

# ESTUDIO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD



SECRETARÍA DE ESTADO  
DE IGUALDAD  
Y PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA  
CONTRA LAS MUJERES



CORRESPONSABLES



## ESTUDIO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

---

**Autoría: Belén Fernández Docampo, Rosa Rodríguez Martín-Retortillo,  
Alberto Vaquero García, Emma Rodríguez Rodríguez (Coord.)**



© Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO

Elaborado por: Belén Fernández Docampo, Rosa Rodríguez Martín-Retortillo, Alberto Vaquero García, Emma Rodríguez Rodríguez (Coord.), en el marco del Proyecto “Medidas de sensibilización y asesoramiento para la promoción de la conciliación y la corresponsabilidad” Expt.: 01583-01331523”, subvencionado por el Ministerio de Igualdad.

Edita: Confederación Sindical de CCOO Secretaría Confederal de Mujeres,  
Igualdad y Condiciones de Trabajo.  
C/ Fernández de la Hoz, 12 - 28010 Madrid.  
mujeres@ccoo.es / www.ccoo.es

Diseño gráfico: Art Box Comunicación.  
Depósito Legal: M-12751-2024

Todos los derechos reservados. Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, la fotocopia o la grabación, sin la previa autorización por escrito del titular del copyright.

## PRESENTACIÓN

---

Históricamente a las mujeres se les responsabiliza casi en exclusiva del trabajo de cuidados. Esto, lejos de ser valorado como se merece, les ha perjudicado limitando sus oportunidades. De hecho, si queremos que se produzca la igualdad de condiciones en el ámbito laboral y acabar con la discriminación de las mujeres hay que actuar en el ámbito doméstico y realizar un ejercicio de redistribución tanto del empleo como del trabajo de cuidados.

Partiendo de la idea de que las personas tienen derecho al cuidado, pero también de que las mujeres tienen derecho a elegir cuidar o no hacerlo desde CCOO apostamos por la corresponsabilidad entre todos los agentes responsables (Estado, mercado y los hombres). La corresponsabilidad es la mejor forma de actuar sobre las causas de la desigualdad de género en el empleo y estamos trabajando para conseguirla.

En este sentido, CCOO plantea la necesidad de un pacto estatal e integral de los cuidados donde los cuidados a la ciudadanía se implementen en base a la articulación interinstitucional desde un enfoque centrado en las personas y el Estado sea el garante del acceso al derecho al cuidado, sobre la base de un modelo de corresponsabilidad social. Se precisan dotaciones y servicios públicos de calidad de los servicios de atención y cuidados a prestar en todos los ámbitos.

Pero también en los hogares se hace preciso el reparto. Un 35% de las madres con criaturas menores tienen pobreza de tiempo, lo que repercute en todas las actividades de ocio y tiene costes para la salud de las mujeres. En pleno siglo XXI no resulta lógico que sean las mujeres las que se siguen cogiendo los permisos no retribuidos para cuidar, mientras los hombres solo cojan los retribuidos.

Es preciso que en este sentido las empresas sean corresponsables y entiendan que deben negociar medidas que permita mejorar la vida de las personas empleadas porque además, como se ha demostrado las empresas que aplican medidas que facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar no solo obtienen una mayor fidelidad de sus empleadas/os, sino que consiguen una mayor implicación de esas personas y mejores resultados.

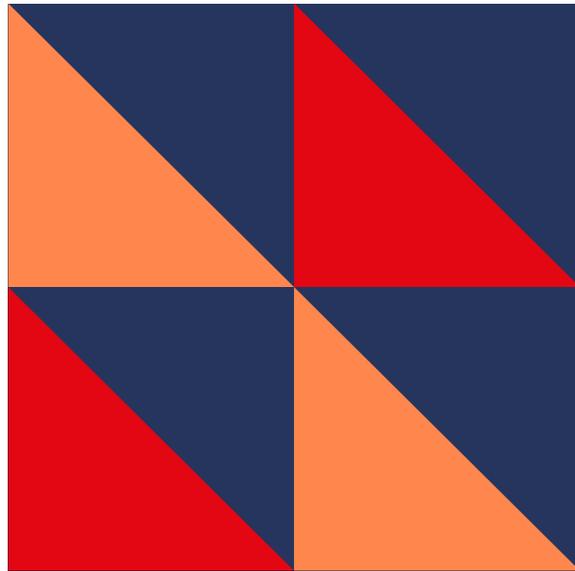
Por tanto, la negociación colectiva (tanto de convenios, como de planes) es una herramienta de cambio social, que permite mejorar la pugna por limitar el tiempo de trabajo frente al tiempo libre, ha estado presente desde sus orígenes en la reivindicación de la clase trabajadora. Para conocer el estado de la cuestión de esa negociación colectiva, la confederación ha encargado este estudio a la Universidad de Vigo, en concreto a la profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Emma Rodríguez Rodríguez como investigadora principal. En el mismo se analizan una muestra de quinientos convenios colectivos (405 colectivos del sector y 77 de empresa, lo que supone el 12,7% de los registrados en la Estadística de Convenios y que afectadas supone el 71,5% de toda la población que figura como trabajadores vinculados a los convenios en la Estadística de Convenios Colectivos. Lo que permiten asegurar una muestra a nivel nacional representativa, por lo tanto, los resultados y casuística que se han encontrado al analizar los diferentes convenios son un buen referente para obtener conclusiones a nivel general.

En este estudio se da cuenta de la ordenación del tiempo de trabajo (la flexibilidad horaria, la reducción de jornada, etc.), los permisos laborales y las licencias retribuidos (por nacimiento de hijo, corresponsabilidad en el cuidado del lactante, cuidado de familiares o fuerza mayor) y otros no retribuidos, pero también se analiza el aporte que se está realizando mediante la negociación de planes de igualdad, así como los aspectos económicos de los complementos salariales de los convenios colectivos.

Dado el interés de este tema y el enfoque propositivo, puesto que no solo se trata de conocer lo existente como de mejorarlo, cada capítulo ofrece aspectos a mejorar que resultarán de gran utilidad para todas aquellas personas negociadoras.

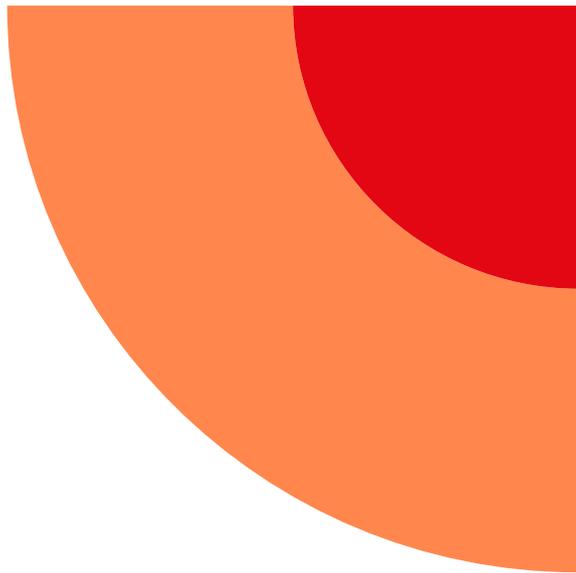
Para las personas sindicalistas este es un informe de referencia, pero por las interesantes aportaciones que en este texto se realizan animo a todo tipo de público a la lectura del mismo. Una investigación rigurosa que, partiendo del valor de los cuidados, permitirá mejorar las negociaciones y con ello la vida de la clase trabajadora. Animo a la lectura de mismo

**Carolina Vidal López**  
**Secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO**



<b>PRESENTACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN</b> . . . . .	<b>09</b>
<b>Capítulo I: La ordenación del tiempo de trabajo: la flexibilidad horaria y la reducción de jornada como medidas de corresponsabilidad vinculadas a la negociación colectiva</b> . . . . .	<b>19</b>
1.- Punto de partida: la relevancia de la ordenación del tiempo de trabajo en la negociación colectiva . . . . .	19
2.- La jornada . . . . .	22
2.1.- El registro de jornada . . . . .	26
2.2.- Las horas extraordinarias y complementarias . . . . .	33
3.- La flexibilidad horaria . . . . .	35
3.1.- Las adaptaciones de jornada . . . . .	39
3.2.- La distribución irregular . . . . .	42
4.- Las reducciones de jornada. Modalidades . . . . .	47
4.1.- Para cuidado de descendientes y familiares . . . . .	49
4.2.- Para otros derechos de conciliación . . . . .	51
5.- Las vacaciones y festividades laborales . . . . .	52
6.- Buenas prácticas y propuestas de mejora . . . . .	55
<b>Capítulo II: Los permisos laborales y las licencias. Las excedencias</b> . . . . .	<b>59</b>
1.- Permisos retribuidos . . . . .	59
2.- Permisos no retribuidos . . . . .	80
3.- Otros permisos para el cuidado de familias con necesidades diversas. Especial referencia a la monoparentalidad. . . . .	82
4.- Excedencias por cuidado de hijos y otros familiares . . . . .	84
5.- Buenas prácticas y propuestas de mejora . . . . .	90
<b>Capítulo III- Los órganos de representación y de toma de decisiones en la negociación colectiva. El teletrabajo</b> . . . . .	<b>95</b>
1.- Plan de igualdad. . . . .	95

1.1.- Valoración de puestos de trabajo y registros retributivos . . . . .	95
1.2.- Composición de comisión paritaria del convenio . . . . .	96
1.3.- El enfoque de la materia a partir de los datos . . . . .	97
2.- Prioridades de permanencia en el puesto de trabajo . . . . .	98
3.- Trabajo a distancia y teletrabajo. Derecho a la desconexión digital . . . . .	99
4.- Protocolos de prevención frente al acoso, acoso sexual y por razón de sexo . . .	104
5.- Buenas prácticas y propuestas de mejora . . . . .	104
<b>Capítulo IV: El valor de los cuidados: salario y complementos salariales. . . . .</b>	<b>107</b>
1.- Introducción . . . . .	107
2.- Aspectos económicos de los convenios colectivos . . . . .	107
3.- El valor de los cuidados: salario y complementos salariales . . . . .	113
3.1. Salario base, horas extraordinarias y clasificación profesional . . . . .	113
3.2. Complementos vinculados a la disponibilidad y distribución del tiempo de trabajo . . . . .	119
4.- Mejoras voluntarias . . . . .	126
5. Buenas prácticas y propuestas de mejora . . . . .	133
<b>Anexos . . . . .</b>	<b>149</b>



## PRESENTACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN

Este informe aborda el estudio de las principales propuestas de la negociación colectiva vinculada a los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, aportando, además una perspectiva crítica relacionada con el ejercicio corresponsable de esos derechos. Resulta evidente que, desde la perspectiva legislativa, tanto internacional y comunitaria, como interna, el alcance de los derechos de conciliación ha alcanzado altas cotas de protección, no obstante, el avance más destacado ha venido impulsado por la corresponsabilidad en su propia ejecución.

Desde sus orígenes, la pugna por limitar el tiempo de trabajo frente al tiempo libre ha estado presente en la reivindicación de la clase trabajadora. Son conocidos los instrumentos internacionales que reconocen el derecho al descanso y limitan, en contraposición, la jornada laboral. De hecho, ya el Convenio n.º 1 aprobado por la OIT se refiere a la limitación de las horas de trabajo<sup>1</sup>, al igual que el art. 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de 1948, que extiende a toda persona “el derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”. Ya avanzada la primera década del siglo XXI, en el año 2005, en la 93ª Conferencia Internacional sobre “Las jornadas de trabajo en todo el mundo: el equilibrio entre flexibilidad y protección”, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios insistió en la necesidad de mantener las limitaciones del tiempo de trabajo en base a la promoción de la seguridad y salud, y el apoyo a los trabajadores en el cumplimiento de sus responsabilidades familiares, como parte básica de la promoción de la igualdad de género. En términos generales, se pretende el impulso de la productividad, respetando la salud de la persona trabajadora, y la facilitación de la elección y la influencia del trabajador en su jornada laboral. Pocos años después, en 2008, la OIT adoptó por unanimidad la tercera “gran” declaración de principios y políticas adoptada desde su constitución, la “Declaración sobre justicia social para una globalización equitativa”<sup>2</sup>. Como recogía la originaria Declaración de Filadelfia, insiste en el concepto amplio del “trabajo decente” al recalcar “la necesidad de una fuerte dimensión social en la globalización que permita conseguir mejores resultados y que éstos se repartan de manera más equitativa entre todos”.

Ahora bien, ha sido la más reciente y relevante Declaración del Centenario de la OIT para el “Futuro del Trabajo”, adoptada en la Conferencia 108ª, celebrada el 21 de junio de 2019, en Ginebra, la que se refería a un “enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas”, hacia el trabajo “que queremos”. Lo cierto es que, meses antes, la Comisión Mundial, en su informe “trabajar para un futuro prometedor”, del 22 de enero de 2019, destacaba que “los trabajadores necesitan mayor soberanía sobre su tiempo”. Este argumento trae su origen del Estudio general “relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo- garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro”, presentado en la 107ª reunión de la Conferencia General, de 2018, que refuerza la protección de los trabajadores mediante limitaciones a su tiempo máximo de trabajo y ampliaciones en sus derechos de elección y autonomía de horarios para garantizar un equilibrio entre su vida personal y su vida laboral.

La soberanía sobre los tiempos de trabajo y de vida personal de las personas trabajado-

1 Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1). A este instrumento internacional hay que sumar, entre otros: Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14), Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30), Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106).

2 Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008.

ras presenta un importante sesgo de género. Desde hace años las estadísticas y los datos de los organismos internacionales reflejan que abrumadoramente son las mujeres las que invierten más tiempo en el cuidado de las obligaciones derivadas del hogar y la familia. Este trabajo informal y no remunerado, influye de manera determinante en la distribución de su jornada laboral, por eso la propia OIT viene estableciendo mecanismos protectores frente a cualquier tipo de discriminación que puedan derivarse de esas circunstancias. El Convenio n.º. 156, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, completado por la Recomendación n.º. 165, inciden en la protección que deben dispensar los Estados respecto del ejercicio de los derechos de conciliación, con el objetivo de “permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo”.

Si bien la igualdad de género va a constituir uno de los ejes sobre el que girará el objetivo de la universalización de un “trabajo decente y sostenible”, por su destacada capacidad de integración de la diversidad, el “empoderamiento” de los trabajadores en torno al reparto de sus tiempos vitales, se propugna desde la Comisión mundial sobre el futuro del trabajo, como un cambio de paradigma fundamental. El modelo clásico sobre el que se asientan las normas tradicionales del ordenamiento jurídico como punto de partida –jornada ordinaria a tiempo completo- no resultan válidas ahora, en una organización del trabajo mucho más variable, imprevisible y que utiliza el tiempo de trabajo como un derecho “adaptativo” para la persona trabajadora, especialmente en los trabajos de menos calidad, desempeñados por mujeres y jóvenes.

Es en esta línea, la Declaración del Centenario propone el establecimiento de límites máximos genéricos al tiempo de trabajo, dentro de las “circunstancias nacionales”, y se remite para su concreción a los acuerdos entre las personas contratadas y las y los empresarios. Resulta decepcionante que no se muestre más incisiva, como propuso la Comisión mundial, que exhorta a restaurar la dignidad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su contrato o relación laboral, a través del control sobre su jornada laboral. En estrecha relación con esa previsibilidad sobre el tiempo de trabajo se sitúa la llamada al derecho a la igualdad de género y a la no discriminación, como cuestiones transversales en cada uno de los cuatro objetivos estratégicos en los que pretende incidir para garantizar empleos con derechos sociales básicos y trabajo decente. “La pobreza del tiempo de trabajo conduce a la pobreza económica” cuyo sesgo de género resulta todavía alarmante<sup>3</sup>.

Como es sabido, en la UE, el balance vida-trabajo ha sido un tema central y consustancial a su propia evolución normativa, convirtiéndose en la punta de lanza del derecho a la igualdad de género. Clara muestra de esto ha sido el impulso recogido -sobre todo en los borradores iniciales- en el Pilar Europeo de Derechos Sociales, heredero de las múltiples Directivas en el mismo sentido, pero también de los derechos reconocidos *ad initio* en la Carta Social Europea y en su versión revisada. De hecho, el 24 de marzo de 2020 se publicaron las Conclusiones del Comité Europeo de Derechos Sociales correspondientes al año 2019/XXI-4, entre las que destaca la conexión entre la protección social y el derecho a la igualdad de oportunidades en el empleo, como desafío importante para reducir la feminización de la pobreza (art. 20), así como con las garantías hacia la protección del embarazo y la maternidad (art. 8, apartados 4 y 5), a través de mecanismos jurídicos que prohíban cualquier tipo de discriminación retributiva y faciliten la adaptación y flexibilidad de los puestos y horarios de trabajo, eliminando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

---

<sup>3</sup> Aunque dedican más tiempo a sus actividades laborales, la remuneración de las mujeres resulta 25% inferior a la de los hombres (OIT, 2021 b).

El 26 de abril de 2017, el Parlamento y el Consejo presentaron la propuesta de Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y de los cuidadores, por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Entre las razones y objetivos que la justifican, el propio texto de la propuesta enumera profusamente resultados sobre el fracaso de las medidas adoptadas hasta ahora, lo que ha abocado a las mujeres a una situación de infrarrepresentación en el empleo –trabajos a tiempo parcial, temporales o informales-. Las consecuencias inmediatas se trasladan a la brecha salarial de género, llegando a alcanzar el 28 % en algunos Estados miembros y el 40 % de media en el UE, en el ámbito de las pensiones<sup>4</sup>. A la vez, critica abiertamente la carencia de disposiciones que permitan que los hombres asuman las mismas responsabilidades familiares que las mujeres al no establecer permisos de cuidado equitativos y sin vinculación al género.

La nueva de Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio<sup>5</sup>, incluye una nueva clasificación de los permisos, diferenciando entre el de paternidad y el parental, a la vez que mantiene el permiso por fuerza mayor, y crea *ex novo* el “permiso para cuidadores” para otras necesidades de cuidado, aunque la doctrina advierte sobre posibles desajustes con las legislaciones nacionales. La duración será independiente entre cada permiso y se convierten en intransferibles<sup>6</sup>. Además, se eleva la edad mínima del menor hasta la que se permite disfrutar de estos permisos, así como solicitar fórmulas de trabajo flexibles, al tiempo que se refuerzan las garantías de disfrute de estos permisos a través de la consolidación de los derechos adquiridos o en curso de adquisición que se generen durante su disfrute.

En nuestro ordenamiento, el Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres<sup>7</sup> introdujo importantes modificaciones en materia laboral y de Seguridad Social recogiendo el espíritu de la norma europea sobre la individualización de los permisos de conciliación y en las fórmulas de trabajo flexible. No obstante, ha sido el Real Decreto-ley 5/2023 a través del que se ha llevado a cabo la transposición de la Directiva (UE) 1158/2019–parcialmente-, norma que incide en las lagunas y en las dificultades interpretativas observadas en la regulación anterior y, sobre todo, ahora reconoce claramente un derecho subjetivo a la conciliación para toda persona trabajadora (art. 4, letra o) ET).

Además, en mayo de 2023, los interlocutores sociales han firmado el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (en adelante, V AENC)<sup>8</sup>. El Capítulo IX, sobre los instrumentos de flexibilidad interna, la ordenación del tiempo en pro de la conciliación toma una entidad protagonista. El propio Acuerdo explica de forma clara y sintética el importantísimo papel del tiempo de trabajo al referirse a él como “un elemento clave y cada vez más relevante tanto para las personas trabajadoras, por la importancia que tiene sobre la conciliación de la vida personal y laboral, la corresponsabilidad y la salud, como para las empresas en términos de competitividad y organizativos”. Y, en aras al mantenimiento de la actividad y del empleo, así como a la adopción de fórmulas de flexibles de ordenación del tiempo de trabajo con las garantías, propugna

4 En 2015, la tasa de empleo femenina (20-64 años) alcanzó el 64,3 %, frente al 75,9 % en el caso de la masculina (OIT, 2019).

5 Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio, de Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE.

6 Diez días, el de paternidad; cuatro meses, el parental, y para cuidadores, un período mínimo de cinco días anualmente.

7 Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. BOE de 7 de marzo de 2019.

8 V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2023, 2024 y 2025, suscrito con fecha 10 de mayo de 2023; resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo; BOE de 31 de mayo de 2023.

cuatro líneas generales al respecto: “la fijación de la jornada en cómputo anual”; “la implementación de la distribución irregular de la jornada, (...) articulando sistemas de compensación por diferencias”; “la racionalización del horario de trabajo, teniendo en cuenta las especificidades de cada sector o empresa”; “la flexibilidad de los horarios de entrada y salida del trabajo, cuando el proceso productivo y organizativo lo permita”. Por último, los interlocutores sociales han concretado la necesidad de “promover la igualdad real entre mujeres y hombres en el empleo” en el Capítulo XII. Para conseguir ese objetivo consideran “profundizar en medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar, que se deben compatibilizar con las necesidades organizativas y productivas de las empresas”. Se proponen varias cuestiones al respecto para incorporar a la negociación colectiva en los distintos ámbitos, entre las que destacan: a) “Incorporar medidas de flexibilidad interna que faciliten la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras”; b) “Desarrollar los términos del ejercicio del derecho a solicitar la adaptación de jornada, concretando los principios y reglas para la concesión de dichas adaptaciones, su reversión y los plazos de contestación a las solicitudes, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”; c) “En el marco de la planificación anual de las vacaciones, del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, avanzar en alternativas flexibles que hagan compatibles las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras con las necesidades organizativas de las empresas”.

En definitiva, el interés de los interlocutores sociales respecto a la ordenación del tiempo de trabajo, como una de las condiciones de trabajo más relevantes en el que establecer límites en la intensidad de los deberes de las personas trabajadoras, podemos decir que ha evolucionado desde las primeras regulaciones vinculadas a la vigilancia de la salud<sup>9</sup>, hasta medidas reequilibradoras de la igualdad en el empleo, concretamente dirigidas hacia la conciliación como derecho individual de cada persona trabajadora y hacia la corresponsabilidad familiar. Todas estas previsiones del VAENC han de tenerse en cuenta en la negociación colectiva presente y futura más inmediata con la meta a alcanzar de la “conciliación corresponsable”.

## DESARROLLO DEL CONTENIDO

Para abordar el análisis de los convenios colectivos desde la perspectiva de la conciliación y la corresponsabilidad, y detectar las posibles fortalezas que deben consolidarse, pero también las flaquezas o brechas que no se han atajado hasta el momento, **este trabajo se estructura en cuatro grandes apartados o capítulos a través de las que se abordan las problemáticas de mayor interés.**

En primer lugar, la jornada laboral y su distribución, con especial referencia a las consecuencias que esto implica sobre el reparto de los “tiempos de vida” de las personas trabajadoras. La casuística es muy variada existiendo convenios que se limitan a reproducir los cómputos del Estatuto de los Trabajadores y otros que, adelantándose a la reforma legal prevista sobre la reducción de jornada a 37,5 horas semanales, ya establecen un sistema progresivo de reducción de jornada máxima. Esta variedad constituye muchas veces la fuente de la discriminación en la distribución de los permisos o de la propia ordenación de turnos o guardias en el trabajo, a pesar de alguna previsión convencional que sí se refiere específicamente a los derechos de conciliación. La im-

<sup>9</sup> De la mano de la normativa del momento, como la Ley de 24 de julio de 1873, sobre condiciones de trabajos en las fábricas, talleres y minas (Ley Benot), o la Ley Guizot, de 1841, de regulación del trabajo infantil.

portancia de la jornada radica precisamente en que se trata de la unidad de medida a partir de la que se han de calcular y adaptar el resto de las materias que influyen en el tiempo de trabajo y son determinantes en pro de la conciliación corresponsable con perspectiva de género. En estrecha relación con la efectividad de los límites del tiempo de trabajo, también se analizan dos instrumentos jurídicos indisolublemente unidos entre sí: el registro de jornada y las horas extraordinarias o complementarias, en el caso del trabajo a tiempo parcial.

La negociación colectiva tiene un papel fundamental en la regulación de ambas cuestiones. En este sentido sería positivo ese registro desagregado por género con la intención de establecer medidas correctivas que garantizaran que los permisos o las ausencias reguladas al efecto se disfrutaran efectivamente de manera corresponsable. Respecto de las horas extraordinarias, a veces aparecen previsiones respecto de su carácter excepcional, no obstante, continúa permaneciendo al margen de la perspectiva de género. Estas carencias de los convenios sitúan a las ampliaciones de la jornada en el grupo de medidas de gestión empresarial, casi como una de las fórmulas para conseguir salarios más elevados y, en todo caso, ignorando las consecuencias desfavorables directas que implican para los derechos de conciliación y, dada la masculinización de las horas extraordinarias, de manera especial, de la corresponsabilidad.

También se estudia en este primer capítulo la flexibilidad, con las modalidades de adaptación de la jornada y la distribución irregular del tiempo de trabajo. En efecto, la conciliación de la vida familiar y laboral pivota sobre la flexibilidad de los horarios de trabajo, por lo que resulta básico hacerlos compatibles con los horarios de la familia y con los “tiempos de la ciudad”<sup>10</sup>. Los instrumentos de adaptación y distribución de la jornada han adquirido protagonismo, también a partir de una legislación que apuesta por estas fórmulas. Sin embargo, los convenios colectivos no recogen con entusiasmo esa remisión normativa ya que se limitan a remitirse al artículo 34.8 ET o, lo que parece ser más habitual, la recogen sin distinguir de manera nítida la finalidad de estos instrumentos jurídicos y acaso los enumera indistintamente en los apartados sobre los “permisos y licencias”. Existen prácticas convencionales que podríamos denominar intermedias o “tibias” porque recogen la posibilidad legal de la flexibilidad horaria vinculada a los derechos de conciliación, pero la supeditan a “armonizarla” con la competitividad empresarial, quedando condicionado su ejercicio por las necesidades productivas. Otras, contemplando “el desarrollo normal del trabajo” como premisa, se limitan a reconocer a un determinado grupo profesional ciertos derechos de flexibilidad horaria en la entrada y en la salida del trabajo. De manera similar, se delimita su disfrute en función de los centros de trabajo específicos. Por contraste, algún convenio recoge un derecho de adaptación de jornada muy limitado, pero sí vinculando a los derechos efectivos de conciliación porque se circunscribe a la finalidad específica del periodo de adaptación del menor durante los primeros momentos de incorporación a la guardería o al colegio.

---

<sup>10</sup> Terminología que se refiere a “los horarios de apertura y cierre de oficinas públicas, comercios y servicios públicos o privados con atención al público, incluyendo actividades culturales, bibliotecas, espectáculos y transportes”, ya se recogía así en la Ley italiana nº. 53/2000, de “disposiciones para el soporte de la maternidad y de la paternidad, para el derecho a la atención y a la formación y para la coordinación de los tiempos de la ciudad”.

El Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010, 2011 y 2012, de 11 de febrero de 2010 (BOE de 22 de febrero de 2010), en concreto el Capítulo I, en el punto 4, se refería a la “gestión del tiempo de trabajo; la duración y redistribución de la jornada, su cómputo anual y su distribución flexible (...) la utilización de sistemas flexibles de jornada, acompañada de los correspondientes procesos de negociación y de condiciones para su realización, con el objetivo de conciliar las necesidades de las empresas con las de los trabajadores y trabajadoras. La utilización de sistemas flexibles de jornada puede facilitar los desplazamientos al inicio y final de la jornada laboral, especialmente la movilidad en los grandes núcleos urbanos”.

Sí se encuentra un nutrido elenco de cláusulas convencionales referidas a las reducciones de jornada para cuidado de familiares. Eso sí, con la consiguiente reducción proporcional del salario y sin apenas incentivos en el reparto de estos instrumentos más clásicos de conciliación. En efecto, la separación del puesto de trabajo no supone una herramienta ventajosa para quien se acoge a ella y, al contrario, implica ciertos perjuicios en el propio cómputo de la jornada y perjuicios también en la promoción profesional, más allá de la perspectiva estrictamente económica. Es cierto que la normativa más reciente deberá tener su plasmación en muchas de estas referencias convencionales, haciéndose más exigible el derecho a la concreción horaria, lo que debería implicar un descenso en la figura tan feminizada de la reducción de jornada.

Por último, en torno a las vacaciones o días de libre de disposición, se regulan ciertas preferencias en su disfrute para aquellos que cuenten con menores a cargo o responsabilidades familiares. No obstante, tampoco la mayoría de los convenios aciertan, pues no se aprecia como un instrumento de reparto en los cuidados, sino que se incide en el sesgo de género con la posibilidad de separar a la persona cuidadora del trabajo, en determinadas fechas coincidentes con las vacaciones escolares, por ejemplo. El reparto de estas obligaciones sólo se conseguirá haciendo igual de accesibles e incluso, más apetecibles, estos derechos para los que menos cuidan.

En el segundo capítulo se abordan de manera detallada las cláusulas convencionales que se refieren a los permisos y licencias, incluyendo referencias a las excedencias. Por lo tanto, se distingue entre los permisos retribuidos, frente a los no retribuidos. Y, finalmente también se abordan otros permisos para el cuidado. En primer lugar, destacan las cláusulas convencionales que aumentan el número de días legales de permiso por fallecimiento de familiares, a la vez que prevén una duración diferente según se trate de parientes de primero o segundo grado, incluso tercero, previsión, esta última, que no encuentra correspondencia legal. Con todo, en el permiso por fallecimiento de familiar, al lado del cónyuge, en muchos convenios colectivos se echa en falta la mención expresa a la pareja de hecho, aunque tras las modificaciones operadas por RD-Ley 5/2023, de 28 de junio, hay que considerarla incluida de forma permanente, incluso en aquellos convenios que no consideran el fallecimiento del cónyuge ni a la pareja de hecho, sino solo de otros familiares.

En lo que se refiere a la enfermedad de un familiar, destaca algún convenio en particular, que incrementa el permiso de un máximo de 5 días a 10 en el caso de ingreso del pariente en la UVI/UCI. En todo caso, son destacables, puesto que proporcionan cierta seguridad jurídica, todas aquellas cláusulas convencionales que precisan cuando una enfermedad se califica de grave, exigiendo, normalmente, que la gravedad se acredite por el o la facultativa correspondiente. Especial referencia hay que hacer a aquellas cláusulas que puntualizan que estos días de licencia son laborables y las que permiten su disfrute, o bien a continuación del hecho causante o con posterioridad, incluso, de forma continua, discontinua o alterna, lo que se deja, normalmente, a elección de la persona trabajadora mientras persista la necesidad de cuidados. En otros casos, se indica que el disfrute del permiso se puede hacer de forma “fraccionada, por días, mientras dure la hospitalización”.

En términos generales, en la negociación colectiva se ha encontrado algún ejemplo aislado que mejora el régimen legal de los permisos de los art. 37.3 b) y 37.3 b bis) del ET –fallecimientos, enfermedad o accidente, hospitalización e intervención quirúrgica-. En estos casos, se refiere exclusivamente a parientes consanguíneos, lo que implica en la práctica una clara llamada a la corresponsabilidad, más aún si se tiene en

cuenta que suele tratarse de sectores o empresas con mano de obra masculinizada. En realidad, que los permisos se circunscriban al cuidado de los parientes consanguíneos, debería ser lo habitual, pero como es sabido no ocurre así, ni en la negociación colectiva, ni en el propio ET.

Sin eliminar los permisos de alumbramiento, en la actualidad sin sentido, algún convenio colectivo lo que ha hecho ha sido añadirlos a la suspensión del contrato por paternidad, hoy suspensión por nacimiento y cuidado de menor, una vez finalizados. Así se ordena cuando se dispone que, en caso de alumbramiento, “el otro progenitor podrá incrementar el permiso por nacimiento de hijo que le corresponda legalmente en cuatro días más, que se añadirán obligatoriamente al último de los periodos de suspensión del contrato de trabajo a los que tiene derecho de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los trabajadores”. En algún otro supuesto, se mantiene los antiguos permisos de alumbramiento para aquellas personas trabajadoras que no puedan solicitar el de maternidad/paternidad, en la actualidad, nacimiento de hijo, “al no haber cotizado a la seguridad social más de 180 días a lo largo de su vida laboral.

Son varios los convenios colectivos de la muestra objeto de estudio en este informe que en la relación de permisos y licencias retribuidas incluyen la reducción de jornada por lactancia regulada en el art. 37.4 del ET. Aunque técnicamente no es un permiso, su inclusión convencional dentro de la relación de permisos retribuidos tampoco es del todo desacertada. Ahora bien, lo que no es de recibo, y va en contra de cualquier implicación de los negociadores con la conciliación, en particular, con la corresponsabilidad, es su reconocimiento de forma exclusiva al sexo femenino, lo que desde hace ya muchos años es totalmente ilegal.

Más allá de los acontecimientos festivos familiares, son varios los convenios colectivos que reconocen a su personal licencias por separaciones o divorcios, aunque la mayor parte de las veces se trata de permisos sin retribución, lo que no favorece la conciliación. En alguna ocasión, un permiso de esta naturaleza también se concede por el mero “abandono”, se supone del cónyuge. Por su parte, aunque es obvio que la finalidad del disfrute de los días por asuntos propios o asuntos personales es una cuestión estrictamente privada, el dato de que muchas veces se trate de un permiso no retribuido, hace pensar en un uso justificado y necesario, como puede ser la necesidad de cuidado de un familiar, sin dejar de poder utilizarse, también, para gestiones de la propia persona trabajadora, pudiendo llegar este permiso a alcanzar los 3 meses de duración, convirtiéndose en una licencia sin sueldo. No obstante, son muchos los ejemplos de su reconocimiento con carácter retribuido, no excluyendo, por ello, su eventual relación con necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral. Ahora bien, ya sean utilizados para una u otra finalidad, su uso, normalmente, queda sujeto a la justificación de su necesidad. Eso sí, casi siempre, con posterioridad, lo que hace pensar en una utilización sorpresiva, sin programar. Su utilización justificada, para circunstancias de necesidad, también se desprende de que, normalmente, se prohíbe su acumulación a las vacaciones, puentes o vacaciones de Navidad. Sensu contrario, cuando los días por asuntos propios o asuntos personales se reconocen y ordenan convencionalmente sin necesidad de justificar su utilización parecen convertirlo en un permiso ajeno al ámbito de la conciliación, aunque, por supuesto, pueda utilizarse para tal fin. En este sentido, son sospechosas de querer facilitar a las mujeres trabajadoras, por tratarse del colectivo destinatario mayoritario, la atención de las necesidades familiares o domésticas, aquellas cláusulas convencionales que reconocen días de esta

naturaleza con retribución y sin más requisitos –sin preaviso y sin justificación posterior-, que se encuentra en algún convenio colectivo de actividad feminizada.

En la tercera parte del estudio se abordan instrumentos concretos de la negociación colectiva vinculados con la igualdad de género, en concreto, los planes de igualdad. A la hora de identificar las materias objeto del Plan, la conciliación debe estar siempre presente. Genéricamente se menciona al indicar que, “para la consecución de los objetivos fijados, el plan de igualdad podrá contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”.

Por otro lado, interesa el planteamiento de algunos convenios que, al regular los Planes de Igualdad, reconocen un elenco de derechos específicos de la mujer, como: la ampliación a dieciocho semanas la licencia establecida legalmente por nacimiento, adopción y guarda con fines de adopción o acogimiento, pudiendo cederse al otro progenitor la mejora establecida en este artículo, la extensión a tres años la reserva de puesto de trabajo por el cuidado de los hijos, durante el embarazo la trabajadora tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo, si el habitual es contraproducente para la gestación y lactancia de los hijos, como consecuencia de la obligación establecida para la empresa en esta materia, conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre. También se reconoce el compromiso de las partes a la adopción de medidas para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos e impida, entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto.

Entre las previsiones relativas a los Planes de Igualdad, con impacto en materia de conciliación familiar y laboral, está el reconocimiento del principio de transparencia en su implantación, como hacen algunos convenios al garantizar “el acceso de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos”. Otros, en el marco de los Planes, ponen en valor la necesidad de negociar con perspectiva de género e identifican determinadas conductas como discriminatorias en la materia que aquí nos ocupa, al señalar, entre otras que “son contrarias al derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres las discriminaciones directas e indirectas; (...) la discriminación por el embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares o el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; las represalias a consecuencia de las denuncias contra actos discriminatorios; (...)”. Y a estos efectos, añaden que “es esencial tener presente que, en la relación de trabajo, las personas trabajadoras, mujeres u hombres, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo”. En el caso de algún Convenio, al regular la materia de la tramitación del Plan de Igualdad y la Comisión Negociadora del mismo, señala que “se promoverá la composición equilibrada entre mujeres y hombres en cada una de las partes, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral”.

En general, se puede decir que la referencia de los convenios a los Planes de Igualdad y, en particular, al tratamiento de la conciliación por parte de estos, se plantea de for-

ma muy generalista, seguramente pensando en que sea a través de los propios Planes donde se perfilen más estos objetivos.

Por último, el capítulo cuarto se dedica al valor económico de los cuidados en la negociación colectiva. El primer resultado obtenido es, la constatación, como era de esperar, de importantes diferencias que aparecen a la hora de regular estas cuestiones en función del sector de actividad, empresa e incluso a nivel territorial. Por otra parte, parece constatarse cierta asimetría en relación con el nuevo escenario de las retribuciones laborales, que optan por un modelo más concreto en función de la aportación de cada trabajador en la empresa, a la par que más exigente, lo que puede condicionar el tiempo que dedicarán las personas trabajadoras a otras actividades, como su vida familiar. Por lo tanto, esa mayor exigibilidad a la que se enfrentan los trabajadores, que es preciso cumplir para garantizarse más complementos salariales, supone una mayor dedicación y esfuerzo y esto no debe ser a costa de tener menos tiempo para otras ocupaciones. Somos partidarias de la medición particularizada de la aportación de cada persona que trabaje en la empresa (y de su justa recompensa), pero siempre que la parte fija salarial sea la que más pese en la retribución global percibida por la persona trabajadora.

Respecto al tratamiento de las mejoras voluntarias en los convenios colectivos, se ha podido comprobar cómo la práctica totalidad de la muestra utilizada parte de las prestaciones otorgadas por la Seguridad Social para ofrecer una cobertura extra a determinadas contingencias. Algo parecido sucede con las aportaciones empresariales a fondos y planes de pensiones que no son excesivamente frecuentes y también son medidas que meramente complementan a las pensiones de naturaleza pública. En cuanto al resto de beneficios sociales se observa cierto comportamiento conservador, poco proactivo a la hora de regular estos beneficios. Los que más abundan son los seguros por accidentes, compensación por jubilación anticipada y/o parcial, salud laboral, permanencia en la empresa o vestuario. La relación anterior no tiene una clara influencia sobre la conciliación y la corresponsabilidad. Es más, realizando una búsqueda exhaustiva de aquellos beneficios sociales que sí tienen esa relación directa (escuelas infantiles, centros de día/residencia para mayores, ayudas para fisioterapia o terapia restaurativa, campamentos de verano y escuelas de entretenimiento) la presencia resulta marginal. Incluso considerando las mejoras económicas por Incapacidad Temporal en sectores feminizados, se observa un escaso tratamiento de estas mejoras complementarias a partir de los convenios manejados, lo que es una clara señal para reclamar una mayor atención de este tipo de medidas en los convenios colectivos.

Unido a lo anterior, se debería plantear de manera general la posibilidad de modificar la estructura retributiva contemplando la opción de percibir una parte de la compensación establecida en especie, si la persona trabajadora así lo considera. Esto, además, permite aplicar una serie de beneficios fiscales en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) e incluso en el Impuesto de Sociedades, que deberían ser considerados. A modo de ejemplo, estarían los seguros de salud, cheques de escuela infantil, compras con descuentos o entrega de acciones a las personas trabajadoras en materia de imposición personal; claro está, optar por esta vía dependerá de lo que pueda ofertar la empresa, lo que estará condicionado por su tamaño. Además, somos de la opinión que esta apuesta por la conciliación y la corresponsabilidad no debe circunscribirse en el establecimiento de ayudas económicas, sino muy especialmente en garantizar prestaciones en especie para compatibilizar la vida familiar con las res-

ponsabilidades laborales. De hecho, los estudios económicos que evalúan la dicotomía entre ayudas económicas y en especie, se decantan por la segunda de las vías, ya que permiten mejorar notablemente la conciliación y corresponsabilidad.

## CAPÍTULO I

# LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO: LA FLEXIBILIDAD HORARIA Y LA REDUCCIÓN DE JORNADA COMO MEDIDAS DE CORRESPONSABILIDAD VINCULADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### 1.- PUNTO DE PARTIDA: LA RELEVANCIA DE LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las relaciones laborales de esta última década se han caracterizado por dos premisas básicas derivadas, en gran medida, de las sucesivas y diferentes crisis: económica, climática, demográfica y sanitaria. Todas estas situaciones han reclamado de los interlocutores jurídicos una capacidad de adaptación casi instantánea de las normas laborales a la realidad cambiante.

De manera simultánea, los conceptos clásicos del Derecho del Trabajo conformados nítidamente durante el siglo anterior se han desdibujado hasta convertirse en realidades casi volátiles. Desde la referencia a la propia persona que presta los servicios para un tercero y su condición de trabajadora por cuenta ajena, hasta la misma consideración de empresa de quien recibe los beneficios económicos de ese trabajo. Son conocidos pronunciamientos jurisprudenciales, sobre todo del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante TJUE), que intentan aportar respuestas a las incertidumbres tan variopintas que los distintos tribunales de los Estados miembros han elevado en los últimos años. Y es que, en realidad, esa indefinición es una constante y se encuentra globalizada ya que surge como respuesta a la nueva estructura productiva –y de consumo- que se propaga entre todos los países.

Y la segunda arista que caracteriza a este nuevo Derecho del Trabajo es la lucha contra la desigualdad, con la referencia específica a la igualdad de género como ejemplo a emular por los avances que, sin duda, se han producido en las legislaciones internas, pero también en el ámbito europeo e internacional. Las labores de cuidado no tienen género, sin embargo, su tradicional vinculación con el género femenino ha supuesto un lastre para la plena integración de las mujeres en el mundo laboral. La digitalización de la economía, las TIC y el teletrabajo pueden llegar a implicar nuevas formas de segregación ocupacional, en lugar de suponer un avance hacia la igualdad de oportunidades, tal y como se concebían en su origen. Las anticuadas fórmulas vinculadas a la reducción del tiempo de trabajo sólo han ahondado en la desprofesionalización de quien las asume. La crisis sanitaria motivada por el COVID-19 ha visibilizado la magnitud de las labores de cuidado. La OIT, a través de los ODS y de la proclamación del trabajo decente, así como la Unión Europea, viene requiriendo a los Estados miembro para que intervengan activamente en pro de la corresponsabilidad, más allá de la conciliación de la vida familiar y laboral de cada persona trabajadora.

Resulta indiscutible que el tiempo de trabajo constituye uno de los aspectos más relevantes dentro de cualquier relación laboral, pues influye directamente en la organización vital de las personas. Delimitar y distinguir el tiempo de trabajo del tiempo de

descanso es una constante en todos los ordenamientos jurídicos, incluso desde el mismo origen del Derecho del Trabajo actual como ciencia, tal y como constata la temática del Convenio n.º 1 OIT<sup>11</sup>. Hoy en día la delimitación de qué es tiempo de trabajo y qué no lo es también resulta muy importante, incluso más, dadas las dificultades que implica esa diferenciación a causa de las facilidades de conectividad que acompañan a la digitalización. En efecto, aparte de otras cuestiones más tradicionales relacionadas con los derechos de seguridad y salud en el trabajo, en concreto, con la protección del descanso de la persona trabajadora, existen dos aspectos del tiempo de trabajo especialmente relevantes en torno a estas nuevas realidades y que van inevitablemente unidos entre sí, como dos caras de la misma moneda. Por un lado, la flexibilidad de la jornada laboral que radica en el hecho de que la persona trabajadora deba estar “conectada”, lo que será perjudicial o beneficioso, según el control que se ejerza en su regulación. Y, conectado con la carencia de delimitación sobre la flexibilidad, la ausencia práctica de una verdadera “desconexión”, con las implicaciones que acarrea esto sobre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La disfuncionalidad en la protección de los tiempos de trabajo y de descanso que caracteriza a muchas de las relaciones laborales actuales implica el aumento de las desigualdades sociales y el desarrollo del fenómeno de la “pobreza laboriosa”<sup>12</sup>. El dismantelamiento del principio de estabilidad en el empleo ha ido parejo a la imparable liberalización del mercado de trabajo, por eso debe reforzarse el diálogo social como instrumento idóneo para garantizar un trabajo con derechos. En los últimos años las instituciones europeas vienen insistiendo en que la gestión actual de las condiciones de trabajo debe canalizarse a través de la negociación colectiva para controlar su desarrollo<sup>13</sup>. La aprobación en noviembre de 2017 del “Pilar Europeo de Derechos Sociales”, con su reconcomiendo explícito al “diálogo social y de la participación de los trabajadores”-principio número ocho-, constituye el punto de inflexión a partir del se materializa claramente esa apuesta de la Unión Europea por el diálogo social y se refleja en la proliferación de instrumentos normativos y de *soft law*, como la reciente Recomendación europea para el fortalecimiento del Diálogo Social, impulsada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social español<sup>14</sup>. De hecho, meses antes de la *Declaración de Oporto*, de mayo de 2021<sup>15</sup>, que pone en valor el diálogo social y la participación activa de los interlocutores sociales como el “núcleo” de una “economía social y altamente competitiva”, en marzo, la Comunicación Europea presentó el *Plan de Acción para la aplicación del Pilar europeo de derechos sociales* en el que propone una serie de iniciativas estrechamente ligadas con ese reforzamiento del diálogo social<sup>16</sup>. El Plan de Acción diseñado por la Comisión incide en la “reestructuración socialmente responsable” que se conseguirá a través del diálogo social, y fija acciones y objetivos concretos sobre el empleo que deben alcanzarse en Europa en 2030<sup>17</sup>, todo ello en el contexto de la que denomina “Brújula Digital 2030: el enfoque de Europa para el Decenio Digital”<sup>18</sup>.

