujeres.
- En esta línea, el desarrollo de las previsiones contenidas en el art. 34.8 ET y el art 37.1 m) EBEP deben facilitar cada vez más la flexibilidad horaria, las jornadas continuadas y la distribución flexible del tiempo de trabajo con fórmulas, como las ya analizadas, consistentes en bolsas de horas para facilitar la conciliación de la vida personal y familiar.
- Las medidas de conciliación, en una sociedad cada vez más envejecida, deben seguir teniendo como principal objetivo el de facilitar las tareas de cuidados de menores y personas dependientes. En todo caso, parece conveniente que las medidas de gestión flexible del tiempo de trabajo se diseñen con fórmulas más amplias y genéricas, de tal manera que el empleado público pueda hacer uso de ellas con mayor libertad, para atender cualquier aspecto de su vida personal (bolsas de horas de “libre disposición”, o para atender “asuntos propios”, sin necesitar de relatar en el convenio decenas de situaciones que en la vida de cualquier persona pueden exigir ausencias en el trabajo).
- La “brecha salarial” y el “techo de cristal” en la promoción profesional son consecuencia en muchos casos de la “brecha de cuidados”. Por ello, el diseño convencional de la estructura del salario y los criterios de promoción y ascenso deberían evitar la sobrevaloración de circunstancias como la permanencia en la empresa o la disponibilidad horaria, y ello con la finalidad de



contribuir a la consecución de la igualdad efectiva y real entre hombres y mujeres en materia salarial y en la promoción profesional. En este sentido, por ejemplo, los convenios deben evitar la distinción entre antigüedad y “tiempo de trabajo efectivo”, y ello para procurar que el disfrute de los derechos de conciliación no sea un obstáculo a la hora de reconocer derechos salariales o de promoción profesional.

- La negociación colectiva ha demostrado que tiene una gran capacidad de adaptación a los cambios; por ello, ante la pasividad del legislador frente a nuevas realidades sociales, los convenios deben seguir incorporando medidas de conciliación que miren también a las nuevas formas de familia y de convivencia social: parejas de hecho, familia monoparental, parejas homosexuales con hijos adoptivos, maternidad o paternidad subrogada, etc.
- Puesto que cada vez es más necesaria la formación profesional para el empleo, sería conveniente, de cara a facilitar la conciliación, que los convenios promuevan la formación online. En la medida de lo posible, sería conveniente evitar la formación desarrollada fuera de la jornada de trabajo, pues la prolongación de la jornada por razones formativas pueda ser un factor que genere desigualdad entre trabajadores y trabajadoras. La fórmula del descuento compensatorio en jornadas ulteriores, previsto en algún convenio, no siempre resuelve adecuadamente el problema de la conciliación.
- La negociación colectiva para los empleados públicos debe ser una herramienta más eficaz para implantar fórmulas de trabajo a distancia, lo que exige avanzar en el tratamiento de múltiples cuestiones sobre el teletrabajo que no están debidamente explicitadas o resueltas en el ámbito legal: garantías en materia de protección de datos, derecho a la desconexión, derecho a la intimidad, acceso al lugar de trabajo y prevención de riesgos laborales, equipamientos y responsabilidad, evaluación y compensación de costes para el trabajador derivados del uso de su domicilio como lugar de trabajo, entre otras.
- En la negociación colectiva analizada hay un amplio tratamiento de las reducciones de jornada por razones de conciliación, pero es necesario profundizar más en la regulación de las condiciones para el ejercicio del derecho, ya que es frecuente el vacío convencional en el tratamiento de cuestiones que suelen ser conflictivas, como la concreción horaria.
- Los negociadores pueden plantear la posibilidad de introducir cláusulas convencionales que limiten o reduzcan las horas extraordinarias como medida que permita restringir la discrecionalidad del empresario en la gestión de los tiempos de trabajo y facilitar así una mayor disponibilidad de los empleados para atender su vida privada.
- Con la finalidad de facilitar la conciliación, deben explorarse fórmulas que permitan no solo una gestión flexible del tiempo de trabajo sino también de los tiempos de descanso: por ejemplo, la posi-



- bilidad de trasladar el descanso dentro de la jornada al final de la jornada; o fórmulas que permitan un disfrute flexible de las vacaciones anuales no solo para atender las necesidades productivas sino también para satisfacer los diversos intereses personales y familiares de los trabajadores, con posibilidad de recuperar viejas reglas, desaparecidas en muchos convenios, como las que establecían preferencias para elegir turno en función de determinadas circunstancias personales y familiares.
- Las mejoras convencionales en materia de suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de hijos (maternidad y paternidad), y permiso para atender la lactancia, deben fomentar en todo caso la corresponsabilidad en la tarea de cuidados de los hijos. A estos efectos sería conveniente evitar las mejoras con sesgo sexista –solo para las madres o solo para madres con cesión voluntaria a los padres- que se pueden encontrar hoy en algunos convenios. Para fomentar el reparto equilibrado de responsabilidades son más eficaces las medidas de mejora que exigen que la duración ampliada de la suspensión o permiso se distribuya por partes iguales entre los progenitores.
 - Con todo, son interesantes las mejoras convencionales destinadas a las mujeres embarazadas (por ejemplo, ampliación del permiso de maternidad de un mes para disfrute previo al embarazo) con la finalidad de reforzar la protección de la salud de la mujer y el feto más allá de las situaciones específicas de riesgo por embarazo. Con este tipo de medidas se contribuye a evitar el estrés en las últimas semanas del embarazo y los partos prematuros.
 - En materia de permisos retribuidos es necesario mejorar la ahora confusa y desordenada regulación convencional, aclarando de forma expresa cuándo se está reproduciendo total o parcialmente los preceptos legales y cuándo se está mejorando la regulación legal, sea la prevista en el ET y/o EBEP. En todo caso, en la negociación colectiva en el ámbito público –especialmente en las entidades locales- se recurre de forma excesiva a las mejoras en los permisos retribuidos. En el futuro, la atención a las necesidades personales y familiares de los trabajadores debería facilitarse con fórmulas que permitan un uso flexible del tiempo de trabajo, pero que supongan un menor coste económico y de productividad, como las ya analizadas bolsas de horas. La fórmula de la bolsa de horas requiere una regulación convencional más completa sobre la forma y condiciones para la recuperación de las horas, tanto en lo que se refiere al plazo de tiempo de recuperación, como al ritmo al que se hará (tramos de horas, días, etc.).
 - La extensión al personal laboral de la normativa funcionarial sobre excedencias es positiva porque permite mejoras considerables, pero debe profundizarse en la negociación de los efectos que tiene el periodo suspensivo mejorado (cómputo de antigüedad, devengo de determinadas partidas retributivas, promoción profesional, etc.).
 - En materia de “acción social”, la negociación colectiva debería centrarse más en las ayudas económicas y/o inversiones que permitan el disfrute de servicios de apoyo para las tareas de cuidados (muy especialmente guarderías para hijos de los empleados públicos).



CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTORES DE ACTIVIDAD

Joaquín García Murcia

Las propuestas o recomendaciones para los convenios colectivos de sector en materia de conciliación de la vida laboral y familiar parecen relativamente sencillas, bajo la premisa, naturalmente, de que ni las estrategias negociadoras ni el propio proceso de negociación permiten siempre el encaje de asuntos que en abstracto pueden ser convenientes o apropiados. También es verdad que, en este terreno, como en otros, debe tenerse en cuenta la diferencia entre convenios colectivos de sector y convenios colectivos de empresa, más apropiados estos últimos para una regulación minuciosa y detallada, y más indicados aquellos para fijar estándares o pautas generales (como da a entender la propia legislación laboral).

En todo caso, una primera recomendación para la negociación colectiva de sector sería la de abordar la conciliación de la vida laboral y familiar como asunto monográfico, con el fin de ofrecer medidas o facilidades que atendieran los distintos aspectos del trabajo y de la estancia en el trabajo, desde la organización del trabajo a la ordenación del tiempo de trabajo, pasando por los modos de trabajo, las modificaciones en las condiciones de trabajo o las posibles vicisitudes de la relación laboral. La conciliación, por decirlo de otro modo, como capítulo específico dentro del clausulado del convenio colectivo.

De manera alternativa, también entra dentro de las opciones de regulación la inserción de la conciliación en los distintos pasajes o capítulos del convenio colectivo, como una especie de asunto transversal o de ramificaciones múltiples. Desde ese punto de vista, parece razonable que la regulación de todos aquellos aspectos mencionados con anterioridad (organización del trabajo, modo de trabajo, etc.) dispense algún grado de atención a las necesidades de conciliación de las personas que trabajan, ofreciendo la posibilidad, siempre que exista margen para ello, de acomodar las obligaciones de prestación de trabajo con las exigencias que pueda presentar el cuidado de la familia.

Una tercera opción reguladora puede tomar como puerta de entrada el principio de igualdad y no discriminación, que desde luego acumula ingredientes que van mucho más allá de los meros objetivos de conciliación, pero que, en cierto sentido, también puede actuar como soporte o sustento de las facilidades de conciliación. En parte, porque sólo con posibilidades reales de satisfacer las necesidades de cuidado de la familia pueden tenerse oportunidades efectivas de trabajo y de promoción en el trabajo. Y en parte porque quien demanda una adaptación de su prestación de servicios a su situación familiar debe contar con suficientes garantías frente a diferencias de trato que tengan su raíz en esa circunstancia.

Esta última indicación sirve asimismo para poner de relieve que la conciliación de la vida laboral y familiar no sólo necesita previsiones directas en forma de facilidades o posibilidades de acción,



sino también garantías frente a posibles efectos negativos para quien hace uso de esas medidas. Por ello, la regulación convencional también debería abordar desde ese punto de vista todos aquellos aspectos del trabajo en los que en uno u otro momento pudiera verse involucrada la dedicación del trabajador a su familia (retribuciones, promoción profesional, cómputo de ausencias, etc.).

Un último tema conectado a la conciliación de la vida laboral y familiar es el ligado a los beneficios o medios materiales disponibles en la organización productiva. La existencia de instalaciones para estancia de quienes dependen del trabajador para su cuidado vital, la concesión de ayudas para hacer frente a los gastos de cuidado de familiares, o la puesta a disposición de los trabajadores de un servicios de asistencia inmediata para atender circunstancias sobrevenidas, pueden contribuir en buena medida a una efectiva conciliación del trabajo con la familia.



