



LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Sumario: I. El tiempo de trabajo: consideración general. II. Jornada regular e irregular. III. Cuestiones concretas. a. Jornada continuada y partida. b. Calendario y cuadros horarios. c. Turnicidad. d. Tiempo de presencia. e. Localización y disponibilidad. IV. Jornada flexible y conciliación de la vida personal, familiar y laboral. V. Descanso semanal y festivos. VI. Vacaciones. VII. Horas extraordinarias. VIII. Organización del trabajo. IX. Permisos y licencias. X. Lactancia. XI. Reducción de jornada. XII. Excedencias. a. Voluntaria. b. Por cuidado de hijos/as o familiares. c. Otras. XIII. Suspensión por paternidad. XIV. Suspensión por adopción y acogimiento. XV Pautas de los planes de igualdad. XVI. Conclusión.

I. EL TIEMPO DE TRABAJO: CONSIDERACIÓN GENERAL

Debe de tenerse en cuenta que el tiempo de trabajo constituye, sin lugar a dudas, la condición más importante de todas las de la relación entre empresario y trabajador cuando se analiza la conciliación de la vida familiar y laboral. Es, sin duda, la más importante para que las personas puedan organizar su trabajo y hacerlo compatible con su vida extra-laboral. Y así lo reconoce ahora expresamente el art. 34.8 del ET. Ello no obstante, ha de reconocerse que las cláusulas de los convenios deben dirigirse sobre todo a establecer reglas que faciliten esta compatibilidad y la hagan más llevadera. Pero tal vez sea más difícil la tarea de introducir reglas de corresponsabilización de los varones, difíciles de imaginar y de articular en este ámbito. Por ello, resulta especialmente importante que se incida en que resulta harto necesario introducir reglas de conciliación en sectores con una fuerte presencia masculina y una más débil incorporación de la mujer. Con lo cual probablemente se consiga el doble objetivo de corresponsabilizar a los hombres y al mismo tiempo incorporar a más trabajadoras. Pero, como comentario general, es evidente que en estos ámbitos con escasa incorporación de la mujer la atención a la materia resulta muy escasa, apenas perceptible.

II. JORNADA. REGULAR E IRREGULAR

En la dicotomía entre jornadas regulares e irregulares, hay convenios colectivos que mantienen ambas alternativas, y que definen la jornada regular como aquella que implica ocho horas de trabajo efectivo de lunes a viernes.

Cuando no se contempla directamente la jornada irregular, se prevé expresamente en algunas cláusulas que la jornada puede llegar hasta las nueve horas diarias, de acuerdo

con el calendario laboral, o que en ningún caso se podrán realizar más de nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo.

Por lo que respecta a la distribución de la jornada en tracto semanal, no es infrecuente que se contemple de modo expreso su realización de lunes a viernes. Y, en cómputo diario, se detectan algunos preceptos que, en atención a la modalidad de contrato y de jornada que se realice, establecen horas máximas de salida del trabajo u horquillas de entrada y salida, que debe concretar la empresa.

Es obvio que cada vez más personas están cubiertas por convenios que establecen jornadas irregulares, como puede comprobarse en las sucesivas memorias anuales del CES. Con todo, dentro de esta irregularización se introducen ciertas limitaciones, como pueden ser:

-El establecimiento de una horquilla de jornada máxima y mínima diaria, vg., de entre seis y nueve horas, salvo supuestos excepcionales. O de entre siete y nueve horas diarias o entre 35 y 45 horas semanales. O bien de entre seis y diez, o entre 30 y 50 horas a la semana, o entre 32 y 46 horas semanales. Como variante de esta posibilidad, también se concibe la de que las empresas aumenten o reduzcan la jornada en más o menos dos horas al día, a lo largo de un número máximo de días al año, mediando cierto preaviso. O en más o menos una hora. O que no se sobrepasen en ningún caso las diez horas diarias o las cuarenta y cuatro, cuarenta y cinco, cuarenta y ocho o cincuenta horas semanales.

-La fijación de un plazo máximo dentro del año para que las empresas puedan proceder a una distribución irregular de la jornada, aunque estableciéndose en algunos casos procedimientos para acordarla sobrevenidamente, acaso por una sola vez, con preceptivas consultas a la representación unitaria. O de un número máximo de semanas al año en las que la jornada puede ser irregularizada, a salvo nuevamente de acuerdo de empresa. O de días máximos de ampliación o reducción de jornada a lo largo del año.

-El establecimiento de períodos de referencia inferiores al anual. Por ejemplo, mensual, bimensual, trimestral, o cuatrimestral. Algún convenio lo prevé, pero sólo para el trabajo a tiempo parcial, en regla de diferenciación que debe considerarse adecuada y pertinente.

-La remisión a acuerdo de empresa para determinar en qué semanas la jornada debe ser inferior para compensar las de mayor tiempo de trabajo. En defecto de pacto, se encuentra la regla de que las horas de exceso se acumulan para descansar días completos y, viceversa, las de defecto para trabajar asimismo en días completos. Y, salvo razón técnica, organizativa o productiva, estas compensaciones deben efectuarse en los tres meses siguientes a que se produzca la

circunstancia que las causa, en todo caso antes del 31 diciembre, o en los cuatro meses siguientes, o en los dos meses siguientes.

-El establecimiento de la regla de la voluntariedad para realizar excesos de jornada, salvo causa legal para que sean obligatorios.

-La disposición de un número máximo de días al año en los que el trabajador o la trabajadora podrán prestar servicios, como de 225 días.

-En los casos de establecimientos abiertos al público, en la situación de que accedan a él poco antes del cierre clientes rezagados, se establecen límites de atención después de la hora, cuyo tiempo de trabajo habrá que compensar por descanso.

En clave más flexibilizadora, alguna cláusula le confiere facultades al acuerdo de empresa para imputar excesos o redistribuciones de jornada más allá de los límites previstos en el propio convenio. O para trascender los límites que establece la propia norma convencional. O prevé períodos especiales del año en los que la empresa puede variar el horario de trabajo y prolongar la jornada, como en temporada de ventas especiales y balances, con reglas especiales de compensación de los excesos de jornadas.

Por lo demás, hay convenios que simplemente se limitan a remitir aspectos de la distribución de la jornada a convenios o acuerdos de ámbito inferior, o que remiten al acuerdo de empresa la posibilidad de pactar jornadas irregulares. U otros que, aunque establecen un régimen más o menos detallado, prevén que por acuerdo de empresa pueda establecerse cualquier otro sistema de organización y distribución de la jornada, distinto del previsto en el convenio. Hay casos que establecen fases de consultas obligatorias que, finalizadas en desacuerdo, activan la intervención de la comisión paritaria del convenio, de procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos o incluso de soluciones judiciales.

Hay que comentar, como regla especialmente gravosa para quienes trabajen a tiempo parcial, la que permite, mediante acuerdo de empresa, que no queden afectados por el cuadro horario que con carácter general se elabora para la empresa, de tal modo que tan sólo ostentan derecho a conocer su horario de trabajo con un preaviso de diez días.

En una tendencia garantista, hay convenios que expresan que la introducción de jornada irregular en los centros que no la tuvieran establecida deberá tener la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sujeta por lo tanto a los requisitos del art.

41 ET. O que deben seguirse los trámites de este precepto cuando se produzcan modificaciones de la distribución de la jornada más allá de las previstas en el propio convenio.

Una técnica empleada en algunos convenios colectivos es la de la bolsa de horas, consistente en el reconocimiento a la empresa de un número de horas al año que pueden prestarse al margen del calendario laboral, en función de necesidades justificadas de la empresa y previa comunicación a la persona trabajadora. Las normas convencionales que la utilizan suelen contemplar algunas garantías. Algunas de sus características básicas se refieren a:

- El número de horas a disposición de la empresa, que puede variar. Por ejemplo, cincuenta al año, o cien, u ochenta, cuarenta de disminución de la jornada y cuarenta de incremento, o veinte.

- El plazo de preaviso que deben cumplir las empresas al notificar su realización a las personas afectadas. Por ejemplo, tres días, o siete días, una semana u ocho días. El plazo de preaviso cobra interés no solo en la regulación de estas horas, sino, en general, en todas las cláusulas que establezcan sistemas de distribución irregular o flexible de la jornada. Algún convenio, acaso por el reducido número de horas que consiente como de disposición de la empresa, no contempla preaviso alguno.

- De acuerdo con algunas cláusulas, la flexibilidad de este sistema sólo puede acoger adelantamientos en la hora de entrada o retrasos en la de salida, vg., en dos horas, o en la utilización de un número máximo de sábados al año o al mes. O sólo puede afectar los días laborables que se hayan fijado para cada trabajador/a.

- Se restringe su utilización a situaciones de necesidades imprescindibles de la empresa, o a manifiestas razones productivas, o a causas organizativas imprevisibles, tales como ausencias no previstas de otros trabajadores/as.

- Se fija un arco temporal máximo a lo largo del año en el que puede procederse a flexibilizar el tiempo de trabajo mediante bolsa de horas. Por ejemplo, a lo largo de catorce semanas al año.

- Se prefieren los sistemas de realización voluntaria. En caso de que no baste con ello, se utilizarán sistemas supletorios de rotación y conocimiento del puesto. O se fija, vg., un número máximo de sábados al año que puede realizar una persona al margen de sus adscripción voluntaria.

- Se establecen sistemas de compensación que, en ocasiones, combinan la económica con los descansos alternativos. Hay cláusulas que le reconocen la opción a la empresa, previa consulta a la representación unitaria. Y otras que gravan el recurso a estas horas con períodos alternativos de descanso más prolongados, o con ciertos recargos salariales. Algún precepto establece la compensación “preferentemente...en Semana Santa, Navidad u otras fiestas que se determinen, salvo pacto individual en contrario con las personas afectadas y salvaguardando, en todo caso, las necesidades productivas de la empresa”.

-Se excluyen de este sistema ciertos supuestos: además de a las personas que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, embarazo o lactancia, a las que la tengan limitada por “cuidado de menores”.

-Se regulan plazos máximos de compensación de las horas por descanso o de los descansos por hora. Por ejemplo, disponiendo que las horas de más o de menos efectuadas a lo largo del primer semestre deben compensarse en el segundo, y las realizadas en éste, en el primero del año siguiente. Asimismo, se establece la compensación por días completos, en los períodos de menor trabajo.

Debe criticarse, por evidentes criterios de justicia objetiva, que algunas cláusulas establezcan que toda la plantilla está sometida a este sistema, “independientemente de la duración del contrato”. Porque, en el caso de relaciones de muy escasa duración, el grado de flexibilidad se incrementa, desde luego, mucho más de lo que sería razonable. Incluso se añade que el exceso de horas trabajadas, en su caso, se compensará para este tipo de contratos, a la finalización de los mismos.

Es interesante comprobar cómo algún precepto expresa que la implantación de alguna de estas modalidades de flexibilidad horaria es incompatible con la realización de horas extraordinarias, o también con la realización o renovación de contratos temporales, o la conclusión de contratos de puesta a disposición.

Otra técnica que se aprecia en alguna cláusula consiste en establecer recomendaciones o pautas no vinculantes, referidas a la hora máxima de salida del trabajo o al tiempo del almuerzo en las jornadas partidas. Se trata de recomendaciones dirigidas a la empresa y a la representación unitaria, al objeto de llegar a acuerdos vinculantes a nivel de empresa.

No hay excesivos convenios que utilizan la posibilidad que ofrece el art. 34.4 ET de que se establezca una jornada ordinaria de trabajo más allá de las nueve horas, pero sí que hay ejemplos de preceptos que se acogen a esta posibilidad, en ocasiones limitándola a los períodos de máxima actividad. O remitiéndola a acuerdo de empresa o pacto individual.

Y hay que recordar, en la medida en la que introducen importantes dificultades de organización del tiempo, las reglas de ciertos convenios de colectivos masculinizados de recuperación de las horas no trabajadas por fuerza mayor, de tal modo que el principio de corresponsabilización de los hombres exigiría una mayor atención a las mismas para establecer ciertas reglas organizativas al respecto, al menos en la medida de lo posible. Lo mismo puede decirse, aunque con menor intensidad, de otras situaciones, expresamente contempladas en el RD 1561/1995, de 21 septiembre, de jornadas especiales, en su art. 2 y concordantes, como la

prolongación de la jornada por desarrollo de funciones de mantenimiento o puesta en marcha o cierre del trabajo en la empresa, o los trabajos de portería y vigilancia, o las prolongaciones de jornada en el campo. Y también, *mutatis mutandis*, en relación con las reglas de descanso entre jornadas que lo sitúan por debajo de las doce horas.