11 C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1).

Convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales (Entrada en vigor: 13 junio 1921) Adopción: Washington, 1ª reunión CIT (28 noviembre 1919).

12 RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., “Trabajadores pobres y derecho del trabajo”, Diario La Ley, n.º. 7245, 2009, Editorial.

13 “A New Start for social Dialogue”, documento firmado por la Comisión Europea, UEAPME, Bussinesseurope, CEEP y ETUC, de 27 de junio de 2016; file:///C:/Users/Usuario/Downloads/KE-02-16-755-EN-N%20(1).pdf.

14 Resolución del Parlamento Europeo, de 1 de junio de 2023, sobre el refuerzo del diálogo social (2023/2536(RSP)).

15 <https://www.consilium.europa.eu/es/meetings/european-council/2021/05/07/social-summit/>

16 COM (2021) 102 final.

17 Tasa de empleo de al menos el 78 % en la Unión Europea; que cada año al menos el 60 % de los adultos asistan a cursos de formación; reducir en al menos quince millones el número de personas en riesgo de pobreza o de exclusión social, incluidos cinco millones de menores.

18 COM(2021) 118 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/es/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0118>

En el ámbito interno, en mayo de 2023, los interlocutores sociales han firmado el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (en adelante, V AENC)<sup>19</sup>. Respecto del “teletrabajo” y la “desconexión digital” se remiten al desarrollo específico de la negociación colectiva, dentro del marco normativo con el que cuenta nuestro país, si bien recogen buena parte de las materias y su tratamiento de gobernanza colaborativa como hacía el Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización<sup>20</sup>. También resulta relevante, por novedoso, que presta especial atención a la transición tecnológica, digital y ecológica (capítulo XVI), poniendo el foco en las obligaciones empresariales con relación al uso de los algoritmos y la inteligencia artificial en las relaciones laborales.

Pero, sin duda, una de las cuestiones fundamentales de este Acuerdo de las partes sociales de nuestro país es la atención que presta al tiempo de trabajo, tanto desde la perspectiva vinculada a su condición esencial de trabajo y la estabilidad en el empleo, como en su relación estrecha con el ejercicio efectivo y eficiente de los derechos de conciliación corresponsables. En este sentido, ya en el Capítulo III sobre “empleo y contratación” se incide en determinadas recomendaciones respecto del trabajo fijo-discontinuo para “desarrollar a través de los convenios colectivos toda la virtualidad de este contrato, regulando aquellos aspectos que permitan una mejor adaptación a las necesidades de las personas, de los sectores y de las empresas”. En términos similares se refiere al tiempo parcial indefinido, como una “herramienta adecuada para atender las necesidades de flexibilidad de las personas trabajadoras y las empresas”.

Pero, es sin duda en el Capítulo IX, sobre los instrumentos de flexibilidad interna, en el que la ordenación del tiempo en pro de la conciliación toma una entidad protagonista. El propio Acuerdo explica de forma clara y sintética el importantísimo papel del tiempo de trabajo al referirse a él como “un elemento clave y cada vez más relevante tanto para las personas trabajadoras, por la importancia que tiene sobre la conciliación de la vida personal y laboral, la corresponsabilidad y la salud, como para las empresas en términos de competitividad y organizativos”. Y, en aras al mantenimiento de la actividad y del empleo, así como a la adopción de fórmulas de flexibles de ordenación del tiempo de trabajo con las garantías, propugna cuatro líneas generales al respecto: “la fijación de la jornada en cómputo anual”; “la implementación de la distribución irregular de la jornada, (...) articulando sistemas de compensación por diferencias”; “la racionalización del horario de trabajo, teniendo en cuenta las especificidades de cada sector o empresa”; “la flexibilidad de los horarios de entrada y salida del trabajo, cuando el proceso productivo y organizativo lo permita”.

Por último, los interlocutores sociales han concretado la necesidad de “promover la igualdad real entre mujeres y hombres en el empleo” en el Capítulo XII. Para conseguir ese objetivo consideran “profundizar en medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar, que se deben compatibilizar con las necesidades organizativas y productivas de las empresas”. Se proponen varias cuestiones al respecto para incorporar a la negociación colectiva en los distintos ámbitos, entre las que destacan: a) “Incorporar medidas de flexibilidad interna que faciliten la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras”; b) “Desarrollar los términos del ejercicio del derecho a solicitar la adaptación de jornada, concretando los principios y reglas para la concesión de dichas adaptaciones, su reversión y los plazos de contestación a las solicitudes, para hacer efectivo el derecho

19 V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2023, 2024 y 2025, suscrito con fecha 10 de mayo de 2023; resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo; BOE de 31.05.2023.

20 “Acuerdo Marco Europeo de los interlocutores sociales sobre Digitalización” (AMED) [https://www.ceoe.es/sites/ceoeorporativo/files/content/file/2020/12/22/110/acuerdo\\_marco\\_interlocutores\\_sociales\\_europeos\\_digitalizacion\\_2020.pdf](https://www.ceoe.es/sites/ceoeorporativo/files/content/file/2020/12/22/110/acuerdo_marco_interlocutores_sociales_europeos_digitalizacion_2020.pdf)

a la conciliación de la vida familiar y laboral”; c) “En el marco de la planificación anual de las vacaciones, del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, avanzar en alternativas flexibles que hagan compatibles las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras con las necesidades organizativas de las empresas”.

En definitiva, el interés de los interlocutores sociales respecto a la ordenación del tiempo de trabajo, como una de las condiciones de trabajo más relevantes en el que establecer límites en la intensidad de los deberes de las personas trabajadoras, podemos decir que ha evolucionado desde las primeras regulaciones vinculadas a la vigilancia de la salud<sup>21</sup>, en especial respecto de los más vulnerables, hasta medidas reequilibradoras de la igualdad en el empleo, concretamente dirigidas hacia la conciliación como derecho individual de cada persona trabajadora y hacia la corresponsabilidad familiar.

Todas estas previsiones del V AENC han de tenerse en cuenta en la negociación colectiva de estos años y de los próximos. No obstante, los convenios vienen regulando desde sus orígenes la ordenación del tiempo de trabajo, si bien la perspectiva de género tradicionalmente ha permanecido en un segundo plano. A continuación, se analizan estas cláusulas desde la perspectiva de la “conciliación corresponsable”, como meta a alcanzar. Para ello se propone partir desde una materia más amplia o general, como es la jornada laboral, incidiendo en las cuestiones más sensibles en este sentido: el registro de jornada y las horas extraordinarias o complementarias, en el caso del tiempo parcial. A continuación, se estudian dos figuras íntimamente unidas con la regulación del tiempo corresponsable. Por un lado, la flexibilidad de la jornada, con las figuras jurídicas de las adaptaciones y la distribución irregular, como manifestaciones sobresalientes. Y, por otro, las reducciones de jornada, con las distintas modalidades según el sujeto causante –cuidado de hijos e hijas y cuidado de familiares, fundamentalmente-. Por último, se analizan las previsiones en torno a las vacaciones y las fiestas laborales. Este estudio termina con un elenco de buenas prácticas y propuestas de mejora, a los efectos de elaborar una recopilación propositiva de medidas que pueda resultar de utilidad para las negociaciones actuales y de futuro.

## 2.- LA JORNADA

En efecto, el tiempo de trabajo es una de las instituciones que más se ha modificado tras la irrupción de las nuevas tecnologías en el mundo laboral. La ausencia de un concepto unívoco sobre qué es tiempo de trabajo<sup>22</sup> hace que se defina desde la vertiente negativa, es decir, todo el tiempo que es descanso no es tiempo de trabajo. Ahora bien, incluye una serie de acepciones que tienen que ver con la duración cuantitativa de la relación laboral, dentro de la que se incluyen los conceptos de jornada laboral, horario, descansos u otros conceptos de difícil configuración que tienen que ver con la flexibilidad o la disponibilidad horaria.

Tradicionalmente la jornada laboral deberá estar marcada por el empresario, respetando lo que se establezca en las normas legales y, en su caso convencional, de aplicación. Siempre se ha considerado, por lo tanto, como uno de los aspectos fundamentales dentro de la esfera organizativa del empresario, a la vez que constituye uno de los indicios determinantes de las notas clásicas de la ajenidad y de la dependencia de la

21 De la mano de la normativa del momento, como la llamada ley Beynot, Ley de 24 de julio de 1873, sobre condiciones de trabajos en las fábricas, talleres y minas, o la Ley Guizot, de 1841, de regulación del trabajo infantil. Al respecto, sobre la evolución jurídica y normativa, TRILLO PÁRRAGA, F.J., *Construcción social y normativa del tiempo de trabajo*, Lex Nova. (Valladolid, 2010).

22 ALARCÓN CARACUEL, M.R., *La ordenación del tiempo de trabajo*, Tecnos (Madrid, 1988), pp. 14 y ss.

persona trabajadora respecto de las órdenes del empleador o empleadora. Además, los cambios tecnológicos y organizativos de las empresas y de las propias demandas del mercado, hacen imprescindible una lectura renovada de este paradigma<sup>23</sup>. Sobre esta cuestión se profundizará al tratar el registro de jornada, con las consabidas limitaciones al tiempo de trabajo que implica este instrumento jurídico.

En el horizonte legislativo próximo se viene planeando la reducción de la jornada máxima legal. Al igual que en la regulación precedente que limitó la jornada en las cuarenta horas semanales, se trata de un signo de modernidad que busca rentabilizar el tiempo de trabajo cada vez más. Efectivamente la norma de 1983 redujo la jornada que estaba entre las 43 horas de jornada partida y 42 de jornada continuada y simultáneamente amplió las vacaciones anuales de 23 a 30 días<sup>24</sup>. La propuesta normativa que se ha anunciado ahora parece que incluirá una aplicación progresiva de la reducción de jornada semanal desde las 38,5 para el año 2024 hasta las 37,5 en 2025. Es cierto que existen informes de expertos<sup>25</sup> que son más ambiciosos y sitúan la meta en torno a las 32 horas de trabajo semanal, pero la perspectiva de implantación es más amplia. Parece pacífico, por lo tanto, que la reducción de la jornada máxima legal es un síntoma de progreso y modernización productiva que revaloriza la hora de trabajo. Esta evidencia parece que ha despertado ciertos recelos a pesar de las experiencias legislativas en países vecinos<sup>26</sup>.

De lo que no cabe duda es que entonces –a propósito de la ley de 1983–, como ahora, el cambio legal repercute directamente en una de las materias más sensibles y prevalente en la negociación colectiva<sup>27</sup>, tal y como prevé el apartado 1 del art. 34 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) al señalar que la jornada se ajustará a lo pactado entre la empresa y la persona trabajadora, bien según los convenios colectivos o en atención al pacto individual del contrato de trabajo. Por lo tanto, el legislador sólo se reserva la delimitación de la jornada máxima ordinaria “de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual”. Esto implica que el cambio en la norma estatutaria afectará a las bases de las que parten los acuerdos colectivos. Tal y como ha expresado el Tribunal Constitucional la fuerza vinculante de los convenios (art. 37 CE) cede ante las contradicciones que puedan establecerse por una novedad legislativa, en virtud del principio de jerarquía normativa<sup>28</sup>. En todo caso, es importante tener en cuenta que el impacto de la norma en términos cuantitativos de trabajadores se limita a las y los empleados a tiempo completo del sector privado que no tengan pactadas ya por acuerdo colectivo jornadas inferiores a esa futura cifra que imponga la nueva ley. Es decir, el cambio legislativo, *a priori*, no afecta a quien no se encuentre en los márgenes máximos que establece ahora la norma estatutaria, pues de lo contrario no se situaría en el presupuesto de hecho que marca el propio art. 34.1 ET sobre “la duración máxima de la jornada”.

23 Al respecto, por todas, sobre guardias localizadas con breve intervalo temporal de puesta a disposición, STJUE de 21 de febrero de 2018, *Matzak*, asunto C-518/15 (ECLI:EU:C:2018:82).

24 Ley 4/1983, de 29 de junio (BOE 30 de junio).

25 Estudio de fundamentación para la ley de usos del tiempo y racionalización horaria hacia una organización del tiempo equilibrada: más saludable, igualitaria, productiva y sostenible. <https://timeuse.barcelona/es/estudio-ley-usos-tiempo>.

26 En Francia, la ley que limitaba a 35 horas la jornada semanal, Ley relativa al trabajo, la modernización del diálogo social y la protección de las trayectorias profesionales. Adoptada por la Asamblea Nacional francesa el 21 de julio de 2016. En concreto: – Horas de trabajo máximas diarias: art. L. 3121-18 del código del trabajo francés; – Horas de trabajo máximas semanales: arts. L. 3121-20 a L. 3121-22 del código del trabajo francés; – Tiempo de trabajo real: arts. L. 3121-1 a L. 3121-5 del código del trabajo francés.

27 La jornada laboral se aborda por todos los convenios consultados en la muestra en la que se basa este trabajo.

28 SSTC 210/1990, de 20 de diciembre, a propósito de los conflictos surgidos con la norma de 1983. Más recientes, en el mismo sentido, SSTC 10/2015, de 28 de mayo y 127/2019, de 31 de octubre.

Por lo tanto, las personas trabajadoras que se encuentren en el régimen de trabajo a tiempo parcial, sólo verán alterado su contrato en caso de situarse por debajo del cómputo de las 37,5 horas. No obstante, lo cierto es que el valor de la hora trabajada sí aumentará su cuantía, ya que la reforma anunciada pasa por mantener el salario íntegro. Esta circunstancia también debe repercutir en el trabajador a tiempo parcial que ahora podría pasar a situarse en el régimen del trabajo a tiempo completo. Parece importante que se llevase a cabo una novación del contrato laboral en estos casos porque el pacto de horas complementarias devendría ilegal al no existir ya un contrato a tiempo parcial del que traiga causa. Anticipadamente podría ofrecerse una reducción proporcional de la jornada para que continuase con el régimen del contrato a tiempo parcial, pero sería atendiendo al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41ET).

No cabe, en ningún caso, incidir en un trato diferenciado que cause una desventaja profesional para esa persona trabajadora a tiempo parcial, respetando el principio de proporcionalidad que recoge el ET (art. 12.4 ET), y la propia normativa europea<sup>29</sup>. De esta manera incide, en lo relativo a la discriminación por razón de sexo, dada la generalización de esta modalidad de jornada vinculada al género femenino<sup>30</sup> por su estrecha vinculación con la mayor cantidad de tiempo que dedican las mujeres a las laborales de cuidado, tal y como ha venido reconociendo el TJUE en conocidos asuntos que se convirtieron en referentes para los sucesivos cambios normativos en nuestro ordenamiento interno<sup>31</sup>.

Más allá de esto, habrá que estar a lo que se establezca en las normas específicas sobre el cómputo de jornada en las jornadas especiales y efectuar los ajustes que procedan, si bien suelen remitirse genéricamente al mandato del legislador laboral, lo que facilita los posibles ajustes en la práctica<sup>32</sup>.

El análisis de la negociación colectiva desde la perspectiva de género, resulta pues fundamental para determinar el punto de partida sobre el que las futuras reformas legislativas pueden incidir de manera más trascendental. El cómputo medio de las horas de trabajo cotizadas a la Seguridad Social es de 1.743 horas al año, lo que supondría en torno a 38,4 horas semanas de trabajo, por encima de la jornada mínima de países como Alemania y Francia, con 35,6 horas, y por debajo de los países del Este Europeo y Grecia, con 40 horas de jornada máxima<sup>33</sup>.

---

29 Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES.

30 La de los hombres, respecto al empleo total masculino, pasó de un 7,3% en 2017 a un 6,6% en 2022, y de un 24,2% en 2017 a un 21,6%, en 2022, la de las mujeres sobre el empleo total femenino (este dato de 2022 fue más alto en la UE-27, registrando el 29,2%). Si se considera el porcentaje de hombres a tiempo parcial sobre el empleo total (hombres y mujeres) disminuye de un 4,0% en 2017 a un 3,5% en 2022. El dato de mujeres sobre el empleo total desciende de un 11% a un 10% en 2022 (representando un 13,5% en la UE-27). Por grupos de edad, en hombres, los porcentajes más altos de ocupados a tiempo parcial correspondieron a los jóvenes de 16 a 19 años. En mujeres son significativamente más altos en todas las edades, siendo del 22,5% (frente al 12,7% de los hombres) en 2022, en las mujeres de 25 a 29 y a partir de los 30 años y hasta los 64 este porcentaje se reduce. Vid. I.N. E., *Mujeres y hombres en España*, [https://ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INEPublicacion\\_C&cid=1259924822888&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayOut&param1=PYSDetalleGratis](https://ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayOut&param1=PYSDetalleGratis)

31 Como precursora de muchas otras, STJUE de 22 de noviembre de 2012 (asunto C-385/11), *Elbal Moreno*. Más reciente, STJUE de 8 de mayo de 2019 (asunto C-161/18) *Villar Láiz*, donde analiza el caso de una española que impugnó el cálculo de su pensión de jubilación realizado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, alegando que la diferencia de trato establecida por la normativa nacional da lugar a una discriminación indirecta por razón de sexo, ya que la mayoría de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial o (es decir, personas que han trabajado, de media, menos de dos tercios de la jornada ordinaria de una persona trabajadora a tiempo completo comparable) son mujeres. En respuesta a las cuestiones prejudiciales planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León para dilucidar si en cálculo de las prestaciones de jubilación a tiempo parcial es contrario a la normativa Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materias de seguridad social. La inclusión de dos elementos que pueden reducir el importe de la pensión a tiempo parcial en la normativa española se opone a la Directiva de igualdad de trato si ésta se revela especialmente desventajosa para las trabajadoras.

32 En este sentido, habrá que tener en cuenta el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, BOE 26 de octubre de 1995, con la última modificación de 2 de julio de 2020.

33 UGT, *Informe sobre la regulación de la jornada en Europa y España*, marzo 2024, [https://www.ugt.es/sites/default/files/informe\\_regulacion\\_jornada\\_europa\\_y\\_espana.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/informe_regulacion_jornada_europa_y_espana.pdf)

La mayoría de los convenios fijan la referencia a las horas de trabajo en cómputo anual con una distribución inicial entre los días de la semana natural ordinaria<sup>34</sup>, eliminando las distinciones entre jornada continuada y partida<sup>35</sup>, aunque sí se mantienen diferencias vinculadas al trabajo nocturno<sup>36</sup>. Dentro de esa tónica general, hay convenios que especifican ya en ese primer momento, la inclusión de condiciones más beneficiosas que se han incorporado como tal a la consideración del cómputo de la jornada, por ejemplo, las pausas del “bocadillo”, días de libranza preexistentes, o, lo que es más insólito, pero resulta beneficiosos para la persona trabajadora, es que se computen los desplazamientos entre centros de trabajo distintos una vez que se haya iniciado la jornada<sup>37</sup>. Incluso algún convenio reconoce la ampliación en el cómputo de la jornada si el lugar de la prestación del servicio implica una zona específica, con lo que se intenta compensar a la persona trabajadora el tiempo empleado para llegar hasta allí<sup>38</sup>. Alguna norma convencional, ajena a los ámbitos sectoriales donde se aplican las jornadas especiales, directamente impone una reducción de la jornada máxima a las personas empleadas a partir de una edad, lo que suscita ciertas dudas de legalidad vinculadas al principio de igualdad, derivadas de su propia formulación impositiva y relativa sólo a los que tengan contrato indefinido, sin mayores justificaciones<sup>39</sup>.

No obstante, la casuística es muy variada existiendo convenios que se limitan a reproducir los cómputos del Estatuto de los Trabajadores<sup>40</sup> y otros que adelantándose a la

34 CC del sector Oficinas y Despachos de la provincia de Zaragoza para los años 2022 y 2023. I.-Tiempo de trabajo. Art. 17. Jornada de trabajo. “Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la jornada de trabajo será de 1.760 horas en cómputo anual, equivalente a cuarenta horas semanales”.

35 Por ejemplo, I CC del sector Comercio del Metal de Zaragoza, art. 8.º Jornada laboral y descanso semanal. “La jornada laboral, tanto en actividad continuada como partida, durante toda la vigencia del convenio, queda establecida para los tres años de vigencia del convenio en 1.770 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. La distribución semanal de la jornada se hará como máximo en cinco jornadas y media dentro de la semana natural”; I CC del sector de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal de la provincia de Zaragoza, art. 10. Jornada laboral. “La jornada laboral, tanto en la actividad continuada como partida, queda establecida para los tres años de vigencia del convenio en 1.760 horas de trabajo efectivo en cómputo anual”.

36 CC de limpieza de centros sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud de la Comunidad Autónoma de Aragón. “Art. 17.º Jornada de trabajo. (...) De acuerdo con la equiparación al personal estatutario del Servicio Aragonés de la Salud a la fecha de la firma, la jornada máxima anual de trabajo efectivo es de 1.602 horas. La jornada máxima anual de trabajo efectivo para el personal que preste servicios permanentes en el turno de noche (fijo nocturno) es de 1.430 horas. La jornada del personal que realice en el año jornada diurna y nocturna se ponderará entre las 1.602 horas y 1.430 horas”.

37 CC del sector de Limpieza de Edificios y Locales de Zaragoza para los años 2022-2025. Art. 18. Jornada de trabajo. “Durante la vigencia del convenio colectivo la jornada anual efectiva será de 1.774 horas, respetándose el disfrute del día de libranza preexistente en el convenio colectivo anterior, imputado este al exceso de jornada anual que en cada caso pudiera darse. Con efectos del 1 de enero de 2026, la jornada anual se minorará en ocho horas, siendo la misma de un total de 1.766 horas anuales. Para poder acogerse a este día de libranza el trabajador lo solicitará con una semana, al menos, de antelación a dicha fecha de disfrute. Dicha licencia no podrá disfrutarse en el día anterior o posterior a las vacaciones, pudiendo ser disfrutado por centro de trabajo en un número de trabajadores conjuntamente, según la siguiente escala: • De uno a cinco trabajadores: un trabajador. • De seis a diez trabajadores: dos trabajadores. • De once a treinta trabajadores: tres trabajadores. • Más de treinta y un trabajadores: el 10% de los trabajadores. Las horas antes citadas serán siempre de trabajo efectivo, entendiéndose comprendidos como tal los tiempos de descanso para bocadillo en las jornadas continuas. En aquellas empresas en que se desarrolle trabajo con normalidad en domingos y festivos se establecerán turnos rotativos para que en la medida de lo posible pueda ser disfrutado el descanso semanal en igualdad de condiciones por todos los trabajadores. (...) Los desplazamientos realizados de un centro de trabajo a otro, una vez iniciada la jornada laboral, y sin que medie la interrupción de la misma, se considerarán como tiempo efectivo de trabajo”.

38 CC del sector Servicios de Ayuda a Domicilio de Zaragoza. Art. 23. Barrios rurales “La jornada laboral de trabajo aumentará en una hora para las personas trabajadoras que presten servicios en barrios rurales. Esta hora es el resultado de añadir a la jornada habitual de trabajo, media hora antes del comienzo y media hora a la finalización, independientemente del tiempo de desplazamiento entre los domicilios de los usuarios. La hora de ampliación sobre la jornada habitual se tomará como referencia para una jornada de 33 horas a la semana y para jornadas mayores o menores se abonará la parte proporcional”.

39 CC de Profesorado de Religión de Andalucía, Art. 23. Jornada de trabajo, “3. El profesorado de religión con contrato indefinido que haya cumplido 55 años antes del 31 de agosto de cada año tendrá una reducción semanal de dos horas en su horario lectivo. En el supuesto de que imparta menos de catorce horas semanales, y más de ocho, la reducción será de una hora semanal. No se tendrá derecho a reducción horaria si se imparten menos de ocho horas semanales. Dicha reducción se llevará a cabo en el horario lectivo, sin que ello implique reducción del horario semanal de obligada permanencia en el centro”.

40 CC del sector de Detallistas y Autoservicios de Alimentación de Zaragoza, para los años 2022 a 2024, art. 14.º Jornada de trabajo. “La duración máxima de la jornada ordinaria será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, con un máximo de 1.806 horas anuales durante el período 2022-2024”; I Convenio Colectivo de José Manuel Pascual Pascual, S.A. (Hospital Virgen de la Bella, Clínica San Rafael y Hospital Santa María del Puerto), de ámbito interprovincial, para las provincias de Cádiz, Huelva y Málaga Art. 11. Jornada. “La duración de la jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, sin menoscabo de la mejora que por Ley pudiera producirse durante la vigencia del Convenio.

reforma legal que hemos comentado, ya establecen un sistema progresivo de reducción de jornada máxima<sup>41</sup>, en ocasiones con absoluta especificidad y plazos de referencia más escuetos, con lo que se ajustarán más a la realidad<sup>42</sup>. Esta variedad constituye muchas veces la fuente de la discriminación en la distribución de los permisos o de la propia ordenación de turnos o guardias en el trabajo, a pesar de alguna previsión convencional que va en la buena dirección, aunque sea demasiado general para surtir efectos prácticos relevantes<sup>43</sup>.

La importancia de la jornada radica precisamente en que se trata de la unidad de medida a partir de la que se han de calcular y adaptar el resto de las materias que influyen en el tiempo de trabajo y son determinantes en pro de la conciliación corresponsable con perspectiva de género. En estrecha relación con la efectividad de los límites del tiempo de trabajo, a continuación, se analizan dos instrumentos jurídicos indisolublemente unidos entre sí: el registro de jornada y las horas extraordinarias o complementarias, en el caso del trabajo a tiempo parcial.

## 2.1.- EL REGISTRO DE JORNADA

El análisis de regulación de la jornada de trabajo exige tomar en consideración los mecanismos de control y de verificación que se establezcan legalmente, pero, sobre todo, de los que se pacten mediante la negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, como establezca el empresario previa consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras de la empresa (art. 34.9 ET). Es decir, la obligación de control es responsabilidad empresarial, no obstante, es un interés de todas las partes del contrato que se garantice una correcta verificación y correspondencia entre el

41 CC de la empresa Avanza Zaragoza, S.A.U., para los años 2020 a 2023. Art. 42." La jornada laboral de trabajo efectivo queda establecida en 1.688 horas y 24 minutos, con una jornada diaria de 7 horas y 49 minutos. A partir del 1 de enero de 2023 la jornada laboral de trabajo efectivo queda establecida en 1.680 horas y 35 minutos, y a partir del 1 de enero de 2024 la jornada laboral de trabajo efectivo queda establecida en 1.672 horas y 46 minutos, con una jornada diaria de 7 horas y 49 minutos en ambos casos"; IV CC de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el sector de las empresas de transporte de personas enfermas y accidentadas en ambulancias. Art. 11. Jornada laboral ordinaria. "La jornada ordinaria de trabajo para todo el personal será de 1.800 horas/año de trabajo efectivo. Las partes firmantes de este convenio colectivo se han fijado como objetivo conseguir una reducción de la jornada máxima anual para que ésta no supere las 1.776 horas anuales, reduciendo de forma paulatina lo pactado hasta la fecha para alcanzar dicha cifra en cada ámbito territorial provincial". CC Convenio Colectivo del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León. Art. 24.- Jornada laboral. La jornada laboral será, la que se indica seguidamente para cada año de vigencia del Convenio: 2020 1.764 horas; 2021 1.764 horas; 2022 1.764 horas; 2023 1.762 horas; 2024 1.760 horas".

42 I CC del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía "Art. 15. Jornada. 1. Normas comunes: Se establece una jornada máxima anual de trabajo efectivo, sobre una media de las correspondientes horas semanales consideradas en cómputo semestral, ya sea en turno partido o continuo, especificada para el ejercicio: 11. Para el año 2023 se establece una jornada máxima anual de 1.755 horas, sobre una media de 39 horas semanales consideradas en cómputo semestral. 12. Para el año 2024 se establece una jornada máxima anual de 1.747 horas, sobre una media de 39 horas semanales consideradas en cómputo semestral. 13. Para el año 2025 se establece una jornada máxima anual de 1.735 horas, sobre una media de 38,5 horas semanales consideradas en cómputo semestral. 14. Para el año 2026 se establece una jornada máxima anual de 1.735 horas, sobre una media de 38,5 horas semanales consideradas en cómputo semestral. 15. Desde el 1 de enero de 2027 se establece una reducción de 28 horas sobre la jornada máxima anual estipulada para el año 2026. Así para el año 2027 queda establecida una jornada anual máxima de 1.707 horas, sobre una media de 38 horas semanales consideradas en cómputo semestral. Desde el 31 de diciembre de 2027 se establece otra reducción de 48 horas sobre la jornada máxima anual estipulada para el año 2027. Así para el año 2028 y durante la duración del convenio colectivo queda semanales consideradas en cómputo semestral"; V CC de Transporte de Enfermos y Accidentados de la Comunidad de Castilla y León "Art. 23. Jornada laboral La jornada de trabajo efectivo será de 1800 horas/año para todo el personal, sin que pueda superar 160 horas cuatri semanales de trabajo efectivo, salvo lo previsto para los apartados 23.1 y 26. Reducción de la jornada máxima anual. No obstante, lo anteriormente expuesto, las partes firmantes de este convenio han acordado una reducción de la jornada máxima anual para que esta no supere las 1776 horas anuales efectivas. Dicha reducción se aplicará de forma paulatina, de tal manera que comenzará en la anualidad siguiente a la del inicio de la actividad del nuevo adjudicatario a razón de 8 horas anuales, sin perjuicio de la concreción que se realiza para el personal del servicio de emergencia en el régimen transitorio de este convenio. Si en el ámbito territorial del presente convenio existiesen diferentes concursos públicos de adjudicación de los servicios, la reducción de la jornada comenzará en la anualidad que se adjudique de manera efectiva el último de los concursos a contar desde la entrada en vigor de este convenio colectivo".

43 Por ejemplo, IV CC de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el sector de las empresas de transporte de personas enfermas y accidentadas en ambulancias Art. 11. Jornada laboral ordinaria. "(...) Personal asignado a servicios de transporte sanitario urgente. Las partes firmantes de este convenio colectivo consideran que la mejor forma de atender el servicio de transporte sanitario urgente es organizando la jornada laboral anual a través de un sistema de guardias, que concilie la adecuada prestación del servicio con el adecuado descanso del personal y la conciliación de su vida laboral, personal y familiar".

registro y la jornada efectivamente realizada porque eso permite controlar el respeto a las reglas sobre distribución de horarios y tiempos de descanso.

En este contexto, conviene tener presente la Directiva 2003/88/CE, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo<sup>44</sup>. Esta norma vino a sustituir a la Directiva 93/104/CE, del Consejo, de 23 de noviembre, que trae su causa del artículo 118<sup>a</sup> del Tratado de Roma y se enmarca dentro del ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. La Directiva se ha calificado de “extravagante” por la doctrina, ya que considera que combina exigencias mínimas, en el sentido de aproximar las legislaciones de los Estados miembros, y a la vez establece posibilidades muy importantes para que se pueda flexibilizar la normativa de tiempo de trabajo a nivel interno en cada país y adaptarla a sus necesidades “flexibilizadoras”<sup>45</sup>.

Efectivamente resulta especialmente relevante y criticable la denominada “cara desprotectora”, más aún si se observa bajo el principio de transversalidad de género o *gender mainstreaming*. Se trata de previsiones de la propia Directiva sobre la posibilidad de prolongar la jornada de trabajo. Así, el artículo 17 enumera las excepciones a la regla general sobre el tiempo máximo de trabajo y admite cláusulas abiertas que se concretarán en cada caso, a través del pacto en la negociación colectiva, según el artículo 18. Esta remisión a la autonomía colectiva se completa en el precepto siguiente, en el que se matizan ciertos aspectos. Ahora bien, es el artículo 22 el que presenta un cariz más pernicioso al introducir la cláusula “opting out” típica de la regulación británica que en las “Working Time Regulations”<sup>46</sup> contempla la posibilidad de superar el límite máximo de la jornada de trabajo pactada, siempre que exista un acuerdo expreso al respecto entre el y la trabajadora y el y la empresaria<sup>47</sup>.

Al mismo tiempo, esta norma europea presenta una “cara protectora”<sup>48</sup> que se plasma en las definiciones amplias del ámbito subjetivo de aplicación (artículo 1.3: “a todos los sectores de actividad, privados y públicos, en el sentido del artículo 2 de la Directiva 89/391/CEE”) y en el propio concepto de tiempo de trabajo (artículo 2), en consonancia con la jurisprudencia al respecto, enfocada desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo<sup>49</sup>. Según el artículo 2.1 se entenderá por tiempo de trabajo “todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales”. En esta línea “protectora”, se han incardinado las Conclusiones del Abogado General de la cuestión prejudicial planteada por la Audiencia Nacional en julio de 2017, ante la demanda de conflicto colectivo del sindicato CCOO contra Deutsche Bank, con el objeto de que se aclare la obligación de dicha entidad de establecer un sistema de registro de la jornada efectiva que realiza su plantilla. Resultan muy interesantes porque recuerda que ese control horario se deriva del efecto útil de la Directiva 2001/88, cuya finalidad es la efectividad de la protección de los derechos de los trabajadores al descanso, incluidos los derivados del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales<sup>50</sup>.

44 Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. DOUE de 18/11/2003.

45 CABEZA PEREIRO, J., “Fuentes reguladoras de la jornada de trabajo”, en AA. VV., *Tiempo de trabajo*, Bomarzo, (Albacete, 2007), p. 14.

46 Fueron aprobadas el 30 de julio de 1998. Desde entonces han sufrido diversas modificaciones, RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., “El sistema británico de representación de los trabajadores en el centro de trabajo tras los últimos cambios normativos”, *Temas Laborales*, n.º. 142, 2018, pp. 147-177.

47 En este sentido, *High Court* en *Baber and others v. RJB Mining Ltd.*, en “Working time. The 48 -hours week -enforcement and remedies”, *IDS Brief, Employment Law and Practice*, n. 634, abril, 199, pp. 3 y 4.

48 Esta terminología: “cara protectora” y “cara desprotectora” de la Directiva 2003/88/CE, en CABEZA PEREIRO, J., “Fuentes reguladoras de la jornada de trabajo”, en AA. VV., *Tiempo de trabajo, op. cit.*, pp. 14-24.

49 STJCE de 1 de diciembre de 2005, *Dellas*, asunto C-151/02.

50 Conclusiones del Abogado general Sr. Giovanni Pitruzzella, presentadas el 31 de enero de 2019, Asunto C-55/18; Federación de Servicios de

Ciertamente, el concepto de tiempo de trabajo se construye mediante la confluencia de tres elementos: la permanencia del trabajador en el trabajo; estar a disposición de las órdenes o indicaciones que pueda recibir del empresario; y que esté realizando las actividades o funciones que le son propias. En contraposición, el aparatado siguiente define el tiempo de descanso por oposición como “todo período que no es trabajo”. Tal interpretación ha sido refrendada por reiterada jurisprudencia del TJUE al señalar que es tiempo de trabajo “el período que el trabajador permanece en el centro de trabajo (...) en función de la obligación de dicho trabajador de mantenerse a disposición del empleador” y constituye “el factor determinante el hecho de que el trabajador esté obligado a estar físicamente en el lugar determinado por el empresario y permanecer a disposición de éste”<sup>51</sup>. Ahora bien, se matiza que “para que se pueda considerar que un trabajador está a disposición del empresario, éste trabajador debe encontrarse en una situación en la que esté obligado jurídicamente a obedecer a las instrucciones de su empresario (...) (y) calificar de periodo de descanso los desplazamientos cotidianos que los trabajadores deben realizar para desplazarse hasta los clientes (...) les impondría una carga desproporcionada y sería contrario al objeto de protección de seguridad y salud de los trabajadores que persigue la Directiva”<sup>52</sup>.

En esta senda de modernización sobre qué debe entenderse por tiempo de trabajo, resulta muy interesante el pronunciamiento del TJUE en el asunto “Matzak”<sup>53</sup> cuya norma de aplicación a su actividad de bombero voluntario imponía la obligación de incorporarse al parque en no más de ocho minutos, en caso de ser llamado durante las guardias de localización<sup>54</sup>. Es decir, la restricción geográfica y temporal que impone la empresa durante la guardia localizada provoca la pérdida de los elementos distintivos del tiempo de descanso, pues merma de forma significativa la libertad de movimientos del trabajador o trabajadora, restringiendo de manera objetiva las posibilidades de dedicarse a sus intereses personales y sociales<sup>55</sup>, de manera que se estima el elemento funcional característico de la noción de tiempo de trabajo<sup>56</sup>.

Otra cuestión diferente es que la retribución sea diferente en función de los servicios que preste. El Tribunal de Justicia incide, nuevamente, en la desvinculación entre la regulación europea del tiempo de trabajo y la determinación de su retribución, indicando que, aunque los Estados miembros pueden tener en cuenta la calificación de los tiempos como de trabajo o descanso a la hora de fijar su retribución, no tienen la obligación de hacerlo<sup>57</sup>. Nada se dice del “efecto útil” de la Directiva. De hecho, pueden compartirse las reflexiones doctrinales que consideran discutible la interpretación del Tribunal de Justicia en este punto<sup>58</sup>, pues de este modo cuantifica más barato ese

---

Comisiones Obreras (CCOO) contra Detsche Bank SAE, ECLI:EU:C:2019:87.

51 STJUE de 9 de julio de 2015, Comisión contra Irlanda, asunto C-87/2014.

52 STJUE de 10 de diciembre de 2015, Federación de Servicios Privados de CCOO vs Tyco Integrated Security, S.L., Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios, S.A., asunto C- 266/2014. (ECLI:EU:C: 2015:578).

53 STJUE de 21 de febrero de 2018, *Matzak*, asunto C-518/15 (ECLI:EU:C:2018:82).

54 Al respecto *vide* Informe de la OIT, *Directrices sobre el trabajo decente en los servicios públicos de urgencia*, Ginebra (2018). Se recogen indicaciones sobre la jornada y descansos de trabajadores en situaciones de urgencia y se recomienda que cuando un trabajador permanezca disponible fuera de su horario de trabajo habitual para prestar un servicio o en un lugar determinado, ese tiempo se contabilice como tiempo de trabajo.

Se puede consultar el documento íntegro en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms\\_626554.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_626554.pdf) (fecha de consulta 03-10-2018).

55 *Matzak*: apartados 59 a 66.

56 *Matzak*: apartado 59.

57 *Matzak*: apartado 50.

58 Así lo entienden CABEZA PEREIRO, J., “Algunas reflexiones a la vista del asunto TYCO sobre el concepto de tiempo de trabajo”, *Derecho a las Relaciones Laborales*, nº. 1, 2016, pp. 36-37. Y, MANEIRO VÁZQUEZ, Y. “El desplazamiento de los trabajadores sin centros de trabajo habituales: tiempo de trabajo, pero ¿Al mismo precio? Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 10 de septiembre de

tiempo de disponibilidad que el de trabajo efectivo, pero en ambas circunstancias el trabajador se encuentra en su jornada laboral y, por el contrario, no puede disponer libremente de su tiempo.

Además, el concepto de tiempo de trabajo cobra una especial relevancia como indicio de laboralidad respecto de los prestadores de servicios en las nuevas empresas digitalizadas, no obstante, su delimitación frente al tiempo de no trabajo resulta aún más compleja por la ausencia de persona empleadora física. Lo cierto es que la jornada del trabajador que presta sus servicios para una plataforma debe de considerarse que abarca tanto el tiempo durante el que realiza los servicios que le encomiendan, como aquél en el que permanece a disposición de la digital pues en caso de no estar disponible cuando se le reclama, corre el riesgo de que le “desconecten” del sistema. Por lo tanto, el tiempo de trabajo o de puesta a disposición, en estos casos constituye uno de los factores principales en los que se manifiesta la dependencia o subordinación digital<sup>59</sup> y, en consecuencia, deberá de llevar aparejada la correspondiente retribución y protección social, como para cualquier otra persona trabajadora. En esta línea, se ha mantenido la necesidad de prever fórmulas pactadas para compensar ese tiempo de disponibilidad digital<sup>60</sup> o con intromisiones de menor envergadura, pero que exigen una conexión tecnológica y una respuesta inmediata, invadiendo el tiempo de descanso. De hecho, algún pronunciamiento se ha referido a esa compensación como horas extraordinarias<sup>61</sup>.

En efecto, la incorporación de la obligación legal del registro de jornada en el Estatuto de los Trabajadores ha sido ampliada como consecuencia de la interpretación del Tribunal Supremo en cuanto a la extensión de la obligación del registro más allá de los supuestos previstos taxativamente hasta entonces, es decir, a los y las trabajadoras a tiempo parcial (art. 12.5, h) ET) y en los casos de las horas extraordinarias realizadas por personas trabajadoras a tiempo completo (art. 35.5 ET)<sup>62</sup>.

La jurisprudencia del Alto Tribunal conllevó el cambio legislativo del que surge la previsión normativa del actual apartado 9 del art. 34 ET<sup>63</sup>. Esta redacción es acorde con la Directiva, también en lo que se refiere a las excepciones que se han contemplado hasta ahora<sup>64</sup>, aunque existan supuestos más confusos, como el trabajo a tiempo parcial de las personas empleadas al servicio del hogar familiar, respecto de los que la exclusión prevista en la regulación propia<sup>65</sup> ha suscitado dudas que son la base de la cuestión prejudicial recientemente presentada por un Tribunal de Justicia, precisamente porque se pregunta se dicha exclusión puede suponer una discriminación indirecta por razón de sexo, en la medida en que la mayoría de esas personas trabajadoras son mujeres<sup>66</sup>.

2015, asunto 266/2014”, CEF. Revista de Trabajo y Seguridad Social, nº. 394, 2016, pp. 177-178.

59 CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup>. E, “Distribución de la jornada, flexibilidad del tiempo de trabajo y tiempo de vida personal y familiar”, Revista Jurídica de la Universidad de León, nº. 4, 2017, p. 6.

60 MELLA MENDEZ, L., “Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores”, Trabajo y Derecho. Nueva Revista de Actualidad y Relaciones laborales, nº. 16, abril 2016, pp. 30-52.

61 STSJ Castilla y León, de 3 de febrero de 2016, rec. 2229/2015. Este pronunciamiento sostiene que ante la ausencia de una regulación convencional que excluya o limite la realización de horas extraordinarias, ha de entenderse que el lapso temporal que el o la trabajadora destina en su hogar a estar conectado a través de medios digitales a cuestiones referentes a su prestación laboral, responde a las características del concepto de tiempo de trabajo y, por tanto, al exceder del horario normal pactado, constituyen horas extraordinarias.

62 SSTTS 23 de marzo de 2017, rec. 81/2016, ECLI:ES:TS:2017:1275; 20 de abril de 2017, rec. 116/2016, ECLI:ES:TS:2017:1748.

63 Apartado redactado conforme al art. 10 del Real Decreto ley 8/2019, de 8 de marzo (BOE 12 de marzo). El incumplimiento de este deber se tipifica como infracción administrativa grave (art. 7.5 Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social).

64 Por ejemplo, en relación con el personal de alta dirección, art. 3.3 Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto (BOE 12 de agosto).

65 “Respecto a los trabajadores contratados a tiempo parcial, no serán de aplicación las obligaciones de registro de la jornada establecidas en el art. 12.5.h) del Estatuto de los Trabajadores” (art. 9.3 bis Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por la que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, conforme a la redacción dada por el RDL 16/2013, de 20 de diciembre, BOE 21 de diciembre).

66 Cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en 5 de julio de 2023, asunto C-531/23, *Loredas*, <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=278573&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1119857>.

De manera coetánea, pero con anterioridad a la reforma legislativa, la Audiencia Nacional había elevado cuestión prejudicial sobre la interpretación restrictiva previa que venía manteniendo el Tribunal Supremo sobre la limitación de la obligación de registro de jornada, ante lo que el TJUE determinó que es contrario a la normativa comunitaria una regulación que no contemple un sistema que permita computar la jornada laboral realizada por cada trabajador o trabajadora, en particular, que se pueda determinar “objetivamente y de manera fiable” el número de horas de trabajo diario y semanal, así como los períodos mínimo de descanso, a la vez que recuerda que el registro debe resultar “accesible”<sup>67</sup>.

Pues bien, como es sabido, la regulación interna queda lejos de garantizar esas características exigidas por el TJUE en la interpretación de la Directiva y, en último término, lo que ha de garantizarse por nuestra legislación. La normativa estatutaria deja al albur de los y las negociadoras la gestión concreta de los instrumentos de registro de jornada y su eficacia. Y la jurisprudencia más reciente ha interpretado de manera muy flexible esos requisitos de control, al punto que resulta lícito, según el Tribunal Supremo, que se instrumentalice a través de una plataforma informática con evidentes –y reconocidos– riesgos de manipulación ya que de nuestro ordenamiento jurídico no se desprende que deba erigirse “como absolutamente determinante de la validez o ilegalidad del sistema de registro que ha sido pactado por las empresas y los representantes legales de los trabajadores”<sup>68</sup>.

La ausencia de una regulación normativa más específica hace que la negociación colectiva también se muestre muy laxa<sup>69</sup>, sin demasiadas concreciones en lo que se refiere a estos instrumentos de registro de jornada<sup>70</sup> o repitiendo la literalidad del art. 34.9

67 STJUE de 14 de mayo de 2019, C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402.

68 STS 18 de enero de 2023, rec. 78/2021, ECLI:ES:TS:2023:85.

69 IV CC estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal. “Art. 47. Registro de jornada. Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa, en cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto-ley 8/2019 de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, se procederá con carácter inmediato al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora y en el que, al menos, se incluirá el inicio y la finalización o salida del trabajo. El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las trabajadoras y trabajadores, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente”. V Convenio colectivo de empresas de atención domiciliaria de Cataluña. “Art. 49. Registro de jornada. Las empresas implementarán un sistema de registro diario de jornada que refleje de forma fidedigna la jornada diaria de cada persona trabajadora y en el que, al menos, se incluirá el inicio y la finalización de la jornada de trabajo. El sistema de registro se tiene que organizar y documentar mediante negociación colectiva o por acuerdo con la representación legal de la plantilla en el ámbito de la empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con la representación legal de la plantilla en los términos legalmente establecidos y se atenderá a las características de cada empresa y de las condiciones de la prestación del trabajo. El sistema, que facilitará la empresa, tendrá que permitir el registro en los supuestos de personas trabajadoras que no tengan un puesto físico en el centro de trabajo, hagan parte de su jornada fuera del centro de trabajo o el puesto de trabajo no esté en el centro de trabajo en lo que esté adscrito. También a las personas trabajadoras que trabajen en el centro de trabajo al que estén adscritas; igualmente en supuestos de aplicación de las diferentes formas de flexibilidad del tiempo de trabajo cuando se trate de personas trabajadoras con adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia. El sistema utilizado garantizará el derecho de las personas trabajadoras a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y a los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente. Las empresas previa audiencia a los representantes de la plantilla elaborarán una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirá las modalidades del ejercicio del derecho en la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que eviten el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con finalidades laborales de herramientas tecnológicas. Las empresas conservarán los registros durante cuatro años y quedarán a disposición de las personas trabajadoras, de su representación legal y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”.