PROPUESTAS, SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES DE CARÁCTER GENERAL

A la hora de plasmar propuestas, sugerencias o recomendaciones de carácter general probablemente sea conveniente hacer unas indicaciones preliminares de carácter metodológico, que también pueden servir de orientación práctica. Quizá la primera de ellas deba referirse a la necesidad de que en los procesos de negociación colectiva se tome conciencia plena acerca de la importancia en los tiempos actuales de un objetivo social como el de conciliación de la vida laboral y familiar, no sólo por lo que implica de mejora de las condiciones de vida para las personas que trabajan, sino también por lo que representa en el camino de la igualdad de trato y en la búsqueda de una distribución o asignación más equilibrada de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres. Desde ese punto de vista no debe perderse de vista que la obtención de mayores grados de flexibilidad en el trabajo y de mayores posibilidades de compatibilización del trabajo con la dedicación a la familia contiene valor en sí misma, tal vez superior al de la retribución económica que puede deparar la prestación de servicios. Por ello puede tener sentido modular o relativizar la idea de intercambio económico que durante tanto tiempo parece haber estado en la esencia de la negociación colectiva sobre condiciones de trabajo y dirigir la mirada hacia otros objetivos o bienes. Como en otros momentos históricos se dijo para la prevención de riesgos laborales, tal vez la monetización no sea el único procedimiento para abordar las coordenadas de la relación de trabajo.

También conviene tener en cuenta, en ese mismo estadio preliminar, que cada ámbito de actividad tiene sus características propias, y que no en todos los casos pueden abordarse con la misma facilidad ni con la misma amplitud las exigencias o conveniencias de conciliación de la vida laboral y familiar. Hay que contar asimismo con las diferencias que inevitablemente existen entre la negociación de sector, que por razones inevitables debe mantenerse en un nivel de mayor generalidad o abstracción, y la negociación de empresa, que puede y debe descender a mayores detalles en la correspondiente regulación. Dentro de un mismo sector o de una misma empresa pueden registrarse, por lo demás, diferencias de mayor o menor peso en función de la naturaleza, el lugar o el tipo de trabajo. En cualquier caso, es recomendable que los convenios colectivos traten de estructurar su clausulado con orden y claridad, especialmente en una materia tan delicada como la conciliación de la vida laboral y familiar. Es deseable, por decirlo de otro modo, que la empresa conozca bien lo que ese objetivo supone o puede suponer en la organización de la producción y el trabajo, y que los trabajadores sepan a ciencia cierta qué medidas o facilidades pueden utilizar a tales fines y en qué términos las pueden utilizar. Es indudable que la calidad formal de la pertinente regulación no sólo facilita el ejercicio de derechos sino que también aporta seguridad y certeza a las partes del contrato de trabajo.



Con esas premisas, acaso la primera recomendación haya de insistir en la conveniencia de que los convenios colectivos dediquen un capítulo específico a la idea de conciliación de la vida laboral y familiar, ya sea con la inclusión y concreción de todas las medidas y facilidades que pueden utilizarse a tal fin, ya sea con indicación de cuáles son y pueden servir a ese objetivo, seguida de una remisión al correspondiente apartado de la norma convencional. Puede que esta segunda opción sea la más pragmática y viable, ya que, como hemos tenido ocasión de ver, la conciliación es un objetivo que se alcanza a través de caminos variados, correspondientes a distintos aspectos o distintas vicisitudes de la relación laboral. Pero, en todo caso, la existencia de un capítulo sobre conciliación puede servir para fijar principios y objetivos, para hacer una especie de balance de las medidas dispuestas a tal fin, y para consignar reglas que atiendan adecuadamente todas aquellas cuestiones que pueden suscitarse con ocasión del ejercicio de derechos o uso de facilidades de conciliación (retribución del trabajador, cómputo del periodo correspondiente, indemnidad, etc.).

La negociación del convenio colectivo debe aprovecharse asimismo para valorar la pertinencia de ampliación de los derechos legales ligados de manera más evidente a la conciliación de la vida laboral y familiar, como sucede con todo lo relativo a permisos, licencias, excedencias o reducciones de jornada. Ampliación puede significar incremento de tiempos o periodos, pero también puede significar añadido de supuestos no previstos por la ley, por ejemplo para hacer frente a una incidencia ocasional en el ámbito familiar. Naturalmente, para esa valoración debe partirse del estado de la legislación laboral en cada momento, y en tal sentido deben tenerse en cuenta las modificaciones recientemente introducidas en las normas legales de referencia.

Junto a esa valoración respecto de las instituciones laborales clásicas que pueden ligarse a los fines de conciliación, sería recomendable una reflexión sobre las posibilidades que desde ese punto de vista puede ofrecer la ordenación del trabajo y de las condiciones de trabajo en el ámbito correspondiente. En este sentido, no cabe duda de que el centro de atención puede y debe ser la regulación de los tiempos de trabajo y los tiempos de descanso, en la que tal vez debiera incorporarse, como objetivo básico, las ideas de flexibilización y, en su caso, de preferencia o prioridad, en atención a razones familiares. Es sobradamente sabido que la jornada continuada, el horario flexible, la existencia de permisos de días u horas por asuntos propios o la acomodación de los tiempos de descanso, pueden constituir puntos de interés a tales efectos. También la organización del trabajo (haciéndola más apta para ocasiones de conciliación) y, particularmente, el modo, lugar o tipo de trabajo (con posibilidades reales de trabajo a distancia y con previsiones de cambio o traslado en determinadas circunstancias), pueden ser relevantes desde esa perspectiva.

La formulación de todas esas reglas relativas a la conciliación de la vida laboral y familiar debe observar, por otra parte, algunas exigencias o condiciones de razonabilidad y viabilidad. Es obvio que salvo en lo referido a maternidad y lactancia natural han de referirse a trabajadores de uno y otro sexo salvo, también parece evidente que han de ofrecerse de manera individualizada a las personas que trabajan, y es claro, en fin, que han de partir de un concepto amplio y realista de ne-



cesidades familiares, que pueden ser provocadas por el nacimiento o el mantenimiento de hijos, pero también por otras circunstancias (convivencia de parientes o personas dependientes). Pero la implantación de medidas y facilidades de conciliación también debe hacer frente a otros aspectos relevantes, a veces bastante delicados. No hace falta decir que ese tipo de previsiones incide en la organización de la producción y el trabajo, por lo que su uso debe ajustarse a criterios razonables también desde ese punto de vista, tratando de combinar la atención a la familia con las exigencias de la actividad empresarial. Y es fácil de entender también que el uso de facilidades de conciliación por parte de un determinado trabajador puede afectar a las expectativas o los intereses de otro trabajador, lo cual conduce de nuevo a un escenario en el que es imprescindible esa labor de equilibrio o arreglo entre posiciones dispares o divergentes. Es una cuestión sumamente delicada, pero los derechos de conciliación no deben ser un factor de frustración o desconsideración respecto de quienes deliberadamente organizan su vida profesional y personal al margen de esos vínculos familiares o con mayor distancia respecto de los mismos.

Esas referencias seguramente nos conducen al terreno de la igualdad y no discriminación, que, como se dijo, constituye tanto el sustrato como, de alguna forma, el objetivo de las reglas sobre conciliación de la vida laboral y familiar, pero que al mismo tiempo tiene otras muchas manifestaciones. Por ello, la igualdad y no discriminación debe ser atendida por la negociación colectiva con el cuidado que merece: como premisa para que todas las personas que trabajan tengan posibilidades reales de hacerlo aun cuando asuman responsabilidades familiares, como exigencia de parificación o trato igual entre personas de uno y otro sexo, y como bien u objetivo al que también tienen derecho aquellos que, por una u otra razón, carecen de responsabilidades familiares. Para quien acude a las medidas o facilidades de conciliación la igualdad exige sobre todo que no se le produzcan o asignen efectos negativos por ese solo hecho, lo cual exige seguramente compensaciones a determinados efectos y, en última instancia, garantías de indemnidad. Para quien no lo hace la igualdad exige probablemente que también se tengan en cuenta sus expectativas profesionales y sus opciones personales.

Cabría hablar, finalmente, de puntos complementarios o de segundo nivel para la negociación colectiva en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar. En tal capítulo entrarían, sin ánimo exhaustivo, el establecimiento en la empresa de medios que faciliten las necesidades de conciliación (salas de lactancia, guarderías o centro de mayores, servicios de asistencia), la implantación de una red de acción social de apoyo a la familia (ayudas para atender a discapacitados, ayudas para desplazamiento ocasional), o la organización de actividades de sensibilización y formación acerca no sólo de las necesidades y posibilidades reales de conciliación de la vida laboral y familiar en cada empresa o en cada ámbito de trabajo, sino también de lo que ello implica tanto para los trabajadores como para la propia empresa. Es obvio, por lo demás, que un buen entorno de trabajo, un adecuado sistema de protección de las personas frente a situaciones o actitudes de acoso en el trabajo, y un buen sistema de atención a los trabajadores ante situaciones o circunstancias ligadas a la familia (como el cuidado cotidiano y constante del estado de salud y bienestar de la mujer embarazada), ayudan también a los fines de conciliación.