Otro tipo de cláusulas que merecen una consideración especial son las referidas al tiempo de presencia en el sector de los transportes, sobre el que también se proyectan problemas importantes de organización de la vida de las personas, máxime en torno a la distribución de las mismas y a las modalidades de compensación. Alguna regla similar, basada en el RD 1006/1985, de 26 junio, se establece para el ámbito del deporte profesional, y en referencia a los desplazamientos y concentraciones.

III. CUESTIONES CONCRETAS

a. Jornada continuada y partida

Es evidente el interés que la jornada continuada tiene en una organización del tiempo de trabajo compatible con las obligaciones y dedicaciones extralaborales de la persona. Por eso llama mucho la atención el descuido con el que la mayoría de los convenios la tratan. Algunos tan sólo declaran que la jornada laboral diaria podrá ser continuada o partida, o admiten que pueda ser continuada, o incorporan reglas de cuantificación en caso de jornada continuada y partida.

Hay ciertas cláusulas que la establecen, pero sólo para los meses de verano, o también durante otras vacaciones escolares, en ocasiones limitada a ciertos grupos o categorías profesionales, como es el caso del personal de administración, o promocionan al menos la jornada continuada los viernes. Pero otras la tienen prevista para todo el año como sistema ordinario de prestación de servicios, aunque con alternativa de jornada partida, dentro de ciertos límites, o con la exigencia de trabajar algún día de la semana por la tarde, y para eso sólo durante parte del año. Otros preceptos disponen, con carácter general, la jornada continuada, aunque con la posibilidad de introducir la jornada partida en hasta un 15 por 100 de la plantilla, mediante el procedimiento del art. 41 ET y con la contraprestación de un complemento salarial específico.

Algunos convenios establecen límites horarios en la jornada continuada o “intensiva”. Entre ellos, que las personas trabajadoras no pueden realizar más de treinta y seis horas semanales de servicios en la época del año en que permanezca vigente o que, para los sábados, no puede suponer que se trabaje más allá de las 14:00 h.

También se contienen garantías para los casos de jornadas partidas, como la de que la jornada diaria no podrá partirse en más de dos períodos.

Resulta muy adecuado cierto precepto que aprecia una relación directa entre jornada continuada y conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Expresa que, con el fin de avanzar en la conciliación, “en las empresas de un solo turno de trabajo, siempre que la organización del trabajo lo permita y de común acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, se podrá establecer la jornada de forma continuada”. Sin que de esta redacción se deduzca ningún derecho subjetivo, queda clara la preocupación por un tema que está llamado a ganar centralidad en las mesas de negociación en los próximos años.

Por su indudable interés, debe reproducirse una cláusula que establece un procedimiento de implantación de jornada continuada: “se podrá solicitar a la empresa la implantación de la jornada continuada cuando así lo expresen por votación, como mínimo, el 60 por 100 de la plantilla. La empresa podrá acceder o no a esta solicitud mediante informe razonado”.

Es interesante la regla que impone la jornada continuada para el trabajo a tiempo parcial por debajo de un umbral de horas al día, por ejemplo de cuatro. O la que dispone, en general, que las jornadas a tiempo parcial serán continuadas, excepto las que se realicen en sábados, domingos o jornadas especiales, que podrán ser partidas.

Hay preceptos que incorporan interesantes medidas de jornada continuada, pero que deben discutirse en la medida en que descansan en las mujeres la labor de cuidado de los descendientes de muy corta edad: “igualmente, en destinos en la Red Comercial en casos de maternidad, durante el año siguiente al parto y a la opción de la empleada, podrán solicitar la prestación de servicios en régimen de jornada continuada, quienes tuviesen jornada distinta. Salvadas las necesidades de servicio se favorecerá por la Dirección la resolución favorable del mayor número de solicitudes recibidas”.

Otra regla de interés consiste en la introducción de una jornada continua reducida de cinco horas al día, con disminución de la retribución hasta el 75 por 100, y que se declara incompatible con la reducción de jornada por guarda legal del art. 37.5 ET, con derecho de retorno incondicionado a la jornada de origen mediando preaviso de un mes.

Alguna regla pone interesantes límites a la jornada partida, como el de que, salvo en el trabajo a turnos o contrataciones para el trabajo de tarde o de noche, el 70 por 100 de la jornada se ha de efectuar antes de las 15:00 h.

Y, aunque no se refiera expresamente a la jornada continuada, debe reproducirse un precepto admonitorio, de acuerdo con el cual “empresa y trabajadores se pondrán de acuerdo con el ánimo de adelantar la jornada y procurar la tarde libre, siempre que sea posible y cubriendo las necesidades del servicio”.

b. Calendario y cuadros horarios

En la medida en la que el art. 34.4 ET impone que se publique anualmente el calendario laboral, el contenido del mismo puede introducir datos de interés en la previsibilidad del horario en la empresa. Asimismo, es interesante que se establezca el plazo máximo de que se dispone para su publicación. O que se garantice su publicación a lo largo de todo el año. Hay ciertas cláusulas que excluyen de las reglas sobre calendario, o de su concreción en el plazo previsto, los contratos inferiores a seis meses.

Sobre este tema, se encuentran cláusulas ciertamente exigentes y garantistas, que imponen un calendario laboral “específico de cada trabajador o puesto de trabajo, en el que constará la distribución de los días de trabajo al año, el horario, los descansos, los festivos, las vacaciones y los turnos y horarios diarios y semanales”. Otros expresan que debe incluir “los horarios, las fiestas nacionales, autonómicas y locales, así como el cuadrante horario donde existan turnos rotativos y el período dentro del que se fijarán las fechas de vacaciones, así como los descansos”, o “los días laborables y de descanso de cada trabajador, así como su horario de trabajo”, o “el horario de trabajo diario en la empresa, la jornada semanal de trabajo, los días festivos y otros días inhábiles y los descansos semanales y entre jornadas”. O la “jornada de trabajo, descanso semanal y vacaciones de todos los trabajadores”, ya en un grado de concreción menor. O las fiestas locales, las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, la fijación de los descansos y las jornadas especiales, así como las de las personas cuya actividad se desarrolle normalmente fuera del centro de trabajo. O, meramente, que contenga turnos y horarios.

Hay convenios que, por las especificidades del sector, los combinan con cuadros horarios, en los que resulta de suma importancia, a los efectos de organización de la vida particular, que se conozcan con una antelación lo más amplia posible. Hay reglas sobre preaviso en la publicación de los horarios específicos para las personas contratadas a tiempo parcial.

Otras cláusulas limitan la exigencia de cuadrantes trimestrales a los casos en los que se haya pactado jornada irregular, los cuales deben publicarse con una antelación mínima de un mes a su entrada en vigor e incluir turnos, horarios y descansos de todas las personas afectadas. Sobre cuadros horarios trimestrales, hay preceptos que imponen su establecimiento, “con especificación de los distintos turnos y horas de entrada y salida”, añadiéndose que los horarios deben ser adjudicados individualmente a cada trabajador/a, para que pueda conocer y controlar su jornada. Con una finalidad próxima, algún precepto admite la revisión trimestral del calendario anual. En esta línea, pueden citarse reglas sumamente exigentes sobre los calendarios trimestrales individuales de las personas trabajadoras, que les permiten un conocimiento pormenorizado de su horario de trabajo.

Alguna cláusula admite que los cuadros horarios de años anteriores no pueden ser modificados en los posteriores más allá de ciertos límites sin implicar, en la esfera individual, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Así, por ejemplo, se establece que las modificaciones que introduzca la empresa “no podrán suponer variaciones en la jornada diaria ordinaria superiores a una hora sobre la que regularmente venga efectuando cada trabajador con respecto a la del año anterior y sin que esta facultad pueda ser utilizada para transformar una jornada de mañana en una de tarde o viceversa, o de continuada a partida”.

c. Turnicidad

En este sistema de organización del trabajo, tienen incidencia factores variados, pero que en último término se reconducen a las necesidades personales individuales. Pueden resultar adecuadas las jornadas de 24 horas, con descansos correspondientes para no superarse el máximo de jornada. También, las que establecen un número mínimo de horas de los turnos en el caso del trabajo a tiempo parcial.

Como compensación a turnos que implican mayores inconvenientes en la vida personal, se establece una jornada anual notablemente inferior, como sucede en algún convenio con las personas que realizan su prestación de servicios coincidiendo con el fin de semana.

Algunas cláusulas, relativas a sistemas de flexibilidad en el cambio de turnos entre dos o más personas, se analizan al tratar la organización del trabajo.

Siempre al margen de cuestiones retributivas, pueden plantearse problemas en los casos de ausencias imprevistas, que ponen de manifiesto la conveniencia de que se prevean sistemas informales de sustitución. Entre otras dificultades, la posible necesidad de que se mantenga en el desempeño de sus tareas la persona que debería dejar el trabajo, ante la no incorporación

imprevista de la siguiente. Hay convenios que establecen sistemas más o menos complejos para afrontar estas circunstancias.

Merecen atención las reglas que establecen criterios de prioridad en la elección de turnos, y que tienen en cuenta, con ciertas condiciones, además de a las mujeres embarazadas o en período de lactancia, a las personas que tengan menores o discapacitados a su exclusivo cargo. Resulta de especial importancia el adjetivo “exclusivo”, en la medida en que pueda favorecer situaciones que requieran especial atención, como es el caso de las familias monoparentales.

d. Tiempo de presencia

Este tipo de tiempo de trabajo, previsto por el RD 1561/1995 para ciertos sectores particulares, plantea problemas adicionales en la medida en que presupone la imposibilidad de organizar la vida extralaboral por un compromiso cuantitativamente mayor de jornada con la empresa. Hay varios convenios que se refieren a él, sin que se detecten medidas compensatorias más allá de las puramente salariales.

e. Localización y disponibilidad

La mayoría de las cláusulas convencionales al respecto se refieren a cuestiones retributivas. Omitiéndolas en este apartado, se tratan ahora estrictamente problemas de tiempo de trabajo. Dentro de las circunstancias que este tipo de situaciones llevan consigo, en torno a la organización de la vida personal y familiar, las normas convencionales también intentan establecer ciertos límites. Entre otros, los que siguen:

-El reconocimiento del principio de voluntariedad, sin que la negativa individual a aceptar esta condición pueda acarrear cambio alguno en las condiciones de trabajo. Voluntariedad que también se contempla desde la perspectiva de desvinculación de esta condición, guardando un plazo de preaviso más o menos largo. Ello, por supuesto, salvo que la contratación se realizase específicamente para el dispositivo de localización. Hay convenios que establecen el carácter voluntario de la disponibilidad para casos concretos, tales como personas de más de cincuenta años de edad, mujeres en el último trimestre de gestación o quienes tengan hijos menores de doce meses.

-La fijación de un número máximo de días consecutivos durante los cuales puede estarse sometido/a a ella. Y, dentro de estos días, un máximo de horas, promediado o fijas, en

los que la persona en localización puede prestar servicios efectivos. O el establecimiento de un máximo de disponibilidad porcentual a la jornada de convenio.

IV. JORNADA FLEXIBLE Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Hay unos pocos convenios que regulan expresamente medidas de flexibilidad a favor de las personas trabajadoras. Se expresa, por ejemplo, que tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En esta orientación, puede establecerse, en los departamentos, divisiones o centros donde fuera posible, un horario flexible de entrada y salida, previa petición de parte y acuerdo con la empresa. Hay cláusulas que, en línea admonitoria, expresan que “desde la dirección de la empresa y centros de trabajo se facilitarán las medidas conducentes a conseguir el adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal, posibilitando acuerdos que salvando las necesidades del servicio flexibilicen la jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con alguna discapacidad o mayores de 65 años que no pueden valerse por sí mismos”. En estos preceptos, su introducción se confía al acuerdo de empresa.