70 IV CC de empresas y personal del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia para la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. “Art. 31. Registro de Jornada. Las empresas realizarán un registro eficaz de la jornada de cada profesional que será facilitado a la representación del personal y al personal. El sistema de registro de jornada se negociará con la representación del personal. En todo caso se estará a lo establecido en el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo o en la normativa vigente en esta materia”.

ET<sup>71</sup>, cuando no se remite al precepto sin más<sup>72</sup>. Algún ejemplo de buenas prácticas lo encontramos en empresas cooperativas, por ejemplo, pues de una manera sencilla, pero “fiable”, se establece el sistema de registro diario, que estará a disposición de cada persona trabajadora y se especifican los instrumentos para llevar a cabo ese control, tomando en consideración los desplazamientos en aquellas tareas que así lo requieran<sup>73</sup>.

Lo que sí parece haberse interiorizado por la negociación colectiva es la oportunidad que brindan las nuevas tecnologías en cuanto al almacenamiento de datos para gestionar esa obligación empresarial del control horario. No obstante, la utilización de estos mecanismos debe ajustarse a la estricta regulación del derecho de protección de datos personales<sup>74</sup>, resultando limitada su aplicación general y debiendo restringirse a lo que sea imprescindible<sup>75</sup>, siempre sin que se prevea obligación alguna de la utilización de medios propios por parte de la persona trabajadora<sup>76</sup>. En esta línea, no son pocos los convenios que recogen casi textualmente todas esas limitaciones, refiriéndose directamente a la Agencia de Protección de Datos y fijan claramente las pautas para su implantación, guiadas por el principio de proporcionalidad<sup>77</sup>, hasta el

71 CC para el sector de servicios forestales de Catalunya. “Art. 24. 2. Control horario. La empresa garantizará el registro de jornada que tendrá que incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora. Mediante la negociación colectiva o acuerdo de empresa se organizará y documentará este registro de jornada. La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante un mínimo de cuatro años y quedarán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Asimismo, los representantes legales de las personas trabajadoras podrán solicitar la celebración de reuniones con la dirección de la empresa para revisar la evolución de la jornada efectiva realizada y establecer, si es necesario, las medidas adecuadas para su corrección durante el año natural”.

72 CC de comercio de actividades diversas para la Comunitat Valenciana 2021-2023, Art. 10. Jornada de trabajo.

73 VI CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana, Art. 22. Cómputo, distribución y registro. (...) “acuerda la puesta en marcha del sistema para el registro diario de la jornada. El sistema permite verificar y acreditar el número de horas diario que cada persona trabajadora realiza en la empresa, así como los tiempos que se dedican a cada tarea. La información contenida en el sistema estará a disposición de cada persona trabajadora. En concreto se recoge, registra y cuantifica lo siguiente: planificación de tareas (calendario anual y planificación semanal), saldo de horas, horarios, registro de actividades personales, tiempo de trabajo efectivo y registro de jornada diaria. Los elementos físicos de registro de jornada diaria son: el ordenador de oficina, la terminal de la persona responsable (ETI), las terminales operativas de trabajo (MC67), balanzas PC, y las TPV de las líneas de caja. En las Plataformas de mercancías y sede social por su especialidad, se utilizará un «software» distinto al de las tiendas. Se tiene en cuenta las distancias entre la entrada al centro, el acceso al registro y el puesto de trabajo, las reuniones en el «punto de gestión», y el resto de las especialidades prácticas de cada centro”.

74 Especialmente tras la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. BOE de 6 de diciembre de 2018. Una regulación más estricta de acuerdo con los principios relativos al tratamiento, establecidos en el art. 5 del Reglamento (UE) 2016/679, conocido como Reglamento Europeo de Protección de Datos, a saber: “licitud, lealtad y transparencia”; “limitación de la finalidad”; “minimización de datos”; “exactitud”; “limitación del plazo de conservación”; “integridad y confidencialidad”; “responsabilidad proactiva”.

75 Así lo ha manifestado reiteradamente la jurisprudencia; (Tribunal Constitucional); en su Sentencia 29/2013, de 11 de febrero, sobre la utilización de cámaras colocadas de manera que graban indiscriminadamente a todas las personas que entren en su foco.

76 Por ejemplo, así lo entendió el Tribunal Supremo en su Sentencia de 8 de febrero de 202186, rec. 84/2019, que señaló que “el deber de información previa forma parte del contenido esencial del derecho a la protección de datos, pues resulta un complemento indispensable de la necesidad de consentimiento de la persona afectada. El deber de información sobre el uso y destino de los datos personales que exige la Ley Orgánica de protección de datos de carácter personal está íntimamente vinculado con el principio general de consentimiento para el tratamiento de los datos, pues si no se conoce su finalidad a quién se destina, difícilmente puede prestarse el consentimiento”.

77 I CC del sector de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal de la provincia de Zaragoza “Art. 10. Jornada laboral. Por todas, un ejemplo de buena práctica: Las empresas deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. En su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores. En ningún caso resulta admisible que las personas trabajadoras tengan que poner a disposición de la empresa sus propios dispositivos para incorporar el sistema de registro de jornada. El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de las personas trabajadoras, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados. Las personas trabajadoras deberán ser informadas de los criterios de utilización a los que se refiere este apartado.

El registro horario tiene que superar el principio de minimización, asegurando que no es posible implantar otro sistema de registro menos invasivo, las garantías adicionales, señaladas por la propia Agencia de Protección de Datos, que deben aplicarse para proteger el tratamiento de esos datos, su cifrado, su almacenamiento, soporte físico, revocación del vínculo, imposibilidad de interconexión de la base de datos biométricos con otras bases. Con el objeto de proporcionalidad, las partes tendrán que seguir entre otras las siguientes pautas:

a) El registro horario de cada empresa habrá de negociarse con la RLT antes de su implantación, donde se expondrá por parte de las empresas la necesidad, adecuación, motivos y conveniencia de implantar el sistema de registro que se adapte, garantizando que no existe otro método más moderado y respetuoso con el derecho de intimidad de las personas trabajadoras para conseguir la misma finalidad, el control horario (principio de minimización y proporcionalidad). Además, se deberá informar expresamente de la imposibilidad, por parte de la empresa, para tratar los datos con otros fines que no sea el registro de jornada.

b) El registro horario acordado incluirá: los datos de la persona trabajadora y de la empresa, el día y la hora de entrada y salida concreta, los

punto que recientemente algún pronunciamiento ha tenido que descartar la legalidad de los datos biométricos, aunque ya existen convenios que se remiten a ellos a los efectos de garantizar las “eficacia del registro de jornada y corregir las incidencias y complejidad derivadas de la implantación del mismo”, no obstante, (...) “que en todo caso deberán ir acompañados de las medidas de seguridad necesarias a fin de garantizar el derecho a la intimidad y la protección de datos personales”<sup>78</sup>.

Es importante mencionar que el Ministerio de Trabajo y Economía Social ha publicado un documento<sup>79</sup> que define y detalla los objetivos del registro de jornada, así como los instrumentos o recomendaciones que serían óptimos para implantarlo en las empresas respetando los derechos de intimidad y protección de datos de las personas trabajadoras y algún convenio parece ser reflejo de las indicaciones que contiene<sup>80</sup>. Incluso hay convenios que transitan desde las referencias a la propia Directiva 2003/88/CEE hasta afirmaciones tan amplias y ambiguas como referirse a los instrumentos de control “como anotaciones en papel con firma de la persona trabajadora, aplicaciones informáticas, tarjetas de identificación electrónica o cualquier otro medio o soporte que acredite la conformidad de la persona trabajadora con el registro efectuado”<sup>81</sup>.

En fin, el registro de jornada es la base sobre la que se asientan los cálculos del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras y su repercusión sobre los derechos de conciliación resulta tan importante que sorprende las reticencias a establecer sistemas fiables o los medios poco eficientes que en muchos casos se prevén por la propia negociación colectiva. De hecho, la empresa, en tanto sujeto obligado a su conservación y, simultáneamente, la responsable de que se realice correctamente y se abonen las horas de trabajo estipuladas, debería ser la mayor interesada en garantizar ese registro “objetivo, fiable y accesible”.

Pero también llama poderosamente la atención la ausencia de la perspectiva de género y, en particular, de las diferencias que puedan existir entre la cuantificación del cumplimiento con el horario por parte de los varones y de las mujeres, lo que pondría de manifiesto, de nuevo, el reparto de roles en el cuidado. En este sentido sería positivo ese registro disgregado por género con la intención de establecer medidas correctivas que garantizaran que los permisos o las ausencias reguladas al efecto se disfrutaran efectivamente de manera corresponsable.

---

descansos entre jornadas, la jornada ordinaria a realizar por la persona trabajadora, el detalle de las horas ordinarias, complementarias y extraordinarias desglosadas por cada día de trabajo y la firma de la persona trabajadora y del representante legal.

c) El registro horario que se implante debe proporcionar información fiable, inmodificable y no manipulable ni alterable a posteriori, la información de la jornada debe documentarse en algún tipo de instrumento escrito o digital, o sistemas mixtos, en su caso, que garantizaran la trazabilidad y rastreo fidedigno e invariable de la jornada diaria una vez registrada. Está terminantemente prohibido que las personas trabajadoras firmen a la vez, la entrada y salida, o que se acumulen los registros para su relleno y firma en fechas posteriores.

d) El registro horario estarán a disposición de la RLT, de las personas trabajadoras y de la Inspección de Trabajo, por lo que deben permanecer físicamente en el centro de trabajo o ser accesibles desde el mismo de forma inmediata, y, por tanto, no pueden estar o almacenarse en otras oficinas de la empresa, en gestorías o terceros que gestionen los sistemas.

La comisión paritaria del convenio entenderá y actuará de cuantas cuestiones derivadas del registro horario que puedan surgir en el seno de las empresas, mediando y estableciendo criterios de aplicación que den solución a la discrepancia surgida. En todo caso, se estará a lo que se legisle y que en el futuro afecte a la materia objeto de este art. en cuestiones como: Teletrabajo, trabajo a distancia y trabajo presencial ocasional, procediendo a adaptar el convenio si procede”.

78 CC del Grupo ISRG., art. 22.

79 Esta guía, puede ser descargada en:  
<https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/GuiaRegistroJornada.pdf>

80 CC estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos, art. 38; CC estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos, art. 24. CC estatal de estaciones de servicio, art. 24; II CC de centros y servicios veterinarios, art. 39.

81 VII CC general del sector de la construcción, art. 21.

## 2.2.- LAS HORAS EXTRAORDINARIAS Y COMPLEMENTARIAS

Una de las principales consecuencias de la ausencia de una regulación que ofrezca seguridad jurídica en relación con la jornada de trabajo es la discordancia en torno a su control “efectivo”, tal y como viene reivindicando la propia jurisprudencia y que deriva directamente de la actividad Inspectoral que menciona la norma estatutaria. Sin embargo, esos resultados distorsionados ponen de manifiesto que se incumple el límite legal de las 80 horas anuales permitidas (art. 35. 5 ET), así como la continuidad del hábito ilegal de no retribuir su realización. Según la EPA del último trimestre de 2023, se realizaron un total de 6,34 millones de horas extraordinarias a la semana, lo que indica el incumplimiento evidente del límite legal. Además, la EPA estima que el 39% de esas horas no se retribuyen.

Es conocido que la modificación en la regulación de las horas extraordinarias es deudora, en gran medida, de la ausencia de perspectiva de género de las distintas reformas legislativas, pero de manera sobresalientes de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma laboral<sup>82</sup>, así como su antecesor, el RD 3/2012, de 10 de febrero<sup>83</sup>. El cambio normativo en relación con el tiempo de trabajo produce un efecto más directo sobre el empleo de los trabajadores con responsabilidades familiares. En particular, amplía la posibilidad de que un trabajador con contrato a tiempo parcial, tras la modificación legislativa, pueda realizar horas “complementarias”. Esto acrecienta la dificultad de utilizar el contrato a tiempo parcial como un instrumento eficaz para la conciliación de la vida familiar y laboral<sup>84</sup>. Pero, además, contradice en esencia la propia esencia del derecho de conciliación, entendido como un derecho a la presencia en el trabajo, aun mientras se ejercen responsabilidades de cuidado familiar.

Estos dislates normativos deberían verse considerablemente frenados o limitados una vez que se transponga al ordenamiento interno la Directiva 1152/2019, sobre condiciones transparentes y previsibles de trabajo. Especialmente destacable es la regulación de las horas complementarias y el tratamiento que, a su vez, se encuentra en la negociación colectiva, al referirse a éstas como una adición de las horas ordinarias pactadas en la jornada a tiempo parcial, de carácter voluntario y retribuidas como el tiempo de trabajo ordinario. Sí se aprecia alguna cláusula limitativa del poder de disposición empresarial al señalar que “para aquellos trabajadores/as que hayan venido realizando horas complementarias durante un periodo consecutivo de tres años, consolidarán en su contrato de trabajo el 50% de la media de horas complementarias realizadas durante ese periodo. A tal efecto, la jornada de trabajo ordinaria establecida en su contrato de trabajo deberá incrementarse en la cuantía correspondiente”<sup>85</sup>.

En efecto la negociación colectiva tiene un papel fundamental en la regulación de las horas extraordinarias, o complementarias, en su caso. A veces aparecen previsiones respecto de su carácter excepcional, no obstante, continúa permaneciendo al margen de la perspectiva de género<sup>86</sup>. Estas carencias de los convenios sitúan a las amplia-

82 BOE de 7 de julio de 2012.

83 BOE de 11 de febrero de 2012.

84 RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., “Las debilidades del contrato a tiempo parcial como instrumento de conciliación”, en AA. VV., *Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo*, Bomarzo, Albacete, 2012, pp. 347 y ss.

85 CC del sector de Detallistas y Autoservicios de Alimentación de Zaragoza, para los años 2022 a 2024. Art. 34.º Contrato a tiempo parcial. Pacto de horas complementarias.

86 CC de Agencias de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Huelva “Art. 10º. Horas extraordinarias. Las horas extraordinarias, que tendrán siempre el carácter de excepcionales, recomendándose las partes contratantes eliminar las que se realizan normalmente por la contratación de nuevos trabajadores en cualquiera de las modalidades legalmente establecidas, se abonarán con un incremento del 75 por 100 sobre las correspondientes a las horas ordinarias. Se estará en cuanto a los topes máximos, tanto diarias como mensuales y anuales, así como a sus excepciones, a lo previsto en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones posteriores que las regulan”.

ciones de la jornada en el grupo de medidas de gestión empresarial, casi como una de las fórmulas para conseguir salarios más elevados y, en todo caso, ignorando las consecuencias desfavorables directas que implican para los derechos de conciliación y, dada la masculinización de las horas extraordinarias, de manera especial, de la coresponsabilidad.

Así, hay convenios que simultáneamente al reconocimiento de la limitación y el carácter extraordinario de esos excesos de jornada, establecen una permisibilidad tan amplia en las tareas que pueden encomendarse en ese tiempo, que desvirtúan completamente la previsión general<sup>87</sup>.

También es llamativa la previsión convencional, por ejemplo, del VI Convenio colectivo de trabajo de peluquerías, centros de estética y belleza de Cataluña para los años 2021, 2022 y 2023<sup>88</sup>, respecto de la prolongación de la jornada de la trabajadora o trabajador “con independencia de la duración de la jornada, permanecerá en el establecimiento para atender a aquellos clientes que hubiesen entrado antes de la hora de salida para terminar el servicio, sin que esta obligación pueda rebasar los 30 minutos”. Aunque es positivo que excluye de esta obligación a quien “tenga reducción de jornada por conciliación familiar”, no resulta efectivo con los derechos de conciliación que no impliquen esa disminución de jornada ya que de su literalidad se desprende que no es suficiente con una adaptación de jornada o una flexibilidad en los horarios relacionados con los derechos de conciliación. Y esto se completa con una previsión también de dudosa legalidad porque se refiere a que se compensarán esas prolongaciones del horario con la reducción del tiempo de trabajo “en idéntico tiempo en días posteriores, o acumulándolo a lo largo del mes y disfrutándolo posteriormente como jornada libre al mes siguiente”, lo que no deja de ser ciertamente imprevisible.

Del mismo modo, el II Convenio colectivo de enseñanza privada reglada no concertada de Cataluña años 2020-2023, se refiere a otro concepto ajeno a la normativa legal como es la “jornada adicional”<sup>89</sup>. Lo configura como una especie de bolsa de horas –así lo denomina– que “en ningún caso tendrán el carácter de horas extraordinarias”, cuya realización declara incompatible con éstas. Ahora bien, excluye taxativamente del cómputo de jornada anual estas horas adicionales y tampoco las considera consolidables ni causa de derecho adquirido alguno para la persona trabajadora. Es decir, esta jornada adicional no parece que goce de ningún incremento retributivo o de cotización social, como ocurre con las horas extraordinarias y, además, tampoco implican un límite en lo que se refiere a tiempo de trabajo.

En efecto, los ejemplos señalados se vinculan con sectores altamente feminizados y la problemática es mayor si se tiene en cuenta que el legislador español apenas establece límites especiales al cómputo de jornada en los supuestos de pluriempleo, a salvo de supuestos de sectores con jornadas especiales<sup>90</sup>. Esto implica que podrían combinarse

---

87 CC del sector de Transportes de Mercancías, Mudanzas, Guardamuebles y Logística de Zaragoza para los años 2022 al 2024, Art. 14.º Horas extraordinarias. “Con la finalidad de favorecer la creación de puestos de trabajo se procurará reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, si bien, dadas las especiales características de esta actividad, los trabajadores se comprometen a realizar las estrictamente necesarias para dar cumplimiento a la inexcusable exigencia de concluir los servicios de carretera, obras, recogida, reparto, carga o descarga de vehículos, mudanzas y preparación de documentación de los mismos, que estén iniciados con anterioridad a la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, respetándose en todo caso los topes máximos legales”.

88 Art. 21.

89 Art. 30.

90 CC de treball del sector de transports de viatgers per carretera de la província de Girona, per als anys 2020 – 2025 Capítol 11. Disposicions vàries; “Article 47. Pluriocupació Les empreses es comprometen a no contractar conductors que prestin serveis a jornada completa en una empresa, quina contractació implicaria l’existència d’una pluriocupació. En cap cas la suma de les 2 jornades podrà suposar que es superin les 8 hores diàries de treball”.

jornadas a tiempo sin que exista una previsión limitativa al efecto. Es más, la próxima transposición de la Directiva 1152/2019, de 20 de junio, sobre condiciones previsibles y transparentes de trabajo<sup>91</sup>, recuerda la libertad de la persona trabajadora de aceptar otros empleos y la prohibición de soportar un trato desfavorable por ese motivo (art. 9). El propio TJUE ha interpretado que para el cómputo de los límites que establece la normativa comunitaria, la acumulación de jornadas laborales sólo opera respecto de dos o más contratos celebrados con el mismo empleador<sup>92</sup>.

Es decir, desde la perspectiva de género y de los cuidados asociados al rol femenino, la extensión de la jornada a través de las convencionales horas extraordinarias resulta efectivamente pernicioso, pero es todavía menos pertinente la previsión del alargamiento obligatorio u optativo, pero no computado como extraordinario. Si en efecto los derechos individuales de conciliación de cualquier persona trabajadora se ven afectados por los alargamientos de las jornadas, la ausencia de previsibilidad y de especial reconocimiento y recompensa, condena a las personas que se ven sometidas a estas prácticas a una devaluación de sus derechos de conciliación e, indirectamente, del ejercicio de una conciliación corresponsable que precisa de organización para el reparto de los cuidados. Por lo tanto, estas prácticas son excesivamente perniciosas y no deben contar con la aquiescencia de la negociación colectiva. Y, en caso de considerarlas imprescindibles, debe regularse al detalle y siempre partiendo de su excepcionalidad y la aquiescencia de la persona trabajadora, más allá de que, por supuesto, se retribuyan más que las horas ordinarias de trabajo. En fin, se trata de fugas en la propia base del derecho de conciliación que inciden en la distribución de las obligaciones de cuidado en el entorno privado de las organizaciones familiares.

### 3.- LA FLEXIBILIDAD HORARIA

La conciliación de la vida familiar y laboral pivota sobre la flexibilidad de los horarios de trabajo<sup>93</sup>, por lo que resulta básico hacerlos compatibles con los horarios de la familia y con los “tiempos de la ciudad”<sup>94</sup>. Esta afirmación es una constatación de la cotidianeidad a la que se enfrentan las personas trabajadoras en su día a día. No obstante, tradicionalmente se señalaba en primer lugar a los permisos, en sentido amplio, y las reducciones de jornada, en su defecto, entre las instituciones principales para conciliar la vida personal y la laboral. Es decir, se otorgaba el prognatismo, casi en exclusiva, a los derechos de ausencia que implican la interrupción de las carreras profesionales para dedicarse exclusivamente al cuidado de sus familiares.

91 Directiva 2019/1152, de 20 de junio (DOUE 11 de julio).

92 STJUE de 17 de marzo de 2021, C-585/19, ECLI:EU:C:2021:210.

93 El “Informe final sobre las transformaciones del trabajo y los cambios del Derecho del Trabajo en Europa”, de 1998, redactado por Alain SUPUIOT, pone de manifiesto los cambios que ha experimentado el derecho del trabajo y la necesidad de flexibilizar las formas de prestación de los servicios a la vez que se da seguridad en el empleo, también *vide* Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el “Libro Verde-Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del Siglo XXI”, COM (2006) 708 final, DOUE, de 27 de julio de 2007.

94 Terminología que se refiere a “los horarios de apertura y cierre de oficinas públicas, comercios y servicios públicos o privados con atención al público, incluyendo actividades culturales, bibliotecas, espectáculos y transportes”, ya se recogía así en la Ley italiana n° 53/2000, de “disposiciones para el soporte de la maternidad y de la paternidad, para el derecho a la atención y a la formación y para la coordinación de los tiempos de la ciudad”, sobre esta norma *vide* GOTTARDI, D., “Las políticas de conciliación en el ordenamiento jurídico italiano”, en AA. VV, *Nuevos escenarios para el Derecho del Trabajo: familia, inmigración y noción de trabajador. Homenaje a Massimo D’Antona*, Marcial Pons, Madrid, 2001, p. 193 y ss. El Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010, 2011 y 2012, de 11 de febrero de 2010 (BOE de 22 de febrero de 2010), en concreto el Capítulo I, en el punto 4, se refería a la “gestión del tiempo de trabajo; la duración y redistribución de la jornada, su cómputo anual y su distribución flexible (...) la utilización de sistemas flexibles de jornada, acompañada de los correspondientes procesos de negociación y de condiciones para su realización, con el objetivo de conciliar las necesidades de las empresas con las de los trabajadores y trabajadoras. La utilización de sistemas flexibles de jornada puede facilitar los desplazamientos al inicio y final de la jornada laboral, especialmente la movilidad en los grandes núcleos urbanos”.

Esta postura preeminente en la configuración de la naturaleza jurídica de la conciliación fue cediendo y la propia OIT, en la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981, ya sugirió la posibilidad de introducir en los ordenamientos normas más flexibles del tiempo de trabajo con el fin de ayudar a los trabajadores con familia. Se refiere al establecimiento de un horario flexible de entrada y salida y de un tiempo remunerado fuera del trabajo para resolver cuestiones personales. Además, señala que con estas medidas podría aumentar sustancialmente el grado de participación de las mujeres en el empleo remunerado<sup>95</sup>. Asimismo, desde las diferentes legislaciones de los Estados miembro y la propia EU, cada vez se ha hecho más hincapié en que deben procurarse horarios de trabajo flexibles, para posibilitar que las condiciones laborables puedan ser adaptadas a la vida personal y a las obligaciones familiares de los trabajadores, sin que implique la renuncia completa a ninguna de ellas. Y, en tercer lugar, se viene reclamando el principal papel de los poderes públicos que han de procurar unos servicios adecuados que atiendan el cuidado de las personas adultas dependientes y de las menores, en general<sup>96</sup>.

En efecto, las licencias han tenido un protagonismo que, sin embargo, se ha revelado ineficiente, mientras que las jornadas flexibles de trabajo y, en general, los mecanismos que permiten la adaptación del tiempo de trabajo al tiempo “de no trabajo” se acomodan mucho más al objetivo de la verdadera conciliación. Y ello es así porque el estudio de estas figuras debe abordarse desde el prisma de la igualdad entre sexos<sup>97</sup>.

En el año 2016, la “Comisión Junker”, incluyó entre su plan de trabajo la iniciativa “Un nuevo comienzo para hacer frente a los desafíos de la conciliación de la vida laboral y familiar”, que pretendía incrementar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo<sup>98</sup>. Con anterioridad, en julio de 2015, ante la falta de avances en su tramitación, se había anunciado la retirada de la propuesta de modificación de la Directiva relativa al permiso de maternidad<sup>99</sup>, de manera que esa nueva propuesta se presenta con un cariz amplio que pretende abrir “la vía a un nuevo enfoque para cumplir los objetivos estratégicos de mejorar la protección de las madres, lograr una mejor conciliación de la vida profesional y la vida familiar y facilitar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo”<sup>100</sup>.

El 26 de abril de 2017, el Parlamento y el Consejo presentaron la propuesta de Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y de los cuidadores, por la que se deroga la Directiva (UE) 2010/18/UE del Consejo<sup>101</sup>. Entre las razones y objetivos que la justifican, el propio texto de la propuesta enumera profusamente resultados sobre el fracaso de las medidas adoptadas hasta ahora, lo

95 LEE, S., MCCANN, D. Y MESSENGER, J. C., *El tiempo de trabajo en el mundo. Tendencias en horas de trabajo, leyes y políticas en una perspectiva global comparativa*, Informes OIT, MTI, Madrid, 2008, pp. 112.

96 Estudio de derecho comparado, RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma, *Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares*, Bomarzo, 2010.

97 El 89% de las personas que cuidan en España son mujeres, la mayoría cónyuges e hijas, con edades comprendidas entre los 45 y los 65 años, según cifras del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC). En España el 85% de las mujeres siguen encargándose del trabajo doméstico y el 95% se ocupa del cuidado de los hijos (Eurostat).

98 Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Programa de trabajo 2016: “No es el momento de dejar las cosas como están”, Estrasburgo, 27 de octubre de 2015. COM (2015) 610 final

99 Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 92/85/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. Bruselas, 3 de octubre de 2008, COM (2008) 637 final.

100 Comunicado de prensa de la Comisión Europea, sobre el nuevo enfoque de la conciliación y la retirada de la propuesta de Directiva sobre la maternidad, Bruselas, 1 de julio de 2015. COM (2017) 253 final.

101 COM (2017) 253 final.

que ha abocado a las mujeres a una situación de infrarrepresentación en el empleo – trabajos a tiempo parcial, temporales o informales-. Las consecuencias inmediatas se trasladan a la brecha salarial de género, llegando a alcanzar el 28% en algunos Estados miembros y el 40% de media en el UE, en el ámbito de las pensiones<sup>102</sup>. A la vez, critica abiertamente la carencia de disposiciones que permitan que los hombres asuman las mismas responsabilidades familiares que las mujeres al no establecer permisos de cuidado equitativos y sin vinculación al género.

La Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio<sup>103</sup>, incluye una nueva clasificación de los permisos, diferenciando entre el de paternidad y el parental, a la vez que también mantiene el permiso por fuerza mayor, pero crea otro distinto que denomina “permiso para cuidadores”. La duración será independiente entre cada permiso y se convierten en intransferibles. Así, se extenderán por diez días, el de paternidad; cuatro meses, el parental, y para cuidadores, un período mínimo de cinco días anualmente. Además, se eleva a 8 años la edad mínima del menor hasta la que se permite disfrutar de estos permisos, así como solicitar formas de trabajo flexibles con una duración de esas fórmulas que pueden someterse a límites razonables. Al mismo tiempo se refuerzan las garantías de disfrute de estos permisos a través de la consolidación de los derechos adquiridos o en curso de adquisición que se generen durante su disfrute, la protección económica, el desplazamiento de la carga de la prueba y se abre la puerta para que los Estados interpongan sanciones por incumplimiento, lo que supone un refuerzo a la protección frente a la desigualdad de trato o consecuencias desfavorables de quién se acoja a estos permisos.

Resulta fundamental, en cualquier caso, completar estos permisos específicos de alejamiento del puesto de trabajo, con las posibilidades de adaptación flexible al empleo, una vez que ha finalizado aquél o, incluso, durante su disfrute, en la medida que eso pueda facilitar la reincorporación de la persona trabajadora. Este es el punto clave y que marcará la diferencia respecto de la anterior regulación porque se refuerza el derecho a la reincorporación al trabajo tras el permiso parental.

La previsión de la anterior Directiva que animaba a empleados/as y a los empresarios y empresarias “a tomar disposiciones para definir medidas adecuadas para la reintegración” queda superada en la actual redacción del art. 9 de la nueva Directiva. Esta regulación responde a una previsión de carácter imperativo sobre la regulación del trabajo flexible que pretende incidir directamente en la corresponsabilidad, al fomentar el retorno al mundo laboral de la mujer, tradicional destinataria de los permisos parentales más extensos, con el consustancial riesgo de su desprofesionalización. En este nuevo reconocimiento se permite cierta limitación – como mínimo será hasta los 8 años- y requisitos –cierta antigüedad en el puesto-, pero se configura como un derecho subjetivo al que los Estados miembros deberán de dar cobijo en sus ordenamientos internos de manera que resulte efectivo, admitiendo que estas fórmulas de trabajo flexible puedan supeditarse a “límites razonables”. En fin, como señala la Directiva se trata de que “las mujeres y los hombres deberán tener igual acceso a permisos especiales para cumplir con sus responsabilidades de cuidado y animárseles a utilizarlos de forma equilibrada”.

En nuestro ordenamiento interno, superada la etapa de la Ley 39/1999, y con el importante amparo que continúa proporcionando la LOI 3/2007, de 23 de marzo<sup>104</sup>, el Real

102 En 2015, la tasa de empleo femenina (20-64 años) alcanzó el 64,3 %, frente al 75,9 % en el caso de la masculina, “Closing the Gender Gap”, OCDE (2013).

103 Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio, de Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

104 Ley Orgánica de Igualdad, BOE de 24 de marzo de 2007.

Decreto 6/2019, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres<sup>105</sup> introdujo importantes modificaciones en materia laboral y de Seguridad Social recogiendo el espíritu de la norma europea sobre la individualización de los permisos de conciliación y en las fórmulas de trabajo flexible. Además de las adaptaciones terminológicas del propio texto legislativo para corregir un lenguaje desfasado y sexista<sup>106</sup>, debe mencionarse, si quiera resumidamente, que eliminó la atribución preferente de derechos de conciliación de titularidad exclusiva o preferentemente femenina a favor de regulación de derechos de titularidad individual para cada progenitor, sin posibilidades de transferencia o con cuotas de reserva no intercambiables. Incluso puede afirmarse que se va un paso más allá, al establecer acciones positivas para el ejercicio de los derechos de conciliación del trabajador masculino.

Pero tal vez, en lo que se refiere al tiempo de trabajo y la conciliación, el avance más destacable –y deseado por la doctrina y los tribunales– se plasmó en la redacción del derecho de adaptación de jornada del art. 34.8 ET. Su alcance objetivo hay que ponerlo en relación con el art. 37.4.5.6 ET, amparando supuestos que no impliquen modificaciones de jornada necesariamente. En realidad, según la literalidad del precepto, regulaba el derecho de las personas trabajadoras “a solicitar” los cambios que considere oportunos en la duración y distribución de su jornada laboral para hacer efectivos sus derechos de conciliación de la vida familiar y laboral. Esto llevó a buena parte de la doctrina a criticar la débil exigibilidad hacia quien lo solicita, derivada de esta fórmula empleada por el legislador frente al reconocimiento indubitado de los derechos recogidos en el art. 37 ET. Justo este es el argumento utilizado por alguna sentencia que, con una interpretación restrictiva del derecho y desconectándolo de su componente de derecho fundamental<sup>107</sup>, deniega ese derecho a la trabajadora por entender que el art. 34.8 ET tan sólo contemplaba la posibilidad de solicitarlo y, en su caso, abría un período de treinta días para negociarlo con la empresa, supeditado a que el solicitante acreditase las obligaciones de cuidado<sup>108</sup>.

Cierto es que ya desde la aparición del derecho del art. 34.8 ET se interpretó como “una especie de flexibilidad inversa” porque se concentró en aumentar la potestad de la persona trabajadora únicamente a efectos de negociar su jornada. De este modo, el condicionante en el que podía entrar la empresa era que las adaptaciones deberían de ser razonables y proporcionadas, tanto con las necesidades de las personas trabajadoras, como con las de la organización empresarial. La aplicación práctica pareció centrarse en conocer las circunstancias de cada caso atendiendo a criterios de proporcionalidad, pero sin que existiese un derecho subjetivo de la persona trabajadora a su derecho de conciliación preeminente.

Precisamente la transposición de la Directiva (UE) 1158/2019 llevada a cabo –parcialmente– por el Real Decreto-ley 5/2023, efectivamente incide en las lagunas y en las dificultades interpretativas que esta concepción jurídica trajo consigo y ahora reconoce claramente un derecho subjetivo a la conciliación para toda persona trabajadora (art.

105 Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. BOE de 7 de marzo de 2019.

106 Sin ánimo de exhaustividad, destaca el cambio de “nacimiento” en lugar de “parto” o la sustitución de “la lactancia del menor” por “el cuidado del menor”.

107 Por todas, sobre adaptación de jornada en un supuesto similar, STC 3/2007, de 15 de enero.

108 Por ejemplo, STJ Galicia, de 5 de octubre de 2020. Rec. 2173/2020. Se trata de una trabajadora de Zara que pide una adaptación de jornada para tener libres los jueves por la tarde y los sábados por la mañana, aludiendo a que tiene un hijo de seis años; en su contra también está el hecho de que su marido y otro socio trabajen como autónomos en una empresa que regenta una oficina de Mapfre, con independencia del horario de atención al público de éste, lo que se pone en valor por el fallo es que se pueda “autorganizar” con el socio. Resulta muy interesante el detenido análisis que realiza el fallo sobre la regulación en lid.

4, letra o) ET). Y, en consonancia con este reconocimiento pleno, modifica el art. 34.8 ET para que la solicitud de la adaptación de jornada sea un derecho de la persona trabajadora ante el que la empresa deberá ofrecer posibilidades de disfrute, en caso de que la propuesta de la persona trabajadora perturbe el desarrollo empresarial considerablemente y así lo justifique. En cuanto a la distribución irregular, la normativa de urgencia no ha modificado la restrictiva normativa vigente sobre la unidad de medida “diaria”, si bien analizaremos el importantísimo papel de la negociación colectiva al respecto. Sobre ambas cuestiones incidiremos inmediatamente.

### 3.1.- LAS ADAPTACIONES DE JORNADA

En efecto, las adaptaciones de jornada o el derecho a la concreción horaria, como instrumentos fundamentales vinculados al ejercicio efectivo de los derechos de conciliación, se contemplan ya en nuestra LOI, a pesar de lo cual, el Tribunal Constitucional consideró que, con la regulación anterior, el ejercicio del art. 34.8 ET no incorporaba un auténtico derecho subjetivo *ex lege* si no que lo hacía depender de los “términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo al que llegue (la trabajadora o el trabajador) con el empresario, respetando, en su caso, lo previsto en aquélla”.

Durante la crisis del COVID y la normativa de urgencia aprobada con la finalidad de paliar los efectos que estas circunstancias de aislamiento domiciliario implicaban en las relaciones laborales, el Real Decreto-ley 8/2020<sup>109</sup>, con la posterior evolución en las medidas que configuraron el denominado Plan MECUIDA, se reguló el derecho a la adaptación y concreción de la jornada a instancias de la persona trabajadora y sus necesidades de conciliación. Constituyó, sin duda, un claro ejemplo de lo que se podía llegar a conseguir con una adaptación del tiempo a las necesidades personales de las personas trabajadoras<sup>110</sup>.

La norma actual, tras las modificaciones del Real Decreto-ley 5/2023, va más allá y consolida ese “derecho a solicitar” las adaptaciones de jornada, “incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”. Los sujetos causantes se han extendido a la pareja de hecho y los convivientes que “por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos”, además de los que ya se contemplaban antes (descendientes, cónyuge), pero se limita a familiares hasta segundo grado por consanguinidad. Esto parece muy acertado, precisamente para el reparto de quién deba ejercitar el derecho. Por su parte el procedimiento gana en agilidad porque en el plazo de quince días, como máximo y en defecto de convenio, habrá que llegar a un acuerdo entre la empresa y la persona que los solicite, pues de lo contrario se entiende concedida la adaptación en los términos solicitada. Además, “la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello”.

Es decir, la norma actualmente ya reconoce el derecho a la adaptación de jornada, pero continúa otorgando un papel fundamental a la negociación colectiva. Sin embargo, puede afirmarse que los convenios colectivos no recogen con entusiasmo esa remisión normativa ya que se limitan a remitirse al artículo 34.8 ET<sup>111</sup> o, lo que parece ser más

109 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. BOE de 18 de marzo de 2020.

110 RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., “De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente”, *Lex social. Revista de los Derechos Sociales*, nº. 11, 2021, pp. 40-78

111 CC regional de trabajo para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia en el Principado de

habitual, la recogen sin distinguir de manera nítida la finalidad de estos instrumentos jurídicos y acaso los enumera indistintamente en los apartados sobre los “permisos y licencias”<sup>112</sup>.

Otros convenios eluden cualquier referencia a mecanismos de flexibilidad concretos y, a lo sumo, contienen previsiones generales sobre diferentes tipos de horario, sin establecer ningún condicionante vinculado con el ejercicio de los derechos de conciliación<sup>113</sup> o incluso relacionado sólo con las necesidades empresariales y excluyéndolos de los cómputos máximos legales sobre la distribución irregular de jornada<sup>114</sup>.

De manera sesgada o casi indirectamente, algunas previsiones convencionales mezclan las referencias al registro horario con las excepciones que comportan los mecanismos de flexibilidad reconocidos por la propia legislación<sup>115</sup>. En realidad, estas cláusulas parecen estar desconectadas del verdadero significado del precepto estatutario como instrumento que permite compatibilizar las obligaciones laborales con las del cuidado de familiares.

Existen prácticas convencionales que podríamos denominar intermedias o “tibias” porque recogen la posibilidad legal de la flexibilidad horaria vinculada a los derechos de conciliación, pero la supeditan a “armonizarla” con la competitividad empresarial, quedando condicionado su ejercicio por las necesidades productivas directamente<sup>116</sup> o indirectamente<sup>117</sup>. Otras, contemplando “el desarrollo normal del trabajo” como premisa, se limitan a reconocer a un determinado grupo profesional ciertos derechos de

---

Asturias, art. 30.

112 CC del sector de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Granada. “Art. 32. permisos y licencias (...) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 13 y 15, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 15, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá pre-avisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute, serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el art. 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social”.

113 CC de la Empresa Almacenes Barragan Estinar, S.L., Granada. Art. 18. jornada laboral “La empresa con acuerdo de los delegados de personal podrá establecer las flexibilidades que para el comercio permite el Decreto 1561/95 de Jornadas especiales; CC de la empresa BST RODS, SA, Art. 3.º Jornada de trabajo. Jornada continuada con excepción del trabajo a dos o más turnos: En dicha jornada continuada se establecerá un descanso diario, de al menos 15 minutos, que no formará parte de las jornadas efectivas anteriormente señaladas y que por tanto no tendrá carácter retribuido. Jornada a días o más turnos: Las horas efectivas de trabajo incluyen en todos los casos 15 minutos de descanso que se computarán como tiempo de trabajo efectivo, y en consecuencia tendrán el carácter de retribuidos. Jornada partida: El horario de comida podrá ser de 30, 60, 90 y 120 minutos. El horario de entrada será a partir de las 07:30 horas y el de salida a partir de las 16:00 horas, previo informe favorable del responsable del Departamento, conciliando las necesidades del trabajador con las responsabilidades del puesto.

114 CC de la Empresa Centro Internacional de Cultura Contemporánea, SA (CICC, SA), Art. 3. Jornada laboral. “(...) Se podrá organizar con flexibilidad para poder adaptarla al carácter de la sociedad (reuniones de los grupos auxiliares de trabajo, acciones en fin de semana, etc.). (...) “Las medidas que, sobre flexibilidad horaria, se acuerdan en este art. constituyen el pacto legalmente exigido para sustituir y dejar sin efecto el 10 % de distribución irregular de la jornada previsto en el art. 34.2 del ET de forma supletoria a la voluntad de las partes”.

115 CC Oficinas y Despachos (Alicante), Art. 27.2.- Registro de jornada: “Las empresas adscritas a este convenio, en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y control, adoptarán las medidas que estime más oportunas para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, garantizando en cumplimiento de la legalidad vigente el registro diario de jornada, que debe incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada trabajador, sin perjuicio de la posibilidad de flexibilidad horaria con el fin de dar cumplimiento al Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo”.

116 CC del Sector del Comercio del Metal (Madrid). Art. 21 Bis. Flexibilidad horaria y Adaptación de la Jornada de trabajo: “En el ánimo de armonizar la conciliación y la competitividad de la empresa y siempre que el trabajador o trabajadora justifique su necesidad, podrá acordarse flexibilidad horaria a la entrada, salida u horas de comidas con tiempo de presencia obligada en el centro de trabajo. Las personas trabajadoras, en ausencia de acuerdo con la empresa, podrán solicitar la adaptación de la duración, distribución de su jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación dentro del horario laboral de la empresa, en relación con las necesidades de las personas trabajadoras y las necesidades organizativas y/o productivas de la compañía”.

117 CC del Metal para la provincia de Cuenca para los años 2020-2021-2022-2023-2024. Art. 24: Jornada. “Asimismo se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y la mejora de la productividad en las empresas, todas aquellas personas trabajadoras con familiares menores de ocho años y ascendientes mayores que tengan la condición reconocida de dependientes de la persona trabajadora”.

flexibilidad horaria en la entrada y en la salida del trabajo<sup>118</sup>. De manera similar, se delimita su disfrute en función de los centros de trabajo específicos<sup>119</sup>. Por contraste, algún convenio recoge un derecho de adaptación de jornada muy limitado, pero sí vinculando a los derechos efectivos de conciliación porque se circunscribe a la finalidad específica del periodo de adaptación del menor durante los primeros momentos de incorporación a la guardería o al colegio<sup>120</sup>.

Otra controversia enraizada y que ha dado lugar a abundante jurisprudencia ha sido la relativa a la concreción horaria vinculada con el ejercicio de la flexibilidad con fines de conciliación. Ya se ha señalado que el artículo 34.8 ET, en su redacción anterior al Real Decreto-ley 5/2023, se refería a la adaptación de la jornada dentro de los márgenes que permitía la negociación colectiva, lo que a su vez se repite muy a menudo en las cláusulas convencionales<sup>121</sup>. Tal y como ha reconocido el Tribunal Supremo “la conversión en jornada continuada de la que no lo es, así como el horario flexible u otros modos de organizar el tiempo de trabajo y los descansos que permitan una mayor compatibilidad entre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la mejora de la productividad en la empresa, habrá de ampararse en lo dispuesto en el art. 34.8 ET, y su éxito estará supeditado a lo que se establezca en la negociación colectiva o acuerdo entre empresario y trabajador con respeto a la norma legal”<sup>122</sup>. Aunque volveremos sobre esta cuestión al abordar la reducción de jornada, lo cierto es que los convenios colectivos especifican con frecuencia que la flexibilidad se lleve a cabo en la jornada ordinaria del solicitante<sup>123</sup>, a pesar de la dificultad práctica que implicaba su ejercicio para las personas trabajadoras.

Dada la panorámica general descrita, hay que destacar de manera muy positiva que también comienzan a aparecer previsiones en los convenios colectivos que, adelantándose al propio legislador de 2023, ya han establecido un sistema muy detallado y acorde con la finalidad de los derechos de conciliación. Por ejemplo, el I CC del sector de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal de la provincia de Zaragoza, del año 2020, en su artículo 43, sobre “Adaptación de la jornada de trabajo: Conciliación de la vida familiar y laboral: Las empresas afectadas por este convenio se atenderán a lo regulado en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, a su vez desarrollado por el RDL 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y la normativa posterior que la desarrolle. La nueva redacción del artículo 34, apartado 8, del Estatuto de los Trabajadores dispone: Las personas tra-

118 CC CELSA ATLANTIC, S.L. Art. 11.- “(...) Así mismo el personal de oficinas que trabaja a jornada partida dispondrá de una flexibilidad de una hora en el horario de entrada y salida siempre que no interfiera en el desarrollo de su trabajo”.

119 CC Intervención social de Álava. Art. 26.- Jornada máxima. “En todo caso se respetarán los acuerdos preexistentes a este convenio, en los centros o proyectos de carácter residencial y funcionamiento continuo. Se podrá llegar a acuerdos de flexibilidad horaria en la entrada y salida, en aquellos centros y puestos de trabajo cuya naturaleza y horario/calendario lo permita”.