ANEXO: CONVENIOS COLECTIVOS CONSULTADOS

EMPRESAS DE LIMPIEZA

Nuria P. García Piñeiro

1. Convenio Colectivo de la empresa "Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima", (centro de "La Estación de Transferencias de Las Rozas"), Resolución de 27 de noviembre de 2017 de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, BOCM 13-1-2018
2. Convenio Colectivo de la empresa UTE "Pinto RSU" ("Urbaser, Sociedad Anónima", "Dragados, Sociedad Anónima" ,y "Comsa, Sociedad Anónima"), Planta de Biometanización y Compostaje de Pinto, Resolución de 20 de diciembre de 2017 de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, BOCM 3-2-2018
3. Convenio Colectivo de la empresa "Clece, Sociedad Anónima" (Hospital Universitario "Príncipe de Asturias" de Alcalá de Henares), Resolución de 20 de diciembre de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, BOCM 10-2-2018
4. Convenio Colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (limpieza viaria de Villaviciosa de Odón), Resolución de 25 de enero de 2018 de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, BOCM 10-3-2018
5. Convenio Colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (limpieza viaria de Villaviciosa de Odón), Resolución de 25 de enero de 2018 de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, BOCM 10-3-2018
6. Convenio Colectivo de la empresa "Auxiliar de Servicios de Pinto, Sociedad Anónima Unipersonal" ("Aserpinto, Sociedad Anónima Unipersonal"), Resolución de 25 de enero de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, BOCM 17-03-2018
7. Convenio Colectivo de la empresa "Eulen, Sociedad Anónima" (Servicios Auxiliares), Resolución de 14 de febrero de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, BOCM 15-04-2017
8. Convenio Colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (centro de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de Boadilla del Monte), Resolución de 5 de abril de 2017 de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, BOCM 20-5-2017
9. Convenio Colectivo de la empresa "Aqualim Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada", Resolución de 25 de abril de 2017 Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, BOCM 10-06-2017



10. Convenio Colectivo de la empresa "Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima" ("CESPA, Sociedad Anónima") (limpieza viaria y recogida de basuras de Alcobendas), Resolución de 20 de julio de 2017, la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, BOCM 9-9-2017
11. Convenio Colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (Planta de Transferencia de San Sebastián de los Reyes), Resolución de 7 de noviembre de 2017 de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, BOCM 30-12-2017
12. Convenio Colectivo de la empresa "Ferroser Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima" (Hospital de Asepeyo - Coslada), Resolución de 22 de febrero de 2016 de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, BOCM 21-3-2016
13. Convenio Colectivo de la empresa "Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima", Recogida de Basuras y Limpieza Viaria de Navalcarnero, Resolución de 10 de febrero de 2016 de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, BOCM 2-4-2016
14. Convenio Colectivo de la empresa "Proyectos Integrales de Limpieza, Sociedad Anónima" (PILSA), centro del Ente Público Hospital Universitario de Fuenlabrada, Resolución de 25 de febrero de 2016 de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, BOCM 2-4-2016
15. Convenio Colectivo de la UTE Planta RSU Pinto ("Urbaser, Sociedad Anónima"; "Dragados, Sociedad Anónima", y "Comsa, Sociedad Anónima"), Resolución de 25 de febrero de 2016 de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, BOCM 9-4-2016
16. Convenio Colectivo de la empresa "Limant Servicios Profesionales, Sociedad Limitada", Resolución de 19 de abril de 2016 de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, BOCM 16-5-2016
17. Convenio Colectivo de la empresa "Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima", recogida de residuos sólidos urbanos, limpieza viaria y recogida de restos vegetales (poda) de Villalbilla, Resolución de 25 de mayo de 2016 de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, BOCM 16-7-2016
18. Convenio Colectivo de la empresa "Lycon Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada", Resolución de 13 de septiembre de 2016 de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, BOCM 22-10-2016
19. Convenio Colectivo de la empresa "Valoriza Servicios Medioambientales, Sociedad Anónima" (personal adscrito a los servicios de RSU y LPV de la urbanización "Miramadrid", de Paracuellos del Jarama), Resolución de 26 de septiembre de 2016 de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, BOCM 5-11-2016
20. Convenio Colectivo de la empresa "Recolte Servicios y Medio ambiente, Sociedad Anónima Unipersonal" (Recogida de RSU y Limpieza Viaria de San Lorenzo de El Escorial), Resolución de 13 de octubre de 2016 de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, BOCM 19-11-2016



21. Convenio Colectivo de la empresa "Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima" (CESPA, Sociedad Anónima), recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza pública viaria de Aranjuez, Resolución de 19 de octubre de 2016 de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, BOCM 8-12-2016

EMPRESAS DE CONSTRUCCIÓN

Nuria P. García Piñeiro

1. Convenio Colectivo de la empresa "Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, Sociedad Anónima" (INTEMAC), centro de Torrejón de Ardoz, BOCM 1-4-2017.
2. Convenio Colectivo de la empresa "VeoliaContracting, Sociedad Anónima Unipersonal", BOCM 15-4-2017.
3. Convenio Colectivo de la empresa "Sociedad Ibérica de Construcciones Eléctricas, Sociedad Anónima (SICE), BOCM 9-6-2012.

EMPRESAS DE TRANSPORTE Y ACTIVIDADES PRÓXIMAS

Sira Pérez Agulla

1. Convenio colectivo de la empresa Accesos de Madrid, Concesionaria Española, SA.
Fecha de publicación: B.O.C.M.: 24-07-2010.
Modificación B.O.C.M.: 13-04-2015
2. Convenio colectivo de la empresa Agencia Servicios Mensajería, S.A.
Fecha Publicación B.O.C.M.: 08-11-2014
Modificación / Fecha Publicación B.O.C.M.: 04-07-2016
3. Alas Courier, S.L.
Fecha Publicación B.O.C.M.: 07-05-2016
4. Convenio colectivo de la empresa "Car CarrierShipping, Sociedad Anónima"
Fecha Publicación B.O.C.M.: 01-05-2013
5. Convenio colectiva de la empresa CevaLogistics España, S.L. (Antes CevaAutomotiveLogistics, S.L.).
Fecha Publicación B.O.C.M.: 26-03-2016.
6. Convenio colectivo Comercial Citroën, Sociedad Anónima" (centros del paseo de La Habana, número 86; carretera de Extremadura, kilómetro 21,4, de Móstoles, y avenida de San Martín de Valdeiglesias, número 6, de Alcorcón).
Fecha Publicación B.O.C.M.: 13-04-2017
7. Convenio colectivo de la empresa Compañía Operadora de Corto y Medio Radio "Iberia Express, Sociedad Anónima Unipersonal" (Tripulantes Cabina de Pasajeros).
Fecha Publicación B.O.C.M.: 04-08-2012



8. Convenio colectivo de la empresa "DHL Express Madrid Spain, Sociedad Limitada".
Fecha Publicación B.O.C.M.: 14-09-2013.
Prórroga Fecha Publicación B.O.C.M.: 27-06-2015.
9. Convenio colectivo de la empresa "EasyjetAirlineSpain" (sucursal en España tripulantes de vuelo).
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 02-05-2011.
10. Convenio colectivo de la Empresa Municipal de Transportes de Fuenlabrada, Sociedad Anónima
Fecha Publicación B.O.C.M.: 11-02-2017.
11. Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Transportes de Madrid, Sociedad Anónima.
Fecha Publicación B.O.C.M.: 27-01-2018.
12. Convenio Colectivo de la empresa "Faurecia Asientos para Automóvil España, Sociedad Anónima".
Fecha de Publicación: B.O.C.M.: 28-7-2018.
13. Convenio colectivo de la empresa "Fiat Chrysler AutomobilesSpain, Sociedad Anónima".
Fecha Publicación B.O.C.M.:15-10-2016
14. Convenio colectivo de la empresa "Hispanomoción, Sociedad Anónima Madrid".
Fecha Publicación B.O.C.M.: 02-02-2013
Modificación /Fecha de publicación B.O.C.M.: 06-07-2015
15. Convenio colectivo de la empresa "Overlease, Sociedad Anónima".
Fecha de Publicación: B.O.C.M.: 11-12-2010.
16. Convenio colectivo de la empresa "Panrico, SLU /Centro Fábrica y Centro Logística Paracuellos del Jarama)".
Fecha Publicación B.O.C.M.: 17-01-2015
17. Convenio colectivo de la empresa "Peugeot España, Sociedad Anónima".
Fecha Publicación B.O.C.M.: 07-05-2016
Modificación / Fecha Publicación B.O.C.M.: 13-05-2017
18. Convenio colectivo de la empresa "Servicios Auxiliares de EnviaWorld, Sociedad Limitada".
Fecha Publicación B.O.C.M.: 17-09-2016.
19. Convenio colectivo de la empresa "Tibus, Sociedad Anónima".
Fecha Publicación B.O.C.M.: 29-08-2015.
20. Convenio colectivo de la empresa "Transporte Integral de Paquetería, Sociedad Anónima".
Fecha Publicación B.O.C.M.: 02-05-2016.
21. Convenio colectivo de la empresa "Transportes Pibejo, Sociedad Limitada".
Fecha Publicación B.O.C.M.: 25-07-2015.
22. Convenio colectivo de la empresa "Transportes y Talleres Rodríguez Castañares, Sociedad Limitada".
Fecha de Publicación: B.O.C.M.: 02-06-2012.
23. Convenio colectivo de la empresa "Tranvía de Parla, Sociedad Anónima.
Fecha Publicación B.O.C.M.: 09-04-2016
Modificación / Fecha Publicación B.O.C.M.: 14-05-2016.



EMPRESAS DE HOSTELERÍA, SANIDAD Y ASISTENCIA SOCIAL**María José Serrano García**

1. Abastecimientos y Servicios Hoteleros, S.A. (ABASA)
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 27-12-2012
2. Abetal Restauración, S.L.U.
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 29-04-2017
3. Ambuibérica, S.L.
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 29-08-2015
4. Cafe Bar Deyma, S.A.
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 22/01/2005
5. Clínica Madrid, S.A.
Revisión / Fecha Publicación B.O.C.M.: 03-09-2003
6. Convenio Colectivo Centro de Apoyo al Menor y la Familia.
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M. 03-10-2008
Acta modificación artículos / Fecha Publicación B.O.C.M.: 11-04-2014
Acta Modificación / Fecha Publicación B.O.C.M.: 23-05-2015
Modificación / Fecha Publicación B.O.C.M.: 29-07-2017
7. Centro San Juan de Dios
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 24-06-2017
8. Convenio Colectivo Centros de Atención a la Infancia 4 y 5 del Ayuntamiento de Madrid
9. Cocina Mediterránea Clásica, S.L.
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 30-11-2013
10. Cogesa Logística, S.L. Personal laboral no sanitario del Hospital del Tajo de Aranjuez
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 16-05-2016
11. Cooperativa Farmacéutica Española (COFARES)
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 13-08-2016
12. Coordinadora Integral Óptica de Servicios Agrupados, S.L.(CIOSA)
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 11-08-2018
13. Culmina Project, S.L.
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 01-09-2016
14. Doctor Sandwich, S.L.
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 07-12-2013
15. DRT Catorce Campamento, S.L.
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 13-06-2015
16. Eodora T. Grupo de Restauración, S.L.
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 01-05-2015
17. Equipo Iterar-T, S.L.U.
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 18-06-2016