La técnica del horario flexible se incorpora en algunos convenios colectivos. Se prevé, vg., para aquellas secciones en que lo permita el correcto funcionamiento de la producción, como una recomendación a la empresa, con un margen “deslizante” diario de media hora. O que “la flexibilidad horaria de entrada al trabajo en jornada partida se incrementa en treinta minutos quedando establecida en 1 hora y treinta minutos y se mantiene en 1 hora para la jornada continuada”. Y que “la flexibilidad horaria de salida del trabajo se incrementa en treinta minutos en jornada partidas y continua siendo de 1 hora en jornada continua”. Incluso se extiende la flexibilidad, en la jornada partida, para el descanso para comer, que puede ser como mínimo de una hora y como máximo de dos. En algún caso, se les reconoce un margen más amplio de flexibilidad, tanto en la entrada como en la salida, a quienes “acrediten situaciones personales o familiares de necesidad”. La posibilidad de flexibilizar jornada se condiciona en otros preceptos a quienes tengan a su cargo a personas mayores, a hijos menores de doce años o a personas con discapacidad, o a familiares a su cargo con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Y algún convenio establece medidas específicas de flexibilidad en el caso de hijos/as discapacitados/as.

Se registra alguna norma que prevé la implantación de “otras medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo, siempre que...queden debidamente cubiertas las necesidades del servicio, a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares hasta el

segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de 65 años”.

Alguna cláusula se limita a reiterar lo previsto en el art. 34.8, sin que añada nada más al respecto.

Hay casos interesantes de regulación de una bolsa individual de tiempo disponible, de la que también son titulares quienes estén vinculados/as mediante contrato de duración determinada. En ella se integran todas las horas de descanso obligatorio derivadas de recuperación, de compensación por horas flexibles, horas extraordinarias o prolongaciones de jornada acordadas, así como días de libre disposición o excesos de jornada en el calendario anual. Su utilización será individual para las personas interesadas, excepto que se pacte el disfrute colectivo, mediante acuerdo de empresa. La finalidad de esta bolsa consiste en que se recurra a ella “para necesidades de carácter personal y/o familiar”. Preferentemente se disfrutarán por jornadas completas, procurándose el acuerdo individual con la empresa. En caso de desacuerdo, prevalece la voluntad de la parte trabajadora, mediando un preaviso de siete días, aunque no cabe su acumulación con puentes o vacaciones. Si se generan a lo largo de los ocho primeros meses del año, deben disfrutarse en el último cuatrimestre, y si se devengan durante éste, deben ejercerse en los seis primeros meses del ejercicio siguiente.

Alguna técnica asimismo de interés se refiere a acumular las horas de reducción de jornada de un convenio con respecto al anterior en las semanas en las que existan días festivos locales, o en los días de Nochebuena, Nochevieja, puentes entre festivos o días inmediatamente anteriores o posteriores a festivos o vacaciones.

Como elemento de conciliación de vida familiar y laboral acaso demasiado parcial, la existencia de descendientes menores se utiliza en algunos convenios. Por ejemplo, a los efectos de establecer preferencias para la elección de turnos, aunque con el lamentable error a veces de que se presupone que va a ser la mujer la que se acoja a esta preferencia.

V. DESCANSO SEMANAL Y FESTIVOS

Sobre este particular, los mayores esfuerzos de los convenios se centran en garantizar, en la medida de lo posible, dos días consecutivos de descanso a la semana, y que éstos coincidan en sábado y domingo, o en su caso en domingo y lunes, o al menos garantizar que uno de ellos sea el domingo, o a habilitar al menos, salvo problemas organizativos, un sábado libre de cada dos, o dos sábados libres de cada tres, o un domingo libre al mes o cada cuatro

semanas, o que nadie trabaje dos domingos consecutivos. Algunas cláusulas disponen el descanso en sábado y domingo salvo para el personal de turnos y mantenimiento, el cual disfrutará en todo caso de dos días consecutivos, o contemplan el descanso de sábado y domingo durante parte del año. Otras, se limitan a garantizar a plazo que el descanso semanal alcance los dos días, exigiéndose cuando menos que se disfruten cuarenta y ocho horas seguidas durante dos fines de semana al mes. O remiten a acuerdo de empresa la posibilidad de que no se trabaje los sábados. Otras, compensan con mayor tiempo de descanso el hecho de que no pueda dejarse de trabajar el domingo. O con ciertos suplementos salariales. O incrementan el tiempo de descanso cuando no pueda disfrutarse en el momento inicialmente previsto.

Hay reglas que se limitan a establecer restricciones para que la empresa pueda habilitar el trabajo en los sábados, mediando ciertas circunstancias y compensaciones.

Otras, acogiéndose a la previsión del art. 37.1 ET, acumulan el descanso semanal por períodos de catorce días. O se acogen a las reglas más flexibles de acumulación del RD 1561/1995, de 21 septiembre. Sin que sea fácil de predecir las consecuencias de este sistema en el plano individual, la tendencia flexibilizadora, desde luego, puede plantear problemas de organización del tiempo y de los compromisos extralaborales. En todo caso, los convenios que habilitan con más libertad la prestación de servicios en fin de semana y en domingo establecer ciertos mínimos de estos días que deben quedar libres en un período de tiempo determinado.

En cuanto a los días festivos, no hay apenas reglas que puedan utilizarse al servicio de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Puede resultar de interés la que prevé el pacto individual de acumular todos los días festivos del año para disfrutarlos en un período único.

También se encuentran cláusulas que contienen cierta regulación sobre el disfrute de “puentes”, cuáles y cuántos pueden utilizarse y cómo se integran en el calendario anual.

VI. VACACIONES

Dejando al margen los aspectos cuantitativos –número de días naturales o hábiles-, es muy frecuente la preferencia por el disfrute estival de la totalidad o de parte de las vacaciones, de tal forma que no es extraña la compensación económica por no poder disfrutarse entre los meses de junio a septiembre o en más días de vacaciones. Bien al contrario, hay convenios que, a la vista del carácter estacional de las tareas que regulan, optan por un disfrute en el que se elude la temporada de verano. También hay alusiones a las preferencias en las fechas de

Navidad o Semana Santa. Determinados convenios establecen una horquilla más amplia, en la que también se incluyen los meses de verano.

Dada la diversidad de preferencias personales en esta materia, las reglas sobre el carácter continuado o fraccionado de las vacaciones resultan variables de unos a otros convenios, sin que sea posible precisar *a priori* qué resulte más aconsejable para cada caso. Es habitual la regla de fraccionamiento en dos tramos, aunque hay ejemplos de cláusulas que optan por el disfrute de una sola vez, o de disfrute ininterrumpido de gran parte de los treinta días naturales, o cuando menos quince de los treinta. En una orientación contraria, hay convenios que permiten su fraccionamiento en tres períodos, aunque a veces sólo a petición del trabajador/a y con autorización expresa de la parte empleadora. Parece razonable la cláusula que prescribe que los períodos fraccionados no pueden ser inferiores a siete días. Aunque hay otra que admite solicitar períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos.

Reviste interés que el calendario de vacaciones se publique y exponga con la suficiente antelación, por ejemplo, dentro del primer trimestre del año, o con una antelación mayor a dos meses, o no más tarde del 1 de abril, o antes del 1 de enero de cada año, o dentro del primer semestre, o antes del quince de mayo, o antes del 1 noviembre del año anterior.

En cuanto a las preferencias, desgraciadamente se imponen criterios que nada tienen que ver con la conciliación, como es el caso más clásico de la antigüedad. Hay bastantes cláusulas que se refieren al establecimiento de un orden rotativo -que a veces se erige en criterio fundamental o exclusivo-, que contemplan un sistema de sorteo, o que prevén otras que deben definirse en ámbitos inferiores, como la edad del trabajador o la existencia o no de familiares a cargo, preferentemente hijos en edad escolar obligatoria o preescolar, para que las vacaciones coincidan con las del período lectivo. Sobre esta última pueden plantearse ciertos problemas, porque no siempre la existencia de un mayor número de personas que dependen económicamente de la titular del derecho implica unas mayores necesidades conciliatorias. Acaso sería más conveniente optar por otros criterios más equitativos, tales como, vg., otorgar preferencia a los cabeza de familia de unidades monoparentales. Más acertada es la cláusula que contempla la preferencia, aunque no como criterio principal, de quienes tengan a su cargo personas dependientes o menores. Y también resulta muy interesante y plausible la regla de que se tengan en cuenta las circunstancias especiales de los trabajadores/as migrantes. También hay convenios que utilizan como criterio dirimente en caso de igualdad en otros preferentes el de la mayor edad.

Todavía en cuanto a la elección de fechas de vacaciones por parte de las personas con hijos menores a su cargo, alguna cláusula establece su derecho a disfrutar de al menos quince

días en los meses de julio y agosto y, el resto de las vacaciones, coincidiendo con las escolares de Semana Santa o Navidad, si así lo solicitan.

Puede plantearse el problema de que el establecimiento de una fecha general de vacaciones para toda la plantilla exija mantener un turno que preste servicios durante la misma. En tal caso, hay preceptos que dan preferencia a la adscripción voluntaria a tal turno, aplicándose supletoriamente un sistema de rotación.

A causa de la nueva regla del art. 38.3 ET, referida al derecho a disfrutar las vacaciones en fecha alternativa en los casos en que el calendario de las mismas coincida con la suspensión por maternidad o con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural –regla que incorporan explícitamente algunas cláusulas-, se suscita la posible situación en relación con otras bajas derivadas de incapacidad temporal. Algunos convenios expresan la regla de que en tal caso no se ostenta derecho a la fijación de días alternativos. Otros, tan sólo permiten el retraso de las vacaciones, dentro del año natural, cuando la persona interesada se encuentre en situación de incapacidad temporal antes de la fecha pactada de inicio de su disfrute, en ocasiones limitándolo incluso a los supuestos de contingencias profesionales, o también hospitalización no programada, o a que las fechas ya hubieran sido pactadas anteriormente, o a que la persona interesada sufra internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, o enfermedad grave. A veces, se establece un plazo mínimo de acceso a la incapacidad temporal antes de las vacaciones, aplicable sólo a los casos de contingencia común. Hay preceptos que equiparan a la regla del art. 38.3 ET tan sólo las incapacidades temporales derivadas de accidentes de trabajo. En términos más flexibles, hay preceptos que establecen el no cómputo como días disfrutados de vacaciones de los correspondientes a días en que el trabajador o la trabajadora hubiera estado en incapacidad temporal, siempre que la misma dé lugar a prestaciones del sistema de Seguridad Social, o haya sido reconocida por el médico de la Seguridad Social. Y hay preceptos que reconocen expresamente la suspensión del cómputo vacacional cuando, durante su disfrute, se cae en situación de incapacidad temporal derivada de contingencia común. De tal modo que se reanuda el tracto cuando se expida alta médica. En regla de interpretación discutible, cierto precepto establece el no cómputo como días de vacaciones de aquéllos de internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, o enfermedad grave justificada a satisfacción de la empresa. Sólo algunos establecen en estos casos el mantenimiento del derecho a las vacaciones aunque haya finalizado el año natural.

Hay algún convenio que establece como regla general la designación de un nuevo período para disfrute si la persona está en incapacidad temporal en el período previsto, pero introduce dos importantes excepciones: 1) cuando en la empresa se interrumpa la producción por disfrute vacacional. 2) Cuando, antes de 31 enero de cada año la empresa establezca turnos

de vacaciones durante el año de forma nominal. En este segundo caso, la empresa compensará la diferencia entre la prestación que el trabajador perciba de la Seguridad Social y su retribución total.

Todas estas reglas convencionales han incrementado su interés una vez que el TS, reunido en Sala General, haya unificado doctrina en el sentido de que, al margen de mejora convencional, la persona de baja por incapacidad temporal durante el turno de vacaciones que tenía asignado, no puede exigir de la empresa la fijación de turno alternativo, ni siquiera dentro del mismo año natural, cuando obtiene el alta médica.

En torno a la conexión de las vacaciones y la maternidad, hay convenios que establecen una medida de claro cariz de conciliación de vida personal y laboral, y consiste en admitir expresamente que “las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir las vacaciones al período de baja por maternidad, siempre dentro del año natural”. De mejor factura técnica y mayor ámbito de aplicación es el precepto de acuerdo con el cual “se establece el derecho de las madres y los padres a acumular el período de disfrute de las vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda. Asimismo se reconoce este derecho en el caso de adopción y acogimiento”.