120 CC de Oficinas y Despachos para la Comunidad Autónoma de Extremadura. Art. 15. Conciliación de la vida laboral y familiar: “Periodo de adaptación a centros escolares: Los padres de alumnos con edades de tres años o menos, cuyos hijos se incorporen por primera vez a un centro escolar y que precisen seguir un horario de adaptación de los menores al centro, y durante el mes de septiembre de cada curso, podrán flexibilizar su jornada con el fin de adaptar sus horarios a los que se determinen por el centro escolar de entrada y salida de los menores derivados del citado periodo de adaptación. Las horas empleadas a este efecto se recuperarán por el trabajador dentro del último trimestre del año”.

121 CC de Transportes de viajeros por carretera, Salamanca. Art. 19. Duración de la jornada laboral 8.- Adaptación de la jornada de trabajo: los trabajadores podrán adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que establezca la negociación colectiva o en el acuerdo con la empresa, respetando lo previsto en la misma.

122 Por todas, STS 3236/2017, de 24 de julio de 2017, rec. nº. 245/2016 - ECLI:ES:TS: 2017:3236.

123 CC de Limpieza de edificios y locales (Palencia). Artº 26.- Conciliación de la Vida Laboral y Familiar “2. Los trabajadores y trabajadoras que acrediten la guarda legal de un familiar con discapacidad hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho una hora de ausencia en el trabajo, previa acreditación de la necesidad de atención al mismo. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso responderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria”.

bajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

En virtud de lo anterior, todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente convenio, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual, tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, excluyéndose las solicitudes para la adaptación que no tengan vinculación con situaciones familiares.

#### **Procedimiento de solicitud:**

1. La persona trabajadora solicita por escrito al empleador la adaptación de la jornada, con explicación motivada y justificación documentada sobre la medida que solicita, derivada de una situación de hecho real y que su situación laboral actual no le permite la conciliación de la vida familiar y laboral, desde una perspectiva razonable y proporcional en relación con la capacidad organizativa y productiva de la empresa.
2. La empresa debe contestar a la solicitud de la persona trabajadora en el plazo de 30 días. El empleador deberá pronunciarse sobre la aceptación o no de la medida y en su caso proponer otra alternativa a la realizada por la persona trabajadora, siempre en un marco de buena fe contractual bilateral. En caso de respuesta denegatoria, este ha de fundamentarse en razones de carácter objetivo que inciden negativamente en el nivel organizativo y productivo.
3. Durante el proceso, la empresa deberá garantizar, tanto de la persona solicitante como de sus familiares, la confidencialidad de los datos incluidos tanto en la solicitud de adaptación de jornada, como de la documentación aportada o requerida conforme a la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
4. Notificada la respuesta por escrito a la persona trabajadora, esta tendrá un plazo de quince días para comunicar por escrito su aceptación o renuncia.
5. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por los mecanismos del orden social legalmente previstos para ello.
6. En el caso de que no exista respuesta por parte de la empresa, se considerará aceptada dicha adaptación”.

### **3.2.- LA DISTRIBUCIÓN IRREGULAR**

Una de las medidas más enérgicas, en cuanto al incremento de la flexibilidad interna del poder empresarial, es la referida al establecimiento de distribución irregular de la jornada a lo largo del año que, en ausencia de pacto, será de un diez por ciento, como porcentaje mínimo. Ésta ha sido una de las medidas flexibilizadoras que se han visto acentuadas en la

Ley 3/2012, pues la norma de urgencia mantenía el porcentaje del cinco por ciento, en la línea de la modificación introducida en el art. 85.3, i) ET por el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva<sup>124</sup>. Como límite a esta posibilidad de flexibilidad, el Real Decreto-ley 3/2012 y después la Ley, se refieren exclusivamente a “los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley”.

Esta disposición desvirtúa los derechos de conciliación ante los intereses empresariales. Las contratadas difícilmente podrán compatibilizar sus responsabilidades laborales y privadas si una parte del tiempo que dedican a las primeras puede estar a expensas de la voluntad unilateral la persona que contrata. Es decir, la norma prioriza la “posición competitiva en el mercado” de las empresas a costa de la estabilidad en el propio empleo. De hecho, esta regla tan genérica resultaría más justificada y menos conflictiva si se refiriese a esa necesidad empresarial, pero supeditada a su eventual confluencia con los derechos de conciliación de los trabajadores. De ese modo, el perjudicado podría acudir ante la jurisdicción social por vía del art. 139 LRJS, a través del procedimiento especial de conciliación de responsabilidades. Precisamente, los límites de esta previsión se completaron por el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio<sup>125</sup>, que añadió a la redacción de la Ley 3/2012 que “el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella”. Supone cierta mejora sobre la regulación de partida, sin embargo, no limita verdaderamente el poder empresarial y puede ser cuestionable hasta qué punto resultará efectivo ese preaviso tan breve, a efectos de conciliar responsabilidades privadas y laborales.

Con la esperada transposición de la ya mencionada Directiva (UE) 1152/2019<sup>126</sup>, de condiciones transparentes y previsibles de trabajo, la normativa española debe modificar ostensiblemente su regulación del tiempo de trabajo y, en particular, es imprescindible que incida sobre la distribución irregular de la jornada. Esta Directiva, más allá de ser una simple sustituta de la anterior Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación de la empresa de informar a la plantilla acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral<sup>127</sup>, viene a dar respuesta, en gran medida, a esa evolución del modelo social y de empleo de la Unión Europea. Es por ello que va un paso más allá que su predecesora y no se limita a reconocer derecho del personal empleado a ser informado, sino que también consolida “ciertos derechos mínimos nuevos destinados a promover la seguridad y la previsibilidad de las relaciones” (considerando 4 Directiva 2019/1152).

En efecto, respecto del tiempo de trabajo habrá que tener en cuenta que se refiere sólo a tres referencias o unidades de medida: “calendario de trabajo”, “horas y días de referencia” y “patrón de trabajo”. Para España, resultará especialmente interesante el concepto de “período de referencia predeterminado”, que según el Considerando 31 de la Directiva, “deben establecerse por escrito al comienzo de la relación laboral los días y las horas de referencia que deben ser entendidos como tramos horarios en los que el empleador puede solicitar los servicios del trabajador”. Sin entrar ahora en su

124 BOE de 11 de junio de 2011.

125 Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (BOE de 14 de julio de 2012).

126 Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, que deroga la anterior Directiva 91/533/CEE con la intención de superar las deficiencias de protección surgidas a causa de la emersión de las nuevas formas de empleo.

127 DOCE 288, de 18 de octubre de 1991.

análisis<sup>128</sup>, destaca la inclusión de una obligación específica de información cuando el “patrón” de trabajo no sea total o mayoritariamente predecible. En estos casos, deberá indicarse el número de horas de trabajo garantizadas, la referencia a las horas y días en que puede ser requerido para trabajar. También, se garantiza que debe producirse un preaviso razonable, tanto para este requerimiento, como para la cancelación de la prestación de servicios y, en caso de incumplimiento de este último, ha de garantizarse una reparación. Igualmente, si no se respeta el preaviso para la prestación de servicios, la trabajadora o el trabajador podrá negarse a prestarlos, sin que puedan derivarse consecuencias negativas.

En la negociación colectiva existen cláusulas que ya mejoran la regulación actual del ET, al menos en las cuestiones más evidentes, como es el escaso margen de preaviso para poner en marcha la distribución irregular por la parte empresarial<sup>129</sup>. Otros convenios van más allá y, en la línea de reforzar una verdadera previsibilidad respecto de esta alteración horaria, establecen un requisito muy oportuno: “Para poder establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, con posibilidad de llegar a nueve horas diarias de trabajo, con la consideración de ordinarias, las empresas deberán confeccionar, antes del final de febrero, el calendario anual”<sup>130</sup>.

Algunos convenios también comienzan a demostrar cierta sensibilidad con la conciliación familiar al excluir de la disponibilidad horaria “aquellos trabajadores y trabajadoras con reducción de jornada por guarda legal”<sup>131</sup>, aunque es obvio que resulta totalmente insuficiente el supuesto referido sólo al cuidado del menor. También resulta evidente la exclusión explícita de la disponibilidad horaria en situaciones más propias del ámbito de la seguridad y salud en el trabajo<sup>132</sup>.

Más interés revisten otras cláusulas convencionales que tampoco exigen la disponibilidad horaria para quienes tengan a cargo familiares hasta segundo grado dependientes o con discapacidad, incluidas las derivadas de edad, enfermedad o accidente; equipara en este elenco a las personas que estén cursando estudios oficiales o de formación para el empleo<sup>133</sup>. Además, hay convenios que se refieren también a la coincidencia con las fechas de los permisos retribuidos como causa de exclusión e incluso prevén un seguimiento explícito de la materia por parte de la comisión de seguimiento del convenio y reconocen una compensación económica vinculada a ese tiempo “por estar pendiente de una posible incorporación o teletrabajo”<sup>134</sup>.

128 Al respecto, MIRANDA BOTO, J. M<sup>e</sup>, “Algo de ruido. ¿Cuántas nueces? La nueva Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea y su impacto en el derecho español”, *Temas Laborales*, n.º. 149, 2019. pp. 71-100

129 CC de Comercio Mayorista de Alimentación de la provincia de Alicante. Art. 29.-Jornada anual de trabajo “(...) La empresa preavisará con un mínimo de 7 días de antelación a los trabajadores afectados, tanto las jornadas ampliadas como las compensatorias de la misma”.

130 CC de Comercio Minorista de Carnicería-charcutería de la Comunitat Valenciana. Art. 34. Jornada de trabajo.

131 CC del Sector del Comercio del Metal (Alicante), Art. 15.

132 CC estatal para el sector de Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales y de Droguería, perfumería y anexos. Art. 36. Jornada de trabajo. “(...) En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esa distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a aquellos que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o períodos de lactancia. (...)”.

133 I CC del Sector Comercio del Metal de Zaragoza, Art. 8.º Jornada laboral y descanso semanal “Flexibilización y distribución irregular de la jornada. (...) Los requisitos por parte de las empresas para acogerse a dicha flexibilización serán: a) No podrá aplicarse, salvo acuerdo entre las partes, a: 1) Las personas trabajadoras que tengan a su cuidado directo y exclusivo a un menor por razones de guarda legal o a un disminuido físico, psíquico o sensorial. 2) Quien tenga a su cuidado directo y exclusivo un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. 3) Quien curse estudios tendentes a la obtención de un título oficial o programas de formación para el empleo”.

134 I CC del sector de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal de la provincia de Zaragoza, Art. 10. Jornada laboral. “2. Distribución irregular de la jornada. Se estará a lo dispuesto en cada momento por el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. A este respecto, prevalecerá lo acordado por las partes en las empresas. En su aplicación, se acuerda un preaviso a las personas trabajadoras afectadas de al menos cinco días laborables a la efectividad de la medida, y, salvo acuerdo entre las partes, no será de aplicación cuando se den las siguientes circunstancias: a) Tener a su cuidado, por razones de guarda legal, algún/a menor de doce años, o cuando las demás personas que ostentaran

Un aspecto que se observa con cierta asiduidad es la confusión terminológica en relación con la disponibilidad como variante de la flexibilidad horaria, incluso con remisión a la norma estatutaria como fuente de regulación<sup>135</sup> o directamente, confundiendo ambas cuestiones y contradiciéndose en los propios requisitos empresariales para su aplicación<sup>136</sup>. Este intercambio en la nomenclatura y confusión reguladora desvirtúa en buena medida la naturaleza jurídica de ambas instituciones jurídicas, sobre todo, desde la perspectiva de los derechos de conciliación que así parece trasladarse a un derecho al alejamiento del puesto de trabajo o de menor implicación con la empresa. Esto también se ve acentuado por pactos en los que eleva la distribución irregular muy por encima del límite del diez por ciento anual<sup>137</sup> o en los que establece un cómputo ajeno a las previsiones del art. 34.2 ET<sup>138</sup>.

También aparece con frecuencia una especie de justificación o somera explicación relativa a la necesidad –o no- de acudir a la distribución irregular de la jornada derivada del objeto social de la empresa. Dos ejemplos contrapuestos los representan el Convenio de la Empresa Cafés La Brasileña, SA., que considera más que suficiente la previsión del Estatuto de los Trabajadores para cubrir la actividad de la empresa, haciendo uso de esa posibilidad sólo en supuestos excepcionales<sup>139</sup>, y, en el lado opuesto,

la guarda se encuentren objetivamente imposibilitadas de ejercerla en el horario fruto de la distribución irregular y así lo acredite la persona trabajadora en los supuestos de incapacidad física o psíquica temporal o definitiva del otro custodio. b) Tener a su cuidado directo un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o dependencia no pueda valerse por sí mismo. c) Coincidir las horas fijadas con exámenes de estudios tendentes a la obtención de un título oficial. d) Coincidir las fechas con supuestos de permiso retribuido. e) La coincidencia con la realización de otras actividades legalmente establecidas y comunicadas a la empresa (pluriempleo y/o pluriactividad). La aplicación de la jornada irregular podrá ser objeto de desarrollo en la comisión de seguimiento de convenio. 3. Disponibilidad horaria. Cuando por razones organizativas la empresa necesitara de disponibilidad horaria, es decir tiempo en el que no estás presente en el puesto de trabajo, pero tienes que estar pendiente de una posible incorporación o teletrabajo, se negociarán con la RLT y en ausencia de esta, con las personas trabajadoras, las condiciones que compensen esta disponibilidad, al margen de las horas extraordinarias que se dediquen al mismo, dentro o fuera de la fábrica, serán de 70 euros”.

135 CC del Sector de la Construcción y Obras Públicas de Álava. Art. 32. Jornada de trabajo “En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos se observará el calendario establecido en este convenio. Respecto de las medidas para contribuir a la flexibilidad interna de la empresa, la posible distribución irregular de la jornada será la regulada en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y la persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella”.

136 CC del Sector de Detallistas y Autoservicios de Alimentación de Zaragoza, para los años 2022 a 2024 Art. 14.º Jornada de trabajo. (...) La distribución de la jornada semanal se realizará en cinco y media jornada de trabajo como máximo o estableciendo el descanso semanal en semanas alternas de uno y dos días de descanso. Distribución irregular de tiempo de trabajo efectivo diario y flexibilización. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo diario será de nueve horas máximo, respetando el descanso de doce horas entre jornadas de trabajo. Flexibilidad: Las empresas podrán flexibilizar hasta un 5% de la jornada anual correspondiente a cada trabajador; noventa horas para jornada completa o su parte proporcional a la jornada anual para los contratados a tiempo parcial. A estos efectos, y dentro del anterior límite, la jornada ordinaria diaria podrá ampliarse hasta las nueve horas diarias de trabajo efectivo respetando en todo caso el descanso entre jornadas. Estas horas no tendrán la consideración de horas extras, siempre y cuando se compense con arreglo a lo establecido en los siguientes párrafos. En caso de modificación del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el mismo. Estas horas deberán compensarse con descanso preferentemente en jornadas completas durante el trimestre siguiente; a petición del trabajador y preavisando con quince días, salvo acuerdo entre las partes. El plazo máximo para la compensación de las referidas horas finalizará el último día del trimestre natural siguiente a aquél en que se produjo la realización de las mismas. Para los trabajadores en situación de guarda legal no será de aplicación, salvo acuerdo entre empresa y trabajador/a. Trimestralmente se planificará, y se entregará al trabajador, en cada centro de trabajo, los cuadros horarios, con especificación de los distintos turnos y horas de entrada y salida. Cualquier exceso sobre el horario fijado para cada día, será considerado como hora extra en la proporción que corresponda, salvo que se realice en base a la flexibilidad prevista. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa, con notificación al trabajador, podrá variar la citada planificación, cuando se produzcan situaciones de suspensión del contrato de trabajo por cualquier causa, permisos y licencias o ausencia en el puesto de trabajo, con objeto de poder atender adecuadamente la demanda. También, respecto de aquellas horas no planificadas de carácter flexible preavisando en este caso, al menos con una antelación de setenta y dos horas al momento de su realización y que no superarán en más de una hora diaria sobre las que cada trabajador tenga pactada en contrato”.

137 CC del Sector de Lavanderías Industriales de Zaragoza. Art. 19.º Distribución irregular de la jornada de trabajo. “De conformidad con lo previsto por el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá distribuir de forma irregular el 20% de la jornada anual de trabajo, sin que la jornada diaria pueda ser inferior a seis horas ni superior a diez horas. La jornada que se haya distribuido de forma irregular deberá ser objeto de neutralización en el plazo máximo de seis meses”. CC para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios. Art. 22. Jornada. “(...) 3. Distribución irregular de la jornada: la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el veintiocho por ciento de la jornada de trabajo. (...)”.

138 CC para el Sector de Servicios Forestales de Catalunya. Art. 24. 1. Jornada laboral (...) “En las empresas de actividad continuada que se proponga una distribución irregular en el cómputo anual de la jornada, se hará siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras y/o sus representantes. En ningún caso esta distribución superará las dos horas de más en el día en un máximo de 70 días anuales en los periodos de máxima producción de la empresa”.

139 Art. 9. Jornada laboral “De acuerdo a lo previsto en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores sobre distribución irregular de la jornada, ambas partes consideran que dada las características de los servicios que presta la empresa, es suficiente para dar respuesta a las necesidades

el Convenio de pompas fúnebre de la provincia de León, para los años 2021-2024, en el que se refieren a la utilización de este instrumento jurídico de manera habitual ya que “debido a las especiales características del servicio expuestas anteriormente, la jornada de trabajo se organizará en turnos de trabajo presenciales (de mañana, tarde y/o noche), de obligatoria realización para aquellos trabajadores que sean designados por las empresas. Durante el tiempo de disponibilidad cuando el trabajador sea requerido por la empresa deberá acudir en un plazo máximo de 30 minutos a su centro de trabajo o lugar habitual de prestación de servicios, y en estos casos, únicamente se considerará trabajo efectivo, cuando sus servicios fuesen solicitados, por el tiempo que los mismos duren”<sup>140</sup>.

En línea con la anterior configuración de la disponibilidad, más como una herramienta de gestión empresarial que una opción de la persona trabajadora, existen cláusulas convencionales que imponen “la adscripción de los trabajadores a este premio de disponibilidad será obligatoria si así lo decide su empresa, quedando el trabajador obligado a realizar horas que se le asignen, siendo considerada infracción muy grave la negativa del trabajador a la realización de esas horas”. Resulta llamativa esta redacción tan contradictoria con el mandato del legislador, por un lado, sobre la exigencia y las consecuencias negativas previstas en el caso de incumplimiento de la persona trabajadora y, por otra parte, porque carece de toda referencia a los límites mínimos, incluso prevé la absorción y compensación de la cantidad económica compensatoria<sup>141</sup>. En definitiva, este tipo de cláusulas deben de revisarse, especialmente desde la perspectiva de género, so pena de incurrir en acciones susceptibles de calificarse como discriminaciones indirectas.

Más allá de estas cuestiones tan evidentes, hay que destacar que aparecen referencias novedosas a instrumentos muy útiles a efectos de conciliación como son las denominadas “bolsas de horas” y, simultáneamente, se establece un régimen detallado respecto de la distribución irregular de jornada, con especificaciones respecto de su compensación, los periodos de cómputo, e incluso referencias a la situación de pluriempleo y trabajo a tiempo parcial; así aparece en el Convenio de limpieza de edificios y locales de Álava (2020-2024)<sup>142</sup>.

---

organizativas de la empresa. La empresa solo hará uso del porcentaje de distribución irregular de la jornada prevista en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores en caso de la necesidad justificada de cualquiera de los servicios que se prestan, dando cuenta de ello a la comisión mixta del convenio”.

140 Art. 9.- Organización del tiempo de trabajo. También, Art. 10.- Distribución irregular de la jornada. “Las partes convienen en establecer un régimen de jornada irregular, en atención a las peculiaridades de la actividad desarrollada, y cuya concreción se realizará en cada empresa con participación de la representación legal de los trabajadores si la hubiera. El porcentaje máximo de afectación de distribución irregular de la jornada podrá llegar a ser 30% de la jornada anual”.

141 CC del Transporte Interurbano de Viajeros de la provincia de León, años 2022-2025, Art. 17º.- Premio de disponibilidad. “Se entiende por premio de disponibilidad aquel por el que los trabajadores de las Empresas con la categoría de conductores, están a disposición de éstas para ampliar su jornada normal. La adscripción de los trabajadores a este premio de disponibilidad será obligatoria si así lo decide su empresa, quedando el trabajador obligado a realizar horas que se le asignen, siendo considerada infracción muy grave la negativa del trabajador a la realización de esas horas. Para aquellos trabajadores que queden adscritos a este premio y ya viniesen percibiendo un incentivo, éste podrá ser absorbido y compensado por el premio de disponibilidad, hasta la cantidad fijada por el mismo en el presente Convenio, sin obligación de incremento alguno. El importe del premio de disponibilidad se fija en 40,62 € durante el año 2022, 42,24 € durante el año 2023, 43,93 € durante el año 2024 y 45,69 €, durante el año 2025, por cada mes de permanencia en la Empresa. En caso de prestación efectiva de servicios en la empresa durante una fracción inferior a un mes, se aplicará la parte proporcional a los días que efectivamente prestó dichos servicios. A estos efectos se considera que un trabajador no presta efectivamente sus servicios cuando se encuentra en situación de incapacidad temporal, suspensión de empleo y sueldo u otras situaciones similares”.

142 Art. 8: “No obstante, la jornada máxima semanal establecida en el párrafo primero de este art., las empresas podrán disponer de una bolsa de 80 horas año de aplicación irregular de la jornada mediante la cual modificar la jornada establecida en el calendario laboral siempre que tengan una necesidad debidamente acreditada del cliente. La bolsa de 80 horas se aplicará a los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial de forma proporcional a la jornada de un trabajador o trabajadora a tiempo completo. Así, la distribución irregular podrá ser aplicada en los siguientes términos:

- a) Mediante la realización de horas inferiores a las que inicialmente estuvieran determinadas como jornada diaria o semanal en el calendario laboral, estableciéndose los tiempos en que hayan de ser recuperadas.
- b) La realización de un número de horas superior al inicialmente establecido como jornada diaria o semanal en el calendario laboral, respetándo-

#### 4.- LAS REDUCCIONES DE JORNADA. MODALIDADES

La reducción de jornada ha sido uno de las instituciones jurídicas más utilizada por las personas trabajadoras en los últimos años con fines de conciliación, no obstante, su feminización también resulta evidente<sup>143</sup>. Más allá de los datos estadísticos, la realidad en los centros de trabajo responde a un claro sesgo de género en los cuidados y que deja entrever la concepción aún alejada de la necesidad de que los derechos de conciliación se distribuyan de manera corresponsable.

El art. 37.6 ET recoge el derecho a la reducción de la “jornada de trabajo diaria” con la disminución proporcional del salario —entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella-. Esa referencia temporal ha supuesto un importante límite en su operatividad práctica y disminuye su virtualidad como una verdadera medida de conciliación, pues ya no cabe una reducción de jornada en cómputo anual o mensual, lo que permitiría que una trabajadora o un trabajador pudiese optar por la adecuación más flexible del tiempo de trabajo a la vida personal<sup>144</sup>.

En este sentido, la jurisprudencia ha sido contundente. La reciente STS 21 de noviembre 2023 (rec. 3576/2020) se refiere al ámbito de aplicación de la reducción de jornada por cuidado de hija o hijo y ha interpretado que el derecho a la reducción de jornada por guarda legal de un menor no lleva aparejada la posibilidad de que dicha reducción se proyecte sobre el sistema de trabajo a turnos de una trabajadora, de modo que no permite pasar a realizar su jornada en un único turno cuando venía realizándola en turnos alternos de mañana y tarde. Ahora bien, como explica la propia sentencia, por la vía del art. 34.8 ET podría darse cabida a esta pretensión porque la Sala IV ha admitido la conversión en jornada continuada de la que no lo es (STS 24 de julio 2016, rec. 245/2016); la modificación del horario de trabajo (STS 13 de junio 2008, rec. 897/2007); o el horario flexible a la entrada y la salida del trabajo (STS 31 de mayo 2016, rec. 121/2015).

---

se en cualquier caso los límites de 9 y 42,5 horas de jornada máxima diaria y semanal respectivamente.

c) Así mismo, la disposición de la bolsa de horas por parte de las empresas se llevará a cabo:

- Sobre los días laborables del calendario del trabajador o trabajadora.
- Para los centros de trabajo en los que habitualmente se presten servicios o consten en el contrato de trabajo, así como en la actividad habitual de la empresa cuando se trate de trabajadores y trabajadoras que indistintamente prestan servicios o hayan sido contratados para prestar servicios en las diferentes contratadas de la empresa.
- Cuando se prolongue la jornada se hará de forma continuada a la jornada ordinaria.
- Cuando se trate de un trabajador o trabajadora en situación de legal de pluriempleo no se podrá utilizar dentro de los horarios que tenga el trabajador o trabajadora con la otra/s empresas, ni en el tiempo de desplazamiento habitual que necesite para incorporarse a las mismas, circunstancia que deberá ser debidamente acreditada por el trabajador o trabajadora.

Para exceder los límites establecidos en las letras b) y c) anteriores será necesario el consentimiento del trabajador o trabajadora afectada. Estas horas en ningún caso podrán ser compensadas económicamente, y serán consideradas, como horas ordinarias, a todos los efectos.

En el supuesto del apartado b) las empresas, trabajadores y trabajadoras afectadas acordarán el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo, procurándose que su disfrute se lleve a cabo en jornadas completas de descanso. En defecto de acuerdo la compensación de estas horas se realizará durante las 14 semanas siguientes a su utilización, de forma que el trabajador o trabajadora en ningún caso exceda de una jornada equivalente a 35 horas semanales en el cómputo del periodo que va desde la utilización de la bolsa hasta el disfrute efectivo de las horas de compensación. En el supuesto de que por las empresas se hiciera uso de la disponibilidad regulada en el presente art., deberán ponerlo por escrito en conocimiento de los afectados y afectadas y de los representantes de los trabajadores y trabajadoras con al menos 7 días de antelación a la aplicación de la medida, excepto en circunstancias vigentes e inaplazables entre las que se encuentran los avisos urgentes del cliente que no permitan el cumplimiento de dicha antelación, en cuyo caso se hará con el tiempo estrictamente necesario. Las disposiciones reguladas en este art. entrarán en vigor con la publicación del presente convenio en el BOTHA”.

143 Así, a modo de ejemplo, según la “Nota de Prensa” de 01.07.2011 del INE relativa al “Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y la familiar”, correspondiente al 2010, en función de la Encuesta de Población Activa (EPA), de un total de 685.300 personas que redujeron su horario laboral para el cuidado de hijo menor o familiar mayor dependiente, el 85,1% fueron mujeres y el 14,9% hombres. Estas proporciones sobre el disfrute de los permisos permanecen inalterables, pues según un reciente estudio –octubre 2023- llevado a cabo por CEINSA, Consultoría estratégica y software de RRHH, en el que se analizan los datos proporcionados por más de 500 empresas, un 3,01% de los empleados ha solicitado una reducción de jornada debido a guarda legal. De este 3,01%, el 83,52% son mujeres y el 16,48% son hombres. Dichas reducciones de jornada afectan a la brecha salarial de género. <https://factorhumano.es/el-8352-de-los-trabajadores-que-solicitan-una-reduccion-de-jornada-por-guarda-legal-son-mujeres/#:~:text=Dichas%20reducciones%20de%20jornada%20afectan,%2C03%25%20en%20estas%20situaciones.>

144 La SJS/4 Valladolid 8 de febrero 2023 (rec. 747/2022), entiende que la interpretación restrictiva que se deriva del término «diaria» del art. 37.6 ET (añadido por la reforma de 2012 en el ap. 5) describe una discriminación indirecta.

Respecto de los supuestos que dan lugar al ejercicio de este derecho, estas posibilidades se han visto ampliadas y reforzadas por las modificaciones operadas en el ET por medio del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio. Ahora, además de los supuestos contemplados por la norma y vinculados al cuidado de menores de 12 años y familiares enfermos o dependientes, el objeto de la reducción de la jornada de trabajo diaria incluye específicamente el cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Es decir, se equiparan en los supuestos previstos a las parejas de hecho y a sus familiares. No obstante la interpretación judicial ha sido más beneficiosa cuando resuelve peticiones controvertidas en relación con los sujetos causantes cuando partía de un derecho general a la conciliación que aplicando exclusivamente la reducción de jornada<sup>145</sup>.

En cualquier caso, el derecho a la reducción de jornada se aleja del verdadero sentido del derecho individual a la conciliación de la vida laboral y familiar de toda persona trabajadora porque insta a la separación del puesto de trabajo en lugar de hacer prevalecer la compatibilidad de ambas realidades. Además, esta opción incide claramente en el rol de la persona cuidadora y, dada la segregación existente, facilita la separación de las tareas en función del género de los o las empleadas, en lugar de impulsar el reparto de las obligaciones de cuidado.

En nuestra legislación, ha resultado muy positiva la experiencia durante la pandemia del COVID y el denominado “Plan MECUIDA”-nomenclatura otorgada *a posteriori* por el art. 15 del RD-Ley 15/2020, de 21 de abril- que se prevé a partir del art. 6 del RD-Ley 8/2020, se articula sobre aspectos concretos respecto de la flexibilidad horaria, considerándola un instrumento prioritario frente a la reducción de jornada, que regula como última alternativa. Se trató de una apuesta más decidida del legislador de urgencia por las medidas de adaptación frente a los de ausencia de la persona trabajadora para evitar la desprofesionalización de quien se aparte del mercado laboral, al menos en parte, y que las estadísticas nos indican que son fundamentalmente mujeres. Además, el legislador de urgencia incluyó entre los requisitos generales que ha de acreditar el solicitante de la reducción, la corresponsabilidad en los cuidados.

Ese reparto equitativo de las labores de cuidados entre todos los que tengan derecho a ejercerlo se encuentra ausente en la norma legal ordinaria, pero sí ha comenzado a reflejarse tímidamente con la apostilla final que introduce en el artículo 37.6 ET. En efecto, sin entrar en una regulación taxativa como durante la pandemia, se refiere a la corresponsabilidad en la aplicación de la reducción de jornada al señalar que: “En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género”.

Se comparte plenamente la propuesta de favorecer de manera decidida por las adaptaciones de jornada frente al alejamiento del trabajo que provoca perversos desajustes sobre los derechos laborales y de Seguridad Social de las personas que se acogen a ellos. Por ejemplo, podría apostarse por prever algún tipo de bonificación en las cotizaciones de Seguridad Social, tanto para empresas como para trabajadores, de forma que les saliese “más a cuenta” la adaptación que la reducción.

---

145 SJS/1 Valladolid 22 de noviembre 2019 (rec. 667/2019), resuelve la petición de una trabajadora que solicita modificar su jornada laboral de 8 a 16 horas de lunes a jueves y de 8 a 15 horas los viernes. La solicitud la realiza por tener dos hijos de 15 y 12 años y concurrir circunstancias familiares sobrevenidas que dificultan cumplir el horario laboral que tenía con anterioridad a solicitar la reducción de jornada que finalizó el 20 de julio de 2019.

Además, el propio legislador ha dejado un importante margen de actuación a la negociación colectiva en relación con el ejercicio del derecho de reducción de jornada que puede ser regulado para no fomentar el abandono del trabajo de la persona cuidadora e incidir en el reparto de tareas aparejadas a los roles sociales de género.

#### 4.1.- PARA CUIDADO DE DESCENDIENTES Y FAMILIARES

Las cláusulas convencionales sobre la reducción de jornada son abundantísimas. La mayoría, no obstante, suele intercalar en su redacción diferentes realidades e incluso derechos distintos relacionados con el cuidado de menores o familiares, pero cuya protección legal dista mucho de ser equivalente, pues su naturaleza jurídica es considerablemente distinta, aunque en la práctica se traduzca en ausencias al trabajo. Así, por ejemplo, se mezclan el derecho a la reducción de jornada, el permiso de lactancia y el derecho de concreción de jornada, estableciendo una cláusula común de cierre para salvaguardar la preeminencia empresarial a negarse en caso de peticiones simultáneas o por el mismo sujeto causante “por razones de producción”<sup>146</sup>. Es obvio que esta limitación ya no podrá operar con tal ligereza tras la modificación legislativa y, en cualquier caso, resulta diferente la finalidad de cada una de las cuestiones que se puedan plantear, pues el derecho a la concreción horaria resulta mucho más limitado en el supuesto vinculado al derecho a la lactancia que a la reducción horaria, incluso dependiendo de las necesidades de cuidado que requiera el propio sujeto causante.

La confusión que existe, en términos generales, respecto de estos instrumentos jurídicos resulta significativa cuando nos encontramos convenios que se refieren a la flexibilidad en la aplicación de las propias licencias para el cuidado de familiares o el cónyuge<sup>147</sup>. No resulta algo negativo, pero no deja de ser complejo en su propia interpretación y podría considerarse superado tras la redacción dada en el ET a estos derechos de conciliación.

Por otro lado, la negociación colectiva suele repetir los porcentajes de la norma estatutaria sobre la reducción de jornada, eso sí, remarcando que el disfrute es en la jornada ordinaria<sup>148</sup>. De manera alternativa, algún convenio reconoce fórmulas de acumula-

146 CC de Clínicas y consultas de odontología y estomatología del Principado de Asturias. Art. 11. Reducción de jornada. “El trabajador tendrá derecho a una reducción de jornada laboral con un mínimo de un octavo y hasta un máximo del 50% de la jornada de trabajo diaria, con la reducción proporcional del salario, por razones de guarda legal, cuando tenga a su cuidado, directo e inexcusable, algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial dependiente y que no desempeñe una actividad retribuida, en los términos previstos en la legislación vigente. La persona trabajadora podrá pactar con la empresa la sustitución del permiso diario de lactancia durante nueve meses, descrito en el art. anterior, por un permiso de toda la jornada laboral durante veinte días y a disfrutar inmediatamente después de la finalización de la suspensión contractual por nacimiento del hijo. Este pacto deberá formalizarse, como mínimo, con quince días de antelación a la conclusión del permiso por maternidad, y requerirá su formalización por escrito firmado entre las partes en el que se especifique la fecha de inicio y conclusión. Aunque la concreción horaria de la reducción de jornada corresponda al trabajador, siempre dentro de los límites de su jornada ordinaria, este deberá posibilitar con su elección una ponderación de las circunstancias concurrentes con la empresa para lograr la compatibilidad de los intereses mutuos. En ningún caso la concreción horaria de la reducción de jornada que se solicite podrá coincidir con el mismo horario del trabajador que ya se encuentre previamente en esta situación. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho deberán compatibilizar dicha reducción para que no se produzca de forma simultánea en el mismo período horario. Igualmente, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones de producción”.

147 CC de la Construcción, Cap. I. La ordenación y la flexibilidad del tiempo de trabajo. Artigo 42º. permisos e licencias. “14. No caso das licencias por enfermidade grave do cónxuge e parentes ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade, aplicaranse criterios de flexibilidade, a petición do traballador”.

148 CC de Limpieza de edificios y locales (Palencia). Artº 26.- Conciliación de la Vida Laboral y Familiar Reducción de la jornada por motivos familiares. “Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeña actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria”. CC do Sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña 2020-2025. Art. 33. Reducción de la jornada por motivos familiares “(...) b) Reducción de la jornada por guarda legal de menores y otros supuestos: En la aplicación

ción de horas de reducción, dentro de los horarios de trabajo, especificando que el trabajador a turnos debe respetar el inicio y el final de la jornada que le corresponda<sup>149</sup>.

Casi anecdóticamente aparece algún convenio que amplía al cómputo semanal el margen de la reducción, con limitaciones en su disfrute a días enteros<sup>150</sup>. También se ha encontrado algún ejemplo que amplía la edad de los menores y, a modo de contraprestación, con una fórmula de dudosa legalidad, reduce los porcentajes de la reducción en esas edades superiores a los doce años que marca la ley<sup>151</sup>.

Resultan llamativas las cláusulas convencionales que plantean una alternativa innovadora distinguiendo entre diferentes tipos de reducción de jornada, según se trate de una opción personal o responda al cuidado de familiares o de descendientes, e incluso podríamos decir que es coherente al establecer ciertos requisitos de antigüedad para ejercitar la primera y regula beneficios para las segundas, por ejemplo, respecto del mantenimiento de las cotizaciones de seguridad social al cien por cien, durante cuatro años, o ampliando esta opción hasta que el menor alcance los catorce años<sup>152</sup>. Sin embargo, desde la perspectiva de un derecho a la conciliación corresponsable, todas estas ventajas plantean ciertas controversias derivadas de la propia configuración de la medida en sí misma, en tanto que consiste en un alejamiento del puesto de trabajo para quien lo ejerce.

---

del art. 37.6 del E.T. quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con diversidad funcional física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, por lo menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla”.

149 CC de la Empresa BST RODS, SA. Art. 7.º Reducción de jornada por cuidado de menores o personas dependientes. “Se podrán acumular las horas de reducción en días completos dentro del calendario de la persona afectada, dicha persona elaborará y entregará a la empresa un calendario al inicio de la reducción de jornada, con el fin de facilitar la organización de la producción en la empresa. Si no se acumulan las horas de reducción en días completos, el trabajador afectado tendrá la posibilidad de elegir el horario de trabajo, dentro de su jornada ordinaria. El personal que trabaje a turnos deberá estar presente al inicio o final del turno”.

150 CC de Limpieza de edificios y locales de instituciones sanitarias de Granada y provincia. Art. 37.- Excedencias, o reducción de jornada. “(...) La situación de excedencia o reducción de jornada podrá llevarse cabo para una parte de la jornada semanal, siempre que sea por días completos de trabajo y no inferior a dos días de trabajo semanal. Así como por la mitad de la jornada. Todo ello siempre que sea posible conforme a la legislación de la Seguridad Social. La trabajadora/or interesada deberá solicitarla con un mes de anticipación, salvo acuerdo inferior”.

151 CC do sector do comercio vario da provincia da Coruña. Art. 37.- conciliación de la vida laboral y, familiar para menores de entre 12 y 14 años. “Las personas trabajadoras con hijos/as desde los 12 hasta los 14 años podrán solicitar una nueva reducción de jornada, de entre un 15% y el 50% de la misma, acordando en todo caso un nuevo horario con la empresa conforme al sistema organizativo y de horarios de la empresa y las necesidades familiares de las personas trabajadoras”.

152 CC de la empresa Centro Internacional de Cultura Contemporánea, SA (CICC, SA). Art. 7. Reducción de jornada. “Sin perjuicio de las reducciones por guarda legal previstas en la ley, los trabajadores tendrán opción a solicitar reducciones voluntarias y especiales”.

7.1.- Reducción de jornada voluntaria. La persona trabajadora ha de tener una antigüedad mínima de dos años en la empresa. Podrá solicitar un máximo del 50 % de reducción de su jornada. La duración de la reducción será de un máximo de cuatro años. Una vez transcurridos cinco años, la persona trabajadora podrá solicitar de nuevo este tipo de reducción. La solicitud se realizará por escrito y con una antelación mínima de dos meses, y deberá ser contestada igualmente por escrito.

La empresa accederá positivamente a la solicitud de reducción voluntaria, siempre y cuando la misma no genere un problema organizativo en el área o departamento en cuestión, y atendiendo al número de personas en situación de reducción de jornada, excedencias, y las posibilidades existentes para reforzar o sustituir las funciones desempeñadas.

7.2. Reducción de jornada especial. Las personas trabajadoras tendrán opción a solicitar reducciones especiales de jornada por los siguientes motivos y en los siguientes términos: Por cuidado de hijos/as. Hasta que el hijo/a menor cumpla 14 años. Durante los primeros 4 años la cotización será del 100 % siempre que ello sea posible dentro del marco de las posibilidades legales existentes. La solicitud se hará por escrito con una antelación de 15 días.

7.2.2. Por cuidado de familiares (hasta segundo grado). La duración de la reducción se podrá mantener durante todo el periodo que dure la dependencia. Esta tendrá que acreditarse. Podrá solicitar un máximo del 50 % de reducción de su jornada. Durante los primeros 4 años la cotización será del 100 % siempre que ello sea posible dentro del marco de las posibilidades legales existentes. La solicitud se hará por escrito con una antelación de 15 días.

7.2.3. Estudios. Tendrá una duración máxima de 4 años. Podrá solicitar un máximo del 50 % de reducción de su jornada. La persona trabajadora ha de tener una antigüedad mínima de dos años en la empresa. La solicitud se hará por escrito con una antelación de 30 días. La solicitud se hará por escrito y con una antelación de dos meses, y será contestada igualmente por escrito. La empresa accederá positivamente a la solicitud de reducción especial por estudios, siempre y cuando la misma no genere un problema organizativo en el área o departamento en cuestión, y atendiendo al número de personas en situación de reducción de jornada, excedencias, y las posibilidades existentes para reforzar o sustituir las funciones desempeñadas. Se solicitarán por la empresa los justificantes pertinentes a estos efectos, relativos a matriculación y asistencia”.

## 4.2.- PARA OTROS DERECHOS DE CONCILIACIÓN

Más allá de los supuestos de reducción de jornada recogidos por el legislador relativos a los cuidados de familiares, en concreto, en el artículo 37.6 ET, la negociación colectiva apenas se refiere a cuestiones novedosas en relación con este instrumento jurídico. Podríamos decir que las innovaciones al respecto parece focalizarlas en los permisos y, si acaso, en alguna referencia a la flexibilidad de la jornada. Ambas instituciones jurídicas resultan más beneficiosas para la persona trabajadora, por cuanto conllevarán una contraprestación salarial que no se contempla en las reducciones, tal y como se deriva de su regulación.

Por lo tanto, los convenios suelen repetir, casi de manera literal, el texto normativo sobre el derecho a la reducción de jornada en los supuestos de enfermedades graves de familiares y también en el caso de víctimas de violencia de género. Este último supuesto no implica por sí mismo el ejercicio de ningún derecho de conciliación, más allá de la vinculación con el género femenino y su protección frente a las consecuencias desfavorables que pueden derivarse en el ámbito laboral respecto de la mujer con esa condición de víctima. Sí podríamos considerar positiva, aunque más cercana al derecho a la igualdad en el empleo, los supuestos en los que se contempla la posibilidad de solicitar la concreción horaria y, en términos generales, cualquier otra forma de reordenación horaria, para las trabajadoras víctimas de violencia de género<sup>153</sup>.

También aparecen cláusulas que recogen una amalgama de derechos a tiempo de descanso y tiempo libre derivado del cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal –sufragio activo, pasivo, función de jurado-. En estos casos la compensación del tiempo de descanso se contempla en la normativa administrativa concreta, más allá de la regulación laboral. En este sentido plantea ciertas dudas de legalidad que la compensación económica que pueda percibir la persona trabajadora pueda compensar el salario del día o de las horas reconocidas convencionalmente<sup>154</sup>.

Más interés presenta, desde la perspectiva de los derechos de conciliación, la previsión de algún convenio por el que contempla un “derecho de adaptación de jornada”, pero dentro del apartado de licencias sin remuneración, por lo que más bien podríamos encontrarnos ante una reducción; convendría dejar esta cuestión bien clara en los textos de los convenios para evitar posibles controversias posteriores sobre aspectos tan sensibles. Además, este derecho se contempla muy delimitado en el curso académico y por la propia edad del menor, así como referirse a determinados supuestos de acompañamiento a centros educativos que responden a alguna necesidad especial del descendiente<sup>155</sup>.

153 CC para el Sector de Comercio en general de la provincia de Huesca Art. 22º. Jornada laboral, sábados y descanso semanal. Adaptación de la Jornada en caso de Violencia de Género. “La víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a decidir la concreción de una reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, previo acuerdo con la empresa. En caso de desacuerdo entre la empresa y la trabajadora en cuanto a la adaptación del horario, flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, se recomienda que cualquiera de las dos partes solicite la mediación de la Comisión Paritaria del Convenio”.

154 CC de la Industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Huesca aplicación 2023, 2024, 2025 y 2026. Art. 15º.- permisos y licencias. “8.- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. El desempeño de la función de Jurado tendrá, a los efectos del ordenamiento laboral y funcionarial, la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Las personas trabajadoras por cuenta ajena nombrados Presidentes o Vocales e Interventores de las mesas electorales tienen derecho a un permiso retribuido de jornada completa durante el día de la votación, si es laboral. En todo caso, tienen derecho a una reducción de su jornada de trabajo de cinco horas al día inmediato posterior. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. cuarenta y seis del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que Las personas trabajadoras, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa”.

155 V CC de empresas de atención domiciliaria de Cataluña. Art. 34. Licencias y permisos no retribuidos. “Los/las trabajadores/as de la empresa

## 5.- LAS VACACIONES Y FESTIVIDADES LABORALES

Con la automatización de los instrumentos de trabajo, la cotidianeidad en la utilización de los medios tecnológicos en las propias relaciones laborales, hace que resulte cada vez más difícil delimitar la jornada de trabajo y separar nítidamente el tiempo de descanso del hecho de “estar conectado” al trabajo. Se trata de la llamada tendencia al “well-being”, como el paso siguiente al “work-life balance” y el “work life management”. De esta forma se diluyen las fronteras entre lo profesional y lo personal, hasta el extremo de que se promueva la integración y confusión de ambas realidades para eliminar el conflicto entre ambos aspectos de la vida. Ahora bien, el pretendido equilibrio que defiende esa teoría se quiebra cuando a la persona trabajadora se la va a considerar más productiva y, por lo tanto, más valiosa en cuanto se muestre más “disponible” a las necesidades de la empresa en todo momento. Es decir, la “doble innovación tecnológica-organizativa” corre el riesgo de sustentarse en la posibilidad desmedida de la distribución irregular de la jornada en pro de los intereses de la empresa.