18. Especialidades Médicas Libreros, S.L.U.
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 19-12-2015
19. Eurest Colectividades, S.L. (Cafetería Hospital Ramón y Cajal)
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 05-01-2013
20. Farmacia El Burgo
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 19-09-2015
21. Fundación Hospital de Alcorcón
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 23-02-2007
22. GT Opticour, S.L.
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 19-09-2015
23. Garena Rest., S.L.
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 13-06-2015
24. Gate Gourmet Spain, S.L. (La Muñoza)
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 04-06-2016
25. Gerosol Asistencia, S.L.
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 24-12-2014
26. Grupo Cantoblanco Colectividades, S.L. (Hospital Ramón y Cajal)
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 17-11-2009
27. Grupo Hostelero Diversia, S.L.
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 25-04-2015
28. Convenio Colectivo GT Opticour, S.L.
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 19-09-2015
29. Hotel Husa Chamartín
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 09-09-2011
30. Hotel Príncipe Pío, S.A.
Convenio/Fecha Publicación B.O.C.M.: 11-03-2017
31. Hotel Wellington, S.L.
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 21-11-2016
32. Madrid 112
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 25-08-2003
33. Mancomunidad THAM de Servicios Sociales de Atención Social Primaria (Torrelodones, Hoyo de Manzanares, Alpedrete y Moralzarzal)
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 8-02-2010
34. McDonald's Sistemas de España, Inc. (Sucursal en España)
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 07-01-2013
35. Mediterránea de Catering, S.L. (H. Ramón y Cajal)
Convenio / Fecha Publicación SUP. B.O.C.M.: 06-09-2000
36. Melide Tablas Rest. S.L.
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 27-06-2015



37. NH Hoteles, S.A.
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 03-08-2013
38. Oikos Hotels, S.L.
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 18-12-2015
39. Residencia Nuestra Señora De La Paz
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 09-05-2015
40. Restaurantes Cuatro Caminos, S.L.
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 24-01-2014
41. Restaurantes Mcdonal's S.A.U.
Convenio / Fecha Publicación: 07-05-2016
42. Restaurants Madrid Ang, S.L.U.
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 24-02-2018
43. Restauravia Food, S.L.
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 19-03-2016
44. Safely Facilites Services, S.L.
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 21-03-2015
45. Servicios Auxiliares Sanitarios de Urgencias, S.L.
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 19-11-2016
46. Servicios y Desarrollos Turísticos, S.A. Hostal Santo Domingo
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 16-04-2014
47. Tapa Montero, S.L.
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 17-03-2018

OFICINAS Y OTRAS EMPRESAS DE SERVICIOS

Rosario Cristóbal Roncero

1. "Adaptalia Especialidades de Externalización, Sociedad Limitada" B.O.C.M. 08-12-2017
2. Adecco Outsourcing, Sociedad Anónima Unipersonal. B.O.C.M 11-07-2015
3. Amadeus It Group, Sociedad Anónima. B.O.C.M. 20-1-2018
4. Anheri Tour Logística y Distribución, Sociedad Anónima. B.O.C.M. 30-06-2018
5. Aqualim Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada. B. O.C.M 10-06-2017
6. Carreras Grupo Logístico, Sociedad Anónima. B.O.C.M. 04-06-2015
7. Crezca Outsourcing, S.A. B.O.C.M. 01-01-2014
8. DHL Spain Madrid Sociedad Limitada. B.O.C.M. 14-09-2013
9. Dima Distribución Integral Sociedad Limitada. B.O.C.M. 06-12-2013
10. Rodair Logística, Sociedad Limitada". B.O.C.M. 31-03-2018
11. Transmol Logística, Sociedad Limitada Unipersonal. B.O.C.M. 15-11-2014



EMPRESAS DEDICADAS A LA ACTIVIDAD DE BANCA, CRÉDITO, SEGUROS Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Nuria de Nieves Nieto

1. Convenio de la empresa Gesduero Sociedad Gestora de Instituciones de la Inversión Colectiva, S.A. (Código 2814522) BOCM de 26 de septiembre de 2008.
2. Convenio de la empresa Finanduro Sociedad de Valores, S.A. (Código 2814542) BOCM de 10 de octubre de 2008.
3. Convenio de la empresa Caja de Crédito Cooperativo SCC. (Código 28100852012014) BOCM de 24 de diciembre de 2014.
4. Convenio de la empresa Preventium Prevención de Riesgos Laborales, S.A. (Código 28100671012015) BOCM de 16 de mayo de 2015.
5. Convenio de la empresa Allianz Popular Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A., Allianz Popular Pensiones Egfp, S.A., Allianz Popular Asset Management, Sgiic, S.A. (Código 28100083012015) BOCM de 30 de enero de 2016.
6. Convenio de la empresa Asociación Española de Banca. (Código 28100602012014) BOCM de 6 de enero de 2018.
7. Convenio de la empresa Difusora de Seguros Correduría de Seguros, S.A. (Código 28011062) BOCM suplemento al nº 81 de 4 de abril de 2001.
8. Convenio de la empresa Previsión Sanitaria Nacional, Mutua de Seguros y Reaseguros a Prima Fija. (Código 2811932) BOCM de 2 de marzo de 2002.
9. Convenio del Instituto de Crédito Oficial (ICO). (Código 28014852012008) BOCM de 21 de febrero de 2015.
10. Convenio de la empresa Gran Nogal Correduría de Seguros, S.L. (Código 28100912012015) BOCM de 21 de febrero de 2015.
11. Convenio de la empresa RCI Banque, Sociedad Anónima, Sucursal en España. (Código 28014922012009) BOCM de 15 de agosto de 2016.
12. Convenio de la empresa Provita, Sociedad Cooperativa Madrileña. (Código 28100662012014) BOCM de 12 de julio de 2014.
13. Convenio de la empresa Mutua MMT Seguros, Sociedad Mutua de Seguros a Prima Fija. (Código 28002952011981) BOCM de 22 de julio de 2017.
14. Convenio de la Mutualidad de la Abogacía. (Código 28100722012014) BOCM de 30 de agosto de 2014.



EMPRESAS DE ALIMENTACIÓN Y COMERCIO

Juan Gil Plana

1. Amazon Spain Fulfillment, S.L.U. B.O.C.M.: 25-07-2015
2. Deóleo, S.A. Centro de Rivas-Vaciamadrid. B.O.C.M.: 9-11-2015
3. Doctor Sandwich, S.L. B.O.C.M.: 07-12-2013
4. Eismann, S.A. B.O.C.M.: 06-05-2017
5. ElisManomatic, S.A. Sede en Barcelona. B.O.C.M.: 10-10-2015 y 12-10-2017
6. Fiesta, S.A. B.O.C.M.: 30-08-2014 y 11-07-2015
7. Gate Gourmet Spain, S.L. (La Muñoza). B.O.C.M.: 25-10-2014
8. Grupo De Empresas "KraftFoods". B.O.C.M.: 18-07-2011
9. J. García Carrión.S.A. B.O.C.M.: 31-05-2014
10. Cuétara SLU (Centro Villarejo Salvanés). B.O.C.M.: 06-10-2018
11. Numil Nutrición, S.R.L. B.O.C.M.: 13-01-2018
12. Nutricia, S.R.L. B.O.C.M.: 06-01-2018
13. Orio Tradición, S.L.B.O.C.M.: 04-11-2017
14. Panrico S.L.U. (Centro Fábrica y Centro Logística Paracuellos del Jarama). B.O.C.M.: 17-01-2015
15. Pantorres, S.A. B.O.C.M. 25-03-2017
16. Plataforma Continental, S.L. (Grupo DAMM, Comunidad Madrid). B.O.C.M.: 12-06-2010
17. Risi, S.A. B.O.C.M.: 08-08-2015

EMPRESAS DE INFORMACIÓN Y PRENSA

Raquel Aguilera Izquierdo

1. Agencia de Televisión Latinoamericana de Servicios y noticias España, S.A.U. (ATLAS ESPAÑA, S.A.U.)
 Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 02-07-2011
 Acta Plan Igualdad / Fecha Publicación B.O.C.M.: 16-06-2012
2. Agfa Gevaert, S.A.
 Convenio / Fecha Publicación SUP. B.O.C.M.: 16-01-2001
3. Agfa Graphics, NV Sucursal en España
 Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 08-10-2016
4. Asociación de la Prensa de Madrid
 Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 16-07-2009
5. Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A.
 Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 21-12-2013
6. Audiovisual Española 2000, S.A. Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M. 20-03-2008
7. Azcón Comunicaciones, S.L. Convenio / Fecha Publicación SUP. B.O.C.M.: 08-03-2001



8. Comercial de Prensa Siglo XXI Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 16-11-2013
9. Compañía de Distribución Integral de Publicaciones Logista, S.L.
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 17-03-2018
10. Diario As, S.L. Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 06-12-2014
11. Distrimadrid, S.A. Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 22-09-2004
12. Ediciones Cónica, S.A. Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 24-06-2010
13. Ediciones Zeta, S.A. Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M. 23-02-2007
14. Ente Público Radio Televisión Madrid y sus Sociedades
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 07-06-2005
15. Europa Press Noticias, S.A. Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 15-03-2010
16. G y J España Ediciones, S.L. Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 24-12-2012
17. G y J Publicaciones Internacionales, S.L. y Cía. S en C.
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 07-09-2013
18. G y J Revistas y Comunicaciones, S.L. Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 22-07-2013
19. Gestevisión Telecinco, S.A.
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 16-07-2011
Acta Plan Igualdad / Fecha Publicación B.O.C.M.: 25-05-2012
20. Gráficas Integradas, S.A. Convenio/Fecha Publicación BOCM. 29-05-2008
21. Grupo Zeta, S.A. y Zeta Servicios y Equipos, S.A. Convenio/Fecha Publicación BOCM. 17-09-2007
22. Localia Madrid TV., S.A. Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.17-05-2007
23. Mediaset España Comunicación, S.A. (antes Gestevisión Telecinco)
Prórroga Plan Igualdad / Fecha Publicación B.O.C.M.: 02-05-2014
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 23-08-2014
Prórroga Plan Igualdad / Fecha Publicación B.O.C.M.: 30-08-2014
24. Multicanal Iberia, S.L.U. Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 29-08-2015
25. Polestar Hispánica, S.A. Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 11-06-2005
26. Pressprint, S.L.U. Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 23-01-2016
27. Prisa Brand Solutions, S.L.U. Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 08-02-2014
28. Prisacom, S.A. Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 18-05-2006
29. Radio Publi, S.L. Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M. 29-11-2007
30. Radio sonido, S.A. Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 08-10-2003
31. Rotedic, S.A.
Acuerdo modificación artículo / Fecha Publicación B.O.C.M. 17-09-2007
Acuerdo modificación artículo / Fecha Publicación B.O.C.M.: 04-12-2010
32. Rotocobrhi, S.A.U.
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 08-12-2015
Acta Modificación / Fecha Publicación B.O.C.M.: 06-01-2018
33. Royal Media Internacional, S.L. Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.6-10-2007
34. Servimedia, S.A.
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 12-10-2017