Y hay cláusulas restrictivas de dudosa legalidad. Como la que limita, para el caso de que, dentro del ámbito del art. 38.3 ET, no puedan disfrutarse las vacaciones antes del final del año natural, la posibilidad de hacerlo hasta el 31 marzo del año siguiente. En sentido inverso, es razonable el precepto que le otorga a la mujer embarazada derecho a priorizar su turno vacacional a partir del sexto mes de embarazo. Y es interesante que se extienda la misma regla de la maternidad a las situaciones de suspensión por adopción o acogimiento. O a las suspensiones por paternidad.

En una orientación contraria, y puesto que pueden ser incompatibles de otro modo con este nuevo párrafo del art. 38 ET, ciertas cláusulas de convenios deben interpretarse en el sentido de que no se aplican a las situaciones de incapacidad temporal derivadas de embarazo.

Pese a la caducidad de las vacaciones al concluir el año natural, debe constatarse cómo algún convenio otorga un plazo suplementario durante los primeros días o meses del año siguiente para disfrutar las no consumidas en el anterior.

VII. HORAS EXTRAORDINARIAS

En torno a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, las cuestiones que se plantean se refieren sólo a la realización efectiva de estas horas y a su compensación por períodos alternativos de descanso. Resultan adecuadas las reglas que optan por su compensación por jornadas completas, máxime si el tiempo de compensación es mayor que el de realización de trabajo en horas extraordinarias. O también las que establecen un número máximo de horas al año por debajo de las ochenta que pueden compensarse económicamente, o simplemente un número inferior a las ochenta horas al año, o las que ponen topes diarios o mensuales, o las que exigen una inmediatez entre trabajo extraordinario y descanso por debajo de los cuatro meses. También es de interés la regla de que la opción entre descanso y pago le corresponda al trabajador o trabajadora. O asimismo las que dejan al criterio personal de la interesada la elección del momento de la compensación, al menos en un porcentaje de las horas realizadas. Es igualmente digna de mención la regla que establece un mínimo preaviso para el descanso compensatorio.

Otro tema de interés se refiere a las excepciones a la regla de la voluntariedad en su realización, al margen de las que se realizan a causa de fuerza mayor. En cuanto las excepciones resulten más amplias o más flexibles, las dificultades en orden a la conciliación de la vida extra-laboral se multiplican. En este sentido, hay convenios que exceptúan la regla de la voluntariedad, además de las de fuerza mayor, “aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción...”, o las que se realicen en caso de riesgo de pérdida de materias primas, así como las correspondientes a la realización de dos balances o inventarios.

Como regla interesante, y de compensación por descanso, hay cláusulas que incorporan las realizadas por los trabajadores/as en la bolsa de tiempo a su favor que regula el propio convenio.

VIII. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Se registran algunas cláusulas de tipo admonitorio, algunas de desastrosa factura técnica en cuanto conciben que las cuestiones de conciliación de vida personal, familiar y laboral atañen fundamentalmente a las mujeres.

Hay muy interesantes cláusulas consistentes en ciertas formas de auto-organización del trabajo por parte de las propias personas trabajadoras. Se trata de que entre ellas mismas puedan suplirse o disponer sobre cuándo van a prestar servicios, de tal modo que puedan “cubrirse” recíprocamente, de tal modo que puedan atender con más flexibilidad sus obligaciones personales. En esta línea, vg., hay que hacer referencia a alguna cláusula que

permite, con ciertas condiciones de preaviso a la empresa, el cambio de turno entre trabajadores y trabajadoras “sin discriminación alguna”, garantizándose, eso sí, que quien sustituye posee conocimientos suficientes para el desarrollo de la actividad. En la misma línea se prevé “con el fin de que se pueda conciliar la vida personal, familiar y laboral”, que en las empresas en que se haya establecido un sistema de trabajo a turnos, y dos personas estén interesadas en intercambiarse los suyos respectivos, se favorecerá la adscripción voluntaria a uno determinado siempre que las circunstancias lo permitan.

También hay reglas que reconocen preferencia en la elección de turno de trabajo sobre nuevas contrataciones a “los trabajadores con hijos menores de tres años de edad”. Todo ello rodeado de ciertas exigencias documentales. La regla es, sin duda interesante, pero técnicamente mejorable. Primero, porque no siempre las personas con descendientes menores de tres años van a ser las que tengan más necesidades de conciliar su vida laboral con la personal y familiar. Segundo, por el evidente olvido del cuidado de las personas mayores dependientes. Y tercero porque ni siquiera establece una medida de acción positiva en favor de las mujeres, como desde luego sería pertinente. Algún precepto que incide en una regla de este tipo, prevé la toma en consideración de las personas afectadas por la elección de la beneficiaria del derecho.

Es una obviedad decir que la mayoría de las normas convencionales omiten reglas de este tipo, especialmente en ciertos ámbitos en los que la turnicidad está fuertemente implantada, pero en los que las partes negociadoras no se plantean problemas de ajuste con las necesidades extralaborales de las personas.

Al margen de cuestiones de turnicidad, alguna cláusula establece cláusulas de horario flexible o que conceden cierto margen de decisión a las personas sobre su propio horario, pero sólo para determinadas categorías o grupos profesionales. Es lo que hace, vg., el convenio colectivo de grandes almacenes, para el grupo de los mandos: “podrán flexibilizar su horario de forma que, respetando el máximo [de jornada] establecido en el artículo anterior, pueden modificar sus tiempos de trabajo y descanso atendiendo a los ciclos y necesidades específicos del puesto o coordinándolos con otros trabajadores de su misma responsabilidad en el área o división, siempre que quede garantizada una correcta atención a los objetivos del puesto”.

También en relación con la organización del trabajo hay que hacer referencia a las cláusulas de convenios que regulan el teletrabajo. Se trata de un sistema de trabajo con muy fuertes peculiaridades, pero al que sin duda se le atribuyen muchas posibilidades de adaptación a las necesidades de las personas. En este sentido, las reglas que establecen un régimen voluntario y reglado, en línea con el Acuerdo Europeo, merecen sin lugar a dudas una

valoración positiva. Ya al margen del teletrabajo, pero en relación con las tecnologías de la información y de la comunicación, puede destacarse la regla de que “se potenciará el uso de la videoconferencia como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida personal y familiar”.

Una modalidad muy tradicional y conocida de ajuste de las necesidades personales entre dos trabajadores/as es la de las permutas, que se regulan en algunos convenios colectivos en los preceptos destinados a los traslados o a la movilidad geográfica, con más o menos requisitos formales y materiales. Como instituciones parecidas, hay cláusulas que contemplan el traslado por solicitud de persona interesada o por mutuo acuerdo. En el caso del traslado por solicitud de la persona trabajadora, como criterios de prioridad aparecen el supuesto de reunificación familiar y el criterio de la antigüedad en la solicitud. Sin concederse derechos subjetivos, algún convenio, para la cobertura de vacantes en la misma plaza o próximas, dispone que, sin menoscabo de sus facultades de organización, las empresas, “siempre que concurra la idoneidad de los solicitantes, tendrán en cuenta las peticiones voluntarias y las circunstancias de la proximidad domiciliaria del trabajador”.

Todavía en cuanto a reglas de organización del trabajo, merecen comentarse ciertas preferencias no previstas en el ET. Por ejemplo, algunas relativas a personas trabajadoras miembros de familias numerosas: prioridad de permanencia en caso de movilidad geográfica y de conservación de sus condiciones de trabajo y mantenimiento de su empleo en casos de despido objetivo o colectivo. Hay algún precepto que, con carácter programático, dispone que “en lo referido a la política de traslados, se tendrá en cuenta como uno de los criterios a seguir, las diferentes situaciones familiares, con la finalidad de una mejor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral”, a lo cual añade que “no se adoptarán medidas de traslado a otro municipio durante la situación de embarazo y lactancia de la mujer trabajadora”.

IX. PERMISOS Y LICENCIAS

En esta materia, a diferencia de la de cuantificación y distribución de la jornada, sí que es más factible introducir cláusulas que, al margen de facilitar que las personas puedan conciliar su vida personal, familiar y laboral, persigan la corresponsabilización de los trabajadores varones. De ahí que resulte muy importante contrastar las mejoras que introduzcan los convenios colectivos.

Por cuestiones de priorización de los temas más centrales, se prescinde del análisis del permiso por matrimonio, del que existen múltiples mejoras cuantitativas y extensiones a parejas

de hecho, en este caso rodeadas de mayores o menores requisitos formales. También, de permisos por otros acontecimientos familiares, más o menos vinculados a ciertos ritos católicos.

Se detectan numerosas mejoras en días de permisos para el caso de fallecimiento, hospitalización o enfermedad de parientes, en algunos casos con la muy interesante y plausible técnica de mejorar tan sólo el permiso en el caso de consanguíneos y no de afines, o la menos interesante de seleccionar sólo como afines a suegro/a. O se introducen mejoras sólo para los familiares directos –cónyuge y consanguíneos de primer grado-, o para el fallecimiento de cónyuge y de hijos, o algunos más, con remisión al límite legal de los demás encuadrables en el art. 37.3 b) ET. Deben destacarse, como reglas interesantes, ciertas cláusulas que establecen la concesión de días adicionales si son necesarios, pero teniendo éstos el carácter de recuperables de la manera en que indique la empresa, o pudiendo acordarse la no percepción de haberes. O las que admiten el fraccionamiento del permiso, vg., en caso de hospitalizaciones prolongadas, siempre que persistan las circunstancias que dieron lugar al mismo, o el fraccionamiento en medias jornadas, o su disfrute de forma discontinua, o al menos no consecutiva. O también permitiéndose el comienzo demorado del mismo cuando, en caso de ingreso hospitalario, se establezcan turnos para cuidar de la persona familiar ingresada, en cuyo caso podrá utilizarse cuando corresponda el turno que se tiene asignado en la distribución familiar. O la sustitución de días naturales por un número menor de días laborables, o el establecimiento de los días previstos en el art. 37.3 ET como hábiles, o por un número equivalente, pero sólo en el caso de los parientes más próximos. Hay cláusulas que extienden el permiso, aunque por debajo de los dos días, en el caso de familiares que no se incluyan en la regla mínima del art. 37.3 ET, o de otras personas que convivan en el hogar familiar. alguna otra mejora ha sido absorbida por la LO 3/2007, de 22 marzo, en relación con intervenciones quirúrgicas que no requieren hospitalización.

Algún convenio introduce la posibilidad de que la enfermedad grave persista después de cierto tiempo, al objeto de reconocer un ulterior permiso pasados treinta días consecutivos desde la finalización del anterior.

Como práctica harto razonable, hay alguna cláusula que incrementa el permiso en caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho hasta los siete días, y reconoce siete días más en caso de que haya hijos menores a cargo. O que mejora el permiso a los cinco días sólo en caso de fallecimiento del cónyuge o persona vinculada con análoga relación afectiva, padres e hijos. O a los seis días en caso de fallecimiento de “cónyuge, padres, hijos, hermanos o nietos”. O que concede una “excedencia” con derecho de reserva de puesto de trabajo de dos meses de duración a la persona trabajadora con hijos/as menores de catorce años a quien le falleciera el

cónyuge. O garantiza un permiso no retribuido de duración no superior a un mes en caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos.

Con el establecimiento del permiso por paternidad, cobran todavía más relieve los permisos por nacimiento de hijo/a. Hay muchos convenios que mejoran el mínimo del art. 37.3 de dos días, o expresan que también se concede por adopción, o acogimiento familiar o preadoptivo o que en este caso se conceden más días, retribuidos o no, que en el caso de la filiación natural. Alguna cláusula incrementa los días de permiso, por ejemplo a cuatro, en el caso de enfermedad grave de la madre o del recién nacido, o parto por cesárea. Otras, sin mejorar el mínimo de dos días, añaden que uno de los dos debe ser hábil a los efectos del Registro Civil, o que ambos deben ser hábiles, o también que pueden no ser consecutivos, pero comprendidos en los quince días siguientes al nacimiento o llegada al hogar de la persona adoptada. Hay algún precepto que sustituye los dos días por dieciséis horas, que pueden disfrutarse a lo largo del año en curso. Es de interés alguna regla que incrementa los días, pero no para utilizar la mejora sin solución de continuidad, sino dentro de un período de 30 días siguientes a la fecha de nacimiento. Alguna cláusula no establece tanto un permiso retribuido como una ampliación compensable con descuento de festivos o vacaciones.