En este contexto, conviene tener presente que ya el Convenio n.º 132 OIT, en relación con las vacaciones anuales<sup>156</sup>, se refería al derecho al descanso de “todo trabajador”. Ciertamente el tiempo de trabajo flexible puede contribuir a una mejor compatibilidad de la vida privada y la profesional, sin embargo, puede conllevar un efecto perverso, de cara al óptimo descanso y “desconexión” de las responsabilidades laborales, tal y como contempla la normativa internacional. Por su parte, la Directiva 2003/88/CE, sobre la regulación específica del tiempo de trabajo y las consecuencias jurídicas del incumplimiento de los tiempo de descanso, en su interpretación por el TJUE reconoce, que el empresario tiene el deber de garantizar que, en cualquier caso, o con cualquier tipo de relación laboral, debe atenderse al derecho al descanso efectivo de la persona trabajadora<sup>157</sup>, aunque prescinde de una definición concreta de qué debe entenderse por tal “descanso efectivo”. Tampoco lo recoge la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, si bien, tal vez por ser más reciente cronológicamente, en su art. 31.2, especifica más al referirse al derecho a “períodos de descanso diarios y semanales”<sup>158</sup>.

De hecho, en el ámbito interno, es conocido que el texto constitucional, dentro de los principios rectores de la política social y económica (art. 40.2 CE), encomienda a los poderes públicos garantizar “el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”. Así, la LPRL contempla varios preceptos que imponen a la empresa la obligación de establecer medidas de prevención relacionadas con el principio de adaptación del trabajo a la persona y no al contrario, lo que supone el deber de planificar y delimitar medidas concretas para garantizar la seguridad y salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo<sup>159</sup>. Incluso algunos autores lo conectan con la necesidad de ofrecer a sus plantillas una formación preventiva en el uso razonable de las tecnológicas digitales<sup>160</sup>.

---

tendrán derecho a adaptar su jornada para acompañar a los Centros de Desarrollo Infantil y Atención Precoz (CDIAP) a los hijos menores de seis años que necesitan recibir este tipo de atención. La adaptación de la jornada tendrá que ser solicitada con una antelación de 15 días a la fecha de efectividad, a menos que no sea posible cumplir con el plazo de preaviso por razones imputables a la planificación del CDIAP, así como el/ la trabajador/a tendrá que preavisar también en un plazo de quince días la finalización del periodo de adaptación que salvo acuerdo entre las partes finalizará cuando el hijo cumpla 6 años”.

156 C132 - Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132); Convenio relativo a las vacaciones anuales pagadas (revisado en 1970); (entrada en vigor: 30 junio 1973); adopción: Ginebra, 54ª reunión cit. (24 junio 1970).

157 Por todas, STJUE de 7 de septiembre de 2006, asunto Comisión frente Reino Unido (C-484/04).

158 Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2010/C 83/02). DOUE núm. 83, de 30 de marzo de 2010. Texto revisado, por Acuerdo Internacional de 12 de diciembre de 2007 (Ref. DOUE-Z-2012-70012).

159 Art. 14 y art. 16, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, BOE de 10 de noviembre de 1995. Así lo ha interpretado el TS, por todas, STS 16 de febrero de 2016, rec, n.º 250/2014.

160 Se apoya para esto en la referencia del art. 29 LPRL, sobre los cambios organizativos y el deber de “colaboración” del personal supeditado

La digitalización de la organización empresarial exige que una normativa estricta que delimite los tiempos de trabajo y descanso, así como respecto de las responsabilidades de conciliación entre las obligaciones familiares y laborales. Como reconoce la Comisión Europea en la interpretación sobre la Directiva 2003/88<sup>161</sup>, conviene hacer frente y actualizar los desafíos de cambiar la organización del trabajo, teniendo en cuenta que la digitalización conlleva una mayor fragmentación del trabajo, tanto en la ubicación como en el tiempo de disposición. Es decir, “las nuevas formas de empleo, como el trabajo móvil basado en las TIC y el trabajo por carteras, ofrecen ventajas significativas para que los empleados organicen su tiempo de trabajo de forma flexible, aunque, al mismo tiempo, también implican peligros como un aumento del tiempo de trabajo”, por lo que se requieren medidas concretas que garanticen unas condiciones de trabajo “saludable”<sup>162</sup> y con derechos laborales mínimos para todos los trabajadores. También la Estrategia Europea de la Salud y Seguridad en el Trabajo 2023-2027, se refiere a la necesidad de hacer frente a esos nuevos riesgos laborales<sup>163</sup>.

En nuestro ordenamiento, con la adaptación de la normativa al Reglamento Europeo de Protección de Datos<sup>164</sup>, se produjo el reconocimiento expreso del renombrado derecho desde el 7 de diciembre de 2018, fecha de la entrada en vigor de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales<sup>165</sup>. En efecto, se trata de una norma con un importante Título X que bajo la rúbrica “garantía de los derechos digitales” recoge una serie de medidas que ha supuesto importantes modificaciones normativas. Por lo que interesa en este trabajo, la “estrella mediática” se recoge en la Disposición Final 13ª que introdujo un nuevo art. 20 bis en el ET de cuyo tenor literal se desprende el reconocimiento del derecho de los trabajadores “a la desconexión digital”, junto a la “intimidación en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador (...) y uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización” que se ejercerá según “la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”.

Si bien fue una normativa innovadora que pretendía actualizar la regulación de las relaciones laborales a la realidad, presenta ciertas carencias que difuminan estas buenas expectativas. Por un lado, respecto del precepto elegido para ser introducido, el art. 20 ET, es decir, en relación directa con los límites del poder directivo empresarial, por entender que éste queda sujeto a esa limitación en el tiempo de trabajo. Sin embargo, debe compartirse la crítica de la doctrina sobre la clamorosa ausencia de la incorporación de este nuevo derecho al elenco del art. 4 ET<sup>166</sup>, pues debería

a las capacidades y a la formación de las personas trabajadoras.

161 Comunicación interpretativa sobre la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (2017/C 165/01), de 24 de mayo de 2017.

162 Documento de trabajo de los servicios de la Comisión, Programa de adecuación y eficacia de la reglamentación (REFIT) y las diez prioridades de la Comisión que acompaña al documento Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Programa de Trabajo de la Comisión para 2017, Realizar una Europa que proteja, capacite y vele por la seguridad, SWD/2016/0400 final, de 4 de octubre de 2017.

163 Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación [SWD(2021) 148 final] - [SWD(2021) 149 final], Bruselas, 28.6.2021 COM(2021) 323 final.

164 Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos). DOUE de 4 de mayo de 2016, con entrada en vigor en los EEMM en mayo de 2018.

165 LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales. BOE de 6 de diciembre de 2018. Entra en vigor el día 7 de diciembre, según la DF 16ª.

166 Con la calificación de “decepcionante”, un estudio en profundidad y centrado en el papel de la negociación colectiva al respecto de los derechos digitales en el ámbito laboral, BAYLOS GRAU, A., “Una nota sobre el papel de la negociación colectiva en la configuración de los derechos derivados de la Ley Protección de datos Personales y garantías de los derechos digitales”, Revista de Derecho Social –editorial- (en prensa). Un adelanto más sintético en el Blog. del mismo Profesor, <http://baylos.blogspot.com/2018/11/la-garantia-de-los-derechos-digitales.html>;

especificarse su carácter individual, además del colectivo. Así, se ha desperdiciado la posibilidad de otorgarle la primacía de los derechos fundamentales de la persona trabajadora a su intimidad<sup>167</sup> y, a la vez se despreja la consideración individualista del art. 18.3 CE sobre la capacidad de la misma para gestionar sus datos, en lugar de entregarle ese poder al empresariado, como si se tratase de un instrumento de gestión empresarial más<sup>168</sup>. Y, sobre el propio contenido, se echan en falta las referencias a los derechos de conciliación, que sí aparecen respecto al empleo público [art. 14, letra j) bis EBEP].

Es cierto que el art. 88 LOPDP señala que el contenido esencial del derecho de desconexión digital es “garantizar fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”. Por lo tanto, más allá de los límites temporales y espaciales que se derivarán para la empresa, a través de la regulación de este derecho tendrá que preservarse la intimidad y la conciliación de la vida personal con la laboral. Y, para alcanzar ese objetivo, el papel de la negociación colectiva tendrá un papel protagonista, hasta el punto que el art. 91 LOPDP conecta, de forma directa, el ejercicio de estos derechos digitales con “lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores”.

Existen prácticas convencionales que vienen a penalizar a las personas trabajadoras a tiempo parcial especialmente pues limitan los días de libre disposición para las que realicen más de determinados días a la semana. La dudosa legalidad de esta redacción intenta compensarse con el reconocimiento generalizado de dos días de permiso retribuido al año para la generalidad de la plantilla, con independencia de su jornada laboral<sup>169</sup>. En ocasiones la limitación o la diferencia entre la cantidad de días de libre disposición se condiciona por la antigüedad en la empresa<sup>170</sup>. En realidad los efectos negativos sobre la conciliación se incrementan si aplicamos la perspectiva de género y tenemos en cuenta que la mayoría de las personas trabajadoras a tiempo parcial son mujeres, con lo que la corresponsabilidad se verá más difícil de aplicar en la práctica.

En los sectores caracterizados por el trabajo a turnos se establecen ciertas restricciones para el disfrute conjunto por parte de la plantilla y, en caso de coincidencia de un porcentaje determinado, se establece un régimen de preferencias para las personas trabajadoras con responsabilidades familiares “a los que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares”<sup>171</sup>. En efecto este tipo de previsiones son acertadas

167 GOÑI SEIN, J.L., “Nuevas tecnologías digitales, poderes empresariales y derechos de los trabajadores. Análisis desde la perspectiva del Reglamento de Protección de Datos de 2016”, RDS, nº. 78, 2017, pp. 25-29.

168 MIÑARRO YANINI, M., “Impacto del Reglamento de Protección de Datos en las relaciones laborales: un -pretendido- cambio cultural”, CEF. Revista de Trabajo y Seguridad Social, nº. 423, 2018, p.6.

169 CC de Limpieza de edificios y locales, (Palencia). Art. 24.- “Permisos 6. Tres días de permiso de libre disposición, que se solicitará a la empresa con 72 horas de antelación y que ésta concederá siempre que no haya solicitado igual fecha de disfrute por un número superior al 10% de los que ocupe cada dependencia de trabajo, excepto en aquellos que ocupen hasta 10 trabajadores en que será disfrutado individualmente respetando, en todo caso, el orden de petición del mismo. Uno de los tres días podrá disfrutarse acumulándolo a vacaciones, a opción de la persona trabajadora. El disfrute de los días de libre disposición regulados en este apartado será proporcional a los días de prestación de servicio, concretándose de la siguiente manera: personas trabajadoras que trabajen 4 o más días a la semana (sea a jornada completa o a tiempo parcial) podrán disfrutar los 3 días de permiso retribuido al año, y aquellas que trabajen menos de cuatro días a la semana, tendrán derecho al disfrute de dos días de permiso retribuido al año (salvo pacto en contrario)”.

170 CC de Limpieza, abrigantada y pulimentado de edificios y locales, (Salamanca). Art. 11. Días de Libre Haber. Las empresas concederán previa justificación y siempre que las necesidades del servicio lo permitan tres días como máximo de permiso al año. Los tres días de libre haber serán retribuidos, en las mismas condiciones que un día trabajado, si bien se establece como requisito esencial que el trabajador tenga una antigüedad real en la empresa de seis meses, y que los solicite con al menos una semana de antelación. En los casos de urgente necesidad la empresa deberá resolver en el plazo más breve posible.

171 CC Industrias Siderometalúrgicas, (Palencia). Art. 18.- Vacaciones. (...) “Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones las personas trabajadoras con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares. Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha para el disfrute que corresponda (...)”.

y van en la dirección correcta para facilitar las labores de cuidado en etapas especialmente sensibles del crecimiento de los menores y en periodos con mayores complicaciones de organización por la reducción del horario escolar.

También resultan positivas las referencias a situaciones concretas que pueden afectar a determinadas circunstancias personales de la persona trabajadora y que facilitan sus relaciones familiares, más allá de someterse al acuerdo individual puntual con la empresa<sup>172</sup>.

Más allá de estos ejemplos, las cláusulas más habituales son las que se hacen eco del mandato del legislador respecto de la coincidencia del periodo vacacional con una situación de “incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo”<sup>173</sup>. Como es sabido, en estos casos, no se trata de medidas de conciliación y, mucho menos, de corresponsabilidad, sino que nos encontramos justamente con el ejercicio del derecho al descanso reconocido por la normativa laboral.

## 6.- BUENAS PRÁCTICAS Y PROPUESTAS DE MEJORA

1.- La negociación colectiva ha sido sensible a los cambios legislativos y jurisprudenciales que han incidido de lleno en la regulación del tiempo de trabajo. Lo cierto es que la reducción de la jornada de trabajo, respecto del máximo legal, se contempla en la mayoría de los convenios colectivos. Más allá de esta práctica generalizada que supone un avance en cuanto a aumentar el tiempo de “no trabajo”, las cláusulas convencionales apenas comprenden la finalidad de la conciliación corresponsable, pues se limitan a insistir en aumentar el tiempo “libre” para cuidar. No obstante, hay cláusulas concretas que computan como jornada el tiempo de desplazamientos cuando la prestación del servicio implica una zona concreta, por ejemplo, especialmente alejada de los núcleos de mayor densidad de población. Esta cuestión facilitará la conciliación desde la perspectiva de considerar una agravante en contra esa lejanía que implica adelantar o reorganizar los horarios de atención de dependientes o menores a cargo.

2.- La importancia de la jornada radica precisamente en que se trata de la unidad de medida a partir de la que se han de calcular y adaptar el resto de las materias que influyen en el tiempo de trabajo y son determinantes en pro de la conciliación corresponsable con perspectiva de género. Sin embargo, la normativa al respecto deja abierto un abanico de posibilidades tan amplio que resulta fundamental el papel de los negociadores, muchas veces poco concreto y carente de garantías de control efectivo. Algún ejemplo de buenas prácticas lo encontramos en empresas cooperativas, por ejemplo, pues de una manera sencilla, pero “fiable”, se establece el sistema de registro diario, que estará a disposición de cada persona trabajadora y se especifican los ins-

172 CC Tintorerías, limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa, (Palencia) Art. 14.- Vacaciones. Serán de 31 días naturales, reservándose la empresa la posibilidad de no otorgarlas en el periodo de máxima actividad. Para facilitar la relación con la familia y país de origen o procedencia, se flexibilizarán las fechas y las vacaciones se podrán disfrutar de manera continuada, previo acuerdo de la persona trabajadora con la empresa.

173 CC Sector de Comercio de Alimentación. Madrid. Art. 24. Conciliación de la vida familiar y laboral (...) “Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlos una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado”

trumentos para llevar a cabo ese control. Lo que sí parece haberse interiorizado por la negociación colectiva es la oportunidad que brindan las nuevas tecnologías en cuanto al almacenamiento de datos para gestionar esa obligación empresarial del control horario. Es importante mencionar que el Ministerio de Trabajo y Economía Social ha publicado un documento que define y detalla los objetivos del registro de jornada, así como los instrumentos o recomendaciones que serían óptimos para implantarlo en las empresas respetando los derechos de intimidad y protección de datos de las personas trabajadoras y algún convenio parece ser reflejo de las indicaciones que contiene.

Llama poderosamente la atención la ausencia de la perspectiva de género y, en particular, de las diferencias que puedan existir entre la cuantificación del cumplimiento con el horario por parte de los varones y de las mujeres, lo que pondría de manifiesto, de nuevo, el reparto de roles en el cuidado. En este sentido sería positivo ese registro desgregado por género con la intención de establecer medidas correctivas que garantizaran que los permisos o las ausencias reguladas al efecto se disfrutaran efectivamente de manera corresponsable.

3.- El abuso de las horas extraordinarias y de las horas complementarias resulta especialmente perjudicial en relación con las personas trabajadoras con responsabilidades familiares. Además, el alargamiento sistemático de la jornada ordinaria resulta contrario a cualquier deseo de corresponsabilidad en los cuidados. La negociación colectiva presenta ejemplos especialmente confusos sobre la regulación e incluso, la obligatoriedad, de estas horas extras. Deben eliminarse esos conceptos de “jornada adicional” que representan un exceso en la jornada laboral y parecen concebirse al margen de todo límite legal. En efecto, los ejemplos encontrados se vinculan con sectores altamente feminizados y la problemática es mayor si se tiene en cuenta que el legislador español apenas establece límites especiales al cómputo de jornada en los supuestos de pluriempleo, a salvo de supuestos de sectores con jornadas especiales.

Estas prácticas son excesivamente perniciosas y no deben contar con la aquiescencia de la negociación colectiva. Y, en caso de considerarlas imprescindibles, debe regularse al detalle y siempre partiendo de su excepcionalidad y la aquiescencia de la persona trabajadora, más allá de que, por supuesto, se retribuyan más que las horas ordinarias de trabajo.

4.- Resulta fundamental completar la regulación de los nuevos permisos específicos que prevé la norma estatutaria, consistentes básicamente en el alejamiento del puesto de trabajo, con las posibilidades de adaptación flexible al empleo, una vez que ha finalizado aquel o, incluso, durante su disfrute, en la medida que eso pueda facilitar la reincorporación de la persona trabajadora. La modificación normativa del art. 34.8 ET por transposición de la normativa europea implica que la negociación colectiva debería centrarse en su desarrollo y en su incentivo, sobre todo desde la perspectiva de la corresponsabilidad en los cuidados. Otorgar incentivos para su disfrute a determinados grupos profesionales masculinizados, sin duda, beneficiaría su implantación y el reparto de las responsabilidades familiares. No se trata de primar a un género respecto de otro, ni que el convenio regule mecanismos que impliquen una intromisión en la vida privada de las personas trabajadoras, simplemente se trata de favorecer que se acojan a este instrumento de conciliación todas las personas trabajadoras, con independencia de su género o categoría profesional.

Existen prácticas convencionales que recogen la posibilidad legal de la flexibilidad horaria vinculada a los derechos de conciliación, pero la supeditan a “armonizarla” con la

competitividad empresarial, quedando condicionado su ejercicio por las necesidades productivas directamente o indirectamente. Por contraste, algún convenio recoge un derecho de adaptación de jornada muy limitado, pero sí vinculando a los derechos efectivos de conciliación porque se circunscribe a la finalidad específica del periodo de adaptación del menor durante los primeros momentos de incorporación a la guardería o al colegio. A pesar de la pesimista panorámica general, hay que destacar de manera muy positiva que también comienzan a aparecer previsiones en los convenios colectivos que, adelantándose al propio legislador de 2023, ya han establecido un sistema muy detallado para el ejercicio de la adaptación de jornada acorde con la finalidad de los derechos de conciliación y corresponsabilidad.

5.- La distribución irregular de la jornada constituye, sin duda, una de las herramientas empresariales más perniciosas para hacer efectiva la conciliación corresponsable. Existen cláusulas que ya mejoran la regulación actual del ET, al menos en las cuestiones más evidentes, como es el escaso margen de preaviso para poner en marcha la distribución irregular por la parte empresarial. Otros convenios van más allá y, en la línea de reforzar una verdadera previsibilidad respecto de esta alteración horaria, establecen un requisito muy oportuno respecto del tiempo que ha de indicarse cuándo se va a llevar a cabo. Algunos convenios también comienzan a demostrar cierta sensibilidad con la conciliación familiar al excluir de la disponibilidad horaria “aquellos trabajadores y trabajadoras con reducción de jornada por guarda legal y a los menores de edad”. Resultan más positivas las cláusulas que eximen de la disponibilidad horaria para quienes tengan a cargo familiares dependientes o con discapacidad hasta segundo grado, incluidas las derivadas de edad, enfermedad o accidente. Por supuesto, debería descartarse toda referencia a la disponibilidad horaria como variante de flexibilidad horaria, especialmente desde la perspectiva de género, so pena de incurrir en acciones susceptibles de calificarse como discriminaciones indirectas.

Más allá de estas cuestiones tan evidentes, hay que destacar que aparecen referencias novedosas a instrumentos muy útiles a efectos de conciliación como son las denominadas “bolsas de horas” y, simultáneamente, se establece un régimen detallado respecto de la distribución irregular de jornada, con especificaciones respecto de su compensación, los periodos de cómputo, e incluso referencias a la situación de pluriempleo y trabajo a tiempo parcial.

6.- Las reducciones de jornada son, tal vez, las cláusulas convencionales más abundantes en relación con el tiempo de trabajo en la empresa. La confusión que existe, en términos generales, respecto de estos instrumentos jurídicos resulta significativa. Alguien convenio reconoce fórmulas de acumulación de horas de reducción, dentro de los horarios de trabajo, especificando que la persona trabajadora a turnos debe respetar el inicio y el final de la jornada que le corresponda. Casi anecdóticamente aparece algún convenio que amplía al cómputo semanal el margen de la reducción, con limitaciones en su disfrute a días enteros. También se ha encontrado algún ejemplo que amplía la edad de los menores.

Resultan llamativas las cláusulas convencionales que plantean una alternativa innovadora distinguiendo entre diferentes tipos de reducción de jornada, según se trate de una opción personal o responda al cuidado de familiares o de descendientes, e incluso podríamos decir es coherente al establecer ciertos requisitos de antigüedad para ejercitar la primera y regular beneficios para las segundas, por ejemplo, respecto del mantenimiento de las cotizaciones de seguridad social al cien por cien, durante cuatro años, o ampliando esta opción hasta que el menor alcance los catorce años. Sin

embargo, desde la perspectiva de un derecho a la conciliación corresponsable, todas estas ventajas plantean ciertas controversias derivadas de la propia configuración de la medida en sí misma, en tanto que consiste en un alejamiento del puesto de trabajo para quien lo ejerce.

7.- Finalmente, en cuanto al derecho de vacaciones o días festivos, deben erradicarse las prácticas convencionales que discriminan a las personas trabajadoras a tiempo parcial. Resulta positivo, por el contrario, establecer preferencia en la elección a personas con responsabilidades familiares de los periodos vacacionales, sobre todo en relación con los menores y el cierre de los colegios. En esta línea, es importante que se establezca un procedimiento claro en la norma convencional. Sería muy relevante incentivar el ejercicio de estos derechos por todas las personas trabajadoras, más allá de la categoría profesional.

8.- En términos generales, la negociación colectiva debería tender a establecer jornadas de trabajo más reducidas, incentivar la jornada continua, limitar el exceso y desregulación de la jornada y su control efectivo a través de un registro verificable. Sería importante incidir en el reparto de roles de cuidado, a través de mecanismos que impliquen en la adopción de medidas de flexibilidad y adaptación de jornada, frente a las reducciones de jornada. Además, resulta muy positivo establecer márgenes de horarios restringidos para reuniones u otro tipo de actividades colectivas, evitando exceder los márgenes habituales de los centros de cuidados o educativos. Es importante que se delimiten de manera clara mecanismos para que resulte más efectivo y rápido el derecho a la conciliación, frente a instrumentos jurídicos que inciden en las brechas de género.

## CAPÍTULO II

# LOS PERMISOS LABORALES Y LAS LICENCIAS. LAS EXCEDENCIAS.

### 1.- PERMISOS RETRIBUIDOS

En materia de permisos retribuidos, son positivas todas aquellas cláusulas convencionales que mejoran el régimen legal previsto en el art. 37.3 ET, apartados b) y b bis), del ET, mejoras que en algunos casos persisten tras la modificación parcial operada en el ET ex RD-Ley 5/2023, de 28 de junio<sup>174</sup>. En otras ocasiones, y como es lógico, dichas mejoras convencionales fueron absorbidas por la reforma legal. Por otra parte, cuando la mejora recae sobre una profesión o sector masculinizado, el impacto positivo en términos de corresponsabilidad es destacable<sup>175</sup>. Los referidos apartados del art. 37.3, apartados b) y b bis), del ET atienden a los permisos por accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica y fallecimiento de familiares, cónyuge y pareja de hecho de las personas trabajadoras, a los que se les reconocen mayor o menor duración, según diversas circunstancias. En cualquier caso, la casuística es ingente, sobre todo en un estudio de negociación como el que ahora se presenta, con una muestra de convenios tan extensa.

En primer lugar, destacan las cláusulas convencionales que aumentan el número de días legales de permiso por fallecimiento de familiares<sup>176</sup>, a la vez que prevén una duración diferente según se trate de parientes de primero o segundo grado, incluso tercero, previsión, esta última, que no encuentra correspondencia legal<sup>177</sup>. Dentro del mismo grado de parentesco, son muy acertadas las que incrementan el número de días de permiso cuando el fallecido convivía o dependía de la persona trabajadora. Mejorando o no el régimen legal del ET es común que se prevean convencionalmente duraciones diferenciadas para el supuesto de que por causa del fallecimiento la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento a tal efecto<sup>178</sup>, unas veces por tener

174 Y que convirtió el anterior apartado b) del art. 37.3 del ET en los actuales apartados b) y b bis). Un régimen convencional más favorable que el previsto en el ET, incluso tras la modificación operada por el RD-Ley 5/2023, de 28 de junio, es el permiso por fallecimiento de familiares regulado en el art. 18.1 CC Hospital Quirón Salud Vitoria. En concreto, entre sus licencias y permisos retribuidos se reconoce uno por “fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, de 3 días naturales pudiendo ampliarse a 5 cuando las personas trabajadoras tuvieran que desplazarse fuera de las provincias limítrofes a Álava”. En el art. 37.3 b bis) del ET, el mismo permiso es de “dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días”.

175 Art. 31 CC de empresas del sector de siderometalúrgicas de la provincia de Pontevedra, que aumenta, y mucho el número de días de licencia retribuida en el caso de fallecimiento de cónyuge e hijos. Otras mejoras en convenios de actividades masculinizadas: art. 7 CC do sector do transporte de mercadorías por estrada da provincia da Coruña, art. 38 CC para las industrias de transportes por carretera, mercancías y viajeros de la provincia de Huelva para los años 2021, 2022, 2023 y 2024 y art. 29 CC del sector de la industria siderometalúrgica de Álava.

176 Por la mejora cuantitativa que implica sobre el régimen legal previsto, destaca, entre otros, el art. 31 CC de empresas del sector de siderometalúrgicas de la provincia de Pontevedra que a los trabajadores y trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación les reconoce “quince días naturais no suposto de falecemento de cóxuxe e fillos”, lo que supone incrementar en más del triple el número de días de licencia retribuida prevista para estos supuestos en el ET, lo que, además, se materializa en un sector masculinizado, lo que en términos de corresponsabilidad es muy positivo.

177 Entre otros, reconocen días de permiso por fallecimiento de familiar de tercer grado por consanguinidad o afinidad el art. 16 c) CC do sector do comercio vario da provincia da Coruña. También, el art. 32 CC de comercio de mayoristas de alimentación de la provincia de Alicante y el art. 7 CC de comercio en general del Principado de Asturias.

178 Entre otros muchos, art. 7 CC do sector do transporte de mercadorías por estrada da provincia da Coruña.

que viajar fuera de la localidad<sup>179</sup> o provincia de residencia<sup>180</sup> o fuera de la Comunidad Autónoma<sup>181</sup> y otras por tener que recorrer determinada distancia kilométrica<sup>182</sup>, que a veces se combina con algún límite territorial<sup>183</sup>. Aunque no siempre es así. En algún caso en particular, los días de permiso por fallecimiento de familiares se reconocen convencionalmente “incluyendo en los mismos los desplazamientos que el trabajador o trabajadora haya de hacer”, eso sí, reservando a la dirección de la empresa la posibilidad de prorrogar la licencia “siempre que se solicite debidamente”<sup>184</sup>. Por su visibilidad, destacan aquellas cláusulas convencionales que reconocen expresamente que mejoran el régimen legal a la hora de regular esta clase de permisos. Así sucede, entre otros, con la ordenación prevista en el art. 7 del CC de treball del sector de la construcció i les obres públiques de la província de Girona que expresamente dispone que “com a millora dels articles assenyalats, l'accident greu, la malaltia greu, l'hospitalització, la intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari i la mort de parents de 1r grau per consanguinitat o afinitat, la llicència serà de 5 dies (...)”.

Especial sensibilidad con este luctuoso suceso se infiere de la terminología utilizada en algunos convenios, tanto de sector como de empresa, para referirse al familiar fallecido, pues en lugar del grado de parentesco entre el titular del permiso y el sujeto causante mencionan expresamente el fallecimiento de hijos, padres, abuelos, nietos, hermanos, hermanos políticos, cónyuge, etc.<sup>185</sup>, lo que cada vez es más habitual. Al respecto, son muy acertadas, por lo menos en teoría, aquellas regulaciones convencionales que reconocen más o menos días de permiso por fallecimiento de un familiar en función de la proximidad del parentesco existente con el trabajador<sup>186</sup>, lo que no hace el ET en el art. 37.3 b bis), que reconoce los mismos días de permiso, ya sea por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho y por el pariente de segundo grado. El reconocimiento de más o menos días, según la proximidad del parentesco, está en la línea de la sensibilidad especial con la que se comenzaba este párrafo.

Con todo, en el permiso por fallecimiento de familiar, al lado del cónyuge, en muchos convenios colectivos se echa en falta la mención expresa a la pareja de hecho, aunque tras las modificaciones operadas por RD-Ley 5/2023, de 28 de junio, hay que considerarla incluida de forma permanente<sup>187</sup>, incluso en aquellos convenios que no

179 Art. 136 CC de agencias de limpieza de edificios y locales de la provincia de Huelva y art. 38 CC para las industrias de transportes por carretera, mercancías y viajeros de la provincia de Huelva para los años 2021, 2022, 2023 y 2024.

180 Art. 18.1 CC Hospital Quirón Salud Vitoria, que considera que es desplazamiento cuando lo sea “fuera de las provincias limítrofes a Álava”. Lo mismo, el art. 26.3 CC de limpieza de edificios y locales de Álava 2020-2024 y en el art. 32 CC provincial de industrias siderometalúrgicas de la provincia de Guadalajara.

181 Art. 20 CC ámbito provincial del sector del comercio en general de Guadalajara.

182 Distancia kilométrica variable que difiere según el convenio. Por ejemplo, en el CC de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona, per als anys 2021-2022, se fija en 150 km.

183 En este sentido, hay que referir el art. 37 CC para el sector de la construcción y obras públicas de Álava, que fija el incremento de la duración de los permisos retribuidos por fallecimiento de familiares en función de los kilómetros de desplazamiento (50 o 250) desde el límite del territorio histórico de Álava.

184 Art. 16 c) CC do sector do comercio vario da provincia da Coruña.

185 En este sentido, art. 31 c) CC provincial de transportes de mercancías por carretera de Cuenca; art. 20 CC de la empresa Almacenes Barragan Estinar, S.L., Granada; art. 37 CC del sector de construcción y obras públicas de Guipuzkoa para los años 2022-2024; art. 31 CC de Fundación José Matia Calvo (Matia Fundazioa); art. 15 CC de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Huesca aplicación 2023, 2024, 2025 y 2026; y art. 12 CC de empresa Cegasa Energía, S.L.U.

186 Al respecto, repárese en el art. 19 CC limpieza de edificios y locales de la provincia de Alicante, que para el caso de fallecimiento de un familiar reconoce a su personal los siguientes días de permiso retribuido: por un lado, cinco días laborables si los fallecidos son el cónyuge, hijos, padres, y cuatro días naturales para hermanos, nietos, abuelos y padres políticos; por otro, dos días laborables en caso de fallecimiento de hijos, abuelos, o hermanos políticos. Es obvio, que la inclusión de los hijos en todos los supuestos es un error, que debe resolverse en favor de la concesión del permiso de mayor entidad.

187 Repárese que el art. 37 b bis) del ET reconoce dos días de permiso por el fallecimiento del cónyuge, pero también, dice expresamente, de la “pareja de hecho”. “Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días”. En el permiso por fallecimiento regulado en algunos convenios colectivos no se menciona a la pareja de hecho, entre otros, en el CC de la Empre-

consideran el fallecimiento del cónyuge ni de la pareja de hecho, sino solo el de otros familiares<sup>188</sup>. Cuando en algún convenio colectivo se menciona a la pareja de hecho, la mayoría de las veces se hace de forma genérica, al principio o al final del precepto regulador de los permisos y licencias, como una referencia general de aplicación a todos ellos<sup>189</sup>. Quizás, va siendo hora de que los convenios colectivos acojan una redacción del régimen de permisos que incluya al mismo nivel cualquier tipología de vinculación afectiva entre dos personas, siempre que esté reconocida en la normativa vigente. Eso sí, lo que no es necesario, como sucede en algún convenio colectivo suscrito con posterioridad al mes de junio de 2023, es que la mención a la pareja de hecho como causante de un permiso conste por duplicado, es decir, en cada una de las contingencias en particular que justifican la presencia y asistencia de otra persona, esto es, la persona trabajadora que va a disfrutar el permiso, pero también de forma genérica, en el sentido de su aplicación general a un conjunto de permisos<sup>190</sup>. Se trata, sin duda, de un error de técnica normativa que habría que evitar.

También se encuentran muestras de mejoras convencionales cuantitativas, esto es, el incremento del número de días de permiso retribuido, en las contingencias del apartado b) del art. 37.3 del ET, esto es, por “accidente o enfermedad graves” y “hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario” de un pariente<sup>191</sup>. En todo caso, para un correcto análisis de la regulación convencional de los referidos permisos, no hay que olvidar la reforma normativa ex RD-Ley 5/2023, de 28 de junio, que, en muchos casos, ha dejado las referidas mejoras convencionales desvirtuadas por absorción<sup>192</sup>. Tras dicha reforma, la duración de estos permisos pasó de ser de dos días o cuatro días, según precisase o no desplazamiento de la persona trabajadora, a configurarse como un permiso siempre y en todo caso de “cinco días”. En lo que se refiere a los familiares causantes, la redacción del precepto, antes y des-

sa Centro Internacional de Cultura Contemporánea, SA (CICC SA) de Guipúzcoa. Por el contrario, ya reconocían días de permiso por fallecimiento del cónyuge, pero también de la pareja de hecho, incluso antes de ser aprobado el RD-Ley 5/2023, de 28 de junio, el CC de Intervención Social de Guipúzcoa.

188 Así sucede con el art. 18 CC de treball del sector de pompes fúnebres de la provincia de Girona, per als anys 2020-2023 que en el listado de permisos retribuidos, en lo que se refiere al fallecimiento, reconoce “2 dies per mort de parents fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu el treballador/a necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini és de 4 dies. S'entendrà per desplaçament a aquests efectes quan es superi els 150 kilòmetres de distància o quan el treballador s'hagi de desplaçar fora de Catalunya”.

189 Entre otros, véase art. 9 CC de sector de clíniques dentales de la provincia de León 2021-2023 que exige, eso sí, que se acredite la realidad de la pareja de hecho “con el oportuno certificado del registro administrativo de parejas de hecho”. Refieren de forma genérica la extensión de los permisos a las parejas de hecho, el art. 45 CC autonòmic de Neteja d'Edificis i Locals de les Illes Balears y el 59.1 CC del sector de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Zaragoza, entre otros muchos.

190 Así sucede con el contenido del art. 7 CC de industrias, nuevas tecnologías y servicios del sector del metal de la provincia de Albacete donde la mención a la pareja de hecho aparece, por un lado, a la hora de identificar a los familiares causantes de permisos para atenciones y cuidados, pero también como mención genérica en el precepto regulador del conjunto de licencias retribuidas a las que tiene derecho el personal incluido en el ámbito de aplicación del CC. Así, en el apartado b) del citado precepto se reconoce un permiso de “cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho (...)” permiso que “podrá disfrutarse de manera discontinua mientras persista el mismo hecho causante”. Sin embargo, el propio art. 7, tras relacionar todas las licencias retribuidas a las que tiene derecho su personal, por si quedase alguna duda, dispone que “todas las licencias referidas a parientes hasta el segundo grado de afinidad, se entenderán aplicables a los lazos derivados de parejas de hecho. Cuando el causante del permiso sea la pareja de hecho, tal condición se acreditará mediante la presentación del certificado expedido por el Registro de Parejas de Hecho que exista en el ámbito municipal o autonómico. En ausencia del certificado del Registro, se deberá aportar declaración jurada y certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente, que solo surtirá efectos para aquellas parejas que acrediten un período de convivencia como mínimo de un año previo al hecho causante que motive la solicitud”.

191 No son pocos los supuestos en los que se encuentra una mejora cuantitativa del régimen legal del art. 37.3 b) del ET, antes de la modificación ex RD-Ley 5/2023, de 28 de junio. Entre otros, art. 7 CC de establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta, asistencia y análisis clínicos del Principado de Asturias; art. 10 CC de clínicas y consultas de odontología y estomatología del Principado de Asturias; art. 30 CC de trabajo, ámbito provincial, de transporte de mercancías de la provincia de León; y art. 27 CC de la empresa Astilleros de Mallorca S.A.

192 Así ha sucedido, entre otros, con la mejora prevista en el art. 18 CC de treball del sector de pompes fúnebres de la provincia de Girona, per als anys 2020 - 2023, que reconocía “3 dies en cas d'hospitalització o malaltia greu de familiars fins al 2n grau; 2 dies més, quan per aquest motiu el treballador/a necessiti fer un desplaçament a l'efecte”. Tal mejora convencional en este permiso quedó absorbida por la aprobación del RD-Ley 5/2023, de 28 de junio, que reconoce 5 días en todos los casos, y, además, amplía el conjunto de familiares causantes, para incluir, entre otros, al familiar consanguíneo de la pareja de hecho. Lo mismo ha sucedido con la contenida en el art. 68 CC del sector de industrias de la construcción y obras públicas de Granada.

pués de la reforma de junio de 2023, se mantiene en que se reconoce por cualquier pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, lo cual a efectos de conciliación no deja de ser criticable. Eso sí, tras el RD-Ley 5/2023, de 28 de junio, el permiso se amplía cuando la contingencia la padece el cónyuge<sup>193</sup> y la pareja de hecho de la persona trabajadora, extendiéndose, además, y esto es muy relevante a efectos de conciliación, a “cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella”. Algún que otro convenio colectivo aprobado poco tiempo después de la publicación oficial de la reforma del mes de junio de 2023, asumió como propia la nueva ordenación del apartado b) del art. 37.3 del ET, reproduciéndola literalmente en sus disposiciones<sup>194</sup>. En lo que se refiere a la enfermedad de un familiar, destaca algún convenio en particular, que incrementa el permiso de un máximo de 5 días a 10 en el caso de ingreso del pariente en la UVI/UCI<sup>195</sup>.

En todo caso, son destacables, puesto que proporcionan cierta seguridad jurídica, todas aquellas cláusulas convencionales que precisan cuándo una enfermedad se califica de grave, exigiendo, normalmente, que la gravedad se acredite por el facultativo correspondiente, “bien en la certificación inicial o bien posteriormente a requerimiento de cualquiera de las partes”. En su defecto, se presentará “la que a estos efectos expidan los servicios médicos de la Seguridad Social”<sup>196</sup>. También deben destacarse por lo mismo, todas las que detallan el tipo de enfermedad que ha de padecer el familiar al que el trabajador debe su atención y acompañamiento. Entre otras, cuando se trata de una enfermedad en fase terminal o el familiar debe sufrir una intervención quirúrgica con anestesia general o local sin hospitalización o recibir un tratamiento médico oncológico<sup>197</sup>. En algún convenio colectivo son enfermedades graves las “enunciadas en el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y el desarrollo en el sistema de la Seguridad Social de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave o en la norma que lo sustituya”<sup>198</sup>, aunque el mismo convenio deja abierta la posibilidad de que el propio médico así califique la enfermedad de que se trate –grave- aunque siempre de acuerdo con lo dispuesto en la citada disposición reglamentaria. A veces, la casuística es tan particular, incluso, llamativa, que en algún caso concreto se considera enfermedad grave “cualquier intervención quirúrgica, hospitalización o desahucio” del familiar de la persona trabajadora<sup>199</sup>.

Especial referencia hay que hacer a aquellas cláusulas que puntualizan que estos días de licencia son laborables<sup>200</sup> y las que permiten su disfrute, o bien a continuación del

193 En todo caso, antes de la aprobación del RD-Ley 5/2023, de 28 de junio, ya existía unanimidad sobre la inclusión del cónyuge –aunque no fuera de forma expresa- entre los parientes causantes de los permisos del art. 37.3 b) del ET, en cuanto se le consideraba familiar afín.

194 Así, art. 7 b) CC de industrias, nuevas tecnologías y servicios del sector del metal de la provincia de Albacete. También el art. 36 CC de treball del sector de de transports de viatgers per carretera de la província de Girona, per als anys 2020 – 2025, naturalmente, redactado en idioma catalán.

195 Art. 7 CC de comercio en general del Principado de Asturias.

196 Tanto la certificación inicial como la subsidiaria de los médicos de la Seguridad Social es lo previsto a estos efectos en el art. 12.4 del CC de Empresa Cegasa Energía, S.L.U.

197 Todas estas precisiones constan en el art. 37 del CC para el sector de la construcción y obras públicas de Álava.

198 Art. 20 b) CC de transporte público de mercancías por carretera de la provincia de Pontevedra.

199 Art. 24 CC de limpieza de edificios y locales de Álava 2020-2024.

200 Así lo precisa el art. 15.1 del CC de trabajo de pompas fúnebres para la provincia de León para los años 2021-2024 cuando incrementa los días de permiso por “fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización” en los casos de desplazamiento fuera de la provincia, hasta cinco días naturales, “de los que al menos cuatro, serán días laborables”. Entre los muchos ejemplos que disponen que los días de disfrute de esta clase de permisos son laborables, puede citarse, el art. 19 CC de limpieza de edificios y locales de la provincia de Alicante; también, art. 18 CC limpieza de edificios y locales de los centros dependientes del Servicio Valenciano de la salud y Diputación Provincial de la provincia de Alicante. Con todo, son todavía muchos los que insisten en que tales días de permisos son naturales. Entre

hecho causante o con posterioridad<sup>201</sup>, incluso, de forma continua o discontinua o alterna<sup>202</sup>, lo que se deja, normalmente, a elección de la persona trabajadora mientras persista la necesidad de cuidados. En otros casos, se indica que el disfrute del permiso se puede hacer de forma “fraccionada, por días, mientras dure la hospitalización”<sup>203</sup>. En algún convenio colectivo, se prevé, incluso, la eventual organización de turnos entre los familiares cuidadores de la persona enferma, pues ello puede determinar la forma de disfrute del referido permiso por parte de la persona trabajadora que lo solicita<sup>204</sup>, sin que ello deba implicar ninguna reducción temporal de su duración<sup>205</sup>. En esta línea de cierta flexibilidad por parte de la regulación convencional, es muy positivo, pues tiene en cuenta particularidades varias, algún precepto convencional que indica que “en caso de hospitalización, el permiso se podrá coger durante la estancia del familiar en el centro hospitalario, finalizando cuando este sea dado de alta. No obstante, si por prescripción médica el familiar necesitase cuidados en el propio domicilio, el permiso se podrá continuar disfrutando en los días que le falten por coger mientras continúen dichas circunstancias”<sup>206</sup>. Es más, la misma cláusula continúa señalando que “cuando la hospitalización se prescriba por los servicios médicos en el domicilio, el permiso se podrá coger cuando se trate del cónyuge, hijos o padres que convivan con la trabajadora o trabajador”<sup>207</sup>. Es evidente que la exigencia de convivencia con el pariente enfermo para tener derecho al permiso en estas circunstancias –hospitalización domiciliaria– proporciona una importante respuesta a muchas realidades familiares.

En el caso de enfermedad u hospitalización, la libertad para fijar las fechas de disfrute de la licencia, ya no es una anomalía en los convenios colectivos. Eso sí, siempre que se mantenga la situación de necesidad, lo que, tratándose de una enfermedad, da por supuesta la persistencia de la gravedad<sup>208</sup>. Con todo, esta libertad de elección por parte de la persona trabajadora, normalmente, no es absoluta y va a exigir el acuerdo con la empresa. De no alcanzarse el acuerdo, en algún convenio colectivo, se dispone que los

otros, art. 27 del CC de la empresa Astilleros de Mallorca, S.A.; art. 26 del CC del sector del metal de les Illes Balears; y art. 59 I CC del sector de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Zaragoza.

201 Por ejemplo, el art. 21 CC autonòmic de Establecimientos Sanitarios de hospitalización, consulta y asistencia de Baleares, para el caso de malatia o accident ispone que los días de permiso se “pot gaudir mentre duri aquesta, no necessàriament des del primer dia del fet causant”.

202 El art. 51 CC de comercio en general de la provincia de Albacete que prevé que el permiso por “(...) accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (...) será de cuatro días. Estos días se podrán disfrutar de forma discontinua mientras dure el hecho causante”. También permiten el disfrute de los días de permiso por enfermedad de familiar de forma discontinua o alterna los siguientes convenios: art. 8 CC de industrias de extracción a cielo abierto y molturación de tierra blanca de la provincia de Albacete y art. 17.3 CC de supermercados, autoservicios y detallistas de alimentación en general de la provincia de Alicante.

203 Art. 47 c) X CC laboral para el sector privado de residencias para la tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunidad Valenciana.

204 Así se dispone en el art. 12 c) CC del comercio del metal de la provincia de Pontevedra: “(...) por motivos de hospitalización de familiares, debida a enfermidade grave ou por necesidades de operación, establecénsese quendas de estancia no hospital a fin de atender ao enfermo, a persoa traballadora poderá gozar da súa licenza por este concepto iniciándoa en data posterior á do feito causante, a condición de que o solicite nos termos a continuación establecidos e consúmaa mentres perdure o mesmo período de hospitalización do familiar do que se derivou a licenza (...)”.

205 El mismo precepto antes referido, el art. 12 c) CC del comercio del metal de la provincia de Pontevedra, dispone, para el caso de los turnos, que “(...) nestes supostos a persoa traballadora terá dereito ao mesmo número de días laborais de licenza que gozase en caso do normal inicio da mesma. Para iso realízase o cálculo do número de días laborais que suporía a licenza de comezar a súa goce o día en que se produciu o feito causante. A persoa traballadora deberá comunicar e acreditar á empresa a concorrencia do feito causante, a súa intención de gozar a licenza en data posterior e sinalar os días laborais, que lle correspondan segundo o cálculo anterior, nos que o faría”.