35. Servyconsult Iberia, S.L. Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 04-03-2004
36. Sociedad General Española de Librería, Diarios, Revistas y Publicaciones, S.A.
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 07-02-2015
37. Taller de Editores, S.A.
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 25-03-2017
38. Technicolor Entertainment Services Spain, S.L.
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 12-11-2011
39. Telson Servicios Audiovisuales, S.L.U.
Convenio / Fecha Publicación SUP. B.O.C.M.: 08-03-2001
Revisión / Fecha Publicación B.O.C.M. : 19-09-2007
40. Unidad Editorial Información General, S.L.
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 13-05-2009
Acta Acuerdos/ Fecha Publicación B.O.C.M.: 09-05-2015
41. Unidad Editorial Revistas, S.L.
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 27-06-2009
Acta / Fecha Publicación B.O.C.M.: 15-05-2015
42. 20 Minutos Editora, S.L. Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 28-10-2017

EMPRESAS DE FABRICACIÓN DE PRODUCTOS Y SIMILARES

Beatriz Gutiérrez-Solar Calvo

1. Artesanos del calzado
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 20-8-90 / Nº 197-Pág. 10
2. Campo de Madrid
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 01-11-2017
3. Confección de guantes de piel y similares
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 02-05-2016
4. Confección de peletería fina
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 12-05-2012
Revisión / Fecha Publicación B.O.C.M.: 18-10-2012
Revisión / Fecha Publicación B.O.C.M.: 04-10-2013
5. Confección de prendas de vestir en ante, napa y doble FAC
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 17-6-91 / Nº 142-Pág. 9
6. Construcción y obras públicas
Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 12-05/2018
Revisión / Fecha Publicación B.O.C.M.: 28-05-2018
Calendario / Fecha Publicación B.O.C.M.: 04-06-2018
Calendario / Fecha Publicación B.O.C.M.: 02-02-2019



7. Derivados del cemento
 - Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 28-08-2018
 - Calendario / Fecha Publicación B.O.C.M.: 17-11-2018
 - Calendario / Fecha Publicación B.O.C.M.: 06-03-2019
8. Fábricas de pan
 - Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 15-05-2012
9. Industria y Comercio del Aceite y Derivados y Aderezo, Rellenado y Exportación de aceitunas
 - Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 07-04-2018
10. Industria de fabricación de chocolates, derivados del cacao, bombones, caramelos, gomas de mascar y grajeados
 - Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 11-8-98 / Nº 189-Pág. 19
 - Revisión / Fecha Publicación B.O.C.M.: supt. al B.O.C.M. 4-6-99 / Nº 31-Fascículo I-Pág. 22
 - Extensión / Fecha Publicación B.O.C.M.: 09-04-2018
11. Industria de la madera
 - Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 29-04-2019
12. Industria, Servicios e Instalaciones del Metal
 - Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 14-02-2019
 - Revisión / Fecha Publicación B.O.C.M.: 30-05-2019
13. Industrias transformadoras de plásticos
 - Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 01-06-2019
14. Ind. vinícolas, alcohólicas, licoreras y comercio al por mayor de estas actividades y afines
 - Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 13-09-2006
 - Revisión / Fecha Publicación B.O.C.M.: 22-05-2008
 - Revisión / Fecha Publicación B.O.C.M.: 23-05-2009
 - Revisión / Fecha Publicación B.O.C.M.: 14-07-2010
15. Yesos, escayola y sus prefabricados
 - Convenio / Fecha Publicación B.O.C.M.: 13-11-96 / Nº 271-Pág. 8
 - Revisión / Fecha Publicación B.O.C.M.: supt. al B.O.C.M. 16-6-99 / Nº 141-Fascículo I-Pág. 17

EMPRESAS DE ESPECTÁCULOS PÚBLICOS, JUEGOS DE AZAR, DEPORTE Y ACTIVIDADES DE OCIO Y ENTRETENIMIENTO

Beatriz Quintanilla Navarro

A) Convenios de sector

1. Actores y Actrices de la Comunidad de Madrid.
2. Apuntadores y Regidores de Espectáculos.
3. Doblaje y Sonorización.
4. Empresas de Juegos de Azar.
5. Exhibición Cinematográfica.



6. Ocio Educativo y Animación Sociocultural.
7. Personal Locales de Teatro.
8. Piscinas e instalaciones acuáticas.
9. Profesionales de la Danza, Circo, Variedades, Folklore.

B) Convenios de empresa

10. Casino Gran Madrid.
11. Casinos Comar Madrid. S.A Unipersonal (Centros de Aranjuez y Gran Vía de Madrid)
12. Casinos Comar Plaza UNESCO de Aranjuez.
13. Club Atlético de Madrid.
14. Club de Campo Villa de Madrid, S.A.
15. Club de Tenis Chamartín.
16. Club Los Cedros, S.L.
17. Ediciones Cónica, S.A.
18. Ediciones Intelige, S.L.
19. Ediciones Zeta, S.A.
20. Editorial Veinte Minutos.
21. Entidad Pública Empresarial Loterías y Apuestas del Estado.
22. Federación Española de Natación.
23. G y J Ediciones, S.L.
24. G y J Publicaciones Internacionales S.L. y CIA.
25. G y J Revistas y Comunicaciones, S.L.
26. Gran Casino Real de Aranjuez.
27. Fundación Francisco Largo Caballero.
28. Fundación Lázaro Galdiano
29. Fundación Teatro Real.
30. Fundación Thyssen Bornemisza.
31. Inter Pools Piscinas, S.L.
32. Institución Ferial de Madrid (IFEMA).
33. Instituto Cervantes.
34. Instituto Municipal de Deportes.
35. Librería Fuentetaja, S.A.
36. Liga nacional de Fútbol Profesional.
37. Localia Madrid, TV. S.A.
38. Madrid, Espacios y Congresos, S.A.
39. Mediaset España Comunicación, S.A.
40. Museo Nacional del Prado.
41. Parque de Atracciones San Fernando de Henares, S.L.
42. Parque Temático de Madrid. Parque Warner.
43. Parques Reunidos, S.A.



44. Real Academia de Bellas Artes de San Ferándo.
45. Real Academia Española.
46. Real Federación Española de Fútbol
47. Real Madrid, Club de Fútbol (Trabajadores Fijos discontinuos)
48. Real Madrid, Club de Fútbol (Todo el personal excepto fijos discontinuos).
49. Safaris Reunidos, S.L.
50. Sociedad General Española de Librerías, Diarios, Revistas y Publicaciones, S.A.
51. Taller de Editores, S.A.
52. Technicolor Entertainment Services Spain, S.A.
53. Teleférico de Rosales, S.A.
54. Unidad Editorial Información General, S.L.

EMPRESAS PÚBLICAS

Yolanda Sánchez-Urán Azaña

1. "Empresa Mixta Mercados Centrales de Abastecimientos de Madrid, Sociedad Anónima" ("Mercamadrid, S. A) RESOLUCIÓN de 23 de febrero de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda BOCAM, 31 de marzo
2. Empresa Municipal de Transporte de Madrid, S.A.. RESOLUCIÓN de 12 de diciembre de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda.
3. Empresa Metro de Madrid, S.A. RESOLUCIÓN de 26 de febrero de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura,
4. Empresa Municipal de la Vivienda y Suelo de Madrid, S.A. .RESOLUCIÓN de 6 de noviembre de 2013, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, BOCAM 24 de diciembre
5. Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial CDTI. Resolución de 17 de mayo de 2013, de la Dirección General de Trabajo, BOCAM 24 de julio
6. Empresa Mixta de Servicios Funerarios, S.A., RESOLUCIÓN de 12 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Trabajo,
7. Entidad Pública Empresarial Loterías y Apuestas del Estado, personal laboral. RESOLUCIÓN de 29 de abril de 2010, de la Dirección General de Trabajo,
8. Sociedad Estatal de Gestión Inmobiliaria de Patrimonio, Sociedad Anónima (SEGIPSA). RESOLUCIÓN de 10 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, BOCAM 15 de marzo de 2010
9. Sociedad Estatal de Infraestructuras y Equipamientos Penitenciarios, S.A., Resolución de 4 de julio de 2008, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer
10. Sociedad Estatal de Participaciones Industriales, SEPI. .Resolución de 13 de enero de 2005, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, BOCAM de 9 de marzo de 2005.
11. Ente Público Radio Televisión Madrid y sus sociedades (Radio Autonomía Madrid, Sociedad Anónima, y Televisión Autonomía Madrid, Sociedad Anónima) . Resolución de 5 de mayo de



2005, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, BOCAM de 7 de junio de 2005

12. Empresa Mixta de Tráfico y Aparcamientos, S.A. (EMTANSA), Resolución de 29 de agosto de 2002, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Trabajo, BOCAM de 24 de octubre de 2002

FUNDACIONES

Yolanda Sánchez-Urán Azaña

1. Convenio colectivo de la empresa Fundación Colección Thyssen-Bornemisza (BOCM 20 de enero de 2009).
2. Convenio colectivo de la Fundación Real Fábrica de Tapices
3. Acta de la comisión negociadora de 27 de febrero de 2012, por la que modifican determinados preceptos del convenio colectivo de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza
4. Convenio colectivo de la Fundación de Estudios Sociales del Sector Agroalimentario
5. Convenio colectivo de la Fundación Francisco Largo Caballero
6. Convenio colectivo de la Fundación Lázaro Galdiano
7. Convenio colectivo de la Fundación Respuesta Social Siglo XXI
8. Convenio colectivo de la empresa Fundación SaveTheChildren
9. Modificación parcial de determinadas condiciones de trabajo en el convenio colectivo de la mencionada Fundación del Teatro Real
10. III Convenio Colectivo de la Fundación Teatro Real, BOCM de 19 de diciembre de 2012
11. Acta de 29 de septiembre de 2016, de la comisión negociadora, por la que se aprueban los acuerdos suscritos el 27 de enero de 2016, sobre la modificación de diversos preceptos del convenio colectivo de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza
12. Convenio colectivo de la empresa Fundación Once del Perro Guía

ADMINISTRACIONES Y ENTIDADES PÚBLICAS

Mónica Llano Sánchez

1. Convenio Colectivo único para el Personal Laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid 2018-2020 (B.O.C.M. 23 agosto de 2018).
2. Acuerdo Sectorial sobre Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario de la Administración y de Servicios de la Administración de la Comunidad de Madrid 2018-2020 (B.O.C.M. 23 de agosto de 2018)
3. Acuerdo Convenio sobre Condiciones de Trabajo Comunes al Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos para el período 2019-2022 (BOAM nº 8307, 2 enero 2019).
4. Convenio Colectivo Personal Laboral del Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón y sus Organismos Autónomos (Publicación Tablón del Ayuntamiento, 25 abril 2018).