Hay preceptos dudosos en su interpretación, como alguno, poco posterior en su publicación a la LO 3/2007, de 22 marzo, que establece un permiso por nacimiento de hijo de quince días. Podría entenderse que en ese plazo pretende incluir no sólo el permiso del art. 37.3 ET, sino la suspensión del art. 48 bis ET. Aunque del tenor literal del precepto debería deducirse que en tal caso al permiso de quince días debería seguirle la suspensión de trece días, probablemente fuera otra la voluntad de las partes negociadoras. En una orientación diferente, habría que preguntarse si deben considerarse vigentes cláusulas que reconocían permisos adicionales no retribuidos, vg., de quince días, en convenios anteriores a la LO 3/2007, de 22 marzo.

Resulta de interés la regla de acuerdo con la cual se reconoce una licencia de un mes sin sueldo en los casos de nacimiento o adopción o acogimiento de hijos o fallecimiento, hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica que requiera reposo. O para el traslado al extranjero para realizar los trámites de una adopción internacional. O ciertas cláusulas que conceden licencia sin retribución de 30 días al año que pueden disfrutarse por períodos no inferiores a dos días y con ciertas limitaciones en su determinación. O alguna que reconoce un mes sin sueldo para someterse a técnicas de reproducción asistida. U otra, que además del permiso del art. 37.3 b) ET, ya sea o no en su mínimo legal, reconoce otros cinco días de licencia retribuidos más para varias finalidades, de los cuales dos de nuevo pueden ser para nacimiento de hijos.

Asimismo merece comentario alguna cláusula que establece un permiso para tramitar documentos relativos a la adopción o al acogimiento. U otra que establece un derecho a una licencia no retribuida de quince días naturales para la realización de los trámites de adopción o acogimiento, ampliables a sesenta días en los casos internacionales. O de dos meses, con mantenimiento de las retribuciones básicas, en el caso de adopción internacional, cuando es necesario el desplazamiento de los progenitores al país de origen de la persona adoptada. En estas cláusulas se aprecia claramente el influjo del actual art. 49 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Tienen importancia los permisos por asuntos propios, o “de libre disposición”, en la medida en que permiten la atención puntual de imprevistos correspondientes a la vida extralaboral. Muchos convenios los reconocen, retribuidos y de breve duración, aunque condicionados en ciertos de ellos a algunas exigencias: que no pueden acumularse al disfrute de vacaciones, disfrutarse conjuntamente o pasarse al año siguiente, o que la empresa puede excluir para su disfrute los períodos punta de actividad. O que el número de ausencias no puede superar un umbral tal que perturbe la normalidad del proceso productivo.

Otro permiso no previsto en el ET sobre el que los convenios inciden bastante es el de consultas médicas. Cuando se trata de consultas de la propia persona trabajadora, los preceptos suelen reconocer el tiempo necesario, y exigir la oportuna acreditación, aunque en ocasiones se establece un número máximo de horas al año a modo de “crédito de horas”, o se condiciona a que la “enfermedad no sea permanente o...suponga una situación reiterativa”, o se concede un día entero en caso de consulta médica forzosa fuera de la localidad, o se conceden un número máximo de permisos al año. También se encuentra la técnica de conceder un número de horas para cada consulta, vg. Tres, o seis, para consultas a especialista. Algún convenio reconoce la obligación de la empresa de facilitar medio de transporte cuando el centro de trabajo se ubique a más de dos kilómetros. Además, se reconocen derechos adicionales para acompañar a dichas consultas a descendientes de primer grado menores de edad, en algún caso limitando la edad del menor, o a que se trate de visitas al pediatra, o a familiares de primer grado que tengan mermadas sus aptitudes físicas o psíquicas, o a familiares de primer grado a cargo, o a cónyuge e hijos, o a hijos menores de 16 años o ascendientes de primer grado con discapacidad que convivan con la persona solicitante, o a familiares que convivan con el solicitante. También a ascendientes de primer grado, en alguna cláusula que incorpora la recomendable restricción de que sólo en caso de familiares consanguíneos. No es extraña la cláusula que limita el permiso de consulta médica a la asistencia prestada a través de los servicios sanitarios del Sistema Nacional de Salud, aunque alguna declara expresamente que no tiene trascendencia que los facultativos sean o no de la Seguridad Social, o también hay cláusulas eclécticas, entre ambos polos. O la que

considera no retribuidos todos los permisos de acompañamiento a una tercera persona, y por tanto compensables. O también compensables -o mediando solicitud de cambio de turno- las licencias por acompañamiento de hijo menor de catorce años en el caso de consulta programada. También debe hacerse referencia a los créditos de horas para consulta médica propia o de familiares que convivan y que no pueden desplazarse por sus propios medios, pero que sólo se conceden cuando dicha consulta exija desplazamiento. Y a convenios que optan, mejor que por un permiso, por facilitar, en la medida de lo posible, cambios de turno para el acompañamiento a consulta médica de familiares menores o dependientes hasta el primer grado de consanguinidad.

Resulta curioso contrastar cómo los convenios resultan selectivos, al reproducir algunos de los permisos reconocidos en el art. 37.3 ET. En este sentido, son ya habituales las cláusulas que reproducen el de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, pero no en los ámbitos provinciales. Puede llegar a suceder lo mismo, a poco que los convenios no afinen sus cláusulas, con el nuevo permiso por intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario.

En relación con la realización de exámenes prenatales y de técnicas de preparación al parto, alguna cláusula de convenio establece que el otro progenitor, previa solicitud a la empresa, podrá acceder a un permiso no retribuido para acompañar a su pareja a dichos exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Lo cual resulta positivo, pues el ET no aclara si los hombres son titulares de un permiso originario y retribuido de asistencia a las técnicas de preparación al parto. Con un objetivo similar, hay un precepto que reconoce el derecho a los trabajadores que ostenten la condición de futuros padres, de “reducir su jornada en el caso de no existir horario flexible, o acomodar éste, para asistir y acompañar a clases de preparación al parto, con la reducción proporcional de haberes, pero sin pérdida de ningún otro derecho laboral”. Otra cláusula concede al trabajador un permiso de “dos horas mensuales para acompañar a la esposa a los reconocimientos médicos durante el tiempo de embarazo...” Más ortodoxo es el precepto que dispone que “este derecho podrá ser disfrutado por ambos progenitores”.

Redactado en un lenguaje algo impreciso, pero de interés, es el precepto que otorga un permiso, por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes “relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral...”

Merece destacarse alguna regla que establece, para la trabajadora que tenga reconocida la condición de víctima de violencia de género, el derecho a licencias sin sueldo necesario para asistir a servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad, o más en

concreto, para realizar exámenes asistenciales (psicológicos o médico-físicos) del servicio correspondiente de la Seguridad Social.

Por lo demás, hay bastantes convenios que reconocen ciertas licencias sin sueldo, en ocasiones destinadas a circunstancias no cubiertas por la propia ley o el convenio con carácter retribuido, como es el caso del fallecimiento de familiares más allá del segundo grado. Hay alguna cláusula en la que no se concreta su carácter retribuido o no retribuido, sin que resulte fácil extraer conclusiones a partir de su ubicación sistemática.

En algún convenio se contemplan licencias sin sueldo más prolongadas, vg. De una duración máxima de cinco días, quince días, un mes, o tres meses, sin que se destinen a una finalidad concreta y sometida a ciertos requisitos de concesión. Todas ellas tienen regímenes de disfrute fraccionado muy casuísticos, con requisitos diversos y variados plazos de preaviso. En sentido próximo, puede citarse una licencia destinada a la atención y cuidado de hijos menores de ocho años. U otra de hasta seis meses por accidente o enfermedad grave de parientes de primer grado, o “en casos extraordinarios y debidamente justificados”, o por hospitalización o cuidados paliativos de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad. En ocasiones no se precisa su plazo máximo, más allá de apuntarse que “no supongan períodos largos y continuados de atención”, o se apunta que “por razones verdaderamente excepcionales, podrán concederse licencias sin sueldo de duración no superior a un año”. Otras, se reconoce un permiso asimismo no retribuido “por el tiempo necesario” para el cuidado de hijos menores de ocho años hospitalizados. O de un mes para cuidado de un hijo menor de seis años o de un ascendiente que conviva con el trabajador/a, no desempeñe una actividad retribuida y sufra un grado severo de dependencia. O para la realización de estudios relacionados con los cometidos profesionales actuales o futuros de la persona interesada, o de estudios superiores o de doctorado. O de dos meses en caso de hospitalización prolongada del cónyuge o parientes de primer grado o acompañamiento en la asistencia a éstos, si tienen enfermedad crónica o discapacidades graves. No faltan cláusulas que reconocen permisos no retribuidos y no basados en causas concretas de duración más larga cuanto más tiempo de prestación de servicios lleve la persona interesada.

A caballo entre la conciliación de la vida personal y laboral y la salud de la mujer embarazada, hay que aludir a algún permiso que se concede a las trabajadoras embarazadas antes del comienzo de su baja por maternidad, de entre quince días y tres meses, sin retribución, pero con parte del período como de mantenimiento del alta y cotización a la Seguridad Social. Y, en el tramo temporal siguiente, se establece, “con el objetivo de promover la conciliación de la vida familiar y laboral”, que “los trabajadores y trabajadoras que hayan agotado el período ordinario de suspensión del contrato por maternidad...podrán disfrutar de

un permiso retribuido, con reserva del puesto de trabajo, por un período de dos semanas adicionales a los plazos fijados en la Ley”. Se trata de una medida alternativa a la acumulación del permiso de lactancia, que además no se produce en menoscabo de éste, pero que comparte con él una indudable tendencia hacia su feminización.

Otra modalidad consiste en el reconocimiento de un número de días -vg. Tres al año, o su equivalente en horas- que pueden utilizarse por asuntos particulares previo aviso y justificación, con la contrapartida de que habrán de recuperarse, o disfrutarse a cuenta de las vacaciones, según se pacten con la empresa. Una variante es el permiso “por necesidades personales”, que no se concretan.

Hay que referirse a un permiso de interés, que se concede con carácter de retribuido, “para asistir a reuniones de coordinación ordinaria con finalidades psicopedagógicas con el centro de educación especial o de atención precoz, donde reciba tratamiento el hijo o hija, o bien para acompañarlo si ha de recibir soporte adicional en el ámbito sanitario que haya de efectuarse dentro de su jornada laboral”.

También merece atención un llamado “permiso parcialmente retribuido”, de acuerdo con el cual una persona, en un período de cinco años, trabaja cuatro y libra el quinto en su totalidad, de manera que a lo largo de todo el período percibe el 84 por 100 de sus retribuciones. Al margen de su potencialidad como elemento de dinamización del empleo, ostenta asimismo grandes posibilidades en la esfera de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

X. LACTANCIA

Al margen de preceptos que reiteran la ley parcialmente, eludiendo la posibilidad de acumulación por jornadas, en muchos casos previos a la LO 3/2007, de 22 marzo, hay cláusulas que ya contemplan de modo expreso esta acumulación, aunque no hacen sino reiterar la regla de la ley, sin configurarlo previamente como un derecho subjetivo de la trabajadora.

En cuanto a la acumulación, y a la vista de la doctrina judicial, ya algún convenio la contempló antes de dicha Ley Orgánica, disponiendo, en regla manifiestamente mejorable que “previo aviso no inferior a quince días, las trabajadoras podrán acumular el período de baja por maternidad un máximo de catorce días naturales, en compensación al no disfrute de este derecho de reducción de la jornada diaria”, o que “se admite la acumulación en un solo período del equivalente al permiso diario legal, disfrutándose el resultante inmediatamente después del permiso maternal. Como defectos más evidentes de la regla, debe destacarse su exacerbada feminización, que podría desde luego matizarse, así como la presunción implícita de que va a

utilizar el permiso una mujer que haya agotado íntegra la suspensión del contrato por maternidad. Por supuesto, hay cláusulas de convenios posteriores a la Ley Orgánica que mantienen la misma regla de acumulación.