206 Art. 24.4 CC de limpieza de edificios y locales de Álava 2020-2024.

207 En el mismo sentido que la anterior, art. 34 CC para el sector de las empresas de ocio educativo y animación sociocultural de Álava dispone que: “los días de permiso no tienen por qué disfrutarse necesariamente durante los primeros días de la hospitalización, pudiéndose disfrutar de forma discontinua o hacerse más adelante, siempre que el ingreso perdure, o incluso finalizado éste, si continuara la necesidad de atención o cuidados del paciente o reposo domiciliario acreditados con el correspondiente justificante médico”. En parecidos términos, art. 20 CC de Transporte Público de Mercancías por carretera que dispone que en el caso de enfermedad grave, el trabajador podrá optar –previa comunicación a la empresa– por iniciar dicho permiso en cualquier momento durante el período de hospitalización o reposo domiciliario derivado de la misma”.

208 Entre otros, art. 12.4 CC de empresa Cegasa Energía, S.L.U.

días de disfrute del permiso serán consecutivos<sup>209</sup>, lo que a efectos de conciliación es ciertamente criticable. Al igual que cuando el disfrute del permiso de forma consecutiva se ordena como una preferencia convencional, en particular, si el sector sobre el que recae esta previsión está masculinizado<sup>210</sup>.

A efectos de solventar cualquier duda que pudiera surgir al respecto son destacables todas aquellas cláusulas que siguiendo determinada doctrina judicial aclaran que estas licencias darán comienzo el primer día laborable o primer día hábil siguiente desde el hecho causante, excluyendo del cómputo los días naturales<sup>211</sup>, aunque algún convenio colectivo dispone justo lo contrario<sup>212</sup>. Existe un tercer grupo, o más bien, algún otro ejemplo puntual que no distingue entre tipos de días, señalando literalmente que “a efectos del cómputo de los días laborales y/o naturales de los permisos, este se realizará de forma que este se inicie el día en el que se produce el hecho causante”<sup>213</sup>, lo que va a perjudicar o no a la persona trabajadora según los casos. Ni que decir tiene que este tipo de cláusulas convencionales no parecen tener en cuenta como prioridad la conciliación de la vida familiar y laboral. En algún otro supuesto, se combinan distintos criterios estableciendo que “los permisos establecidos por días se disfrutarán desde el primer día laborable de la persona trabajadora desde que se genere el hecho causante, pero como máximo el cómputo deberá iniciarse en todo caso en los 7 días naturales siguientes a dicho hecho causante”<sup>214</sup>. Como dispone el propio precepto que establece este criterio, lo que se pretende es que “situaciones como bajas o vacaciones” no permitan iniciar el disfrute del permiso después de esos 7 días naturales<sup>215</sup>.

Para concluir con el permiso por enfermedad grave de parientes, la mayoría de los convenios que mejoran el régimen legal, igual que acontecía con la licencia por fallecimiento, tienen en cuenta la especial distancia geográfica que puede existir entre el familiar enfermo y la persona trabajadora, normalmente para incrementar los días de permiso<sup>216</sup>. No obstante, hay que señalar que, en ocasiones, estos días de más por desplazamiento, son sin retribuir. Otras veces, el tiempo de licencia sin retribución por enfermedad grave se concede sin limitación temporal. Para estos supuestos, la casuística vuelve a ser importante<sup>217</sup>. En algún convenio, cuando el desplazamiento de que se trate “sea fuera del país, la empresa facilitará al trabajador días a cuenta de las vacaciones para su disfrute consecutivo con un máximo de 14 días, incluidos los 4 días de permiso”<sup>218</sup>. Previsión, esta última, que se contempla para todas las con-

209 Art. 12.4 CC de empresa Cegasa Energía, S.L.U.

210 Art. 31 e) CC de empresas del sector de siderometalúrgicas.

211 Entre otros, art. 34 CC del sector de comercio del metal de Zaragoza, que para disipar cualquier género de dudas precisa que “el cómputo de los permisos retribuidos por matrimonio, accidente o enfermedad graves o fallecimiento de un familiar comenzará el primer día laborable a partir del hecho causante si este coincidiese en día no laborable. Se entenderá así mismo este inicio del cómputo, referenciado en el párrafo anterior, cuando el trabajador haya finalizado su jornada”. Con idéntica redacción, art. 21 CC del sector oficinas y despachos de la provincia de Zaragoza para los años 2022 y 2023.

212 Art. 18 CC Hospital Quirón Salud Vitoria y art. 24 CC de limpieza de edificios y locales de Álava 2020-2024.

213 Art. 59 a) CC del sector de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Zaragoza.

214 Art. 17 CC Celsa Atlantic, S.L.

215 Art. 17 CC Celsa Atlantic, S.L.

216 Así sucede con lo previsto en el art. 19 CC provincial de establecimientos sanitarios y clínicas privadas de Granada 23-25, que en lo que se refiere a los permisos por cuidados de familiares reconoce “cinco días por enfermedad grave o intervención quirúrgica que dé lugar a internamiento en centro hospitalario de padres, cónyuge, hijos, hermanos, tanto consanguíneos como adoptivos. Si hubiera que desplazarse fuera de la localidad, la licencia será de seis días”. La aprobación del RD-Ley 5/2023, de 28 de junio, no absorbió la mejora convencional de dicha ordenación.

217 En algunos convenios colectivos, para referirse a la distancia geográfica se dice “fuera de la plaza”, tal y como aparece previsto en el CC de la empresa Marodri SL de la provincia de Pontevedra.

218 Art. 32 b) CC de comercio de mayoristas de alimentación de la provincia de Alicante.

tingencias de los apartados b) y b bis) del art. 37 del ET, esto es, para el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario

El régimen de permisos por accidente u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización no dista mucho de lo hasta ahora expuesto para la enfermedad, incluso si se compara con lo anteriormente expuesto sobre el fallecimiento de parientes. De entrada, las mejoras convencionales vuelven a tener en cuenta, normalmente, el parentesco entre el titular del derecho y el sujeto causante, más próximo o menos próximo, y la distancia física existente entre ambos, en particular, cuando es necesario que el titular tenga que desplazarse para prestar cuidados a su familiar<sup>219</sup>. Tratándose de parentesco, vuelven a encontrarse convenios que incluyen el parentesco de tercer grado, no reconocido en el ET para estas situaciones<sup>220</sup>.

Son realmente criticables, todos aquellos convenios colectivos que no consideran todas estas contingencias –el accidente, la hospitalización o la intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes–, como hechos generadores de un permiso retribuido y atienden solo a algunos de ellos, principalmente, la enfermedad grave o fallecimiento, aunque la casuística es muy amplia<sup>221</sup>. Es evidente que en virtud del contenido del art. 37 del ET, en concreto, el apartado b), dichas contingencias generan, siempre y en todo caso, un permiso retribuido para los familiares incluidos en la referida disposición legal, pero desde el punto de vista de la implicación de los negociadores con la conciliación de la vida familiar y laboral, tales convenios dicen muy poco.

Por el contrario, han de valorarse positivamente todas aquellas cláusulas que flexibilizan su disfrute –por ejemplo, en días alternos<sup>222</sup>–, encontrándose algún ejemplo que incluso permite fraccionar el permiso dentro de la propia jornada, computando por cada día natural medio día de permiso<sup>223</sup>. Incluso, se ha encontrado alguna cláusula en la que el cómputo del permiso –por accidente, hospitalización, intervención quirúrgica de pariente–, “cuando la persona trabajadora no tuviera conocimiento anterior del hecho que origina el permiso y haya completado ya más de la mitad de la jornada de trabajo en dicho día” se iniciará “a elección de la persona trabajadora el siguiente día laborable o natural, según el caso, quedando el resto de la jornada no efectuada pendiente de compensación en fecha a convenir de mutuo acuerdo”<sup>224</sup>. En otros casos, si el hecho causante acontece durante el fin de semana, el convenio precisa que el disfrute de la licencia “podrá aplazarse al inicio de la semana posterior”<sup>225</sup>.

219 Entre otros, véase art. 26 CC del sector de limpieza de edificios y locales de Zaragoza para los años 2022-2025; art. 20 CC del sector oficinas y despachos de la provincia de Zaragoza para los años 2022 y 2023; art. 28 CC de trabajo, de ámbito provincial del transporte interurbano de viajeros de la provincia de León, años 2022-2025. No obstante, todas estas mejoras convencionales quedaron absorbidas tras la aprobación del RD-Ley 5/2023, de 28 de junio. Su mención aquí lo es para destacar las circunstancias tenidas en cuenta en su ordenación: proximidad de parentesco y distancia geográfica.

220 Entre otros, art. 21 CC del sector servicios de ayuda a domicilio de Zaragoza; art. 35 CC del grupo supermercados Carrefour; y, art. 26 CC estatal de estaciones de servicio.

221 Entre los distintos convenios colectivos que no reconocen todas las contingencias del apartado b) del art. 37.3 del ET pueden citarse los siguientes: CC de transporte de viajeros por carretera de la provincia de Alicante; CC sector del comercio del metal provincia de Alicante; y CC de transporte público de mercancías por carretera de la provincia de Pontevedra.

222 De este modo, el art. 38 CC para las industrias de transportes por carretera, mercancías y viajeros de la provincia de Huelva para los años 2021, 2022, 2023 y 2024, dispone, con carácter general, que “estos días de licencia podrán disfrutarse a elección del trabajador/a de forma consecutiva o bien en días alternos, siempre que el familiar permanezca ingresado”.

223 Art. 34 c) CC del sector comercio del metal de Zaragoza que prevé que “en los supuestos de hospitalización de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, la licencia será de dos días naturales durante el periodo de hospitalización. Podrá fraccionarse a opción de la persona trabajadora, siendo previamente comunicado a la empresa, en cuatro medios días naturales mientras dure el hecho causante, equivalentes a cuatro medias jornadas de trabajo”

224 Art. 59 a) CC del sector de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Zaragoza.

225 Art. 6 CC de la empresa BST RODS, SA, de Guipúzcoa.

En términos generales de conciliación, hay que considerar que cuando los sectores o empresas en los que se mejora el régimen legal de todos estos permisos, los del art. 37.3 b) y 37.3 b bis) del ET –fallecimientos, enfermedad o accidente, hospitalización e intervención quirúrgica- están ocupados mayoritariamente por trabajadores varones y los familiares objeto de cuidado son los parientes consanguíneos, se aprecia una clara llamada a la corresponsabilidad, aunque esto último, permisos para cuidar exclusivamente a los parientes consanguíneos, debería ser lo habitual en lo que se refiere a los cuidados entre familiares, pero no ocurre así, ni en la negociación colectiva, ni en el ET. En este sentido, solo se han encontrado algunos ejemplos aislados, entre ellos, alguna mejora cuantitativa de los permisos por hospitalización de familiares, aplicable solo cuando los afectados sean consanguíneos<sup>226</sup>. Por otra parte, también se ha encontrado alguna cláusula convencional que tratándose de fallecimiento de tíos, en el caso del tío político se reconocen menos días de permiso que si se tratase de tío consanguíneo<sup>227</sup>. Pero esta diferencia no se ha encontrado cuando lo que se conceden son días de permisos para los cuidados. Es decir, siguen siendo mayoritarios, casi por unanimidad, los convenios colectivos que en los permisos para cuidados incluyen de forma general y al mismo nivel que los parientes consanguíneos a los parientes afines, dentro del mismo grado, lo que no es más que un reflejo en la negociación colectiva de un comportamiento social muy arraigado, que considera que son las mujeres las cuidadoras de la familia, tanto la biológica como la política<sup>228</sup>. Si tal previsión recae, además, sobre un colectivo feminizado el impacto adverso en términos de corresponsabilidad es obvio<sup>229</sup>. Otra cosa es que se reconociesen convencionalmente permisos para parientes afines por impedimento o inexistencia de familiares consanguíneos, lo que sí se justificaría. También, que la duración de los permisos por contingencias de parientes consanguíneos y de parientes afines, lo sea con distinta duración, siempre menor en los afines, de lo que sí se encuentran muestras en el caso de su fallecimiento<sup>230</sup>. O también, que el reconocimiento de cuidado de afines lo sea para el acompañamiento del cónyuge o pareja de hecho, pero no en términos generales.

Más allá de la mejora convencional del régimen de permisos de los apartados b) y b) bis del art. 37 del ET, en términos de conciliación son muy positivas ciertas cláusulas convencionales que prevén permisos o licencias retribuidas –aunque a veces sin retribuir- por razones familiares no previstas en el ET - por ejemplo, para el acompañamiento de familiares a consultas médicas-, especialmente cuando dicho reconocimiento se hace en sectores o empresas masculinizadas, lo que, sin duda, emerge como elemento importante en favor de la corresponsabilidad.

Un permiso de estas características –acompañar a un familiar, en concreto, a un descendiente a una consulta médica- aparece en varios de los convenios colectivos anali-

226 De este modo, el art. 6 CC de la Empresa Centro Internacional de Cultura contemporánea, SA (CICC, SA) Guipúzcoa solo mejora el régimen legal de permisos –antes del RD-Ley 5/2023, de 28 de junio- cuando los familiares necesitados de cuidados son, única y exclusivamente, el “cónyuge, padres e hijos” de la persona trabajadora titular del permiso, que a tal fin “podrá disponer de hasta 5 días naturales o diez medias jornadas de permiso retribuido”.

227 En este sentido, art. 42 CC de industrias siderometalúrgicas de la provincia de Ourense.

228 Entre los numerosísimos ejemplos existentes al respecto pueden citarse los siguientes: art. 30 CC de trabajo, ámbito provincial, transporte de mercancías de la provincia de León, años 2022-2025; art. 28 CC de trabajo, de ámbito provincial del transporte interurbano de viajeros de la provincia de León, años 2022-2025; art. 20 CC de la empresa Almacenes Barragán Estinar, S.L., Granada; art. 32 CC de transportes de viajeros regulares y discrecionales de la provincia de Guadalajara; y art. 13 CC de agencias de limpieza de edificios y locales de la provincia de Huelva. En todos estos convenios colectivos y en muchísimos más, el permiso para cuidado de familiares por accidente, enfermedad, hospitalización e intervención quirúrgica se regula de forma idéntica, ya se trate de parientes consanguíneos como afines, eso sí, siempre que lo sean del mismo grado.

229 Entre los de sectores feminizados, por lo tanto, especialmente criticables, pueden citarse, entre otros: art. 14 CC limpieza de edificios y locales da provincia de Ourense,

230 Entre otros, véase, art. 42 CC de la construcción de la provincia de Pontevedra, que en el caso de fallecimiento de determinados familiares equipara la duración del permiso para parientes consanguíneos como afines. En concreto, reconoce los siguientes días de permiso: “4.- Tres días naturais por falecemento de fillos, pais ou avós dun ou outro cónxuxe”. E no apartado “6.- Dous días naturais por falecemento de netos ou irmáns dun ou doutro cónxuxe”.

zados en este informe, tanto en sectores y empresas feminizadas como masculinizadas<sup>231</sup>. Ahora bien, desde la perspectiva de la conciliación, si la actividad sobre la que recae está masculinizada, no es muy adecuado que el permiso quede sin retribución. Esta falta de retribución, cuando así se ordena<sup>232</sup>, va a suponer un obstáculo importante para el rechazo de su utilización por parte de sus eventuales destinatarios, trabajadores varones que, con su decisión, están descargando obligaciones de atención a descendientes en el otro progenitor, normalmente una mujer. Con todo, son muy numerosos, también, los ejemplos de convenios colectivos en los que no se encuentra ningún indicio de permiso o licencia de esta naturaleza, lo que dice mucho de su implicación, o, mejor dicho, de su no implicación con la conciliación, por no tener en cuenta la necesidad de acompañar a familiares a consultas médicas<sup>233</sup>. Y lo que es peor, si se trata de sectores o empresas masculinizados, su nula implicación con la corresponsabilidad entre los sexos<sup>234</sup>, además, cuando en el propio convenio se prevén permisos para acudir a consultas médicas propias, pero no de los familiares<sup>235</sup>. En algunos supuestos, esta falta de mención parece justificada en la remisión del convenio de que se trate a otro de ámbito superior –los convenios provinciales a los estatales- y al contenido del art. 37 del ET, que, por otra parte, no reconoce ningún permiso de esta naturaleza<sup>236</sup>. En el polo opuesto, en algún convenio de sector mayoritariamente masculinizado –metal-, sí se reconoce a su personal, sin pérdida de retribución, el derecho a acompañar a los hijos al médico sin más requisitos que el de la edad, en concreto, que no hayan alcanzado la mayoría<sup>237</sup>, lo que en términos de conciliación y corresponsabilidad ha de valorarse positivamente. La minoría de edad, como única limitación para poder tener derecho a un permiso retribuido para acompañar a descendientes a consultas médicas, no resulta extraña en la configuración de este permiso en la negociación colectiva<sup>238</sup>. Es más, en algún supuesto, el derecho se extiende más allá de la mayoría de edad, *a priori*, sin límite, siempre que los descendientes de que se

231 Entre otros, pueden consultarse los siguientes: art. 28 XXIII CC de contratas ferroviarias; art. 45 m) CC de la Universidad de Extremadura (Personal Docente e Investigador Laboral); art. 45 CC de las Ikastolas de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa 2020-2021; art. 35 CC del grupo supermercados Carrefour; y, art. 9 CC de sector de clínicas dentales de la provincia de León 2021-2023.

232 El permiso para acompañar a descendientes a consultas médicas no está retribuido, entre otros, en el art. 33 l) CC de personal de acompañamiento de transporte escolar y cuidado de patio, dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco, para los cursos escolares 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023. Tampoco lo está en el art. 42 IV CC de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el sector de las empresas de transporte de personas enfermas y accidentadas en ambulancias, que reconoce en total hasta “24 horas anuales para acompañar a familiares, de hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad”, pero sin retribución.

233 La ausencia de reconocimiento de permisos de esta naturaleza, se encuentra tanto en convenios colectivos sectoriales como de empresa. Entre los sectoriales: CC laboral para el sector privado de residencias para la tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunidad Valenciana; CC autonòmic de establecimientos sanitarios, hospitalización, consulta y asistencia de Baleares y CC limpieza de edificios y locales de la provincia de Burgos. Entre los de empresa el de la Empresa Mariscos Méndez, S.L. de la provincia de Huelva.

234 No se reconoce ningún permiso de esta naturaleza tratándose de actividades masculinizadas, entre otros, en el CC de trabajo, ámbito provincial, transporte de mercancías de la provincia de León, años 2022-2025, en el CC de trabajo, de ámbito provincial del transporte interurbano de viajeros de la provincia de León, años 2022-2025 y en el CC de construcción y obras públicas de la provincia de Burgos para los años 2022 a 2026, entre otros muchos.

235 Como así se prevé en el art. 27 CC Astilleros de Mallorca S.A., que ordena con cierto rigor los permisos de su personal para acudir a consultas médicas de carácter general o de medicina especializada, pero nada se prevé cuando se tiene la necesidad de acompañar, para los mismos menesteres, a un familiar. En concreto, tratándose de permiso por consultas propias, su apartado k) indica que se reconoce “por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador/a a consulta médica, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador/a a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta de médico de cabecera, un máximo de tres horas por consulta y veintidós horas al año, incluidos asuntos propios”.

236 Así sucede, entre otros, con el art. 14 sobre “permisos i llicències” del CC del sector de la construcción de la provincia de Lleida, per als anys 2019 a 2021.

237 Como muestra de esta previsión, el art. 26 CC del sector del metal de les Illes Balears reconoce a su personal un permiso retribuido de “12 horas anuales, preavisando con antelación y posterior justificación oficial del tiempo invertido para (...) acompañamiento de hijos menores a visitas médicas”.

238 Art. 9 CC del sector de clínicas dentales de la provincia de León 2021-2023; art. 15.7 CC de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Huesca aplicación 2023, 2024, 2025 y 2026; y art. 19.9 CC de limpieza de edificios y locales de la provincia de Cádiz.

trate presenten “un grado de discapacidad debidamente acreditado igual o superior al 65%”<sup>239</sup>. En algunos otros, no se especifica el grado, exigiéndose solo hijos o hijas con “discapacidad”<sup>240</sup>.

En otros convenios colectivos –sectoriales y de empresa- el permiso de acompañamiento a consultas médicas se extiende a otros familiares, normalmente, de primer grado, aunque en ocasiones, solo “cuando quede acreditada la imposibilidad –de tales familiares- (...) para desplazarse por sí mismos”<sup>241</sup>. Otras veces, es necesario que los familiares a los que se debe acompañar “tengan una discapacidad que limite su movilidad o la información que pudiera recibir en dichas consultas médicas y así resulte acreditado”<sup>242</sup>. En otros casos, se exige cierta dependencia<sup>243</sup>. Y en otros más, que los acompañados “no puedan valerse por sí mismos”<sup>244</sup> y así “se certifique oportunamente”<sup>245</sup>. Normalmente son una o varias las circunstancias las que deben concurrir en los familiares para que proceda el derecho al acompañamiento<sup>246</sup>. Desde la perspectiva de la conciliación, en especial de la corresponsabilidad, lo más oportuno, de nuevo, es que el permiso de acompañamiento se conceda, únicamente, para asistir a los parientes consanguíneos<sup>247</sup>. El reconocimiento de este permiso para acompañar a parientes afines, sin una razón que lo justifique, no tiene ningún sentido<sup>248</sup>. Como se ha reiterado en numerosas ocasiones a lo largo de este informe, tratándose de actividades masculinizadas una medida en favor de la conciliación muy efectiva sería reconocer los permisos solo en favor de los parientes consanguíneos, y este en particular, al tratarse de un acompañamiento en una circunstancia que pueden resultar especialmente sensible.

Siguiendo con este permiso, el de acompañamiento de familiares a consultas médicas, no parecen apostar demasiado por la implicación de su personal en los cuidados y atenciones de sus parientes, cuando el número de horas reconocidas convencionalmente para esta actividad –en extensión es variable: 8, 10, 12, etc.- forman parte del límite diseñado para consultas médicas propias. Más aún cuando la misma conformación de la licencia ya parece transmitir que la actividad de acompañar a un familiar es secundaria de la que se entiende como finalidad principal de la licencia, que es la

239 Art. 9 CC del sector de clínicas dentales de la provincia de León 2021-2023.

240 Art. 15.7 CC de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Huesca aplicación 2023, 2024, 2025 y 2026.

241 Art. 45 CC nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado.

242 Art. 28 XXIII CC de contratos ferroviarias que añade que la acreditación se hará a través de la “resolución administrativa de dependencia, o discapacidad, o en su defecto con Informe Médico del Servicio de Salud Público”.

243 Art. 20 CC de enseñanza y formación no reglada.

244 Art. 41 CC de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos y art. 15.7 CC de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Huesca aplicación 2023, 2024, 2025 y 2026.

245 Art. 41 CC de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos y art. 15.7 CC de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Huesca aplicación 2023, 2024, 2025 y 2026.

246 Por ejemplo, en el art. 63 CC de la Comunidad Autónoma de Andalucía de ocio educativo y animación sociocultural se reconoce a su personal un permiso de un “máximo de 20 horas anuales retribuidas, y siempre que manifiesten la imposibilidad de acudir en horario distinto a su jornada laboral, para la asistencia a consultas médicas de especialistas, tanto del propio trabajador/a como de hijos/as menores de 14 años, hijos/as con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia, debiendo el trabajador/a en este último caso tener reconocido previamente y de forma oficial la condición de cuidador/a. Estas horas también podrán ser disfrutadas, y siempre que no sea posible fuera de su jornada laboral, para la asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijos/as menores de 16 años. Así mismo, podrán utilizarse para asistir a consultas de atención primaria para aquel personal trabajador que no dispongan de horario de atención fuera de su jornada laboral, debiéndose justificar dicha imposibilidad previamente, presentado una justificación o evidencia del Servicio Andaluz de Salud de la Junta de Andalucía o del centro sanitario si éste es privado. Este permiso deberá ser comunicado previamente con un mínimo de 48 horas y en periodo laboral, salvo casos de extrema urgencia, para cubrir los puestos a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio. En todos los casos, el trabajador o la trabajadora deberá presentar la correspondiente justificación antes de finalizar el mes a la empresa, de lo contrario no quedaría justificada, salvo que se especifique otro motivo distinto”.

247 Art. 20 CC de enseñanza y formación no reglada.

248 Como sucede con la previsión del art. 42 CC de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el sector de las empresas de transporte de personas enfermas y accidentadas en ambulancias que reconoce un permiso de “24 horas anuales para acompañar a familiares, de hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, a consultas médicas, si bien dichas horas deberán estar debidamente justificadas y compensadas”.

consulta médica del propio trabajador, lo que sucede en algún convenio de sector y de empresa especialmente masculinizado, como es el del metal<sup>249</sup>. Con todo, la regulación conjunta de permisos para asistir a consultas propias y de descendientes, es lo más habitual en la negociación colectiva, al margen del colectivo destinatario, masculino o femenino<sup>250</sup>. Es más, lo que es ciertamente criticable desde el ámbito de la conciliación, su regulación refleja una mayor preocupación de los negociadores para que las mujeres trabajadoras del sector puedan acompañar a sus hijos e hijas al médico. En general, parecen más acordes con la conciliación, aquellas cláusulas que no limitan *a priori* el tiempo del que se puede disponer para las consultas médicas de familiares –descendientes u otros–, en algunos casos equiparándolo al cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, al señalar que será el “indispensable”<sup>251</sup>, en especial, si el colectivo sobre el que recae está masculinizado<sup>252</sup>. Que el tiempo de licencia no quede limitado *a priori* no exonera, en la mayor parte de las ocasiones, de que convencionalmente se exija la acreditación de la justificación posterior de su utilización.

Para concluir con este permiso, son criticables convenios de sectores tradicionalmente masculinos, que no reconocen ningún tiempo para acompañar a familiares a consultas médicas, cuando sí se regulan para las consultas médicas del propio trabajador<sup>253</sup>.

Aunque son muchos los convenios colectivos que ordenan y reconocen permisos por nacimiento de hijos e hijas, por lo tanto, para sus progenitores, hoy en día, estos per-

249 Art. 26 CC del sector del metal de les Illes Balears que reconoce a su personal un permiso retribuido de “12 horas anuales, preavisando con antelación y posterior justificación oficial del tiempo invertido para asistencia médica a médicos de cabecera de la Seguridad Social, asistencia a médicos o especialistas médicos privados, acompañamiento de hijos menores o familiares personas dependientes a visitas médicas. Por el tiempo indispensable para asistencia de especialistas de la Seguridad Social”. Algo similar sucede con la conformación de este permiso en el art. 6 CC de la Empresa BST RODS, SA, de Guipúzcoa, dedicada a la fabricación de amortiguadores, que reconoce a su personal trabajador un permiso retribuido para consultas médicas, propias y de familiares de la siguiente manera: “por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo/a de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 24 horas al año retribuidas, que deberán asimismo ser justificadas. Asimismo, podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 24 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones quirúrgicas de menor importancia del cónyuge, así como de hijos/as y padres/madres. En caso de duda, se podrá acudir al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa”.

250 Entre los muchos ejemplos encontrados, pueden citarse los siguientes: art. 6.4 CC de la Empresa Centro Internacional de Cultura Contemporánea, SA (CICC, SA) de Guipúzcoa, en el que claramente se aprecia la prioridad del permiso para consultas médicas propias y el carácter secundario del acompañamiento de familiares cuando señala que “la persona trabajadora podrá disponer del tiempo necesario para su asistencia a consulta del médico o médica de cabecera de la Seguridad Social, siempre debidamente justificada. También tendrá derecho la persona trabajadora a ausentarse del trabajo por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, previo aviso y posterior justificación, cuando coincida en horario laboral y se prescriba por el personal facultativo de medicina general. Debiendo presentar previamente la persona trabajadora el volante justificativo de la referida prescripción médica. La persona trabajadora dispondrá de hasta 10 horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas privadas, siempre debidamente justificadas. Podrá asimismo utilizar esta bolsa de horas para acompañar a sus familiares de primer grado. Las parejas de hecho siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común o registro de parejas de hecho) tendrán también la consideración de familiares de primer grado a estos efectos. Para hacer uso de estas horas la persona trabajadora deberá comunicárselo al responsable correspondiente, presentar un justificante e identificar estas horas de forma adecuada para el seguimiento de esta bolsa de horas específica”.

251 Entre otros, art. 9 c) CC de sector de clínicas dentales de la provincia de León 2021-2023 y art. 19.9 CC de limpieza de edificios y locales de la provincia de Cádiz.

252 Art. 12 d) CC industrias siderometalúrgicas de Extremadura, que reconoce a su personal un permiso retribuido “por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, así como para acompañar a consulta médica a un hijo menor de edad, hecho que deberá ser justificado documentalente por el trabajador”.

253 Así, art. 27 CC de la Empresa Astilleros de Mallorca S.A. que reconoce a su personal un permiso retribuido “por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador/a a consulta médica, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador/a a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta de médico de cabecera, un máximo de tres horas por consulta y veintidós horas al año, incluidos asuntos propios”. Sin embargo, ningún permiso se reconoce para acompañar a familiares a consultas médicas. En la misma línea, esto es, una ordenación bastante completa de permisos para consultas médicas propias, sin referencia alguna a las de familiares, en sectores o empresas masculinizadas, pueden citarse los siguientes: art. 46, apartado e) CC de la industria siderometalúrgica de la provincia de Burgos; art. 19, apartado f), CC transporte por carretera y garajes de la provincia de Burgos; y art. 53 a) CC industrias siderometalúrgicas de la provincia de Castellón.

misos, no tienen ningún sentido. Con la ampliación y equiparación de las suspensiones contractuales por maternidad y paternidad, en la actualidad suspensiones por nacimiento y cuidado de menor tras la reforma del art. 48.4 del ET ex RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo<sup>254</sup>, aquellos carecen de todo fundamento pues habían sido diseñados para su disfrute por los padres varones, que no por las madres, como complemento de su baja por paternidad, en especial, los días inmediatamente posteriores al parto. Por lo tanto, su subsistencia a día de hoy no solo refleja una escasa implicación de los negociadores con la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, sino, además, un importante desconocimiento de la normativa laboral, lo que es altamente criticable. En este sentido, a día de hoy, en algunos de los convenios objeto de la muestra analizada, se encuentran permisos retribuidos “por alumbramiento de esposa: 3 días hábiles y cuando, con tal motivo, necesitase hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días”<sup>255</sup>. En otros casos, se especifica que tales días de permiso, los mismos tres, son naturales<sup>256</sup>, lo que, si cabe, todavía es peor si lo que se pretende –al menos teóricamente, es cierta corresponsabilidad. En cualquier caso, la casuística es muy variada<sup>257</sup> y la extensión del permiso reconocido puede oscilar de uno de 2 días<sup>258</sup> a otro, en caso de desplazamiento de la persona trabajadora que no ha dado a luz, de 10 días naturales<sup>259</sup>. En una posición intermedia se ha encontrado alguno que en estos casos de alumbramiento reconoce “3 días de licencia que podrán ampliarse 2 días más si el hecho se produce fuera de la ciudad de residencia del trabajador/a”<sup>260</sup>. En algún otro supuesto, los 3 días de licencia se amplían a 5 no sólo cuando hay desplazamiento, sino también en situaciones de “gravedad”, sin que se especifique el contenido de tal gravedad<sup>261</sup>. Más allá de la crítica al reconocimiento de un permiso que no puede materializarse, al haber sido absorbido por otro de mayor entidad y extensión, la mención literal a la esposa refleja una visión muy limitada de la estructura familiar en la actualidad completamente superada<sup>262</sup>. Sólo en algún convenio colectivo aislado, la mención del permiso por alumbramiento de la esposa va acompañado de su reconocimiento, también, “en caso de no concurrir esta situación de matrimonio en los padres por el simple reconocimiento oficial (parejas de hecho) con inscripción del hijo nacido”<sup>263</sup>.

Sin eliminar los permisos de alumbramiento, en la actualidad sin sentido, algún convenio colectivo lo que ha hecho ha sido añadirlos a la suspensión del contrato por paternidad, hoy suspensión por nacimiento y cuidado de menor, una vez finalizado. Así se ordena cuando se dispone que en caso de alumbramiento, “el otro progenitor podrá incrementar el permiso por nacimiento de hijo que le corresponda legalmente en cuatro días más, que se añadirán obligatoriamente al último de los periodos de suspen-

254 Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE de 7 de marzo de 2019).

255 Art. 38 CC para las industrias de transportes por carretera, mercancías y viajeros de la provincia de Huelva para los años 2021, 2022, 2023 y 2024.

256 Art. 20 CC de trabajadores/as de lavanderías industriales de la provincia de Huelva 2022, 2023, 2024 y 2025.

257 Por ejemplo, en el art. 24.2 CC de limpieza de edificios y locales de Álava 2020-2024 el permiso retribuido por “alumbramiento de esposa” es de “4 días naturales”.

258 Art. 27, apartado 1º, letra g) CC Astilleros de Mallorca, S.A.

259 Así se prevé en el art. 26.7 CC comercio del mueble, cestería y artículos de mimbre y junco de la provincia de Alicante: “En los casos de muerte de un familiar, o alumbramiento de la esposa, que haya de trasladarse fuera de la localidad de residencia, la licencia se ampliará hasta un máximo de 10 días naturales en cada caso concreto cuando las circunstancias así lo requieran”.

260 Art. 20 c) CC de limpieza de edificios y locales de Extremadura.

261 Art. 14 b) CC de transportes de mercancías por carretera de la provincia de Ciudad Real.

262 La alusión literal al alumbramiento de la esposa aparece, entre otros, en los siguientes convenios: art. 24.2 CC de limpieza de edificios y locales de Álava 2020-2024 y art. 18 CC del comercio del mueble, cestería y artículos de mimbre y junco de la provincia de Alicante,

263 Art. 14 b) CC de transportes de mercancías por carretera de la provincia de Ciudad Real.

sión del contrato de trabajo a los que tiene derecho de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los trabajadores”<sup>264</sup>. En algún otro supuesto, se mantienen los antiguos permisos de alumbramiento para aquellas personas trabajadoras que no puedan solicitar el de maternidad o paternidad, en la actualidad, nacimiento de hijo, “al no haber cotizado a la Seguridad Social más de 180 días a lo largo de su vida laboral”<sup>265</sup>

La crítica aquí vertida sobre el permiso de nacimiento –en alusión al biológico- es extensible a los reconocidos convencionalmente por razón de adopción, guarda y acogimiento con la misma configuración, como si no existiesen las 6 semanas obligatorias previstas en el art. 48.5 del ET.

Más allá de situaciones familiares necesitadas de la presencia, cuidados y atenciones personales de las personas trabajadoras –accidentes, enfermedades, hospitalizaciones, etc.-, en los convenios colectivos objeto de este informe, se encuentran, también algunos permisos que reflejan la atención de los negociadores a determinados acontecimientos familiares, normalmente de carácter festivo, pero que también tienen cierta relevancia a efectos de conciliación de la vida familiar y laboral. Con todo, la conformación de muchos de ellos refleja, todavía, una conciencia social de familia tradicional, incluso, de índole católica. No en vano, en algún convenio colectivo, se ordenan permisos por bautizo y primera comunión de los hijos u otros descendientes<sup>266</sup>. Por el contrario, en otros, con gran acierto, ya se advierte que el permiso retribuido por matrimonio, propio o de un familiar, podrá “disfrutarse por el personal, cualquiera que sea la confesión religiosa que profese”, equiparando, a los efectos del disfrute a “las parejas de hecho inscritas en un registro oficial”<sup>267</sup>.

Ateniendo a la casuística existente sobre esta clase de permisos –por fiestas y otras reuniones lúdicas familiares-, existen convenios, por suerte, cada vez menos, que reconocen a su personal permisos por “matrimonio” –propio o de familiares próximos<sup>268</sup>-, a veces referido como boda<sup>269</sup>, casamento (en gallego)<sup>270</sup>, sin rastro del permiso por constitución de pareja de hecho, ya sea propia ya sea de parientes. Como fue adelantado en páginas anteriores, la mención a la pareja de hecho, normalmente, no se incluye para cada permiso o licencia contemplada en un convenio colectivo, sino que, normalmente, su alusión se hace de forma genérica para proceder a extenderle de forma general el régimen de permisos retribuidos regulado en el correspondiente convenio colectivo<sup>271</sup>. Ahora bien, otras veces, a las parejas de hecho solo se les reconoce un permiso

264 Art. 12 b) CC de industrias siderometalúrgicas de Extremadura.

265 Art. 23 b) 3 CC de Clínicas privadas de Córdoba.

266 Como muestra de esta afirmación: art. 33 h) CC de servicios de ayuda a domicilio y afines del Principado de Asturias; art. 24 g) CC de servicios sanitarios y sociosanitarios privados de la provincia de Palencia; art. 14 CC de comercio general de la provincia de Salamanca; y art. 13 CC de limpieza, abrillantada y pulimentado de edificios y locales de la provincia de Salamanca.

267 Art. 15.2 CC de trabajo de pompas fúnebres de la provincia de León para los años 2021-2024. Otros ejemplos de extensión de las celebraciones a las existentes en cualquier confesión religiosa, puede citarse, por ejemplo, el art. 12 CC de limpiezas de edificios y locales de Ceuta, para los años 2.019, 2.020 y 2.021, que tras reconocer a su personal un día de permiso por la “Comunión, Boda o Bautizo hasta el 1er grado de consanguinidad”, continúa señalando que “la presente licencia también resultará de aplicación a las celebraciones similares de otras confesiones religiosas diferentes a la católica”.

268 Entre otros muchos: art. 68 CC del sector de industrias de la construcción y obras públicas de la provincia de Granada, que reconoce a su personal días de permiso por matrimonio propio y de hijos; en el mismo sentido, art. 19 CC provincial de establecimientos sanitarios y clínicas privadas de Granada que reconoce días de permiso por matrimonio propio; el art. 30 CC de trabajo, ámbito provincial, transporte de mercancías de la provincia de León, años 2022-2025, reconoce como permiso por matrimonio del trabajador, 15 días. Cuando el matrimonio es de los hijos del trabajador, padres y hermanos, se conceden 2 días si se celebra en la provincia y 4 días si es fuera de ella.

269 Art. 12 CC de limpiezas de edificios y locales de Ceuta, para los años 2.019, 2.020 y 2.021; art. 63.3 CC de la Comunidad Autónoma de Andalucía de ocio educativo y animación sociocultural; y art. 42 VII CC del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia privada de Aragón año 2021-2022-2023.

270 Art. 14 a) CC de comercio de alimentación de la provincia de Pontevedra.

271 Entre otros, puede citarse, el art. 25 CC de trabajo del sector del comercio de muebles de Cataluña 2023-2024, que, tras enumerar todas las licencias retribuidas de su personal, concluye el precepto con la siguiente declaración general: “Las parejas de hecho tendrán el mismo tra-

por formalizar dicha unión, sin que la norma convencional, parece que por olvido, les equipare el resto de situaciones que dan lugar a permisos por razones familiares<sup>272</sup>, lo que puede llevar al absurdo de reconocer, en ciertas ocasiones, al personal incluido en un convenio colectivo días de permiso retribuido para asistir a la celebración de la constitución de la pareja de hecho de un hijo o de los padres, pero no por la propia. Pero también puede suceder al revés. Es decir, que se reconozca un permiso para el matrimonio o formalización de pareja de hecho propia, pero, tratándose de familiares, el permiso solo se reconoce si contraen matrimonio, pero no cuando formalizan de pareja de hecho<sup>273</sup>. Y todavía hay más, ya que otros convenios reconocen a su personal permisos por contingencias –enfermedad, accidente, hospitalización, etc. - que pueden padecer sus parejas de hecho, sin embargo, no tienen reconocido ningún permiso por formalizar dicha pareja de hecho<sup>274</sup>. La casuística es muy diversa. En algún otro supuesto, a la pareja de hecho ya constituida se le deniega expresamente la licencia de 15 días por matrimonio<sup>275</sup>. Lo importante, más allá de toda esta casuística, es que desde la reforma legal operada por RD-Ley 5/2023, de 28 de junio, todos los permisos retribuidos del art. 37.3 apartados b) y b bis) del ET, hay que reconocerlos por igual a los matrimonios como a las parejas de hecho.

En otras ordenaciones convencionales, la extensión a las parejas de hecho de los derechos derivados de la constitución del vínculo matrimonial consigue un impacto positivo en el ámbito de la conciliación, pues logra ampliar los derechos reconocidos legalmente a los cónyuges, aunque el resultado, probablemente, no haya sido buscado a

---

tamiento a efecto de licencias que una pareja de derecho. Se entenderá como pareja de hecho, lo cual disponen los artículos 234-1 y 234-2 de la Sección Primera, capítulo IV, de la Ley 25/2010 de 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a las personas y la familia, estableciendo tres supuestos: a) Convivencia de más de 2 años ininterrumpidos; b) Convivencia durante la cual la pareja ha tenido un hijo; c) Formalización de la relación de pareja estable en escritura pública”. La misma idea se mantiene en el art. 62 –licencias retribuidas- del CC de trabajo del sector de la limpieza de edificios y locales de Cataluña para los años 2022 a 2025. Una vez enumeradas todas ellas, y sin mención alguna a la pareja de hecho, el precepto termina con la siguiente declaración general: “Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efectos de licencia, que un matrimonio convencional, con las siguientes especificaciones: a. Se entenderá como pareja de hecho las uniones estables de pareja legalmente reconocidas y ello, en los siguientes supuestos de conformidad con los artículos 234-1 y 234-2 de la sección primera, capítulo IV, de la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código civil de Cataluña, relativo a la persona y la familia: a) convivencia de más de dos años ininterrumpidos; b) convivencia durante la cual la pareja tiene un hijo común; c) formalización de la relación de pareja estable en escritura pública”.

272 Así sucede con lo dispuesto en el art. 30 CC de trabajo, ámbito provincial, transporte de mercancías de la provincia de León, años 2022-2025, que en el régimen convencional de permisos retribuidos solo equipara al matrimonio la formalización del vínculo de parejas de hecho. En concreto, el referido precepto dispone lo siguiente: “el permiso por matrimonio reconocido en el artículo 37.3 a) del Estatuto de los Trabajadores, y en el art. 30 del presente convenio colectivo, puede extrapolarse a las uniones de hecho siempre que se cumplan los requisitos antes expuestos de justificación y de aviso a la empresa con anterioridad, cuando la convivencia en pareja sea en forma pública, notoria y acreditada, durante un período ininterrumpido de seis meses, en concordancia con las normas vigentes para las parejas de hecho en Castilla y León”.

273 Así sucede con la regulación prevista en el art. 13 CC de la Empresa Reparaciones y Montajes Galicia, S.A. (REYMOGASA) de Lugo que por “matrimonio ou formalización de parella de feito legalmente constituída do traballador/a” se reconoce a su personal, “quinze días naturais e ininterrompidos”. En cambio, cuando el acto de formalización de la relación de afectividad es de un familiar –pais, fillos, irmáns-, el permiso solo se reconoce si se trata de “matrimonio”, pero nada más. Muy llamativo, también, puede referirse el contenido del art. 49 del V CC de transporte de enfermos y accidentados de la Comunidad de Castilla y León, que equipara, a efectos de permiso, la unión matrimonial y la inscripción de parejas de hecho en el registro siempre que sean propias, para las que reconoce un permiso de “dieciséis días naturales”, sobre los que el convenio aclara, por si existiese alguna duda, que “quedan incluidos en estos días los contemplados en el ET”. Sin embargo, si este mismo acontecimiento es de un familiar de la persona trabajadora, solo se podrá disfrutar del permiso en el caso de que lo que contraiga o la pariente -hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad- sea un matrimonio. El tiempo de permiso es 1 día y en el “supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador y se tuvieran que realizar desplazamientos, se incrementará un día por cada 300 kilómetros de ida y vuelta, dentro del estado español”.

274 Así sucede con la ordenación contenida en el I CC del sector de ayuda a domicilio de la Comunidad Autónoma de Canarias, que reconoce a su personal, entre otras, las siguientes licencias retribuidas (art. 43): “3 días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho legalmente establecida, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (...)” y “2 días naturales en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad”. Sin embargo, cuando se trata de formalizar la relación afectiva, el mismo convenio colectivo, en el mismo precepto, el art. 43, solo reconoce a su personal “15 días naturales en caso de matrimonio”, sin mencionar alguna a la pareja de hecho.

275 Así acontece con la ordenación prevista en el art. 62 CC de trabajo del sector de la limpieza de edificios y locales de Cataluña para los años 2022 a 2025 que tras reconocer todas las licencias retribuidas a las que tiene derecho su personal, entre las que se incluye, expresamente, el matrimonio de la persona trabajadora por el que se reconocen 15 días, concluye el precepto con una referencia a la pareja de hecho, a la que define y sobre la que puntualiza que no tendrá derecho “en ningún caso, a los 15 días por matrimonio”.

propósito. Así sucede, entre otros, con el reconocimiento de un permiso para acompañamiento –al cónyuge o pareja de hecho- a consulta médica<sup>276</sup>, licencia no prevista en la ley, ni siquiera tras la reforma ex RD-Ley 5/2023, de 28 de junio. O cuando las personas causantes de los respectivos permisos son los hijos o hijas de la pareja de hecho<sup>277</sup>. Con todo, en la muestra de convenios colectivos estudiados también se encuentran los que equiparan e identifican al matrimonio y a la constitución de la pareja de hecho, por igual, sin distinciones de ninguna clase<sup>278</sup>. Y otros que extienden a la segunda, a la pareja de hecho, los mismos días de permiso que por contraer matrimonio propio<sup>279</sup>. Eso sí, la posible picaresca que pueda llevar a disfrutar dos veces del mismo permiso se evita con previsiones convencionales, tales como, la que indica expresamente que “cuando se haya utilizado este permiso en caso de unión de hecho, no podrá disfrutarse de nuevo en el supuesto de contraer posterior matrimonio con la misma persona. Igualmente, cuando se haya disfrutado del permiso por matrimonio, no podrá disfrutarse de nuevo el mismo permiso si se vuelve a contraer nuevo matrimonio con la misma persona, previo divorcio o nulidad, o cuando, aun no contrayendo nuevo matrimonio, se proceda a formalizar unión de hecho, también con la misma persona”<sup>280</sup>.