5. Convenio Colectivo Personal Laboral del Ayuntamiento de Olmeda de las Fuentes (Resolución 18 abril 2018, BOCM 2 junio 2018).
6. Convenio Colectivo Personal Laboral del Ayuntamiento de Torrelaguna (Resolución 6 abril 2018, BOCM 15 mayo 2018).
7. Convenio Colectivo Personal Laboral del Ayuntamiento de Valdilecha (Resolución 23 febrero 2018, BOCM 14 abril 2018).
8. Convenio Colectivo Personal Laboral del Ayuntamiento de Arroyomolinos (Resolución 27 octubre 2016, BOCM 26 noviembre 2016).
9. Convenio Colectivo Personal Laboral del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz (Resolución 27 mayo 2016, BOCM 16 julio 2016).
10. Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Colmenarejo (Resolución de 14 diciembre 2015, BOCM 23 enero 2016).
11. Convenio Colectivo Personal Laboral del Ayuntamiento de Majadahonda (Resolución 15 de diciembre 2004, BOCM 16 febrero 2005, modificado por Resolución 8 mayo 2015, BOCM 27 junio 2015).
12. Convenio colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Cobeña (Resolución 23 marzo 2015, BOCM 15 mayo 2015),
13. Convenio Colectivo Personal Laboral del Ayuntamiento Alpedrete (Resolución 18 noviembre 2013, BOCM 13 enero 2014).
14. Convenio Colectivo Personal Laboral del Ayuntamiento de El Escorial (Resolución 23 diciembre 2004, BOCM 15 febrero 2005).
15. Convenio Colectivo Personal Laboral del Consejo de Estado (Resolución 5 abril de 2018, BOCM 15 mayo 2018).
16. Convenio Colectivo Personal Laboral Consejo General del Poder Judicial. Trabajadores de Madrid (Resolución 18 julio 2016, BOCM, 10 septiembre 2016).
17. Convenio Colectivo de la Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (Resolución 8 febrero 2012, BOCM 29 febrero 2012)
18. Convenio Colectivo Personal Laboral del Tribunal Constitucional (Resolución 6 noviembre 2013, BOCM 21 diciembre 2013).
19. Convenio Colectivo Personal Laboral del Senado (BOCG, 1 abril 2009, BOCM 16 octubre 2009).
20. Convenio Colectivo Personal Laboral del Congreso de los Diputados (BOCG, 13 julio 2018).
21. Convenio Colectivo del Museo Nacional del Prado (Resolución 23 febrero 2016, BOCM, 17 marzo 2016).
22. Convenio Colectivo para el Personal Laboral de las Universidades Públicas de Madrid (Resolución 25 noviembre 2005, BOCM 10 enero 2006).
23. Convenio Colectivo para el Personal Docente e Investigador de las Universidades Públicas de Madrid (Resolución 11 julio 2003, BOCM 12 julio 2003).
24. II Acuerdo sobre condiciones de trabajo del Personal de Administración y Servicios Funcionario de las Universidades Públicas.
25. Acuerdo PAS de la Universidad Complutense sobre condiciones de trabajo, vacaciones, permisos, jornada y horarios (Acuerdo Mesa sindical UCM 20 septiembre 2008).
26. Acuerdo sobre determinadas condiciones de trabajo del PAS de la Universidad Autónoma.



27. Acuerdo sobre condiciones de trabajo del Personal laboral de Administración y Servicios de la Universidad Carlos III de Madrid.
28. Acuerdo entre Gerencia, Comité de Empresa del PAS laboral y Junta de PAS funcionario de la Universidad Autónoma de Madrid, por el que se introducen mejoras para la conciliación de la vida familiar y laboral (acceso solo por intranet).
29. Instrucciones pactadas para la regulación de jornada de trabajo, vacaciones, licencias y permisos de la Universidad de Alcalá de Henares (acceso solo por intranet).

SECTORES DE ACTIVIDAD

Joaquín García Murcia

1. Convenio colectivo del sector de comercio de alimentación (BOCM 26 de mayo de 2018, código 28000715011982)
2. Convenio colectivo del sector de mayoristas de frutas, hortalizas y plátanos (BOCM 31 de agosto de 2013, código 28000735011981)
3. Convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales (BOCM 14 de octubre de 2017, código 28002585011981)
4. Convenio colectivo del sector de comercio de recambios-neumáticos y accesorios de automóviles (BOCM 3 de mayo de 2014, código 28000785011982)
5. Convenio colectivo del sector de ayuda a domicilio (BOCM 15 de agosto de 2015, código 28007395011996)
6. Convenio colectivo del sector de industria, servicios e instalaciones del metal (BOCM 2 de enero de 2016, código 28003715011982)
7. Convenio colectivo del sector del comercio del metal (BOCM 2 de mayo de 2016, código 28000745011982)
8. Convenio colectivo del sector de industria y comercio de aceite y derivados y aderezo, rellenado y exportación de aceitunas (BOCM 7 de abril de 2018, código 28000015011981)
9. Convenio colectivo de sector de exhibición cinematográfica (BOCM 15 de abril de 2017, código 28000585011981)
10. Convenio colectivo sector industria madera
11. Convenio colectivo del sector de residencias y centros de día para personas mayores (BOCM 3 de septiembre de 2013, código 28008255011995)
12. Convenio colectivo de sector de empresas comercializadoras de juegos colectivos de dinero y azar (BOCM 16 de junio de 2018, código 28005825011989)
13. Convenio colectivo del sector del comercio textil (BOCM 2 de diciembre de 2017, código 28000795011982)
14. Convenio colectivo del sector de comercio de muebles (BOCM 26 de noviembre de 2016, código 28000755011982)
15. Convenio colectivo del sector de comercio de la piel en general (BOCM 19 de agosto de 2016, código 280000775011981)



16. Convenio colectivo del sector de oficinas de importación y exportación (BOCM 2 de julio de 2016, código 28002995011984)
 17. Convenio colectivo del sector de industrias transformadoras del plástico (BOCM 2 de julio de 2016, código 28002995011984)
 18. Convenio colectivo del sector de mayoristas y exportadores de pescados (BOCM 2 de julio de 2016, código 28002995011984)
 19. Convenio colectivo del sector de protésicos dentales (BOCM 14 de enero de 2014, código 28003305011982)
 20. Convenio colectivo del sector de oficinas y despachos (BOCM 7 de noviembre de 2015, código 28003005011981)
 21. Convenio colectivo del sector de confección de guantes (BOCM 2 de mayo de 2016, código 28001005011981)
 22. Convenio colectivo de sector de mercados municipales y galerías de alimentación (BOCM 15 de agosto de 2016, código 28002795011981)
 23. Convenio colectivo del sector de almacenistas de patatas (BOCM 15 de agosto de 2016, código 28000765011981)
 24. Convenio colectivo del sector de estacionamiento regulado de superficie (BOCM 18 de agosto de 2016, código 28013045012005)
 25. Convenio colectivo del sector de alquiler de vehículos con y sin conductor (BOCM 24 de junio de 2017, código 28000115011981)
 26. Convenio colectivo del sector de comercio de óptica al detalle y talleres anejos (BOCM 1 de noviembre de 2017, código 28003015011981)
 27. Convenio colectivo del sector de comercio vario (BOCM 25 de noviembre de 2017, código 28000805011982)
 28. Convenio colectivo del sector de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (BOCM de 2 de diciembre de 2017, código 28012525012003)
 29. Convenio colectivo del sector de construcción y obras públicas (BOCM 12 de mayo de 2018, código 28001055011982)
 30. Convenio colectivo del sector de hospedaje (BOCM 28 de abril de 2018, código 28009435011996)
 31. Convenio colectivo de sector de transitarios de Madrid (BOCM 16 de junio de 2018, código 28010785011999)
 32. Convenio colectivo del sector de comercio de muebles (BOCM 26 de noviembre de 2016, código 28000755011982)
 33. Convenio colectivo del sector de empresas de educación ambiental (BOCM 3 de junio de 2017, código 28100035012012)
 34. Convenio colectivo del sector de transporte de viajeros por carretera de los servicios discrecionales y turísticos, regulares especiales, regulares temporales y regulares de uso especial (BOCM 6 de diciembre de 2017, código 28012065012003)
- Convenio colectivo del sector de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (BOCM 2 de diciembre de 2017, código 28012525012003)



ÍNDICE SISTEMÁTICO

PRESENTACIÓN

Joaquín García Murcia

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS DE LIMPIEZA Y CONSTRUCCIÓN