Los preceptos que reconocen el derecho incondicionado a la acumulación, establecen un número de días, de por ejemplo diez o de quince, o de dos semanas, o de tres semanas, o no fijan el número de días. Prevén que su disfrute debe ser ininterrumpido después del alta por maternidad. Alguno, con talante restrictivo expresa que “por elección del trabajador, los treinta minutos de reducción de jornada podrán ser acumulados para disfrutarlos como jornadas completas”. Otros, de mejor factura, disponen que la reducción diaria podrá sustituirse, a voluntad de “los trabajadores”, “por un período de tiempo de permiso retribuido equivalente a la suma de cada una de las horas diarias”, de tal modo que “el disfrute de este derecho deberá producirse, necesariamente, de forma consecutiva al permiso por maternidad o paternidad”, debiendo comunicarse a la empresa su ejercicio con un mes de antelación. De entre las virtudes que tiene esta cláusula, debe citarse que contempla expresamente la acumulación a favor del otro progenitor, de modo que no presume que ejercerá el derecho la madre y precisamente al finalizar el permiso de maternidad. Además, deja claro que su disfrute no es incompatible con el de la madre de dicho permiso por maternidad.

Otra cláusula de interés divide el permiso acumulado en dos tramos: uno de diez días naturales que deben disfrutarse a continuación de la baja por maternidad –a lo cual habría que aplicarle las críticas ya expresadas- y uno adicional de cinco días hábiles, que deben disfrutarse en todo caso a lo largo de los doce primeros meses de vida del niño. Por lo demás, este precepto convencional contiene un condicionamiento curioso y cuyas consecuencias habrá que valorar con cuidado y atención: que quien disfrute del permiso de lactancia, se hombre o mujer, debe haberse acogido a la totalidad o a parte del permiso por maternidad o por paternidad.

Hay cláusulas que remiten a acuerdo individual los términos de la acumulación, en la misma orientación que el propio ET. Y otras que encomiendan a la comisión mixta paritaria del convenio la concreción horaria. En algún caso, se expresa que podrá acordarse entre la empresa y la trabajadora “cualquier otra fórmula de acumulación que las partes acuerden”.

Alguna regla, en clave restrictiva, condiciona el derecho de acumulación por días completos del permiso de lactancia a que la persona beneficiaria mantenga la prestación efectiva de servicios hasta que el menor cumpla los nueve meses. Dicho en otras palabras, durante ese período no puede acogerse a la excedencia por cuidado de hijos. La regla tiene su lógica sistemática, pese a su talante estricto.

Resulta de mucho interés, por el amplio abanico de posibilidades que abre, la posibilidad, contemplada en algún convenio, de que la lactancia acumulada, en vez de disfrutarse a jornada completa, pueda utilizarse a tiempo parcial, “con la correspondiente prolongación del mismo”.

Ya al margen de cuestiones de acumulación, debe destacarse la posibilidad de que la hora de lactancia se emplee como reducción al comienzo o al final de la jornada.

Alguna cláusula parece situar en posición de igualdad de derechos a la mujer y al hombre en esta materia, lo cual debe considerarse desde luego adecuado. En una línea contraria, alguna cláusula, que interpretada literalmente es ilegal, limita el derecho del padre a que “ambos sean trabajadores de la misma empresa”. Es de interés la posibilidad de que la reducción se disfrute entre ambos progenitores de forma indistinta o simultaneada por mitades.

Asimismo, hay que hacer referencia a mejoras referidas a la edad del menor. Algún convenio incrementa ésta hasta los doce meses. Y no está mal, por las dudas que pudieran plantearse, que se aclare que los mismos derechos se ostentan en el caso de menores adoptados o acogidos por debajo de la edad establecida en el art. 37.4 ET.

Un precepto convencional incluye una regla asimismo interesante: se trata de que la persona que utilice este derecho podrá ser trasladada al centro de trabajo que ella solicite dentro de la misma provincia durante el tiempo a lo largo del cual mantenga su vigencia.

XI. REDUCCIÓN DE JORNADA

Sobre la reducción de jornada por guarda legal, las innovaciones de la negociación colectiva son escasas, aparte de reiteraciones adaptadas a la normativa vigente, o no adaptadas, muchas veces porque se trata de convenios anteriores a la LO 3/2007, de 22 marzo, o de mejoras absorbidas por ésta. Cierta cláusula, anterior a ésta, estableció el límite mínimo de reducción en una hora diaria, en una regla que puede tener interés actual en caso de jornadas irregulares, pero que plantea la duda de si no debería considerar de modo particular el trabajo a tiempo parcial. Alguna cláusula de indudable interés también ha quedado obsoleta y poco operativa después de la Ley Orgánica. Dispone que “los trabajadores con hijos entre seis y ocho años de edad podrán concertar con la empresa la realización de una jornada inferior a la que tuvieran establecida con carácter normal. Será requisito indispensable para su concesión y establecimiento que el momento de la prestación de la jornada sea determinado necesariamente con la conformidad de ambas partes. Los trabajadores con un preaviso de quince días podrán dejar sin efecto el acuerdo”.

Debe destacarse alguna regla que incrementa la edad del menor que genera el derecho de reducción hasta los diez años. Habría que preguntarse si resulta adecuado que se fijen edades tan avanzadas de edad de la persona que causa la reducción de jornada, desde la perspectiva de que la empresa tenga una expectativa más o menos razonable en el medio plazo de que la beneficiaria se reincorpore a la jornada ordinaria.

Hay alguna regla convencional curiosa que mejora la ley al reconocer la reducción de jornada por cuidado de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, aunque los mismos realicen actividad retribuida. Claro que esta regla se hace depender, además de a que existan razones justificadas, a la “previa aceptación de la empresa”. No está de más el que se prevea, en regla que tiene analogía con la de la excedencia por cuidado de hijos, que “se facilitará el acceso a las actividades formativas”.

Y deben destacarse como cláusulas muy positivas, ante las oscilaciones judiciales que ha habido al respecto, las que expresan la compatibilidad entre la reducción de jornada y el derecho de lactancia. En una orientación divergente, otros convenios establecen que si alguien se acoge al derecho del art. 37.5 ET, la licencia por lactancia se reducirá en la misma proporción”.

Ante la posibilidad de que un número importante de personas en una empresa se acojan a esta reducción de jornada, ciertas cláusulas convencionales se preocupan de establecer determinados criterios que atiendan a estas situaciones. Se dispone, por ejemplo, que en las dependencias, secciones o unidades productivas o comerciales en las que coincidan en el tiempo y en reducción de jornada varios trabajadores, se debe establecer, preservando el derecho a la reducción, cómo dejar cubiertas las necesidades del servicio, procurando el acuerdo común y en atención a las circunstancias concurrentes. O que –en sistema también aplicable al derecho de lactancia- “las partes acordarán en el seno de la comisión paritaria un protocolo donde se fijen criterios objetivos de aplicación y un índice de dificultades de concesión y alternativas, en función del tamaño del centro, el número de personas en la plantilla del mismo, número de reducciones por centro de trabajo, etc.

El CC único para el personal laboral de la Administración General del Estado establece una peculiar reducción de jornada de hasta el 50 por 100, retribuida, para el cuidado de un familiar de primer grado, por razón de enfermedad muy grave y por el plazo de un mes, con algunas variantes de disfrute parcial.

Resulta de interés cierto precepto convencional que establece un derecho de reducción de jornada que no se liga al cuidado de menores, dependientes o familiares, de carácter temporal –un curso escolar- y que ostenta una estructura parecida al derecho del art. 37.4 ET. U otro con similar derecho, que no requiere justificación alguna, igualmente sometido a ciertos requisitos objetivos, de entre seis y dieciocho meses de duración.

Algunos convenios aluden a la reducción de jornada en caso de neonatos prematuros o que requieran hospitalización después del parto, y reiteran lo expresado en el art. 37.4 bis del ET. Como quiera que este precepto regule tanto la licencia de una hora como la reducción de jornada de dos, la ubicación sistemática de la regla en el convenio fluctúa, entre la reducción de jornada y los permisos. De la redacción de alguna cláusula debe deducirse que se compatibilizan la ausencia retribuida de una hora con la reducción de jornada de dos horas. Resulta de muy discutible legalidad la cláusula de algún convenio que declara que esta licencia es “incompatible con el disfrute de cualquier otro permiso o licencia que el trabajador, hombre o mujer, tenga o pueda tener concedido”. Hay que destacar alguna mejora en la reducción de jornada, que alcanza las tres horas.

Y alguna cláusula se refiere a los derechos del art. 37.7 correspondientes a las víctimas de violencia de género, a la reducción de la jornada o a la reordenación del tiempo de trabajo. Puede citarse una muy interesante cláusula que, además de reiterar la regla legal, añade que sólo en caso de que la persona lo solicite podrá ser asistida por la representación legal de los trabajadores. En general, los convenios poco añaden a la ley también a este respecto, y en algunos casos reiteran en un precepto único todas las reglas del ET introducidas por la LO 1/2004.

XII. EXCEDENCIAS

a. Voluntaria

Después de la modificación que ha habido en la misma por la LO 3/2007, de 22 marzo, con la reducción de su duración mínima hasta los cuatro meses que, por cierto, desconocen no pocos convenios-, sin duda se ha incrementado su interés desde el punto de vista de la atención de las necesidades personales y familiares. De ahí que puedan formularse algunos comentarios a la vista de ciertas cláusulas convencionales:

-Resulta contrario al principio de igualdad entre trabajadores indefinidos y temporales que se excluya a éstos de su disfrute, como se hace en alguna cláusula, por más que durante su

disfrute corra la duración del contrato. Más ajustada a derecho es la cláusula que fija como período máximo el que resta hasta el vencimiento del contrato.

-Merecen particular atención las reglas que incorporaran reservas de puesto de trabajo, durante la totalidad o parte de la excedencia. O las que establecen la posibilidad de que la persona excedente solicite su reingreso antes del final de la excedencia, cumpliéndose ciertos requisitos.

-Y hay que hacer referencia a alguna excedencia voluntaria particular, vg., la que se concede, con reserva de puesto de trabajo y de no más de dos meses, para conseguir el buen fin de la operación de adopción o acogimiento internacionales. Se trata de una variante de los permisos anteriormente analizados.

b. Por cuidado de hijos/as o familiares.

No pocos convenios reiteran o reproducen, total o parcialmente, las reglas del art. 46.3, en algún caso con errores debido a que se copian versiones anteriores del mismo, aunque los convenios se firmasen posteriormente, o sin estar actualizados a causa de la fecha en que fueron firmados. Por ejemplo, alguna cláusula sólo reconoce un año –y no los dos previstos en la actualidad en la Ley- para la excedencia por cuidado de familiares. O reglas de versiones anteriores del art. 46.3 que sólo reconocían más allá del primer año de excedencia un derecho preferente de reingreso. alguna mejora interesante que sólo se concedía en el caso de familiares consanguíneos, ha quedado absorbida por la LO 3/2007, de 22 marzo.

Hay reglas que, por ilegales o contrarias al principio de igualdad, deben tenerse por no puestas. Por ejemplo, el que se excluya de estos derechos a las personas sometidas a contratos temporales o que lleven menos de un año de prestación de servicios en la empresa.

Existe alguna regla que amplía la excedencia al cuidado de familiares, dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, aunque realicen actividad retribuida, si se encuentran en situación de incapacidad temporal, y no puede valerse por sí mismos por razones de edad, accidente o enfermedad. Este derecho se condiciona a que existan razones justificadas y a la previa aceptación de la empresa. Otra, con buen criterio, extiende de modo expreso la excedencia para el cuidado de la pareja de hecho.

Algún precepto interesante se refiere al *dies a quo* de la excedencia por cuidado de hijo/a, en caso de adopción internacional, que puede anticiparse al momento de la notificación de la embajada.

Lamentablemente, los convenios, más allá de reiterar la dicción del art. 46.3 ET, todavía no entran en un tema que debe ser central después de la LO 3/2007, de 22 marzo, que es el disfrute fraccionado de esta excedencia. Simplemente, enuncian esta modalidad de disfrute al reiterar la actual redacción del art. 46.3 ET.

Hay cláusulas que ostentan un interés clarificador. Por ejemplo, la que expresa que en los casos de excedencias por cuidado de hijo natural, salvo las primeras seis semanas tras el alumbramiento, la excedencia podrá ejercerla indistintamente cualquier miembro de la pareja. Con ella, se eliminan las dudas sobre el *dies a quo* a partir del cual puede utilizarse el derecho. La limitación que introduce la cláusula no tiene otra lógica que la de poner de manifiesto una incompatibilidad puramente material. En un sentido contrario, otro precepto admite que el período de tres años sólo empiece a computar tras la finalización de la baja por maternidad y de la lactancia acumulada.