Más allá de los acontecimientos festivos familiares, son varios los convenios colectivos que reconocen a su personal licencias por separaciones o divorcios, aunque la mayor parte de las veces, se trata de permisos sin retribución, lo que no favorece la conciliación. En alguna ocasión, un permiso de esta naturaleza también se concede por el mero “abandono”, se supone del cónyuge<sup>281</sup>. También se ha encontrado algún ejemplo de días de permiso por ruptura de pareja de hecho reconocida legamente<sup>282</sup>. En algunos convenios, el permiso no retribuido por estas situaciones –divorcio o separación- se hace depender de la “previa solicitud” de la persona trabajadora que lo quiera disfrutar, pero, además, siempre que “lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del centro de trabajo”. De concurrir todas estas circunstancias, se podrán conceder “hasta 15 días naturales”<sup>283</sup>. Con todo, también se ha encontrado alguna muestra de este permiso con carácter retribuido, aunque de mucha menor duración, en concreto, dos días, para los casos de separación y divorcio<sup>284</sup>, y también por

276 Art. 17 CC del sector de transportes de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza para los años 2022 al 2024.

277 Art. 25 CC de trabajo del sector del comercio de muebles de Cataluña 2023-2024 que en la ordenación convencional de los permisos dispone que “el término hijo/a o descendiente incluye a los hijos y las hijas del cónyuge o de la pareja de hecho, que convivan con el trabajador o la trabajadora que solicite la licencia o permiso”.

278 Art. 49 CC de trabajo para la actividad de servicios de ayuda a domicilio de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2023 a 2026 que reconoce a su personal “previo aviso y justificación” el “derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente: 15 días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho”. Constan completamente equiparados el matrimonio y la pareja de hecho a efectos del cómputo de los días de permisos, entre otros, en los siguientes convenios colectivos: art. 36 CC de trabajo para la actividad de transporte interurbano de viajeros en autobuses de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2021 a 2025 y art. 17 II CC del sector de ayuda a domicilio de la Ciudad Autónoma de Melilla. En el ámbito empresarial puede mencionarse, el art. 13 CC de la Empresa Reparaciones y Montajes Galicia, S.A. (REYMOGASA) de Lugo.

279 Entre otros, el art. 14 CC de limpieza de edificios e locales de la provincia de Ourense, que una vez reconocido el permiso de 15 días por matrimonio, dispone que el permiso será concedido “a las parejas de hecho, siempre que acrediten esta circunstancia mediante un certificado de convivencia”.

280 Art. 29 VI CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana.

281 En el art. 40 CC para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna Administración Pública la gestión de residencias de tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, centros de día, centros mujer 24 horas, centros de acogida y servicio de ayuda a domicilio de titularidad pública y gestión privada en la Comunitat Valenciana, se reconoce a su personal permisos sin retribución por los siguientes motivos: “En caso de abandono, separación o divorcio, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de hasta 15 días naturales”. Otras muestras de permisos de esta naturaleza, eso sí, todos ellos sin retribuir, se han encontrado en los siguientes convenios colectivos: art. 78 IV CC estatal de reforma juvenil y protección de menores, que por tales motivos concede 7 días naturales; el art. 34.2 III CC de Empresa de Elche Crevillente Salud, S.A. (Vinalopo Salud), que reconoce hasta 15 días naturales, lo mismo que en el art. 33.2 III CC Empresa Torreveja Salud.

282 Art. 20 CC de transporte público de mercancías por carretera de la provincia de Pontevedra.

283 Art. 55 CC Fundación Diagrama intervención psicosocial en su ámbito de actividad de reforma juvenil y protección de menores.

284 En concreto, art. 14 f) CC de comercio de alimentación de la provincia de Pontevedra.

ruptura de pareja de hecho, especificando, en este último caso, que “coincidirán con el inicio de los trámites legales del proceso”<sup>285</sup>.

En cuanto a otra clase de eventualidades particulares que también requieren de la necesidad de horas disponibles fuera del trabajo, resulta obligatorio citar el clásico permiso por cambio o traslado de domicilio habitual y su mención en la relación de permisos y licencias retribuidas de la mayoría de los convenios colectivos objeto de este análisis, aunque, normalmente, con el mismo alcance que el ET, esto es, para recordar la existencia de 1 día de permiso<sup>286</sup>, precisando en algunos casos que el día será natural, lo que no tiene ningún sentido, pues es lo lógico que el permiso sea en día laborable. En algunos convenios, esta licencia se amplía “en un día más si el cambio de domicilio es fuera de la localidad de residencia habitual”<sup>287</sup>. Otras veces, la mejora legal se prevé al margen de distancias y localidades, reconociendo, en todo caso, “dos días”<sup>288</sup>. Y otras más, la ampliación del permiso ya se contiene en su propia definición, mejorando el ET, reconociendo “2 días si es dentro de la localidad y 3 si es fuera de ella”<sup>289</sup>, lo que, por otra parte, no conforma supuestos aislados<sup>290</sup>. Con todo, como sucede en muchos de los permisos objeto de este estudio, se siguen encontrando ejemplos, que, en contra de lo previsto en el ET, parece que el disfrute del permiso se hace depender de la autorización empresarial. Así sucede, cuando la norma convencional dispone expresamente que la utilización del permiso por traslado de domicilio habitual, de un día, “requerirá solicitud al empresario con la debida anticipación para poder acomodar los intereses personales del trabajador con los de la producción”<sup>291</sup>.

Son varios los convenios colectivos de la muestra objeto de estudio en este informe que en la relación de permisos y licencias retribuidas incluyen la reducción de jornada por lactancia regulada en el art. 37.4 del ET. Aunque técnicamente no es un permiso, su inclusión convencional dentro de la relación de permisos retribuidos no es del todo desacertada. Ahora bien, lo que no es de recibo, y va en contra de cualquier implicación de los negociadores con la conciliación, en particular, con la corresponsabilidad, es su reconocimiento de forma exclusiva al sexo femenino, lo que desde hace ya muchos años es totalmente ilegal. Es más, como es sabido, en la actualidad, tras diversos vaivenes legislativos, se define como una institución que “constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora”<sup>292</sup>. El único límite a su ejercicio individual se prevé para el supuesto en que “dos personas trabajadoras de la misma empresa” quieran ejercer este derecho “por el mismo sujeto causante”. En este caso, como continúa señalando el art. 37.4 ET, “podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación”. En cualquier caso, servirse de la negociación colectiva para reprodu-

285 Art. 20 CC de transporte público de mercancías por carretera de la provincia de Pontevedra, que también reconoce este permiso retribuido de dos días

286 Entre otros, art. 57 CC de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona, per als anys 2021-2022 y art. 30 CC de treball del sector de transport de mercaderies i logística de la província de Girona, per als anys 2021-2024.

287 Art. 31 CC provincial de transportes de mercancías por carretera de la provincia de Cuenca.

288 Art. 15 CC de trabajo de pompas fúnebres de la provincia de León para los años 2021-2024.

289 Art. 30 CC de trabajo, ámbito provincial, transporte de mercancía, de la provincia de León, años 2022-2025.

290 Otros ejemplos con el mismo contenido: art. 28 CC de trabajo, de ámbito provincial del transporte interurbano de viajeros de la provincia de León, años 2022-2025, que por traslado de domicilio habitual reconoce “2 días si es dentro de la localidad y 3 si es fuera de ella”.

291 Art. 9 CC de sector de clínicas dentales de la provincia de León 2021-2023.

292 Art. 37.4 del ET, párrafo tercero.

cir, de forma inexacta, el contenido del ET, no tiene ningún sentido<sup>293</sup>. Es más, resulta a todas luces perjudicial, pues diluye el eventual valor pedagógico e informativo que ostenta la negociación colectiva sobre los derechos de las personas trabajadoras, en particular, en este caso, en materia de conciliación de la vida familiar y laboral. Por el contrario, la remisión expresa al art. 37.4 del ET, aunque no aporte ningún valor como cláusula convencional, por lo menos, evitaría las ilegalidades referidas<sup>294</sup>. Lo mismo que su reproducción literal<sup>295</sup>.

Ya en concreto, en lo que a la titularidad del permiso se refiere, las disfunciones existentes en los convenios colectivos analizados se encuentran cuando se asigna el derecho de su disfrute, exclusivamente, a las mujeres o a las trabajadoras<sup>296</sup>. Esta asignación exclusiva a las mujeres, a veces, se hace de forma indirecta, permitiendo su acumulación solo al “permiso de maternidad”, al que también se le califica de “baja maternal”<sup>297</sup>. Incluso, algún convenio colectivo ordena su disfrute alternativo, por un progenitor o por otro, obviando la reforma operada en el año 2019, por RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo<sup>298</sup>. En todo caso, cada vez son más los convenios colectivos que lo reconocen de forma individual e indistintamente a ambos progenitores<sup>299</sup>.

En lo que se refiere a la acumulación en jornadas completas, lo que corresponde, según el ET, a lo que disponga la negociación colectiva o el acuerdo individual, la casuística es muy variada, siendo diverso el número de días en los que va a materializarse esta acumulación: “11 días laborables”<sup>300</sup>, “14 días laborables”<sup>301</sup>, “16 días laborales completos”<sup>302</sup>, “veinte días naturales”<sup>303</sup> o “dos semanas”<sup>304</sup>. Con todo, en algunos convenios colectivos simplemente se reconoce el derecho a acumular el permiso de lactancia, sin precisar la extensión o duración de dicha acumulación<sup>305</sup>. En otros más, se acude a una

293 Entre otros, art. 37 CC para el sector de la construcción y obras públicas de Álava,

294 Art. 41 CC de agencias de limpieza de edificios y locales de la provincia de Huelva; art. 18 CC Celsa Atlantic, S.L. de Álava; art. 18 Hospital Quirón Salud de Vitoria; art. 33 CC construcción y obras públicas A Coruña; y art. 30 CC del sector de industrias siderometalúrgicas de la provincia de Granada.

295 Por ejemplo, entre otros muchos, art. 15 CC de trabajo de pompas fúnebres de la provincia de León para los años 2021-2024; art. 45 CC para las industrias de transportes por carretera, mercancías y viajeros de la provincia de Huelva para los años 2021, 2022, 2023 y 2024; art. 15 CC de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Huesca aplicación 2023, 2024, 2025 y 2026; y art. 21 CC provincial de limpieza edificios y locales de Ciudad Real.

296 El permiso de lactancia se reconoce exclusivamente a las trabajadoras en el art. 27 CC de la Empresa Astilleros de Mallorca S.A., aunque al final de la referida cláusula convencional se puntualiza que “este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen”. Aunque en la ordenación de la lactancia, no se reconoce exclusivamente a las trabajadoras, cuando el convenio colectivo ordena la posible acumulación de vacaciones con lactancia indica que es un derecho exclusivo de las trabajadoras: “las trabajadoras podrán acumular a sus vacaciones, el periodo de IT por maternidad o adopción, así como, los días que suponga la acumulación de las ausencias por lactancia”, tal y como dispone el art. 23 CC para el sector de comercio en general de la provincia de Huesca. Lo mismo sucede en el art. 37 CC para el sector de la construcción y obras públicas de Álava, que al regular el permiso de lactancia lo reconoce indistintamente a las personas trabajadoras, sin embargo, cuando trata la reducción de jornada, la limita a las mujeres al señalar que “la mujer, por su voluntad e igualmente sin pérdida la retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral de media hora diaria con la misma finalidad”.

297 Así el art. 21 CC Abere Zerbitzu Tecnikoak Kooperatiba Sozietatea. Lo mismo en el art. 21 CC Intervención Social de Álava, al indicar que “se podrán acumular el total de las horas de permiso por lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad”. Eso sí, a continuación, dispone que “este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen”.

298 Art. 32 CC del sector de industrias siderometalúrgicas de la provincia de Granada que concluye su ordenación sobre la lactancia señalando que “este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen”. En la misma línea, art. 20 CC de trabajadores/as de lavanderías industriales de la provincia de Huelva 2022, 2023, 2024 y 2025.

299 Entre otros, los siguientes: art. 9 CC de sector de clínicas dentales de la provincia de León 2021-2023.

300 Art. 20 CC del sector oficinas y despachos de la provincia de Zaragoza para los años 2022 y 2023.

301 Art. 11 CC del sector comercio del metal de Zaragoza.

302 Art. 21 CC del sector de detallistas y autoservicios de alimentación de Zaragoza, para los años 2022 a 2024.

303 Art. 20 CC de comercio en general Ciudad Real.

304 Art. 21 CC Abere Zerbitzu Tecnikoak Kooperatiba Sozietatea.

305 Por ejemplo, en el art. 37 CC para el sector de la construcción y obras públicas de Álava, que a tal efecto simplemente indica que “se establece expresamente la posibilidad de acumular el tiempo de una hora diaria de lactancia en jornadas completas”.

fórmula para su cálculo. Así las cosas, “el resultado de días acumulados se obtendrá de sumar una hora por cada día efectivo de trabajo, excluyendo días inhábiles, y dividiendo el número de horas obtenidas, por la jornada real de la persona trabajadora”<sup>306</sup>. Y en otros más, se ofrecen dos alternativas y que van desde la opción por un “mínimo de acumulación de 7 horas, en forma de un día por semana y como máximo de 4 días al mes, acumulando todas las horas de ese mes”. Todo ello, continúa señalando la misma disposición convencional, dejando a salvo un eventual “acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora que pueda hacer más flexible la acumulación”<sup>307</sup>, cláusula esta última que ha de valorarse muy positivamente desde el ámbito de la conciliación, al buscar la flexibilidad de la acumulación. El número de lactantes se tiene en cuenta, también, en algún convenio colectivo, como cuando la acumulación, siempre a “elección del trabajador”, se fija en “16 días naturales, disfrutándose en una sola vez”, si bien, en casos de partos múltiples, la misma acumulación, a la que denomina “permiso”, “será de 20 días naturales”<sup>308</sup>.

No tiene ningún sentido que en la cláusula convencional que ordena la acumulación se remita a lo “previsto legalmente por este concepto”<sup>309</sup>, pues como ya se indicó con anterioridad es el propio ET el que dispone que la acumulación se hará en “los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa, respetando, en su caso, lo establecido en aquella”.

Las mejoras convencionales en este permiso, aunque son muy puntuales, si existen, son positivas en término de conciliación. Entre alguna otra, extender la posibilidad de ejercer el derecho hasta los 10 meses del menor, cuando el ET lo ordena hasta los 9<sup>310</sup>.

En el ámbito del permiso de lactancia, no hay que olvidar lo que se conoce como corresponsabilidad en el cuidado del lactante, para referirse a la prestación de Seguridad Social introducida por RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, para compensar la pérdida de salario derivada de la reducción de jornada, cuando los dos titulares –los dos al mismo tiempo- deciden extender el disfrute de la lactancia desde los 9 meses del menor hasta los 12-. El concreto, el supuesto de hecho se ordena en el último párrafo del art. 37.4 del ET, que dispone lo que sigue a continuación: “cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses”. La prestación de Seguridad Social se ordena en los arts. 183 a 185 de la LGSS, resultando la situación protegida la “reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del ET, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores (...) cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad”. “La prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado de lactante consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo”.

306 Art. 44 I CC de comercio general de Badajoz.

307 Art. 19 CC provincial de establecimientos sanitarios y clínicas privadas Granada 2023-2025.

308 Art. 23 CC de la Empresa Almacenes Barragán Estinar, S.L., Granada.

309 Como así dispone el art. 23 CC clínicas privadas de Córdoba, que señala que, “la lactancia de hijo menor de nueve meses se podrá disfrutar sin acumular de este modo, o también de forma acumulada en días hábiles de la persona trabajadora según lo previsto legalmente por este concepto”.

310 Art. 44 I CC de comercio general de Badajoz.

Teniendo en cuenta que la Seguridad Social no es objeto de negociación colectiva, es lógico que los convenios colectivos de la muestra no aludan a la existencia de esta prestación. Solo se ha encontrado algún ejemplo concreto, que consigue un positivo efecto pedagógico en la materia<sup>311</sup>.

Un permiso retribuido que no olvidan los negociadores de los convenios objeto de este informe es el reconocido para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Sin embargo, su regulación convencional no siempre resulta la más adecuada, pues, en no pocas ocasiones, se limita a reproducir los términos del art. 37.3 f) del ET, además, de forma imprecisa, pues olvida la necesidad de reconocer un permiso equivalente cuando no exista el parto. Esto es, en los casos de “adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento”, el art. 37.3 f) del ET reconoce un “tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo”<sup>312</sup>. De hecho, son muy pocos los convenios de la muestra que reproducen el contenido legal exacto, por lo tanto, correcto, de este permiso<sup>313</sup>.

Volviendo específicamente con el de “exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto”, dar por supuesto, como hacen la mayoría de los convenios que así lo reconocen, su disfrute exclusivo por parte de la mujer trabajadora gestante, sin proceder a su extensión en favor del otro progenitor en calidad de acompañante, genera un importante impacto adverso en el ámbito de la corresponsabilidad, por lo tanto, para alcanzar una auténtica conciliación. Es más, en alguna cláusula convencional, los propios negociadores recalcan la titularidad exclusivamente femenina del permiso, lo que es todavía más gravoso. En algún supuesto, la justificación de esta opción parece encontrarse en que el referido permiso queda incluido en la ordenación de la prevención de riesgos laborales de la trabajadora embarazada, tras la previsión de la adaptación, modificación o suspensión de su contrato de trabajo y antes de la suspensión por parto<sup>314</sup>. Sin embargo, la mayor parte de las veces no sucede esto, ordenándose dicho permiso como cualquier otro, normalmente en la lista de permisos retribuidos de los trabajadores o del personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio, con la salvedad del ahora objeto de análisis para el que se indica que el derecho es exclusivo de la “trabajadora embarazada”<sup>315</sup>. En este sentido, sorprende que en otras ocasiones el per-

311 Art. 25 CC de transporte por carretera y garajes de Burgos.

312 Entre los muchos que olvidan el permiso para la asistencia a sesiones de información en supuestos de adopción, guarda y acogimiento, puede citarse el art. 15 CC de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Huesca aplicación 2023, 2024, 2025 y 2026.

313 Entre otros, art. 26 CC de limpieza de edificios y locales de la provincia de Palencia; art. 20 CC de transporte público de mercancías por carretera de la provincia de Pontevedra; art. 11 CC de transporte de mercancías por carretera de la provincia de Cantabria; y art. 27 CC de transportes de viajeros por carretera de la provincia de Albacete.

314 Art. 11 CC para la industria del metal del Principado de Asturias, que tras la ordenación de la adaptación, modificación y suspensión de su contrato de trabajo de las trabajadoras embarazadas dispone que “las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo”. A continuación, en el mismo precepto se ordena la suspensión de diecisiete semanas por parto. Aunque de titularidad exclusivamente femenina, también se incluye el régimen de este permiso en la ordenación de la conciliación de la vida laboral y familiar, en el art. 14 CC de limpieza, abrillantado y pulimentado de edificios y locales de la provincia de Salamanca. Algo similar sucede con la ordenación contenida en el art. 26 CC de Limpiezas Etxegar, S.L. y las trabajadoras y trabajadores de limpieza que prestan sus servicios en las dependencias municipales de Oiartzun y la Ikastola Haurtzaro, que, bajo la rúbrica “puesto de trabajo de la mujer embarazada” dispone las medidas de seguridad y salud que le son aplicables y los permisos para técnicas de preparación al parto, que denomina “cursillos pre-parto”: “A la mujer embarazada se le facilitará transitoriamente y mientras dure su estado un puesto de trabajo adecuado, previa justificación del especialista. Igualmente, la madre o el padre tendrán derecho a acumular los períodos de descanso de las 16 semanas que legalmente corresponden por maternidad-paternidad. La empresa facilitará a la trabajadora embarazada su asistencia a los cursillos pre-parto, si existe opción de horarios se realizarán en aquel que no coincida con el de trabajo, solo en caso de imposibilidad de elección de otro horario se concederá permiso retribuido para su asistencia. En todo caso, y en esta materia, se estará a lo que marque la ley en cada momento”.

315 En este sentido, se han encontrado, entre otros, los siguientes: Art. 10 CC de transporte de viajeros por carretera de la provincia de Palencia; art. 13 CC de comercio general de la provincia de Salamanca; art. 12 CC tintorerías, lavanderías y limpieza de ropas de la provincia de Alicante; art.

miso para asistir a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto se incluya entre los permisos de conciliación del convenio colectivo de que se trate, sin embargo, su titularidad vuelve a ser exclusivamente femenina<sup>316</sup>. Sí es cierto, que esta interpretación –la titularidad femenina del permiso legal del apartado f) del art. 37.3 ET– es la que hasta ahora había sido la mayoritaria. Pero, precisamente, por tal motivo el papel del convenio colectivo emergía decisivo en este aspecto, ocasión que no siempre fue aprovechada. Menos mal que en algún convenio de la muestra ya se encuentran algunos ejemplos de la extensión del permiso al otro progenitor, en línea con la doctrina judicial más reciente recaída al respecto, aunque a veces se olviden reconocerlo también a la trabajadora embarazada, a la que se le presume el derecho al permiso por la normativa legal<sup>317</sup>. Desde luego que el disfrute de este permiso por el otro progenitor no tenga carácter remunerado, como sucede en alguna norma convencional, es un obstáculo importante a efectos de conseguir una auténtica corresponsabilidad y, por lo tanto, una verdadera conciliación de la vida laboral y familiar<sup>318</sup> y eso que en alguna de las cláusulas convencionales encontradas se reconoce expresamente la “importancia”, de este permiso<sup>319</sup>. En todo caso, son muy favorables a la conciliación aquellas cláusulas que lo ordenan por igual para las dos partes, esto es, que se reconozca de forma paralela “para la trabajadora embarazada y su pareja”, eso sí, siempre “previo aviso” y “justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral”<sup>320</sup>.

Siguiendo con los permisos retribuidos a los que eventualmente pueden tener derecho las personas trabajadoras, hay que referir, en último lugar, el permiso por asuntos propios o personales que no tiene paralelismo con ninguno de los contenidos en el ET. Desde la perspectiva de la conciliación parecen positivas todas aquellas cláusulas convencionales que reconocen a su personal un permiso denominado por *asuntos propios*, también llamado de *días de libre disposición*, al que podría asimilarse, con alguna diferencia, el que en la actualidad conforma el permiso por fuerza mayor del art. 37.9 del ET previsto para cuando sea necesario por motivos familiares urgentes y añadido por RD-Ley 5/2023, de 28 de junio<sup>321</sup>. Aunque es obvio que la finalidad del disfrute de los días por asuntos propios es una cuestión estrictamente privada, el hecho de que muchas veces se trate de un permiso no retribuido, hace pensar en un uso de ese tiempo

33 III CC de empresa de Elche Crevillente Salud S.A. (Vinalopo Salud); art. 32 III CC Empresa Torre Vieja Salud; art. 17 CC Centro Municipal asistencia residencia de ancianos Santa Marta de la provincia de Alicante; y art. 12 CC de agencias de limpieza de edificios y locales de la provincia de Huelva.

316 Esto es lo que sucede en el art. 26 CC de limpieza de edificios y locales de la provincia de Palencia, que lleva por rúbrica “conciliación de la vida laboral y familiar”. En este sentido, todas las instituciones que ordena son de titularidad individual, para los dos progenitores, a excepción del permiso “para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo”, permiso que ostentan, exclusivamente, “las trabajadoras embarazadas”. Podría justificarse que hubo un olvido de los negociadores, pero no parece ser así cuando en el mismo apartado, a continuación, se regula otro permiso, el de “asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad”, cuya titularidad se reconoce a los dos progenitores.

317 Por ejemplo, el art. 20 CC de transporte público de mercancías por carretera de la provincia de Pontevedra, reconoce un permiso retribuido, expresamente, para “acompañamiento a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto” y nada dice sobre el que ostenta la trabajadora embarazada. Lo mismo en el art. 24 CC ámbito provincial del sector del comercio en general de Guadalajara que también reconoce este permiso solo a efectos de acompañamiento, toda vez que dice “acompañamiento de preparación al parto”.

318 El disfrute de este permiso, eso sí, sin remunerar, se reconoce al otro progenitor en el art. 34 III CC de empresa de Elche Crevillente Salud, S.A. (Vinalopo Salud).

319 Así sucede en el art. art. 33 III CC Empresa Torre Vieja Salud de la provincia de Alicante, que reconoce el permiso de asistencia a los “exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, dada la importancia de los mismos, sin derecho a remuneración, para lo cual deberá notificarlo igualmente a la empresa”.

320 Art. 32 CC de treball de l'empresa Creu Roja Espanyola a Barcelona per als anys 2021-2023.

321 El art. 37.9 del ET, añadido por RD-Ley 5/2023, de 28 de junio, dispone que “la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia”.

libre justificado y necesario, como puede ser la necesidad de cuidado de un familiar, sin dejar de poder utilizarse, también, para gestiones de la propia persona trabajadora, pudiendo llegar este permiso a alcanzar los 3 meses de duración, convirtiéndose, en última instancia, en una licencia sin sueldo<sup>322</sup>. No obstante, son muchos los ejemplos de su reconocimiento con carácter retribuido, no excluyendo, por ello, su eventual relación con necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral<sup>323</sup>.

Ahora bien, ya sean utilizados para una u otra finalidad, su uso, normalmente, queda sujeto a la justificación de su necesidad. Eso sí, casi siempre, con posterioridad, lo que hace pensar en una utilización sorpresiva, sin programar. Su utilización justificada, para circunstancias de necesidad, también se desprende del hecho de que, normalmente, se prohíbe su acumulación a las vacaciones, puentes o vacaciones de Navidad. Otras veces, no se requiere justificación previa, sino simplemente aviso previo, lo que va a permitir su utilización para atenciones familiares<sup>324</sup>. *Sensu contrario*, cuando los días por asuntos propios se reconocen y ordenan convencionalmente sin necesidad de justificar su utilización ni de preaviso parecen convertirse en un permiso ajeno al ámbito de la conciliación, aunque, por supuesto, pueda utilizarse para tal fin<sup>325</sup>. En este sentido, parecen sospechosas de querer facilitar a las mujeres trabajadoras, por tratarse del colectivo destinatario mayoritario, la atención de las necesidades familiares o domésticas, aquellas cláusulas convencionales que reconocen días de esta naturaleza con retribución y sin más requisitos –sin preaviso y sin justificación posterior–, que se encuentra en algún convenio colectivo de actividad feminizada.

Quedan excluidos del ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral, aquellos permisos por asuntos propios destinados a actividades o gestiones previstas convencionalmente. Por ejemplo, cuando el convenio colectivo dispone que “cada trabajador

322 Así sucede con lo previsto en el art. 15 CC del sector de pompas fúnebres de la provincia de Cádiz, que dispone expresamente que “en los casos que el personal precise atender asuntos que requieran su presencia podrá obtener licencia sin sueldo durante tres meses, como máximo, en el transcurso de un año natural que se computará de una vez o en fracciones a lo sumo, siempre que con la debida antelación lo solicite por escrito, de la dirección de la Empresa y lleve más de un año al servicio de la misma. No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, el personal que haya disfrutado de licencias por asuntos propios por un total de dos meses o más al año, en tres años consecutivos, no podrá obtenerlo por esta causa, hasta transcurridos dos años más. Las empresas atenderán y resolverán con la mayor brevedad posible las solicitudes formuladas por el personal, siempre que estén debidamente justificadas y las necesidades del servicio lo permitan. Al personal que disfrute licencia por asuntos propios no se le computará su duración a ningún efecto, pero se le respetarán todos sus derechos, con la excepción de aquellos que hayan de ser determinados en función del tiempo efectivamente trabajado”.

323 Entre los ejemplos de cláusulas convencionales que reconocen días de asuntos propios retribuidos, pueden citarse los siguientes: art. 19 CC de transporte por carretera y garajes de la provincia de Burgos, que reconoce 1 día, además, sin justificar. También, art. 27 CC de transporte de viajeros por carretera de la provincia de Badajoz, que al ordenar las licencias retribuidas incluye hasta un máximo “de cuatro días no continuados al año”, también sin justificación. Eso sí, siempre que se solicite con 48 horas de antelación y cuyas fechas de disfrute no hayan sido solicitadas previamente por algún otro trabajador”. Otro ejemplo de días de asuntos propios retribuidos, ha sido encontrado en el art. 34 CC de transportes de mercaderías por carretera i logística de la provincia de Barcelona que dispone que las “empresas concederán 2 días de permiso retribuido para asuntos personales, a aquellas personas trabajadoras que lo soliciten con una antelación mínima de 48 h y siempre que su concesión no afecte a más del 10% del grupo profesional en un mismo día (...)”. Otro más, el art. 13 CC de agencias de limpieza de edificios y locales de la provincia de Huelva que reconoce a su personal, tres días, retribuidos, con el único límite de que “no podrán ser concedidos a más del 15% de la plantilla simultáneamente el mismo día”. Y también, en el art. 20 CC de trabajadores/as de lavanderías industriales de la provincia de Huelva 2022, 2023, 2024 y 2025 que los días retribuidos que reconoce son 3 por año trabajado.

324 Art. 20 CC de trabajadores/as de lavanderías industriales de la provincia de Huelva 2022, 2023, 2024 y 2025 que reconoce a su personal por asuntos propios, “3 días retribuidos por año trabajado. Los días de asuntos propios será proporcional al tiempo trabajado durante el año y se preavisará su disfrute con una antelación de 48 horas a la dirección de la empresa. No podrán ser disfrutados, ni autorizados para un número de trabajadores/as que excedan de una persona por turno”.

325 En este sentido, cuando su concesión quede limitada únicamente al porcentaje de solicitudes existentes, el mismo día, en la empresa. Así, art. 13 CC de agencias de limpieza de edificios y locales de la provincia de Huelva, que tras indicar que reconoce a su personal “tres días de asuntos propios” con carácter retribuido, con el único límite de que “no podrán ser concedidos a más del 15% de la plantilla simultáneamente el mismo día”, continúa señalando que “el único motivo para que la empresa deniegue al trabajador el día de asuntos propios solicitado es la superación de dicho porcentaje, no pudiéndose negar la empresa a su concesión por ningún otro motivo. Cuando se deniegue el día por la superación del porcentaje, la empresa a requerimiento del trabajador o de los representantes de los trabajadores deberá presentar los escritos de las peticiones de los días de asuntos propios solicitados por el resto de trabajadores”. No obstante, se encuentran muchos supuestos en los que no quedan sujetos a ninguna limitación. Así, art. 38 CC para las industrias de transportes por carretera, mercancías y viajeros de la provincia de Huelva para los años 2021, 2022, 2023 y 2024, que reconoce su personal “para resolver asuntos propios, sin necesidad de justificar: un día” de licencia retribuida.

tendrá 1 día retribuido para asuntos propios y por año natural, que se concede para que el/la trabajador/a pueda efectuar las gestiones que se relacionan seguidamente y que no admiten delegación coincidiendo con su horario laboral: a) Obtención o renovación del DNI; b) Obtención o renovación del permiso de conducir; c) Visitas a Notarios para gestiones propias; d) Gestiones delante de organismos oficiales; e) Entierros. Este día debe avisarse con una antelación mínima de 7 días, excepto para entierros que será el día anterior”<sup>326</sup>.

## 2.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Como se ha dejado constancia en el epígrafe anterior, reconocer convencionalmente permisos sin retribución a las personas trabajadoras con la finalidad de que puedan conciliar su vida laboral y familiar puede resultar contraproducente pues, precisamente, esa falta de retribución va a suponer una importante limitación para optar libremente por su ejercicio, más allá de servir, en no pocas ocasiones, como instrumento al servicio de la perpetuación de los roles sociales por sexos, tal y como sucede, entre otras instituciones, con las excedencias. Por tal motivo, hay que ser muy cautos con su reconocimiento convencional, si no se quiere, precisamente, conseguir el efecto contrario al pretendido.

Entre las manifestaciones de esta clase de permisos encontradas en la muestra de convenios colectivos, hay que señalar, en primer lugar, los referidos en el art. 37.3 b) y b bis) del ET cuando los días por accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica y fallecimiento de familiares, cónyuge y pareja de hecho de las personas trabajadoras se reconocen sin retribución, lo que sucede, en algunos casos, con las mejoras convencionales de tales permisos, normalmente cuantitativas reconociendo convencionalmente más días que los previstos en el ET. Así sucede, entre otros supuestos, con el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, cuando se conceden por tal motivo 5 días naturales con carácter retribuido, pudiendo el titular solicitar otros 3 días más con carácter no retribuido<sup>327</sup>. También, cuando en el caso de enfermedad grave de alguno de los parientes del art. 37.3 b) del ET se extiende la licencia por tal contingencia hasta un máximo 30 días<sup>328</sup>. Es más, en la misma norma convencional se reconoce otra licencia sin retribuir, también, para el supuesto de enfermedad grave de un familiar, por el “tiempo necesario”, cuando dicho familiar “esté a cargo del trabajador que la solicita”<sup>329</sup>. También se han encontrado manifestaciones de días de permiso sin retribución, cuando se le ofrece a la persona titular del eventual derecho la posibilidad de ampliar los días retribuidos de permiso cuando los necesite para desplazarse al lugar donde ha sucedido la contingencia<sup>330</sup>. Y otras veces, cuando el derecho se reconoce por personas no incluidas en el art. 37.3 b) ni en el art. 37.3 b bis) del ET<sup>331</sup>. Ejemplos hay algunos más, y aunque en todos, la intención de los negociadores, sin duda, es facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, como se ha reiterado

326 Art. 16 CC tallers de tintoreria, despatxos a comissió, bugaderies d'autoservei i planxada de la provincia de Barcelona. Téngase en cuenta que en el mismo CC, en otro apartado de su art. 16, se ordena, además, el permiso genérico –también retribuido– por asuntos propios, que, por lo tanto, podrá utilizarse para actividades directamente relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral. en concreto, dispone que “cada trabajador/a tendrá 1 día retribuido para asuntos propios sin justificar. Este día debe avisarse con una antelación mínima de 7 días”.

327 Art. 29 CC del sector de la industria siderometalúrgica de Álava.

328 Art. 19 CC provincial de limpieza edificios y locales de Ciudad Real.

329 Art. 19 CC provincial de limpieza edificios y locales de Ciudad Real.

330 Art. 13 CC Andrea House, SL, que reconoce a su personal “tres días con retribución, por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, padres políticos y hermanos”, a lo que añade que “en caso de ser necesario un desplazamiento será opción del trabajador disponer de un día más retribuido o de dos más sin retribución”.

331 Art. 13 CC Andrea House, S.L., que incluye entre las licencias de su personal la reconocida “por fallecimiento de persona que conviva en el hogar familiar, un día sin retribución”.

en varias ocasiones, la falta de retribución puede suponer un importe obstáculo para su libre disfrute, con un impacto especialmente adverso desde el punto de vista de la corresponsabilidad en particular si el colectivo sobre el que recae está feminizado.

Sin paralelismo con el contenido del ET, también se encuentran manifestaciones de permisos de conciliación sin retribución, cuando se reconoce un tiempo de trabajo disponible para acompañar a familiares a consultas médicas. A veces, sin más, en la propia configuración del permiso y otras más cuando las horas utilizadas excedan de terminado límite, que en todo caso va a ser variable<sup>332</sup>.

En otras ocasiones, estos permisos sin retribución se reconocen para la especial atención o dedicación de hijos discapacitados física, psíquica o sensorialmente, en concreto, para asistir a reuniones de centros educativos especiales o centros sanitarios, siempre que superen en 10 horas anuales que son las concedidas para los mismos fines con carácter retribuido<sup>333</sup>.

Desde luego, parece que en estos dos últimos supuestos –acompañamiento de familiares al médico y especial atención de discapacitados- no le son extensibles, en su totalidad, las críticas generales antes vertidas sobre el reconocimiento de permisos de conciliación sin retribución y ello por las siguientes razones: en primer lugar, porque se trata de permisos inexistentes en el ET, por lo que hay que reconocer el papel del convenio en este ámbito. Pero, por otro lado, porque en ambos supuestos, antes de los días sin retribución, el convenio reconoce otros con retribución, lo que, sin duda, va a favorecer contribuir al ejercicio de la conciliación para atenciones familiares, en particular, porque los supuestos de hecho no están contemplados en el ET.

Por último, hay que referir los días por asuntos propios sin retribución, sobre los que no son pocas las muestras convencionales de su existencia y reconocimiento en los convenios colectivos objeto de este informe. Desde luego, de todas las licencias y permisos del ET, que el reconocimiento convencional de días por asuntos propios se materialice sin retribución, es, de todos los permisos existentes, el que tiene más sentido, pues, como se advirtió en su momento, estos días “convencionales” no encuentran su equivalente en el ET y no están pensados, inicialmente, para la gestión de la conciliación. No en vano, en ocasiones, su reconocimiento, como día de asuntos propios sin remuneración o cualquier otra denominación por la que se opte –permiso sin sueldo<sup>334</sup>, días libres, etc.-, conforma un precepto convencional independiente y separado del resto de permisos del convenio<sup>335</sup>, cuya duración puede llegar a extenderse durante bastante tiempo, en concreto, hasta 3 meses<sup>336</sup>.

332 Art. 15 CC de siderometalurgia de Ciudad Real que reconoce a su personal un permiso “por acompañamiento al médico/a de cónyuge, hijos/as y mayores dependientes del trabajador/a, previa justificación de esas circunstancias, el tiempo imprescindible. Hasta un máximo de ocho horas al año serán retribuidas y las que sobrepasen serán sin retribución”.

333 Art. 21 CC del sector servicios de ayuda a domicilio de Zaragoza que dispone, en concreto, lo siguiente: “Permiso para atención a hijos discapacitados física y/o psíquica, sensorial, igual o superior a un 33% de diez horas anuales retribuidas para la asistencia a reuniones en los centros educativos especiales o sanitarios. Resto de tiempo necesario, el permiso será sin retribuir”.

334 Se califican como “permisos sin sueldo” los días libres previstos en el art. 39 CC de la empresa Sociedad Pública Eusko Trenbideak-Ferrocarriles Vascos, S.A.U.

335 Art. 20 CC de limpieza de edificios y locales de los centros dependientes del Servicio Valenciano de la Salud y Diputación provincial de Alicante que bajo la rúbrica “permisos sin retribución” dispone que las empresas concederán hasta diez días de permiso sin retribución, previa solicitud del trabajador con cuatro días de antelación, salvo casos excepcionales, y la utilización de estos permisos no será superior al 5% de la plantilla, y en cualquier caso no podrán ser más de cinco trabajadores los que estén utilizando al mismo tiempo estos permisos. En caso de que varios trabajadores o trabajadoras soliciten este permiso al mismo tiempo, tendrá preferencia en su disfrute, los trabajadores y trabajadoras que no hayan disfrutado este permiso con anterioridad, durante el último o últimos años”. Otras muestras de cláusulas convencionales exclusivamente dedicadas a reconocer días de asuntos propios sin retribución, pueden citarse las siguientes: art. 40 CC de la empresa Sociedad Pública Eusko Trenbideak-Ferrocarriles Vascos, S.A.U.; art. 28 VIII CC de Decathlon España, SA; art. 36 CC del Grupo Supermercados Carrefour; y art. 40 CC nacional del ciclo del comercio de papel y artes gráficas 2019-2021.

336 Art. 8 CC de establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta, asistencia y análisis clínicos del Principado de Asturias cuyo recono-

El que se ordenen sin retribución, normalmente, los exonera de cualquier tipo de justificación frente a la empresa<sup>337</sup>, aunque no siempre. Lo mismo sucede con la necesidad de solicitud previa, también exigible solo en ocasiones, por ejemplo, con 72 horas de antelación<sup>338</sup>. Su gratuidad tampoco implica su concesión automática, haciéndose depender, en ocasiones, de las necesidades del servicio, debiendo acreditar por escrito la empresa, en su caso, la causa de la denegación<sup>339</sup>. Las necesidades del servicio, en ocasiones, se identifican con “las necesidades organizativas de la empresa”, pudiendo quedar excluidos de su eventual disfrute el período que oscila “entre los meses de junio y septiembre”<sup>340</sup>. Incluso, las condiciones de disfrute de los días de asuntos propios retribuidos y sin retribuir, en ocasiones, son idénticas, llegando a exigir en los dos supuestos un preaviso de 10 días, lo que, llegado el caso, dificulta y bastante su utilización a los fines de conciliación<sup>341</sup>.

Dentro de la rúbrica “licencias sin retribuir”, algún convenio colectivo, de forma algo confusa, incluye una suspensión contractual de mutuo acuerdo al modo del art. 45 del ET. En concreto, cuando dispone que “la persona trabajadora, previo aviso con una antelación mínima de 15 días, podrá pasar a la situación de licencia sin retribuir, de acuerdo con lo previsto en el artículo 45.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, por un periodo de diez días, y una sola vez al año. La incorporación al trabajo se efectuará el primer día hábil, una vez transcurridos los diez días de licencia”<sup>342</sup>. Es evidente que tal situación no se trata de un permiso ni de una licencia, aunque así se califique convencionalmente, pues de lo que se trata es de una suspensión contractual. Y en cuanto a la finalidad de su utilización, huelga decir que pertenece a la esfera íntima de las personas solicitantes. Por una y por otra razón, quedan ajenas, en un principio a la idea de conciliación, salvo que se utilicen a tal fin por insuficiencia del resto de medidas habilitadas a tal efecto. Y si es así, la crítica es la de siempre: su carácter no retribuido supone un importante obstáculo para su ejercicio, agravado, además, por la situación de suspensión del contrato de trabajo con todo lo que ello implica.

### 3.- OTROS PERMISOS POR CUIDADO

A diferencia de ciertas situaciones que pueden afectar a las personas trabajadoras en el ámbito de la conciliación y que no suelen recibir atención específica en los convenios colectivos --como sucede con el hecho de ser familia monoparental o monomarental-, la discapacidad sí se contempla a estos efectos, en particular, cuando afecta a los descendientes u otras personas dependientes del trabajador o trabajadora. De he-

---

cimiento oscila entre un “período mínimo de 7 días y máximo de 3 meses en el año”.

337 Sin tener que justificar las razones de su utilización frente a la empresa, hay que mencionar la ordenación de los días previstos en el art. 42 VII CC del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia privada de Aragón año 2021-2022-2023. En la misma línea, art. 28 VIII CC de Decathlon España, SA, que lo único que dispone es que la “empresa concederá este tipo de licencia siempre que lo permita la organización del trabajo”. Eso sí, “tanto la petición del trabajador/a como la concesión o no por parte de la empresa, deberá efectuarse por escrito”.

338 Art. 23 CC de clínicas privadas de Córdoba.

339 Así se ordena en el art. 23 CC de clínicas privadas de Córdoba que dispone que “las personas trabajadoras podrán disponer de 2 días de asuntos propios adicionales no retribuidos, que deberá solicitarse con 72 horas de antelación, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, debiendo acreditar por escrito la empresa, en su caso, la causa de la denegación”.

340 Art. 8 CC de establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta, asistencia y análisis clínicos del Principado de Asturias.

341 Art. 7 CC transporte de mercancías por carretera de la provincia de A Coruña, que equipara las condiciones de disfrute de los días por asuntos propios de la forma que se expresa a continuación: “Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho al disfrute de 1 día para asuntos propios retribuido por cada uno de los años de vigencia del convenio, siempre que se cumplan las siguientes condiciones: a) El trabajador deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de diez días naturales. b) El día que se va a disfrutar, no será acumulable al período vacacional del trabajador. Igualmente, y sin retribución, los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho al disfrute de 1 día para asuntos propios por cada uno de los años de vigencia del convenio, siempre que se cumplan las condiciones anteriores”.

342 Art. 24 CC sectorial autonómico de limpieza de edificios, locales y limpieza industrial de Cantabria.

cho, existiendo, y cada vez más, familias monoparentales y monomarentales, en toda la muestra de convenios colectivos, no se ha encontrado ningún ejemplo de permiso de conciliación específicamente dedicado a esta clase de familias. Sí en cambio, en relación con la discapacidad y, aunque de forma puntual, se han encontrado algunas manifestaciones. Aunque la mayoría ya han sido referidas en los epígrafes anteriores, tanto en el de permisos retribuidos como no retribuidos, el objetivo principal del que ahora se inicia es hacerlos más visibles, entre otras razones para facilitar su consulta. Pues no se puede ignorar el impacto positivo de esta tipología de permisos en el ámbito de la conciliación, sin olvidar, por otra parte, su valía ante la ausencia de otros permisos específicos en este ámbito.

En este sentido destacan los convenios colectivos que reconocen a su personal permisos retribuidos para acompañar a familiares menores de edad a consultas médicas, permisos que se extienden sin limitaciones de edad cuando los descendientes a acompañar presenten alguna clase discapacidad, de entidad variable, según el convenio colectivo de que se trate<sup>343</sup>. Con todo, en algún convenio, para disfrutar de este permiso solo se consideran las discapacidades físicas y/o psíquicas graves, entendiendo por tales aquellas que superen el 66 por 100 del grado de discapacidades, eso sí, debiendo presentar siempre y en todo caso el volante justificativo<sup>344</sup>.

Los permisos retribuidos para acompañar a familiares a consultas médicas, en ocasiones, solo se reconocen cuando el pariente que deba ser acompañado sea un hijo afectado por una discapacidad, no existiendo un permiso equivalente para acompañar a descendientes sin discapacidad<sup>345</sup>.

La discapacidad de un familiar emerge, también, como condición merecedora de un permiso laboral específico cuando el familiar que precisa el acompañamiento médico no sea propiamente un descendiente. Y ello porque el convenio colectivo de que se trate pone en alza la limitación de la movilidad o la información que pueda recibir el pariente enfermo, precisamente por su discapacidad, de ahí la necesidad de acompañamiento de su familiar laboralmente activo<sup>346</sup>.