Nuria P. García Piñeiro

1. Presentación
2. Reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa "Aqualim servicios auxiliares, sociedad limitada"
3. Reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa "Eulen, sociedad anónima" (servicios auxiliares)
4. Reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa "Urbaser, sociedad anónima" (planta de transferencia de San Sebastián de los Reyes)
5. Reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa UTE "Pinto RSU" ("Urbaser, sociedad anónima", "Dragados, sociedad anónima" y "Comsa, sociedad anónima"), planta de biometanización y compostaje de Pinto
6. Reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa "Ferroser servicios auxiliares, sociedad anónima" (Hospital de Asepeyo-Coslada)
7. Reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa "proyectos integrales de limpieza, sociedad anónima" (pilsa), centro del ente público hospital universitario de Fuenlabrada
8. Reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la de la UTE Planta RSU Pinto ("Urbaser, sociedad anónima", "Dragados, sociedad anónima", y "Comsa, sociedad anónima")
9. Reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa "Fomento de construcciones y contratatas, sociedad anónima" (centro de "la estación de transferencias de Las Rozas")



- 10. Reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa convenio colectivo de la empresa “Urbaser, sociedad anónima” (limpieza viaria de Villaviciosa de Odón)**
- 11. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre igualdad y protección frente al acoso**
 - 11.1. Reglas sobre igualdad de trato y no discriminación.*
 - 11.2. Planes de igualdad.*
 - 11.3. Reglas sobre acoso*
- 12. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre permisos o licencias, excedencias y otras interrupciones**
 - 12.1. Reglas sobre permisos o licencias*
 - 12.1.1. Permisos retribuidos*
 - 12.1.2. Permisos no retribuidos*
 - 12.2. Reglas sobre días de asuntos propios o de libre disposición*
 - 12.3. Reglas sobre excedencias*
 - 12.3.1. Excedencia forzosa*
 - 12.3.2. Excedencia voluntaria*
 - 12.3.3. Excedencia por cuidado de hijo y de familiares*
 - 12.3.4. Excedencias especiales*
 - 12.4. Suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción y guarda con fines de adopción*
- 13. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre reducción de jornada por lactancia y por cuidado de hijos o familiares**
 - 13.1. Reglas sobre reducción de jornada por lactancia*
 - 13.2. Reglas sobre reducción de jornada por cuidado de menores y de familiares*
- 14. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre protección a la maternidad**
- 15. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre ordenación del tiempo de trabajo y descansos**
- 16. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre acción social**



CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS DEL TRANSPORTE Y ACTIVIDADES PRÓXIMAS

Sira Pérez Agulla

1. Introducción

2. Análisis específico del contenido de los convenios colectivos de empresas dedicadas al transporte y actividades próximas

- 2.1. *Convenio colectivo de la empresa Accesos de Madrid, Concesionaria Española, SA*
- 2.2. *Convenio colectivo de la empresa "Agencia Servicios Mensajería, Sociedad Anónima".*
- 2.3. *Convenio colectivo de la empresa Alas Courier, Sociedad Limitada.*
- 2.4. *Convenio colectivo de la empresa "Car CarrierShipping, Sociedad Anónima".*
- 2.5. *Convenio colectivo de la empresa "CevaLogistics España, S.L. (Antes CevaAutomotive-Logistics, S.L.).*
- 2.6. *Convenio colectivo Comercial Citroën, Sociedad Anónima" (centros del paseo de La Habana, número 86; carretera de Extremadura, kilómetro 21,4, de Móstoles, y avenida de San Martín de Valdeiglesias, número 6, de Alcorcón).*
- 2.7. *Convenio colectivo de la empresa Compañía Operadora de Corto y Medio Radio "Iberia Express, Sociedad Anónima Unipersonal" (Tripulantes Cabina de Pasajeros).*
- 2.8. *Convenio colectivo de la empresa "DHL Express Madrid Spain, Sociedad Limitada".*
- 2.9. *Convenio colectivo de la empresa "EasyjetAirlineSpain" (sucursal en España tripulantes de vuelo).*
- 2.10. *Convenio colectivo de la Empresa Municipal de Transportes de Fuenlabrada, Sociedad Anónima.*
- 2.11. *Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Transportes de Madrid, Sociedad Anónima.*
- 2.12. *Convenio Colectivo de la empresa "Faurecia Asientos para Automóvil España, Sociedad Anónima".*
- 2.13. *Convenio colectivo de la empresa "Fiat Chrysler AutomobilesSpain, Sociedad Anónima".*
- 2.14. *Convenio colectivo de la empresa "Hispanomoción, Sociedad Anónima Madrid".*
- 2.15. *Convenio colectivo de la empresa "Overlease, Sociedad Anónima".*
- 2.16. *Convenio colectivo de la empresa "Panrico, SLU /Centro Fábrica y Centro Logística Paracuellos del Jarama)".*
- 2.17. *Convenio colectivo de la empresa "Peugeot España, Sociedad Anónima".*
- 2.18. *Convenio colectivo de la empresa "Servicios Auxiliares de EnviaWorld, Sociedad Limitada".*
- 2.19. *Convenio colectivo de la empresa "Tibus, Sociedad Anónima".*
- 2.20. *Convenio colectivo de la empresa "Transporte Integral de Paquetería, Sociedad Anónima".*
- 2.21. *Convenio colectivo de la empresa "Transportes Pibejo, Sociedad Limitada".*
- 2.22. *Convenio colectivo de la empresa "Transportes y Talleres Rodríguez Castañares, Sociedad Limitada".*
- 2.23. *Convenio colectivo de la empresa "Tranvía de Parla, Sociedad Anónima.*



CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS DE HOSTELERÍA, SANIDAD Y ASISTENCIA SOCIAL

María José Serrano García

1. Presentación

2. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre igualdad y protección frente al acoso

2.1. Consideraciones generales

2.2. Las normas convencionales que abordan la conciliación y la protección frente al acoso

2.3. Las características generales del contenido de los convenios colectivos

3. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre permisos, excedencias y otras interrupciones

3.1. Consideraciones generales

3.2. Las licencias

3.2.1. Las licencias específicas

3.2.2. Las licencias inespecíficas

3.2.3. Las licencias para asuntos propios

3.3. La suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, acogimiento riesgo durante el embarazo y la lactancia

3.4. La suspensión del contrato por paternidad

3.5. Las excedencias

3.5.1. Las excedencias vinculadas al cuidado de los hijos y familiares

3.5.2. La excedencia voluntaria y otras excedencias recogidas en los convenios colectivos

4. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre ordenación del tiempo de trabajo

4.1. Consideraciones generales

4.2. Las normas convencionales que abordan la conciliación

4.2.1. Las ausencias y las reducciones de la jornada de trabajo basadas en la lactancia

4.2.2. Las ausencias y las reducciones de la jornada de trabajo basadas en el cuidado de un menor o familiar

4.2.3. El resultado de la articulación del art. 34.8 et

4.3. La duración y la distribución de la jornada de trabajo

4.3.1. Los convenios colectivos de la hostelería

a) Los convenios colectivos de los hoteles

b) Los convenios colectivos de las empresas que utilizan el sistema mcdonald's

c) Los convenios colectivos de los restaurantes y de las empresas de catering que no utilizan el sistema mcdonald's

4.3.2. Los convenios colectivos de la sanidad y de la asistencia social



5. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre ordenación de los descansos

5.1. El descanso semanal y los festivos

5.1.1. Consideraciones generales

5.1.2. Las cláusulas convencionales que abordan la conciliación

5.1.3. Las cláusulas convencionales sobre descanso semanal y festivos

a) Los convenios colectivos de la hostelería

b) Los convenios colectivos de la sanidad y de la asistencia social

5.2. Las vacaciones

5.2.1. Consideraciones generales

5.2.2. Las cláusulas convencionales que abordan la conciliación

5.2.3. Las cláusulas convencionales sobre vacaciones

a) Los convenios colectivos de la hostelería

b) Los convenios colectivos de la sanidad y de la asistencia social

6. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre organización del trabajo

6.1. Consideraciones generales

6.2. Las cláusulas convencionales que abordan la conciliación

6.3. Las cláusulas convencionales sobre organización del trabajo

7. La virtualidad para los fines de conciliación de la protección frente a la violencia de género

8. La virtualidad para los fines de conciliación de las ayudas de naturaleza económica

CONVENIOS COLECTIVOS DE OFICINAS Y OTRAS EMPRESAS DE SERVICIOS

Rosario Cristóbal Roncero

1. Introducción

2. Reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en diferentes convenios colectivos

2.1. Convenio Colectivo AdeccoOutsourcing, Sociedad Anónima Unipersonal

2.2. Convenio Colectivo de la empresa Transmol Logística S. L. U.

2.3. Convenio Colectivo de la empresa Dima Distribución Integral S.L.

3. Virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre igualdad y protección frente al acoso

3.1. Previsiones sobre igualdad y conciliación

3.2. Medidas de protección frente al acoso y conciliación



4. Virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre permisos, excedencias, y otras interrupciones

4.1. Permisos

- a) Mejora de los permisos orientados a la conciliación, sin referirse expresamente a ésta cuestión.
- b) Permisos retribuidos vinculados a la conciliación.

4.2 Excedencia por cuidado de hijos o familiares

5. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre ordenación del tiempo de trabajo y los descansos

5.1. Reducción de jornada derivada de circunstancias vinculadas a la conciliación

- a) Reducción de jornada por guarda legal o por cuidado directo de un familiar
- b) Reducción de jornada por lactancia

5.2. Descansos, en especial vacaciones

6. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre suspensión del contrato de trabajo

7. Otras posibles reglas con virtualidad a los fines de conciliación

- a) Protección de la Maternidad y prevención de Riesgos laborales
- b) Referencia expresa a las parejas de hecho para assimilarlas al cónyuge
- c) Premio de natalidad
- d) Comunicación

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS DE BANCA, CRÉDITO, SEGUROS Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Nuria de Nieves Nieto

1. Presentación

2. Convenio de las empresas Gesduero Sociedad Gestora de Instituciones de Inversión Colectiva, S.A., y Finanduario Sociedad de Valores, S.A.

- a) Reglas específicas sobre conciliación
- b) Otras reglas con virtualidad para los fines de la conciliación

3. Convenio de la empresa Caja de Crédito Cooperativo S.C.C.

- a) Reglas específicas sobre conciliación
- b) Otras reglas con virtualidad para los fines de la conciliación

4. Convenio de la empresa Preventium Prevención de Riesgos Laborales, S.A.

- a) Reglas específicas sobre conciliación
- b) Otras medidas



5. Convenio de las empresas Allianz Popular Vida, compañía de seguros y reaseguros, s.a., Allianz Popular Pensiones EGFP, S.A., Allianz Popular Asset Management, SGIIC, S.A.