Otros amplían la duración de ambas –por cuidado de descendientes directos/as y de familiares-, o de alguna de ellas, en una dirección sobre la que hay que alertar sobre el peligro de desprofesionalización de las personas que se acogan a ellas. También hay casos de equiparación a tres años de las dos, mejorándose así la de familiares. Y de incremento de la excedencia por cuidado de hijos sólo para el caso de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales de los mismos.

Hay preceptos que incrementan el plazo de reserva del mismo puesto de trabajo, vg., hasta los dieciocho meses, o hasta los dos años, aunque a veces sólo para el caso de familias numerosas o familiares que no puedan valerse por sí mismos, o a lo largo del período máximo de tres años de la excedencia por cuidado de hijos, o a la duración máxima de ambas, o sólo reconocen reserva durante tres años en la de cuidado de familiares, o reserva de tres años a las dos. Alguna cláusula reconoce el derecho de la persona en esta situación a solicitar su reingreso, que será obligatorio para la empresa “debiendo destinarle, una vez recibida la comunicación de reingreso, a su antiguo puesto de trabajo y categoría que ostentaba antes de la licencia”. Alguna otra especifica los requisitos del puesto similar al que la persona debe ser reincorporada más allá del primer año de excedencia. Y tiene interés la que establece, para el caso de una enfermedad muy grave de hijos/as, ascendientes de primer grado por consanguinidad o cónyuge, que la excedencia del art. 46.3 ET no tendrá límite temporal alguno, tanto en cuanto a la duración como a la reserva del mismo puesto de trabajo.

Así mismo son destacables los convenios que ensanchan el haz de derechos de las personas en estas excedencias familiares y expresan, vg., que tienen derecho a participar en las

convocatorias de traslados y/o ascensos como si estuviesen en activo. O que durante el primer año de excedencia se conserva el derecho de ayuda a guardería o a la ayuda para la formación de hijos/as O que mantienen durante toda su vigencia la percepción de la compensación económica por hijo a cargo prevista en un acuerdo de mejoras sociales, así como las condiciones especiales en los productos y servicios bancarios que hubieran sido contratados durante la situación de activo.

En el caso de la excedencia por cuidado de hijos/as, algunos convenios mantienen la perniciosa práctica de denominarla “excedencia por maternidad”, con las consecuencias implícitas que ello lleva consigo. Algunos, retocando ligeramente ese error, se refieren a la “excedencia por maternidad/paternidad”, con parecido error terminológico, pero ya sin sesgos definidos de género. Otros, introducen mejoras bienintencionadas, pero con un evidente sesgo sexista, como la que prevé, con reglas especiales, “un período máximo de doce meses a partir de la finalización de la baja maternal”. Y no faltan preceptos que introducen mejoras sustantivas, pero con esta nomenclatura desafortunada: “durante el primer año de excedencia por maternidad, en el que legalmente se tiene reservado el puesto de trabajo, las personas empleadas que tengan préstamos hipotecarios podrán suspender los pagos de las cuotas mensuales correspondientes”.

Aún peor es alguna cláusula que feminiza en su régimen sustantivo esta excedencia y expresa que “la mujer trabajadora, a partir de la finalización de la baja por maternidad o del disfrute de vacaciones tendrá derecho, previa solicitud, a disfrutar excedencia con reserva de puesto de trabajo...” Resulta sumamente irresponsable que no se corrija este defecto.

c. Otras

En el ámbito de la conciliación, son muy interesantes ciertas cláusulas que configuran “excedencias especiales o extraordinarias” para atender al cónyuge o a familiares por consanguinidad en situaciones de enfermedad o incapacidad que requieran asistencia, por un plazo máximo de seis meses y con reserva de puesto de trabajo, o de doce meses, o de veinticuatro meses. U otras, más prolongadas, de tres años, para cuidado de familiares de primer grado de consanguinidad que hayan sido declarado “minusválidos” por la Seguridad Social, con necesidad de cuidados permanentes, o en situación de gran invalidez, y que reconocen reserva absoluta de puesto de trabajo. Otra vez hay que insistir en la conveniencia de que sólo se reconozca el derecho en el parentesco por consanguinidad.

Hay alguna, de interés en relación con la vida personal, de un año como mínimo, por tratamiento personal de toxicomanía o alcoholismo bajo vigilancia médica. O de entre tres

meses y un año, por necesidad de tratamiento médico por causas de rehabilitación o recuperación no reconocidas como incapacidad temporal. Todas ellas sometidas a ciertos requisitos convencionales que ahora no son del caso.

Asimismo hay cláusulas relativas a excedencias por cuestiones de estudios. Algunas de ellas ya se han analizado al tratar los permisos no retribuidos. Puede ahora hacerse alusión a una “excedencia voluntaria especial”, vinculada a ciertos requisitos de antigüedad, de entre seis meses y tres años de duración, con derechos de reserva idénticos a los de la excedencia por cuidado de hijos para actividades de desarrollo personal o perfeccionamiento profesional tales como estudios profesionales o aprendizaje de idiomas, de carácter oficial y académico.

La misma estructura ostenta otra excedencia de “responsabilidad y compromiso social”, para dedicaciones a ONG, ya mediando relación profesional y remunerada, ya a título de colaboración o voluntariado.

Merece cierto comentario crítico una “excedencia” que se concede a “las trabajadoras que hayan dado a luz dentro del curso escolar”, que comienza después de la finalización de los permisos de maternidad y lactancia y que tiene lugar hasta la finalización del mismo trimestre. Otra vez se incide en el defecto de confiar en exclusiva en las madres el cuidado de los menores.

Y hay que citar una cláusula imposible de entender, por no denominarla incalificable, que considera como situación de excedencia forzosa el tiempo “durante el período de gestación de la trabajadora”. Hay que hacer unos esfuerzos interpretativos mayúsculos para no considerarla una discriminación directa. Sólo algo más tolerable es el precepto que considera a la mujer embarazada en situación de excedencia forzosa “durante el período de gestación...a petición de la misma”.

Asimismo, se mantienen algunas instituciones claramente discriminatorias, como la excedencia por matrimonio, aunque sea con carácter voluntario. Dispone alguna cláusula que “al contraer matrimonio se tenderá derecho a continuar en activo o quedar en situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a tres”.

XIII. SUSPENSIÓN POR PATERNIDAD

Las escasas referencias que hay en los convenios colectivos tienden a remitirse a la legislación vigente, o a reiterar total o parcialmente el tenor literal del art. 48 bis ET. Algún precepto añade que “salvo acuerdo diferente con la empresa, la suspensión se realizará inmediatamente a continuación del permiso o de la suspensión compartida”.

En toda esta materia de permisos y guarda legal no falta alguna interesante cláusula admonitoria que, redactada antes de la LO 3/2007, de 22 marzo, expresa que “...las partes firmantes del presente convenio se obligan a...favorecer los permisos por paternidad, maternidad 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”.

XIV. SUSPENSIÓN POR ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO

Este tema se trata sistemáticamente en materia de conciliación, porque no se corresponde directamente con la maternidad y la seguridad y la salud en el trabajo, por más que la ley y la práctica totalidad de los convenios colectivos traten conjuntamente ambas suspensiones. En realidad, hay muy poco que decir a este respecto, porque las cláusulas que se refieren a la paternidad/maternidad adoptiva o por acogimiento se limitan a reiterar las referencias del art. 45.1 d) y art. 48.4 a la misma, o simplemente se remiten a dichos preceptos. Se detectan preceptos no acomodados a la legalidad vigente que expresan suspensiones más reducidas.

En realidad, y por su estrecha relación con la suspensión por parto, no es fácil que la negociación colectiva introduzca mejoras eficaces sobre unos mínimos legales ciertamente imperativos. Al menos, en tanto en cuanto la suspensión por adopción y acogimiento no ganen cierta autonomía frente a aquélla.

XV. PAUTAS DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Algunos de los convenios sectoriales posteriores a la entrada en vigor de la LO 3/2007, de 22 marzo, incorporan, en sus pautas para los planes de igualdad de empresa, ciertas reglas referidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se reitera, por ejemplo, que dichos planes podrán contemplar, entre otras materias, cuestiones de ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación. Se expresa que el diagnóstico de situación deberá incluir datos desagregados por sexos en referencia, entre otras materias, a ordenación de la jornada y

conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como excedencias y regímenes de turnos, o a “distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral”, así como con “excedencias del último año y los motivos”.

Ya en el plano de los objetivos, se enuncia, como uno posible, “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. Algún convenio habilita a la comisión de igualdad para que, entre otras cuestiones, haga seguimiento del plan de igualdad en materia de horarios y jornadas flexibles, con datos desagregados por sexos.

Por supuesto, en los convenios de empresa ya se albergan contenidos más concretos. Por ejemplo, en algún plan de igualdad se expresa como objetivo la mejora de la posición laboral de las mujeres “haciendo más compatible el trabajo con la atención a las responsabilidades familiares, tanto para los hombres como para las mujeres”, prevé un código de buenas prácticas que debe versar, entre otros contenidos, sobre medidas de organización del tiempo de trabajo y asume que, en su desarrollo, las partes deben poner en marcha medidas de conciliación de vida familiar y laboral. Otro, concibe un campo de actuación al respecto, que incluye un “plan de flexibilización horaria coordinado con plan del otro miembro de la pareja; convenios de colaboración con entidades que facilitan las tareas de conciliación: guarderías, residencias, empresas de cuidados de niños, de limpieza..., ampliación de convenios con entidades de tiempo libre y ocio, adaptación de nuestros horarios laborales, etc.”

XVI. CONCLUSIÓN

En cuanto a jornada, horario y, en general, tiempo de trabajo, debe reconocerse que la negociación colectiva introduce contenidos diversos, y cláusulas de indudable interés para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Ahora bien, en términos generales no puede decirse que los convenios hayan tenido demasiado en cuenta, salvo raras excepciones, esta perspectiva. Más bien, puede decirse que existen cláusulas aisladas que incorporan buenas prácticas y que pueden servir de modelos para su acogimiento en otras unidades de negociación.

En realidad, muchas de las reglas sobre distribución de la jornada, calendarios, jornada continua, vacaciones u horas extraordinarias, entre otros contenidos, no obedecen en su génesis a objetivos explícitos o implícitos de hacer más compatible el trabajo con las tareas extra-laborales de las personas. Sin embargo, en la medida en que generan ciertas garantías tales como predeterminación del tiempo de trabajo, fijeza en los descansos semanales o mayor

duración de los mismos, adaptación de las vacaciones a las preferencias individuales o acumulación de los períodos de descanso, producen consecuencias positivas a la vez en la atención a la vida personal y familiar de trabajadores y trabajadoras. En este sentido, una negociación colectiva más inclinada a conseguir dichos objetivos sin duda puede todavía perfeccionar estas herramientas y moldearlas a la medida de las necesidades del colectivo representado por el banco social.

Pero debe reconocerse que, si se exceptúan algunos convenios colectivos, falta una tarea sistemática de abordar el tiempo de trabajo como la condición que más influye en la atención de las obligaciones y de las tareas personales. Una adecuada toma de conciencia sin duda puede producir importantes frutos en la mayoría de los convenios colectivos. En esta línea, el nuevo apartado octavo del art. 34 debe servir de orientación a las partes negociadoras sobre la trascendencia de todos los contenidos referidos en los arts. 34 y ss. Del ET para la atención de la familia y de otras ocupaciones personales. No en vano todos los documentos programáticos a nivel comunitario e interno se refieren a la necesidad de flexibilizar el tiempo de trabajo, tanto para atender a las necesidades de las empresas como a las de las personas trabajadoras, para que puedan conciliar sus obligaciones laborales con las personales.

Sin perjuicio de que haya convenios de empresa con especial sensibilidad hacia esta orientación, debe reconocerse que las reglas de los sectoriales de ámbito estatal resultan comparativamente más ambiciosas e incisivas, en tanto que las de los de ámbito inferior –en particular los provinciales de sector- apenas prestan atención a la misma. Y, dicho sea de paso, en la medida en que regulan las condiciones de trabajo en ámbitos con una presencia mayoritariamente masculina, el interés por regular la jornada y el horario de un modo compatible con la atención de las obligaciones familiares decae todavía más.