- a) *Reglas específicas sobre conciliación*
- b) *Otras reglas con virtualidad para los fines de la conciliación*

6. Convenio de la empresa asociación española de banca

- a) *Reglas específicas sobre conciliación*
- b) *Otras reglas con virtualidad para los fines de la conciliación*

7. Convenios que contienen reglas de interés no específicas

- 7.1. *Convenio de la empresa Difusora de seguros correduría de seguros, S.A.*
- 7.2. *Convenio de la empresa Previsión Sanitaria Nacional, Mutua de seguros y reaseguros a prima fija*
- 7.3. *Convenio del Instituto de Crédito Oficial (ICO)*
- 7.4. *Convenio de la empresa Gran Nogal Correduría de Seguros, S.L.*
- 7.5. *Convenio de la empresa RCI Banque, sociedad anónima, sucursal en España*
- 7.6. *Convenio de la empresa Provita, sociedad cooperativa madrileña*
- 7.7. *Convenio de la empresa Mutua MMT seguros, sociedad mutua de seguros a prima fija*

8. Convenios que no contienen reglas sobre conciliación: convenio de la Mutualidad de la Abogacía

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS DE ALIMENTACIÓN Y COMERCIO

Juan Gil Plana

1. Introducción

2. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa Doctor Sándwich SL.

3. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa J. García Carrión SA.

4. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de las empresas Numil Nutrición SRL y Nutricia S.R.L.

5. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre igualdad y protección frente al acoso

- 5.1. *Previsiones sobre igualdad y conciliación*
- 5.2. *Medidas de lucha contra el acoso y conciliación*
- 5.3. *Medidas de lucha contra la violencia de género y conciliación*



6. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre permisos, excedencias y otras interrupciones
7. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre teletrabajo u otras formas de trabajo
8. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre ordenación del tiempo de trabajo y los descansos
9. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre organización del trabajo
10. Reglas sobre absentismo laboral que inciden en la conciliación
11. Reglas sobre diversidad que inciden en la conciliación

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS DE INFORMACIÓN Y PRENSA

Raquel Aguilera Izquierdo

1. Planteamiento previo

2. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa "Gestevisión Telecinco, S.A." y en el convenio colectivo de la empresa Agencia de Televisión Latinoamericana de Servicios y Noticias España, S.A.U.

- a) *Suspensión del contrato por maternidad*
- b) *Permiso por lactancia*
- c) *Vacaciones*
- d) *Permisos*
- e) *Aparcamiento*
- f) *Flexibilidad horaria*

3. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa "Comercial de Prensa Siglo XXI"

4. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa "Diario AS, S.A."

5. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa "Mediaset España Comunicación, S.A."

6. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa "Multicanal Iberia, S.L.U."



7. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa “Priss Brand Solutions, S.L.U.”

- a) *Jornada de trabajo*
- b) *Permiso por lactancia:*
- c) *Permiso sin sueldo*
- d) *Excedencias*

8. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa “Pressprint, S.L.U.”

- a) *Jornada de trabajo*
- b) *Vacaciones*
- c) *Permiso por lactancia*
- d) *Guarda legal*
- e) *Permisos retribuidos*
- f) *Permisos no retribuidos*
- g) *Excedencias*

9. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa “Servimedia, S.A.”

10. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa “Sociedad General Española de Librería, Diarios, Revistas y Publicaciones, S.A.”

- a) *Permiso por lactancia*
- b) *Permiso por adopción internacional*
- c) *Permiso especial no retribuido por maternidad*
- d) *Excedencia por maternidad*
- e) *Reducción de jornada por guarda legal*

11. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa “20 Minutos Editora, S.L.”

- a) *Permiso por lactancia*
- b) *Preferencia en caso de vacantes*
- c) *Atención de menores y familiares a cargo*
- d) *Licencias*
- e) *Posible implantación del horario flexible*

12. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa “Europa Press Delegaciones, S.A.”

13. Las reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el convenio colectivo de la empresa “Distribución Integral de Publicaciones Logista, S.L.”



- 14. La virtualidad para los fines de conciliación de la reglas sobre igualdad y protección frente al acoso**
- 15. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre permisos, excedencias y otras interrupciones**
- a) *Permisos*
 - Permisos retribuidos*
 - Permisos retribuidos de carácter excepcional*
 - Permisos sin sueldo*
 - Permiso por lactancia*
 - b) *Excedencias*
- 16. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre ordenación del tiempo de trabajo y los descansos**
- a) *Jornada y horario*
 - b) *Reducción de jornada*
 - c) *Vacaciones*
- 17. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre ayudas económicas**

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS DE FABRICACIÓN DE PRODUCTOS Y SIMILARES

Beatriz Gutiérrez-Solar Calvo

- 1. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre igualdad y protección frente al acoso**
- 2. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre permisos, excedencias y otras interrupciones**
- 3. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre teletrabajo u otras formas de trabajo**
- 4. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre ordenación del tiempo de trabajo y los descansos**
- 5. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre organización del trabajo**
- 6. Reglas convencionales no materiales sino formales o “metodológicas” para fomentar al conciliación de la vida laboral y familiar**
- 7. Otras medidas laborales susceptibles de influir, beneficiosamente, en la protección y desarrollo de la vida laboral y familiar/personal**



8. Beneficiarios de las medidas reguladoras de la conciliación de la vida laboral y familiar
9. Aspectos formales de la regulación de la conciliación de la vida laboral y familiar/personal
10. El cruce entre la regulación de la regulación de la conciliación de la vida laboral y familiar/personal y las políticas de igualdad: las medidas de conciliación de corresponsabilidad

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS DE ESPECTÁCULOS PÚBLICOS, JUEGOS DE AZAR, DEPORTE Y ACTIVIDADES DE OCIO Y ENTRETENIMIENTO

Beatriz Quintanilla Navarro

1. Aspectos generales
2. Análisis de contenido
3. Declaraciones y compromisos generales con la igualdad y no discriminación
4. Cláusulas sobre acceso al empleo y condiciones de trabajo
5. Cláusulas sobre tiempo de trabajo
6. Maternidad, paternidad y atención de personas
7. Mejoras y beneficios sociales

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS PÚBLICAS Y FUNDACIONES

Yolanda Sánchez-Urán Azaña

I. EMPRESAS PÚBLICAS

1. Reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en diferentes convenios colectivos
 - 1.1. *Convenio Colectivo de la Empresa Mixta Mercamadrid*
 - 1.2. *Convenio Colectivo de SEGIPSA, Sociedad Mercantil Estatal*
2. Virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre igualdad y protección frente al acoso
3. Virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre permisos, excedencias, y otras interrupciones
 - 3.1. *Permisos*
 - 3.1.1. *Permisos/licencias no retribuidos*
 - 3.1.2. *Permisos/licencias retribuidos*



3.2. Excedencias por cuidados de hijos y/o cuidado de familiares

3.3. Otras interrupciones

4. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre ordenación del tiempo de trabajo y los descansos

4.1. Convenios colectivos que establecen reglas especiales en relación con la adaptación de la jornada y horarios vinculados a la conciliación.

4.2. Reducciones de jornada derivadas de circunstancias vinculadas a la conciliación

4.3. Descansos. En especial vacaciones

5. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre suspensión del contrato de trabajo

6. Otras posibles reglas con virtualidad a los fines de conciliación

II. FUNDACIONES

1. Reglas específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en diferentes convenios colectivos

2. Virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre igualdad y protección frente al acoso

3. Virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre permisos, excedencias, y otras interrupciones

3.1. Permisos

3.1.1 Permisos/licencias retribuidos, atendiendo a la regulación legal prevista en el art.37.3 ET

3.1.2 Permisos o licencias no retribuidos

3.2. Otras ausencias o interrupciones

4. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre ordenación del tiempo de trabajo y los descansos

4.1. Convenios colectivos que establecen reglas especiales en relación con la adaptación de la jornada y horarios vinculados a la conciliación.

4.2. Reducciones de jornada derivadas de circunstancias vinculadas a la conciliación

4.3. Descansos. En especial vacaciones

4.4. Cómputo de la Jornada

5. La virtualidad para los fines de conciliación de las reglas sobre suspensión del contrato de trabajo

6. Otras posibles reglas con virtualidad a los fines de conciliación



CONVENIOS COLECTIVOS DE ADMINISTRACIONES Y ENTIDADES PÚBLICAS

Mónica Llano Sánchez

1. Presentación
2. Cláusulas declarativas o de compromiso con la igualdad y no discriminación y la conciliación de la vida laboral y familiar
3. Conciliación y carrera vertical: provisión interna y movilidad
4. Conciliación, formación y perfeccionamiento profesional
5. Conciliación y teletrabajo
6. Tiempo de trabajo y descansos
 - 6.1. *Negociación colectiva para el personal laboral y funcionario de la Comunidad de Madrid*
 - 6.2. *Negociación colectiva de los Ayuntamientos*
 - 6.3. *Negociación colectiva de otras instituciones públicas*
7. Permisos, excedencias y otras interrupciones de la prestación laboral
 - 7.1. *Negociación colectiva para el personal laboral y funcionarios de la Comunidad de Madrid*
 - 7.2. *Negociación colectiva de los Ayuntamientos*
 - 7.3. *Negociación colectiva de otras instituciones públicas*
8. Conciliación y acción social

CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR O RAMA DE ACTIVIDAD

Joaquín García Murcia

1. Presentación inicial
2. Un primer modelo de regulación: la inclusión en el texto del convenio de un apartado específico sobre conciliación de la vida laboral y familiar
3. Un segundo modelo: la conciliación como ingrediente de los planes de igualdad
4. El tercer modelo de regulación convencional: la regulación tradicional de licencias y excedencias como cauce para la conciliación
5. Reglas convencionales que pueden contribuir en potencia o en hipótesis a los fines de conciliación
6. Ocasiones desaprovechadas desde el punto de vista de la conciliación de la vida laboral y familiar



CONCLUSIONES POR CAPÍTULOS**CONCLUSIONES GENERALES****PROPUESTAS, SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES POR CAPÍTULOS****PROPUESTAS, SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES DE CARÁCTER GENERAL****ANEXO: CONVENIOS COLECTIVOS CONSULTADOS**