Porque, como ya se ha apuntado anteriormente, al regular el tiempo de trabajo resulta relativamente sencillo establecer unas reglas que lo hagan más compatible con la vida personal de los trabajadores, pero no es fácil arbitrar medidas que tiendan hacia la corresponsabilización de los hombres en el cuidado de la familia. Precisamente por eso sería más importante que estas medidas de compatibilización aparecieran en los convenios de sectores con baja presencia femenina. Pero en absoluto esa es la inclinación de las partes que se sientan a negociarlos.

En cuanto a la regulación de los permisos, los comentarios deben ser parcialmente distintos. Los convenios tienden a introducir mejoras sustantivas, pero con técnicas escasamente flexibles, aunque de nuevo hay contenidos sumamente interesantes. Entre otros, algunos que procuran la corresponsabilización de los hombres en la atención a sus familiares mediante la técnica de conceder permisos sólo para el cuidado de consanguíneos, no de afines.

Pero, más allá de estas cláusulas bien encaminadas, o de otras que introducen medidas flexibles y adaptables a las necesidades individuales, de nuevo en la mayoría de los preceptos de los convenios hay un evidente sesgo sexista, que consiste en atribuir a las mujeres las tareas de cuidado. Esta orientación se percibe de un modo muy particular en la regulación de las excedencias, pero también en las nuevas reglas sobre acumulación del derecho de lactancia, en las que raramente se concibe la posibilidad de que los trabajadores hombres sean los beneficiarios.

Por lo demás, la mayoría de las posibilidades que abre la LO 3/2007, de 22 marzo, están pendientes de ser asumidas por la negociación colectiva. Temas tan centrales como el disfrute fraccionado de la excedencia por cuidado de hijos o familiares o la extensión de ciertos derechos de la maternidad a la paternidad todavía están pendientes. De modo que bueno será seguir con atención la evolución de la negociación colectiva en estas materias novedosas.

DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD

Sumario: I. Introducción de fuentes normativas. II. Declaraciones de principios. III. Medidas de inserción laboral. IV. Reserva de puestos de trabajo. V. Medidas de adaptación a los puestos de trabajo. VI. Medidas de movilidad funcional. VII. Vicisitudes del contrato de trabajo. VIII. Reglas convencionales referidas a la relación laboral especial. IX. Conclusión.

I. INTRODUCCIÓN DE FUENTES NORMATIVAS

En esta concreta materia, lo cierto es que los convenios analizados han desarrollado muy escasos contenidos, probablemente por la escasa tradición existente en la negociación colectiva. Debe recordarse que en el año 2000, con base en el art. 13 del Tratado de Roma, se aprobó la Directiva 2000/78/CE, de 27 noviembre, del Consejo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Como norma de trasposición, la Ley 62/2003, de 30 diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, modificó algunos preceptos del ET, de la Ley de Procedimiento Laboral y del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, entre otros textos legislativos. Asimismo, hay que tener en cuenta la Ley 51/2003, de 2 diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, de aplicación supletoria en el campo del empleo y de la ocupación.

Como norma anterior, y de gran importancia en lo tocante a la integración en el mercado de trabajo, al fomento del empleo y al establecimiento de cuotas de reserva, debe tenerse muy

presente la Ley 13/1982, de 7 abril, de integración social de los minusválidos, desarrollada, en lo que aquí interesa, por el RD 1451/1983, de 11 mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. Y debe también aludirse al más reciente RD 290/2004, de 20 febrero, sobre enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. Más en general, a toda una batería de medidas de carácter coyuntural sobre fomento del empleo, de las que ahora puede citarse el RD 870/2007, de 2 julio, que contiene el programa de empleo con apoyo como medida de fomento del empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Y ya más en un ámbito de estructura del contrato de trabajo, debe citarse, por una parte, el RD 1368/1985, de 17 julio, que regula la relación laboral especial de los minusválidos que trabajen en centros especiales de empleo. Asimismo, hay que recordar la disposición adicional primera de la Ley 43/2006, de 29 diciembre, de mejora del crecimiento y del empleo, por la que se regula el contrato de fomento del empleo para personas con discapacidad. Y, dicho sea de paso, el capítulo I de esta Ley contiene el actual programa de fomento del empleo, con varias referencias a las personas con discapacidad.

II. DECLARACIONES DE PRINCIPIOS

Resulta curioso comprobar cómo muchas de las reglas convencionales que establecen principios generales de igualdad y no discriminación omiten la discapacidad entre las causas de diferencia de trato expresamente proscritas, aunque hay alguna excepción que sí la considera expresamente. Entre las que sí la incluyen, no falta la condición de que “siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate”.

III. MEDIDAS DE INSERCIÓN LABORAL

Algún convenio concreto expresa como objetivo el de eliminar las desigualdades en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo que se hayan establecido en relación con las personas discapacitadas. Otro, expresa que las empresas se comprometen a facilitar la integración a sus plantillas de personas discapacitadas. O que ambas partes firmantes “asumen el compromiso de impulsar la inserción laboral de las personas con discapacidad, dando prioridad a la contratación directa [y], si ésta no fuera posible por causas objetivas, se recurrirá a la utilización de las medidas alternativas legalmente previstas”.

Debe hacerse referencia a la incorporación en algún convenio, como compromiso social y como elemento de su gestión, de la puesta en marcha de políticas destinadas a promover,

impulsar y normalizar la plena integración social y laboral de las personas con discapacidad. En este ámbito de actuación, se postula la generación de empleo directo y la mejora de las condiciones de trabajo de las personas discapacitadas mediante acuerdos estratégicos con organizaciones de tutela de los derechos y de la situación de estos colectivos sociales.

IV. RESERVA DE PUESTOS DE TRABAJO

Hay interesantes mejoras legales, que incrementan la cuota de reserva de discapacitados, por ejemplo, al 3 por 100, o al 4 por 100, o hasta el 5 por 100, o que recomiendan, si es posible, la superación del porcentaje legalmente establecido. Otros preceptos se limitan a recordar la exigencia de reservar el 2 por 100 prevista en el art. 38 de la Ley 13/1982, o, simplemente, remiten a la legislación vigente, aunque en ocasiones traen a colación la posibilidad de que opten por alguna de las medidas alternativas al cumplimiento de dicha cuota de reserva, de acuerdo con el referido precepto legal.

Hay reservas que se refieren a la propia empresa que es parte del convenio, y que constituyen medidas a favor de los discapacitados. Es el caso del CC de la ONCE, que establece una reserva absoluta para sus afiliados y afiliadas para todos aquellos puestos de trabajo que, por su contenido funcional, sean susceptibles de desempeño por unos y otras.

V. MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

A partir del concepto de “ajustes razonables”, del art. 5 de la Directiva 2000/78/CE, ahora incorporado al art. 37.2 de la Ley 13/1982, se proyecta un tópico destinado a tener cierto protagonismo en la negociación colectiva. Y, aunque todavía no hay demasiados ejemplos, puede citarse algún precepto que expresa que “en el espíritu general de la necesidad de adaptar los puestos de trabajo a las características individuales de las personas y no al revés, esa adaptación se realizará con especial atención para los/las trabajadores/as minusválidos/as y discapacitados/as...a fin de garantizar su plena integración laboral, evitando el desarrollo de tareas marginales”. U otro que encomienda a las empresas que procuren adoptar las medidas adecuadas para la adaptación de los puestos de trabajo y la accesibilidad en la empresa a las personas discapacitadas, teniendo en cuenta no obstante las características particulares de dichos puestos y de las propias instalaciones existentes.

A veces, este tipo de medidas aparecen mezcladas con las de supresión de barreras arquitectónicas más bien destinadas a clientes y consumidores. En este ámbito, se articulan reglas de adaptación de los puestos de trabajo, a partir de criterios técnicos, ergonómicos y de accesibilidad.

VI. MEDIDAS DE MOVILIDAD FUNCIONAL

Se trata de cláusulas bastante comunes en nuestra negociación colectiva, que le reconocen a la persona que no puede desarrollar las tareas que le competían a causa de una disminución de su capacidad, la posibilidad de ser asignada a trabajos adecuados a sus condiciones, si ello es posible, en algunos preceptos estableciendo una obligación en este sentido para la empresa. En tal caso, la remuneración será la correspondiente a la categoría de sus nuevas funciones. Aunque algún convenio precisa que, si la disminución de la capacidad profesional se debiera a contingencia profesional, se deben mantener las retribuciones del puesto de origen si no recibe prestación de la Seguridad Social.

Hay cláusulas que, con más o menos extensión, describen y limitan las causas de discapacidad que justifican la movilidad de la persona interesante. Por ejemplo, “enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural”.

Resulta interesante el establecimiento de ciertas preferencias, que otorgan prioridad a las personas de la propia empresa, y entre éstas, vg., a las titulares de subsidios o pensiones de cuantía inferior al salario mínimo interprofesional, o a las que carezcan de subsidio, pensión o medios propios para su sostenimiento. O a las que hayan sufrido disminución de su capacidad laboral a causa de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Otros criterios de interés que se utilizan, al margen del siempre objetivo de la antigüedad en la empresa, pueden referirse al mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo.

Aunque estas cláusulas se refieran por lo general a personas que hayan sido calificadas como incapacitadas permanentes totales, absolutas o grandes inválidas, algún precepto se refiere a supuestos de incapacidades permanente parciales, para acoplarlas a trabajos adecuados a sus condiciones.

Hay reglas que enumeran las plazas que se pueden proveer con personas con capacidad disminuida: portería, conserjería, vigilancia, entre otras.

VII. VICISITUDES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Hay alguna cláusula de interés que prevé una situación de excedencia para las personas que se incorporen a un contrato ordinario procedentes de un centro especial de empleo. Se establece que “todo trabajador con discapacidad procedente de un centro especial de empleo que se incorpore al empleo ordinario tendrá derecho a un año de excedencia voluntaria en el

centro especial de empleo con derecho a reincorporarse si hubiera vacante en la categoría que ostentaba en la empresa cuando se resuelva la relación laboral con la empresa ordinaria". Esta regla, en la medida en que facilita el tránsito de la relación laboral especial a la común, debe considerarse como sumamente positiva.

VIII. REGLAS CONVENCIONALES REFERIDAS A LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL

Los convenios que regulan este tipo de relaciones contienen preceptos aislados que mejoran el régimen del RD 1368/1985, de 17 julio. Entre otros, y en materia de tiempo de trabajo, además de reglas que reducen la jornada por debajo de los parámetros del art. 34 ET, se incluyen ciertos permisos retribuidos, en ocasiones sin que se exija un motivo concreto. Hay cláusulas que simplemente reiteran derechos enunciados en dicha norma reglamentaria, o mejoran los días de permiso para asistencia a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesionales, pero sin derecho a remuneración.

IX. CONCLUSIÓN

Resulta evidente, pues, que el bagaje es sumamente exiguo en cláusulas que atiendan a la integración laboral de las personas discapacitadas y a sus condiciones de trabajo. Y todavía más escaso en la toma en cuenta de la discapacidad como una causa de discriminación que tiene que ser abordada en la negociación colectiva. Sí que debe reconocerse cierta práctica en el establecimiento de cuotas de reserva y en cláusulas sobre movilidad funcional de las personas que hayan sufrido contingencias incapacitantes, en particular de tipo profesional.

Puede justificarse esta situación a causa de lo relativamente novedoso que es el bloque normativo de la discriminación por discapacidad y esperarse un paulatino cambio de la situación en los próximos años. Pero debe reconocerse que acaso haya que atribuirle un importante grado de culpa en el estado actual de las cosas al hecho de que no haya habido un suficiente debate social a la hora de trasponer la Directiva 2000/78/CE, como sí lo hubo, o al menos bastante mayor, en relación con la incorporación de la Directiva 2002/73/CE y con el trámite de aprobación de la LO 3/2007, de 22 marzo. En relación con otras discriminaciones, como la edad o la discapacidad, el Gobierno a la sazón ejerciente prefirió que apenas hubiese siquiera discusión parlamentaria y utilizó el oblicuo recurso a una ley de acompañamiento para hurtarle a la sociedad la necesaria toma de postura al respecto. En resumen, da la impresión de que falta la necesaria sensibilidad e implicación colectiva en la materia.

"MIT la fuerza de la independencia"

mit@mitaragon.es

www.mitaragon.es

Contacta con nosotros