Relacionado con la discapacidad, pero fuera de los permisos por consultas médicas, se ha encontrado alguna cláusula que merece la pena destacar, por su singularidad, como es el permiso retribuido de “15 días naturales en caso de enviudar”, eso sí, cuan-

343 Art. 9 CC del sector de clínicas dentales de la provincia de León 2021-2023, que extiende el derecho a acompañar a consultas médicas a descendientes, más allá de la minoría de edad, sin límites, siempre que los descendientes de que se trate presenten “un grado de discapacidad debidamente acreditado igual o superior al 65”. El art. 15.7 CC de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Huesca aplicación 2023, 2024, 2025 y 2026, no limita el grado de discapacidad, exigiendo para su cumplimiento solo hijos o hijas con “discapacidad”. En la misma línea, pueden citarse otros ejemplos, entre ellos, el contenido del art. 7 CC de industrias, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal de Albacete que reconoce a su personal, “previo aviso y posterior justificación, en los casos de asistencia a consulta médica de la Seguridad Social para acompañar a un hijo menor de 12 años, o que por discapacidad así lo requiera y siempre que la consulta coincida con el horario de trabajo” un derecho “a un máximo de 12 horas al año, debiendo presentar justificante del facultativo que acredite su asistencia. El tiempo de acompañamiento que exceda de esas 12 horas al año, deberá ser recuperado por el trabajador”. También, art. 59 CC del sector de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Zaragoza y art. 68 CC de la Comunidad Autónoma de Andalucía de ocio, educativo y animación sociocultural.

344 Art. 11 CC de industrias del metal de la provincia de Córdoba. Según el referido precepto, el tiempo concedido es el necesario. Ahora bien, “cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento a tal efecto, el tiempo de permiso podrá ampliarse a dos días más”. La misma idea se encuentra en el art. 13 V CC regional de Castilla y León para la actividad de ayuda a domicilio, que dispone que “las personas trabajadoras que tengan hijos/as con una discapacidad psíquica, física o sensorial reconocida mediante resolución administrativa con un porcentaje igual o superior al 65% tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo indispensable para acompañar al hijo/a a consulta médica”.

345 En concreto, entre los permisos retribuidos, el art. 12 CC de empresa Cegasa Energía, S.L.U., indica que a “aquellas personas trabajadoras que tuvieran hijos afectados por discapacidad”, se les reconocen dos días naturales para asistir a consultas médicas para dichos hijos siempre y cuando ello implique desplazamiento superior a 150 Km. En otros casos, este derecho se incrementa hasta “cuatro días naturales al año para asistir a consulta médica”, eso sí, caso de que ésta se realice fuera de la provincia”, como así dispone el art. 27 CC Comercio General de Ávila y provincia.

346 En este sentido, art. 28 XXIII CC de contratadas ferroviarias que reconoce el permiso para acompañamiento a consultas médicas de familiares que “tengan una discapacidad que limite su movilidad o la información que pudiera recibir en dichas consultas médicas y así resulte acreditado”.

do el cónyuge sobreviviente tenga a su cargo “menores de 16 años o personas con discapacidad”<sup>347</sup>. Y también las que proporcionan a la persona trabajadora una licencia retribuida para que cuando tengan “hijos/as con una discapacidad psíquica, física o sensorial reconocida mediante resolución administrativa con un porcentaje igual o superior al 33%” puedan asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario”. Sin tantas puntualizaciones, pero con el mismo espíritu, también se reconoce a los padres progenitores con hijos con discapacidad este permiso de ausencia del puesto de trabajo “para poder asistir a reuniones o visitas en los centros educativos especiales o sanitarios donde reciban apoyo”<sup>348</sup>.

Si bien las cláusulas que contemplan la discapacidad como factor justificativo para permisos de conciliación son esenciales, se observa la omisión de otras que consideren situaciones con la misma relevancia. Antes ya fueron mencionadas la especial situación de las familias monoparentales y monomarentales, para las que nada se ha encontrado en los convenios colectivos estudiados. Pero también y muy importante, un permiso de conciliación que mejore lo previsto en el art. 37.9 del ET o, cuando menos, que precise la cuantía o contenido de la retribución a la que hace referencia dicho precepto legal. Sin embargo, muy poco se ha encontrado al respecto en los convenios colectivos objeto de este informe, solo algún ejemplo puntual que normalmente reitera el contenido del ET<sup>349</sup>. Desde luego, considerando la reciente incorporación de la fuerza mayor como factor de conciliación en el ET, se presenta una oportunidad idónea para que los negociadores la integren en sus convenios colectivos. Su inclusión fortalecería la protección de los derechos de conciliación de los trabajadores, ampliando el alcance de las cláusulas existentes y brindando cobertura a situaciones excepcionales no contempladas hasta ahora. Y ello, porque teniendo en cuenta su definición, como acontecimiento extraordinario, imprevisible e inevitable que genera una necesidad imperiosa de conciliación, puede alcanzar a cualquier individuo o familia.

## 4.- LAS EXCEDENCIAS

### 1. Las excedencias por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral. Breve aproximación normativa y estadística

Entre las causas que determinan la suspensión del contrato de trabajo, con impacto en materia de conciliación familiar y laboral, merecen especial atención las excedencias por cuidado de hijos/as y por cuidado de familiares, y su tratamiento por parte de la negociación colectiva. La regulación de esta figura se remonta al Estatuto de los Trabajadores de 1980 –al menos, en lo que respecta a la primera de estas excedencias-. Con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras<sup>350</sup>, se introduce en el Estatuto de los Trabajadores de 1995 la modalidad orientada al cuidado de familiares, con una duración máxima de un año en su formulación original, hasta alcanzar posteriormente los dos años,

347 Art. 28 CC Cruz Roja Española en Barcelona.

348 Art. 33 V CC de empresas de atención domiciliaria de Cataluña.

349 Por ejemplo, el art. 7 CC industrias, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal que reproduce parcialmente el contenido del art. 37.9 del ET, cuando reconoce a las personas trabajadoras el derecho a “ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia”. En el mismo sentido art. 11 CC de industrias del metal de la provincia de Córdoba.

350 BOE de 06 de noviembre de 1999.

que se mantienen en la actualidad. En el estudio de esta materia, interesa atender al diverso alcance que proporciona la negociación colectiva en orden a su ejercicio, ya sea mediante la ampliación de su duración, de los supuestos amparados por ella o a través de la creación de nuevos escenarios para su disfrute. No obstante, se observa que una gran parte de los convenios examinados reproducen los términos expresados por el Estatuto de los Trabajadores en el art. 46. En consecuencia, el tratamiento de esta figura se caracteriza por dos ideas. La primera, que los convenios que van más allá de lo estipulado por la Ley mejoran sustancialmente las condiciones de su ejercicio y disfrute. La segunda, que se trata de una figura no igualitaria, que perpetúa roles de género y disuade a las personas trabajadoras a acogerse a ellas, dada la erosión que produce en la renta familiar.

Para conocer el nivel de implantación de esta figura, interesa manejar los datos sobre su uso, relativos al año 2023<sup>351</sup>, que muestran una tendencia feminizada innegable, si bien en los últimos años, el número de hombres que se acogen a ellas está aumentando. Se señala que “el número de excedencias dadas de alta en el primer semestre del año fue de 24.942, de las que 21.089 correspondieron a mujeres, el 84,5%, y 3.853 a hombres, lo que equivale al 15,4%”. En cuanto a su distribución por Comunidades Autónomas, los datos oficiales muestran que “Madrid (5.101), Cataluña (3.717), Andalucía (2.844), Comunidad Valenciana (2.685), y País Vasco (2.121) son las comunidades autónomas con más excedencias tramitadas. En todas las comunidades autónomas se han registrado más excedencias que el año pasado. Las principales subidas en el primer semestre han sido en Cantabria (72,8%), Galicia (68,6%) y Canarias (61,2%)”.

Sobre los tipos de excedencias en particular, el Instituto de la Mujer ofrece información muy ilustrativa, como que “en 2021, las mujeres [eran] quienes mayoritariamente tomaron excedencias por cuidado de hijas/os, con un 87,39%, aunque exist[ía] una leve tendencia a aumentar el número de hombres que las toma[ba]n”<sup>352</sup>, y “algo similar se observa en cuanto a la solicitud de excedencias por cuidado de familiares, que correspond[ía]n en un 79,50% a mujeres, aunque el porcentaje de hombres está aumentando en los últimos años”.

## 2. Los plazos de solicitud, ejercicio y reserva de puesto de trabajo

El enfoque que se otorga en los convenios examinados a esta materia es diverso. En el caso de algunos textos convencionales, el proceso de solicitud para proceder al disfrute de la excedencia, se realiza de forma abstracta, sin concretar el plazo con el que esta debe pedirse<sup>353</sup>, con expresiones como “se llevará a cabo (...) con la mayor antelación posible”. Otros, se remiten al mero estudio de su viabilidad<sup>354</sup>. Y algunos convenios, con mayor concreción, lo plantean de una manera mucho más formalizada, en términos como “se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo

351 Accesible en <https://www.inclusion.gob.es/w/la-seguridad-social-ha-tramitado-231.775-permisos-por-nacimiento-y-cuidado-de-menor-en-el-primer-semester-del-ano>

352 INSTITUTO DE LA MUJER, *Principales indicadores estadísticos igualdad (Febrero 2023)*, pág. 12. Accesible en [https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Informes/Docs/principales\\_indicadores\\_2023.pdf](https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Informes/Docs/principales_indicadores_2023.pdf)

353 Art. 19.2 CC del Hospital Quirón Salud Vitoria.

354 Art. 17 CC de empresa Cegasa Energía, S.L.U. También, el CC del comercio en general, que señala que “la empresa estudiará la viabilidad de posibles solicitudes de suspensión del contrato laboral durante un determinado periodo de tiempo (con reserva de puesto de trabajo). La regulación de las excedencias se hará en base al artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores”.

recibir contestación escrita por parte de la entidad en el plazo de cinco días”<sup>355</sup>. Además, para tales casos prevén expresamente la cobertura de la vacante por parte de un/a suplente, cuando así resulte necesario<sup>356</sup>.

Por lo que respecta al incremento de la duración legal de este tipo de excedencias, hay textos convencionales que extienden el plazo para su disfrute. Por ejemplo, en lo que respecta al cuidado de familiares, lo amplían desde los dos años que prevé la Ley hasta los tres años<sup>357</sup>. Otros alteran tanto la duración máxima, como la edad de los hijos/as respecto de los que se solicita, por ejemplo, al pasar de los tres años de edad del hijo/a, a los cinco<sup>358</sup>, con plazos más amplios si se trata de hijos/as con discapacidad –al contemplar la posibilidad de que se prolongue hasta que cumplan los ocho años de edad en estos casos-<sup>359</sup>. La crítica para los convenios que lo prevén en estos términos, es doble. Por un lado, por utilizar el término “disminuidos” en sus textos, especialmente tras la reciente reforma del art. 49 de la Constitución, que suprime este término de su texto y lo sustituye por el de “personas con discapacidad”. Por otro lado, por contemplar la discapacidad y limitarla a aspectos “físicos o psíquicos”, sin considerar otras realidades, como la discapacidad sensorial. Por su parte, otros convenios se refieren a estos supuestos en términos de “diversidad funcional”<sup>360</sup>.

Otro aspecto interesante es el relativo a la reserva de puesto de trabajo, donde algunos convenios establecen ampliaciones superiores a las que la Ley señala para el caso de familias numerosas. Mientras la norma estatutaria establece que esa reserva será de hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial, algunos convenios prolongan ese derecho para estos casos, por ejemplo “hasta un máximo de 27 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 30 meses si se trata de categoría especial”<sup>361</sup>. En cuanto al reingreso, otros convenios asimilan este tipo de excedencia a la excedencia forzosa con derecho al reingreso automático una vez transcurrida<sup>362</sup>.

### 3. Los sujetos causantes

Respecto de los sujetos causantes que dan lugar a estas excedencias por conciliación, muchos convenios recogían el elenco de sujetos enumerados que enumeraba el art. 46 ET antes de su reforma en 2023, al haberse suscrito muchos de ellos con anterioridad. La finalidad con la que se formulan no es novedosa, “atender al cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismas, y no desempeñen actividad retribuida”<sup>363</sup>. Tras la reforma operada en el art. 46.3 por el Real Decreto-ley 5/2023, en vigor desde el 30 de junio, la excedencia por cuidado de familiares se extiende al “cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar

355 Art. 41 del CC para el sector de las empresas de ocio educativo y animación socio cultural de Álava.

356 *Ibidem*.

357 Art. 40, letra c), del CC de Intervención social de Álava.

358 III CC Empresa Torrevejea Salud.

359 Art. 37.

360 Art. 23 del CC de odontólogos y estomatólogos de la provincia de Alicante. También, el art. 38 del III CC de empresa de Elche Crevillente Salud S.A. (Vinalopo Salud); y el art. 37 del III CC Empresa Torrevejea Salud.

361 art. 40, letra c) CC de Intervención social de Álava, *op. cit.*...

362 CC de odontólogos y estomatólogos de la provincia de alicante, *op. cit.*...

363 Art. 40, letra c) CC de Intervención social de Álava, *op. cit.*...

hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida”. Los convenios están vinculados por este mandato legal, pero son pocos los que, antes de esta reciente reforma, innovaban e iban más allá de lo dispuesto en la Ley. Algún convenio<sup>364</sup>, establece que se podrá solicitar en situaciones vinculadas al cuidado “de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (incluye la pareja de hecho estable con independencia de su orientación sexual), que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no realice actividad retribuida”<sup>365</sup>. Otros, se refieren a la figura del conviviente, o permiten que el sujeto causante trabaje, en cuyo caso el límite de ingresos que fijan se sitúa en la cuantía del salario mínimo interprofesional<sup>366</sup>. A efectos de prueba de la convivencia o las circunstancias familiares se exige “certificado de los servicios administrativos que correspondan”<sup>367</sup>.

#### 4. Las excedencias especiales o adicionales

Asimismo, merecen atención aquellos convenios que establecen excedencias adicionales o especiales. En estos casos, se encuentran ejemplos muy variados en su formulación. Por ejemplo, hay convenios que las plantean para casos de incapacidades muy severas<sup>368</sup>, bajo la denominación “excedencia voluntaria especial del convenio”, orientada, por ejemplo, al “trabajador que tenga a su cargo el padre, madre, esposo o esposa, hijos, nietos y hermanos, que hayan sido declarados oficialmente en situación de gran invalidez”, para lo cual se reconoce el derecho a solicitar una excedencia voluntaria, con derecho a reserva de un puesto de trabajo. En este caso, se encuentran mejoras en su duración con respecto a la previsión legal, al prever, por ejemplo, que “no será inferior a un año, ni superior a cinco”.

Más allá de los casos establecidos en la Ley, orientados a hijos/as o familiares en los términos del art. 46 del ET, algún convenio formula, con carácter más general, una “excedencia voluntaria por conciliación”<sup>369</sup>, para la que requiere cierta antigüedad en la empresa –por ejemplo, al menos un año-, motivada por razones de conciliación de la vida laboral y familiar, con una duración más acotada –ej. un mínimo de un mes y un máximo de seis meses-, sin que esta se haga coincidir con los meses de verano, y con reincorporación automática al puesto de trabajo”<sup>370</sup>.

Otra especialidad es la prevista por algún convenio bajo la rúbrica “excedencia voluntaria por agrupación familiar”<sup>371</sup>, que otorga a “las/os trabajadoras/res cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter fijo” en el ámbito correspondiente.

364 III CC de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental, concertados con el servicio catalán de la salud.

365 Art. 44.

366 III CC Empresa Torrevieja Salud, *op. cit.*

367 Art. 39, III CC Empresa Torrevieja Salud.

368 Art. 19.2 CC de CELSA ATLANTIC, S.L.

369 V CC de empresas de atención domiciliaria de Cataluña. Este mismo tipo de excedencia aparece en el art. 43 bis del III CC de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental, concertados con el Servicio Catalán de la Salud.

370 Art. 35.2.

371 CC de limpieza de centros sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Sin embargo, estas excedencias adicionales no se ciñen estrictamente al ámbito familiar, pues en ocasiones se vinculan a circunstancias individuales de la persona trabajadora, como las que se ofrecen para la realización de estudios, preparar oposiciones o para colaborar en programas de cooperación y ayuda humanitaria<sup>372</sup>. Asimismo, interesa el planteamiento de algún convenio al contemplar una excedencia por tratamiento personal de toxicomanía o alcoholismo bajo vigilancia médica, para el que se establece un plazo mínimo de excedencia de 1 año<sup>373</sup>. También son de especial relevancia las que se ofrecen por motivos de violencia de género o para víctimas del terrorismo<sup>374</sup>, o que conectan las mejoras voluntarias con la excedencia, al recoger la posibilidad de acogerse a ellas en caso de agotamiento de la incapacidad temporal<sup>375</sup>. Otros, respecto de esta cuestión, contemplan una similar<sup>376</sup>, para la que establecen un plazo máximo para su disfrute, (ej. dieciocho meses)<sup>377</sup>.

Por otra parte, con un enfoque inclusivo<sup>378</sup>, algún convenio contempla una excedencia especial por transición de género<sup>379</sup>, que merece se reproduzca por su atención a la diversidad. En este caso, la cláusula establece que “la persona trabajadora que inicie un proceso de transición de género tendrá derecho a solicitar un período de excedencia no remunerado de duración no superior a dos años desde el inicio del proceso”. En todo caso, prevé la posibilidad de prórroga de dicho período, por una única vez hasta el máximo de 2 años. En su regulación, se detalla el modo de disfrute de la misma, que se establece de forma ininterrumpida, excepto acuerdo entre las partes. Este Convenio señala que, “junto con la solicitud se aportará certificado médico indicando el inicio de proceso de transición de género sin que tenga que constar ningún otro dato con respecto al procedimiento”. Se entiende que esta previsión está planteada para los casos en los que la persona decide someterse a un proceso quirúrgico para proceder al cambio de género, pues a la luz de la Ley 4//2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI<sup>380</sup>, a efectos de inscripción registral rige el derecho de autodeterminación del género, sin necesidad de aportar informe médico al respecto. En la regulación de este Convenio, se reconoce el derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año, y transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo Grupo profesional o equivalente. Transcurrido el período establecido, la persona trabajadora tendrá derecho a la reincorporación automática.

En otros casos, lo que motiva las excedencias está relacionado con el fallecimiento de familiares<sup>381</sup>, en cuyo caso identifica el supuesto que da derecho a su ejercicio con

372 Art. 20 del III CC de empresa de Elche Crevillente Salud S.A. (Vinalopo Salud). En el caso de la primera durante un máximo de 10 meses, y en el caso de la segunda por tiempo no superior a seis meses en un periodo de 3 años. También en este sentido, entre otros, art. 19 del III CC de la empresa torrevieja salud.

373 CC del Sector del Comercio Textil de la provincia de Barcelona para los años 2022-2024. Art. 35.

374 CC de la empresa Frutas Valverde Córdoba, S.L. O el CC del Comercio en general.

375 Art. 39. “Los enfermos/as serán considerados en situación de excedencia forzosa transcurridos los dieciocho meses o dos años, en el caso de prórroga, por asistencia sanitaria de la Seguridad Social hasta su declaración de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, sin que tal situación suponga carga alguna para la Empresa. Las empresas de más de cien empleados quedarán obligadas a proporcionar al trabajador calificado de Incapacidad Parcial o Permanente Total para la profesión habitual un puesto de trabajo dentro de la misma, a criterio de la Empresa”.

376 CC Comercio de Alimentación de la provincia de A Coruña.

377 Art. 17. CC Comercio de Alimentación de la provincia de A Coruña.

378 III CC de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental, concertados con el Servicio Catalán de la Salud.

379 Art 44 bis, III CC de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental, concertados con el Servicio Catalán de la Salud.

380 BOE de 01 de marzo de 2023.

381 V CC de empresas de centros de jardinería.

el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada de la persona trabajadora, con hijo/a (en ocasiones, precisa la edad, por ejemplo, que sea menor de catorce años). En estos caso, la duración máxima es variada, unos convenios contemplan sesenta días naturales, mientras que otros<sup>382</sup> un alcance más amplio, tanto por la edad del hijo/a –menor de dieciséis años-, como por la duración –máximo noventa días naturales-<sup>383</sup>. Por su parte, otros textos también extienden esa posibilidad al caso de fallecimiento de algún hijo/a<sup>384</sup>, de, por ejemplo, hasta quince días con derecho a reserva del puesto de trabajo, tras el disfrute de la licencia correspondiente<sup>385</sup>.

También, dentro de las excedencias por motivos de conciliación, hay convenios que recogen submodalidades, como la excedencia por cuidado de hijos/as en período vacacional<sup>386</sup>. Cuando se regulan, se vinculan al “cuidado de hijos e hijas mayores de 5 años y menores de 13 años, de una quincena o un mes natural de duración durante el periodo vacacional, siempre que la actividad asistencial no se vea afectada”<sup>387</sup>.

## 5. Las limitaciones en su ejercicio

En otros casos, se mencionan las limitaciones que se pueden plantear cuando quieren acceder a estas excedencias dos personas que prestan servicios en la misma empresa, como así establece la Ley, ya se trate de los/as progenitores o de otros vínculos familiares: “en caso de que dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa”<sup>388</sup>. En otros casos<sup>389</sup>, la limitación es más tajante, al señalar que sólo podrá ejercitarse por uno de los padres o progenitores cuando ambos trabajen en la misma empresa. Pese a ser una limitación vinculada a razones organizativas, es muy poco probable que se dé en la práctica, ya que supondría que ambas personas carecerían de fuente de ingresos. En todo caso, se debe tener en cuenta el deber que establece la Ley en este sentido, al señalar que la empresa tiene que ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Por otra parte, se debe señalar que cuando los convenios contemplan la prohibición expresa de prestar servicios por cuenta ajena en otra empresa del mismo ámbito, lo hacen en el marco de las excedencias voluntarias en general<sup>390</sup>, no específicamente para estos supuestos de conciliación. No obstante, y también con carácter general, se encuentran convenios que añaden que “en las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes”<sup>391</sup>.

Sin duda, el principal escollo en el ejercicio de las excedencias, es el económico. Ello lleva a la idea, una vez más, de que perpetúa las desigualdades, tanto por razón de sexo, como de clase social.

382 CC nacional de comercio minorista de droguerías y perfumerías.

383 Art. 42.3.

384 I CC del sector Comercio del Metal de Zaragoza.

385 Art, 29

386 Art. 39. En la misma línea, el art. 38 del III CC empresa Torre vieja Salud, *op. cit.* Este Convenio se refiere al cuidado de hijos e hijas mayores de 5 años y menores de 12 años de un mes de duración durante el periodo vacacional.

387 III CC de empresa de Elche Crevillente salud S.A. (Vinalopo Salud), *op. cit.*

388 Art. 66.2 del CC para el sector de la construcción y obras públicas de Álava.

389 Art. 23 del CC de odontólogos y estomatólogos, *op. cit.* También, el Art. 19.2 del CC de CELSA ATLANTIC, S.L., *op. cit.*

390 *Ibidem*, art. 66.3.

391 *Ibidem*, apartado 4º.

## VI.- BUENAS PRÁCTICAS Y PROPUESTAS DE MEJORA

1.- Teniendo en cuenta el impacto positivo en la conciliación de la vida familiar y laboral que implica la posibilidad de disponer de parte del tiempo de trabajo para atender las obligaciones familiares, resultan beneficiosas todas aquellas cláusulas convencionales que mejoran el régimen legal del art. 37.3 ET, apartados b) y b bis). Esto es, todas aquellas que amplían el régimen legal de días de permiso retribuido por accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica y fallecimiento de familiares, cónyuge y pareja de hecho de las personas trabajadoras. En términos de responsabilidad, son especialmente relevantes las mejoras incluidas en los convenios colectivos de sectores y empresas donde predomina la contratación masculina, ya que instan a los negociadores a que los trabajadores varones asuman responsabilidades domésticas y familiares. Sin embargo, todavía son escasas las disposiciones que otorgan atención específica a los cuidados de parientes consanguíneos en comparación con los afines, lo que contribuye a perpetuar el papel tradicional de la mujer como cuidadora principal de la familia extensa. Principio del formulario

2.- Las mejoras convencionales de los permisos establecidos en el art. 37, apartado b) y b bis), del ET, sin compensación económica, con el objetivo de facilitar la conciliación laboral, puede tener efectos contraproducentes, pues la falta de remuneración puede limitar significativamente la capacidad de las personas trabajadoras para ejercer estos permisos de manera libre. Además, esta ausencia de compensación económica podría contribuir a perpetuar roles de género preestablecidos en la sociedad. Por lo tanto, es fundamental abordar la regulación de estos permisos con cautela para evitar resultados no deseados.

3.- En el ámbito de los permisos por fallecimiento de familiares, resulta beneficioso contar con cláusulas que amplíen la duración de los días de permiso remunerado establecidos en el ET, considerando también la necesidad de desplazamiento. Por supuesto, es favorable organizar el permiso según el parentesco, ya sea de primer, segundo o tercer grado, así como tener en cuenta cuando el fallecido convivía o dependía de la persona trabajadora. Especial sensibilidad con este luctuoso suceso se observa en la terminología utilizada en algunos convenios, tanto sectoriales como de empresa, para referirse al familiar fallecido, mencionando expresamente el fallecimiento de hijos, padres, abuelos, nietos, hermanos, hermanos políticos, cónyuge, etc., lo que cada vez es más habitual. Respecto a las relaciones afectivas, aunque la cuestión ha sido abordada por la reforma introducida por el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, es oportuno que los convenios colectivos incorporen una redacción del régimen de permisos que englobe en igual medida cualquier tipo de relación afectiva entre dos individuos, siempre y cuando esté reconocida en la legislación vigente.

4.- En lo que se refiere a permisos retribuidos por enfermedad revisten especial importancia por proporcionar una gran seguridad jurídica todas aquellas cláusulas convencionales que precisan cuándo una enfermedad se califica de grave, ya sea por la acreditación del facultativo competente o por tratarse de una enfermedad de las incluidas en una disposición reglamentaria. En lo que respecta a los cuidados requeridos por motivo de enfermedad, ya sea con o sin hospitalización, desde una perspectiva de conciliación laboral, son beneficiosas aquellas disposiciones que flexibilizan la utilización del permiso, permitiendo su disfrute de manera discontinua mientras persista la necesidad de cuidado, posponiendo su empleo más allá del día del hecho causante o incluso fraccionando su utilización.

5.- En todos los permisos retribuidos por las contingencias contempladas en los apartados b) y b bis) del art. 37 del ET son muy positivas todas aquellas cláusulas convencionales que refieren como sujetos causantes no solo a los parientes de diversos grados, sino también a otras personas con las que se comparte la convivencia. La consideración conjunta de estos dos factores, parentesco y convivencia, para aumentar la duración del permiso, es altamente pertinente en términos de conciliación laboral.

6.- Son criticables todos aquellos convenios colectivos que no consideran todas las contingencias del art. 37.3 b) y b bis) del ET –el accidente, la hospitalización o la intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes-, como eventos que generan un permiso retribuido, centrándose únicamente en algunos de ellos, principalmente la enfermedad grave o el fallecimiento. Es patente que de acuerdo con el contenido del mencionado artículo del ET, tales contingencias generan siempre, sin excepción, derecho a un permiso retribuido para los familiares contemplados en dicha disposición legal. Sin embargo, desde la perspectiva de la implicación de los negociadores en la conciliación entre la vida familiar y laboral, estos convenios muestran una escasa consideración hacia esta cuestión.

7.- Desde el ámbito de la conciliación entre la vida familiar y laboral, resultan altamente beneficiosas ciertas cláusulas convencionales que establecen permisos o licencias remuneradas por motivos familiares no contemplados en el ET, particularmente cuando este reconocimiento se produce en sectores o empresas masculinizadas, lo que constituye un factor determinante en la promoción de la corresponsabilidad. Entre estas disposiciones, sobresalen aquellas que conceden a los empleados permisos para acompañar a sus hijos a consultas médicas o para atender a personas con discapacidad. Sin embargo, también se observan, en proporciones similares, ejemplos de convenios colectivos que carecen por completo de este tipo de permisos o licencias, lo cual revela su escasa implicación, o más bien su falta de implicación, con la conciliación entre la vida familiar y laboral. Eso sí, a esta clase de permisos, no le son extensibles las críticas antes vertidas sobre su reconocimiento sin retribución. Por un lado, por no tener un equivalente en el ET. Por otro, por tratarse, en ocasiones, de una continuación de otros tiempos de conciliación remunerados.

8.- La persistencia hasta la fecha de permisos convencionales remunerados destinados al progenitor no gestante por motivo de nacimiento de hijos, tales como por alumbramiento o parto, denota una escasa implicación por parte de los negociadores hacia la conciliación entre la vida familiar y laboral, así como un considerable desconocimiento de la legislación laboral, aspecto sumamente reprochable. No obstante, es importante señalar que esta cuestión difiere cuando dicho permiso se suma a la suspensión del contrato por paternidad, actualmente denominada suspensión por nacimiento y cuidado de menor, o cuando se mantiene su reconocimiento para aquellos trabajadores que no pueden acceder al permiso por nacimiento de hijo debido a la falta de cotizaciones.

9.- Tienen también cierta relevancia a efectos de conciliación de la vida familiar y laboral, la atención de los negociadores a determinados acontecimientos familiares, normalmente de carácter festivo. No obstante, persiste en su ordenación una mentalidad de familia tradicional, incluso, de índole católica, que requiere ser superada. De hecho, en algunos convenios colectivos, se pueden identificar ejemplos de convenios que reconocen permisos remunerados para celebrar eventos como el bautizo o la primera comunión de los descendientes. Por el contrario, en otros, con acertado criterio, ya se advierte que el permiso retribuido por matrimonio, propio o de un familiar, podrá

disfrutarse por el personal, cualquiera que sea la confesión religiosa que profese, equiparando, a los efectos del disfrute a las parejas de hecho inscritas en un registro oficial.

**10.-** Aparte de los eventos festivos familiares, también se han identificado disposiciones relativas a permisos por acontecimientos menos festivos, como las separaciones o divorcios. Con todo, en la mayoría de los supuestos, estos permisos no están acompañados de remuneración, lo que limita su eficacia en términos de conciliación. Más allá de las separaciones o divorcios, también se han registrado permisos por abandono conyugal o la ruptura de una pareja de hecho reconocida legalmente, lo que ha de ser valorado positivamente.

**11.-** Son varios los convenios colectivos de la muestra objeto de estudio en este informe que en la relación de permisos y licencias retribuidas incluyen la reducción de jornada por lactancia regulada en el art. 37.4 del ET. Aunque técnicamente no es un permiso, su inclusión convencional dentro de la relación de permisos retribuidos no es del todo desacertada. Ahora bien, lo que no es de recibo, y va en contra de cualquier implicación de los negociadores con la conciliación, en particular, con la corresponsabilidad, es su reconocimiento de forma exclusiva al sexo femenino, lo que desde hace ya muchos años es totalmente ilegal. Teniendo en cuenta la remisión de la ley a la negociación colectiva, son muy acertadas todas esas cláusulas convencionales que fijan el número de días en los que va a materializarse su acumulación en jornadas completas, siendo muy diversa la casuística existente. Las mejoras convencionales de este permiso, aunque son muy puntuales, cuando existen, son muy positivas en términos de conciliación. Entre ellas, destaca la posibilidad de ejercer el derecho hasta los 10 meses del menor, en comparación con los 9 meses establecidos por el ET.

**12.-** Un permiso remunerado que no escapa a la atención de los negociadores en los convenios analizados en este informe es aquel concedido para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Incluso, en algún convenio colectivo ya se prevé expresamente su extensión al otro progenitor, en la línea de la reciente doctrina judicial recaída al respecto, lo que conforma un importante elemento de corresponsabilidad. No obstante, la regulación convencional de este permiso no siempre resulta óptima, ya que en muchas ocasiones se limita a reproducir los términos del artículo 37.3 f) del ET, además, de forma imprecisa, pues en no pocas ocasiones olvida la necesidad de reconocer un permiso equivalente cuando no exista el parto. Esto es especialmente relevante para situaciones de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para las cuales el artículo 37.3 f) del ET estipula un permiso por el “tiempo necesario para asistir a las sesiones de información y preparación requeridas, así como para la realización de los informes psicológicos y sociales necesarios previos a la declaración de idoneidad, siempre y cuando estas actividades deban llevarse a cabo durante la jornada laboral”. De hecho, son escasos los convenios examinados que reflejan de manera exacta y, por ende, adecuada, el contenido legal de este permiso.

**13.-** Desde la perspectiva de la conciliación son también positivas todas aquellas cláusulas convencionales que reconocen a su personal un permiso denominado por asuntos propios, que no encuentra parangón con ninguno de los regulados en el ET. Aunque es evidente que la finalidad del uso de este permiso es de índole estrictamente privada, el hecho de que en muchas ocasiones no sea remunerado sugiere un uso justificado y necesario de este tiempo libre, como puede ser el cuidado de un familiar, sin dejar de poder utilizarse, también, para gestiones de la propia persona trabajadora. No obstante, son muchos los ejemplos de su reconocimiento con carácter retribuido, no excluyendo, por ello, su eventual relación con necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral.

14.- En líneas generales, y a excepción de algunas manifestaciones muy puntuales, otras circunstancias que pueden influir en la conciliación laboral, como la condición de familia monoparental o monomarental, no suelen recibir una atención específica por parte de los negociadores. Dada la reciente inclusión de la fuerza mayor como un factor de conciliación en el ET, se presenta una oportunidad propicia para que dichos negociadores la incorporen en sus convenios colectivos, fortaleciendo así los derechos de conciliación de los trabajadores. Esto implicaría ampliar el alcance de las cláusulas existentes y proporcionar cobertura a situaciones excepcionales que hasta el momento no habían sido contempladas.

15.- En materia de excedencias por motivos de conciliación, se observa que muchos convenios reproducen la norma estatutaria, o se remiten genéricamente al precepto de la Ley –art. 46 del ET-, sin siquiera transcribir su texto. Esta técnica es criticable, dado que el reenvío a la norma hace que la excedencia se presente como una figura relegada, que no centra la atención de los sujetos negociadores. Si se atiende a los datos proporcionados en este Capítulo, se puede observar que, en su uso, hay un innegable predominio femenino, lo que hace de ella una figura no igualitaria. Si los convenios se limitan a reproducir la Ley, la posibilidad de revertir ese camino es muy remota. En todo caso, su articulación debe estar inspirada por los objetivos definidos en el Real Decreto-Ley 5/2023, que insiste en la idea del fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, y el fin de evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

16.- En la configuración de las excedencias, es común encontrar ampliaciones del plazo para su disfrute, o modalidades adicionales que atienden variedad de circunstancias, tanto familiares como vinculadas a la persona trabajadora a nivel individual. No obstante, pese a contemplar necesidades de conciliación concretas, los inconvenientes para acogerse a ellas son incontestables, fundamentalmente por la afectación a los ingresos, lo que disuade a las personas trabajadoras a ejercitarlas, dado el importante quebranto que produce en la economía familiar. Como se ha indicado, también es una forma de acentuar las diferencias, no solo por razón de sexo, sino también por motivo de clase social.

17.- El elenco de sujetos causantes que pueden dar lugar a estas excedencias se ha ido ampliando progresivamente, pero sería necesario que los convenios contemplaran otras realidades más allá de los vínculos de consanguinidad y afinidad, como los casos de las personas trabajadoras que precisan realizar cuidados no profesionales a terceras personas de su entorno cercano, que, en ocasiones, no se limitan a los mencionados parentescos. Con la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, se visibiliza la labor no profesional de estas personas, y se les dota de una serie de coberturas a efectos de Seguridad Social, como es el caso del Convenio especial. El Real Decreto 1051/2013, de 27 de diciembre, por el que se regulan las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, señala en su art. 12 que “podrán asumir la condición de personas cuidadoras no profesionales de las personas en situación de dependencia su cónyuge o pareja de hecho y sus parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el cuarto grado de parentesco, así como las personas de su entorno relacional que, a propuesta de la persona en situación de dependencia, estén en condiciones de prestarle los apoyos y cuidados necesarios para el desarrollo de la vida diaria”. Sería, por tanto, interesante, que los convenios tuvieran, a estos efectos, un alcance más amplio.

**18.-** En esencia, el carácter más o menos innovador de los convenios a la hora de diseñar modalidades especiales de excedencia, contribuye a visibilizar ciertas realidades, aunque supone abordar el problema parcialmente. Si bien estas tipologías ponen el foco en necesidades concretas de las personas trabajadoras, falta compensar las carencias que aquí se han indicado para conseguir que los derechos de conciliación se ejerciten de forma eficaz. Las buenas prácticas que puede ofrecer la empresa, podrían pasar, también, volver la mirada a las fórmulas de trabajo flexible y su refuerzo, favorecer el teletrabajo –siempre que no se solape con las necesidades de cuidado-, o, en casos de grandes empresas, disponer de servicios que posibiliten un auténtico equilibrio en las distintas parcelas de la vida, como, por ejemplo, servicios de escuela infantil. Ello exige apoyar a las empresas por parte de los poderes públicos. La idea sería que, de mantenerse en su configuración actual, el recurso a la excedencia fuera el último, por la merma económica que produce.

**19.-** No obstante, estas medidas serían efectivas si existiese una prestación económica para suplir estas situaciones, como ocurre en algunos países que disponen de prestaciones que permiten percibir ingresos durante la excedencia, como Francia, Estonia, o Letonia. Ello exigirá definir los casos en que se puede acceder a ella, los criterios para su concesión, y, sin duda, podrá flexibilizar las condiciones en que la ofrecen las empresas, al no suponer un coste para ellas y ser, a la vez, una herramienta de igualdad real para las personas trabajadoras. Por tanto, el apoyo público es esencial para que esta figura llegue por igual a todos/as en el mundo del trabajo.

## CAPÍTULO III.

# LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN Y DE TOMA DE DECISIONES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. EL TELETRABAJO

## 1. PLAN DE IGUALDAD

### 1.1. Breve aproximación al marco normativo

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>392</sup>, se refiere a los Planes de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Estos Planes, con carácter previo a su elaboración, exigen realizar un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las materias a que se refiere su art. 46.2, entre ellas, la conciliación de la vida familiar y laboral.

En virtud de la Ley Orgánica de Igualdad, la obligación de elaborar un Plan regía inicialmente para las empresas de más de 250 en plantilla, hasta que Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, añadió una Disposición transitoria décima segunda a la Ley Orgánica de Igualdad, por la que se fue ampliando la exigencia de manera paulatina, hasta ser preceptiva, el 7 de marzo de 2022, para empresas a partir de 50 personas trabajadoras.

Por su parte, es norma de referencia el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre<sup>393</sup>, que procede a la regulación de los planes de igualdad. Esta norma establece una serie de aspectos que tienen que ser considerados en el diagnóstico de situación, en relación con el ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (medidas implantadas por la empresa; criterios y canales de información y comunicación; permisos y excedencias del último año y motivos, desagregados por sexos, edad, tipo de vinculación con la empresa; antigüedad; etc.; o el modo en que las prerrogativas empresariales afectan particularmente a las personas con responsabilidades de cuidado). Este Decreto es complementado por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres<sup>394</sup>, en la medida en que exige el deber de incluir una auditoría retributiva en el Plan de Igualdad a las empresas que tienen la obligación de tenerlo<sup>395</sup>.

Asimismo, los Planes ocupan un espacio muy relevante a los efectos de la negociación colectiva, ya que se contemplan expresamente en el art. 85.2 del ET, respecto del contenido del convenio colectivo, que señala que “sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva, se articulará el deber de negociar planes de igualdad...”.

El reconocimiento de estos derechos se ha visto reforzado en los últimos años también en el ámbito de la Unión Europea, a través de la Directiva 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores<sup>396</sup>.

392 BOE de 23 de marzo de 2007.

393 BOE de 14 de octubre de 2020.

394 BOE de 14 de octubre de 2020.

395 Art. 71.

396 DOUE de 12 de julio de 2019.

La Directiva pone de manifiesto que “las políticas de igualdad de trato deben orientarse a hacer frente al problema de los estereotipos en las profesiones y funciones tanto masculinos como femeninos, y se anima a los interlocutores sociales a que cumplan su papel de informar tanto a trabajadores como a empleadores, y sensibilicen sobre la necesidad de combatir la discriminación” Añade que “las fórmulas para conciliar la vida familiar y la vida profesional, como los permisos o las fórmulas de trabajo flexible, tienen un impacto positivo en la reducción de la carga relativa de trabajo familiar no remunerado que recae sobre las mujeres y en dejar a las mujeres más tiempo para el empleo remunerado”. La norma europea también invita a los Estados miembros a que promuevan el diálogo social con los interlocutores sociales para fomentar y favorecer la conciliación familiar y laboral. Esta norma ha sido transpuesta a nuestro ordenamiento interno en virtud del Real Decreto-Ley 5/2023, ya citado en este trabajo. Tanto en una como otra norma, el papel de la negociación colectiva tiene un protagonismo muy significativo.

## **1.2. Los Planes de Igualdad en los convenios colectivos. Una mirada en clave de conciliación familiar y laboral**

Tras la aproximación al marco normativo, en los convenios colectivos se pueden encontrar referencias de diverso alcance a los Planes de Igualdad, desde la perspectiva de la conciliación familiar y laboral. Muchos emplean cláusulas genéricas que aluden al deber de cumplimiento de lo que se establezca en la normativa aplicable en cada momento temporal<sup>397</sup>, que incluye, entre otras materias, todo lo relativo a la materia que aquí nos ocupa<sup>398</sup>.

A la hora de identificar los contenidos objeto del Plan, la conciliación debe estar siempre presente. Lo más habitual es la mención a esta materia, como una más en el listado de las que se deben considerar, al indicar sucintamente, por ejemplo, que “para la consecución de los objetivos fijados, el plan de igualdad podrá contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”<sup>399</sup>.

Por otro lado, interesa el planteamiento de algunos convenios que, al regular los Planes de Igualdad, reconocen un elenco de derechos específicos de la mujer, en la clave de conciliación<sup>400</sup>, como: la ampliación a dieciocho semanas la licencia establecida legalmente por nacimiento, adopción y guarda con fines de adopción o acogimiento, pudiendo cederse al otro progenitor la mejora establecida en este artículo, la extensión a tres años la reserva de puesto de trabajo por el cuidado de los hijos, durante el embarazo la trabajadora tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo, si el habitual es contraproducente para la gestación y lactancia de los hijos, como consecuencia de la obligación establecida para la empresa en esta materia, conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre. También

397 Art 43 del CC de limpieza de edificios y locales de Álava 2020-2024.

398 MARUGAN PINTOS, B., “Alcance y eficacia de los planes de igualdad”, *Sociología del Trabajo*, 99, 313-325. <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Revistas/ANALITICAS/DEA0440.pdf>

399 CC centro municipal asistencia residencia de ancianos santa marta. En este sentido, también art. 44 del I CC del sector Comercio del Metal de Zaragoza.

400 Art. 54 del IV CC de empresas y personal del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia para la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

se reconoce el compromiso de las partes a la adopción de medidas para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos e impida, entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto<sup>401</sup>.

Entre otras previsiones relativas a los Planes, con impacto en materia de conciliación, está el reconocimiento del principio de transparencia en su implantación, como hacen algunos al garantizar expresamente “el acceso de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos”<sup>402</sup>.

Otros, ponen en valor la necesidad de negociar los Planes con perspectiva de género, e identifican determinadas conductas como discriminatorias en la materia que aquí nos ocupa, al señalar, entre otras, que “son contrarias al derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres las discriminaciones directas e indirectas; (...) la discriminación por el embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares o el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; las represalias a consecuencia de las denuncias contra actos discriminatorios; (...)”<sup>403</sup>. Y a estos efectos, enfatizan el alcance de las cláusulas antidiscriminatorias, al señalar que “es esencial tener presente que, en la relación de trabajo, las personas trabajadoras, mujeres u hombres, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo”<sup>404</sup>.

En el caso de algún convenio, también se pone el foco en la paridad al tramitar el Plan, pues, respecto de la Comisión Negociadora, ponen el foco en promover “la composición equilibrada entre mujeres y hombres en cada una de las partes, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral”<sup>405</sup>.

### 1.3.- El enfoque de la materia a partir de los datos

En general, se puede afirmar que la referencia de los convenios a los Planes de Igualdad y, en particular, al tratamiento de la conciliación por parte de estos, se plantea de forma muy generalista, seguramente desde la consideración de que será en el texto de los propios Planes donde se perfilen más estos objetivos.

Por último, si se atiende a los datos que se pueden encontrar en la opción de consulta pública del Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON), en la actualidad hay en España 14.147 registros sobre Planes de Igualdad vigentes acordados con representantes de las personas trabajadoras (entre textos nuevos y prórrogas de anteriores)<sup>406</sup>. Por su parte, en cuanto a los no acordados con los representantes de las personas trabajadoras, hay un total de 706 registros<sup>407</sup>.

401 *Ibidem*.

402 Art. 30 del CC del Sector de Pizarras de la Comunidad de Castilla y León.

403 Art. 66 del CC de trabajo de ámbito de Cataluña para los centros de desarrollo infantil y atención precoz.

404 *Ibidem*.

405 Art. 90 del II Convenio Colectivo de enseñanza privada reglada no concertada de Cataluña años 2020-2023.

406 Accesible en <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaEstatat>

407 Accesible en <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaEstatat>

Se debe incrementar el esfuerzo negociador en este ámbito, especialmente en el caso de las Pymes obligadas a ello y que todavía no cuentan con esta herramienta, tan necesaria para seguir avanzando en derechos laborales, especialmente, en lo que respecta a la conciliación familiar y laboral.

Si se atiende a otros datos proporcionados por nuestros organismos públicos, la labor que queda por realizar aún es muy intensa. Esto se observa en la actuación de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social en esta materia, ya que de acuerdo con datos oficiales del organismo<sup>408</sup>, en el año 2021 –último del que hay datos en su portal de internet- se produjeron 1.915 órdenes de servicio relacionadas con medidas y Planes de Igualdad, en un momento en que la exigencia para empresas a partir de 50 personas trabajadoras todavía no estaba vigente. Asimismo, se siguen sucediendo los casos de extensión de actas de infracción y propuestas de sanción a empresas por no cumplir con esta exigencia legal.

Más allá del análisis del modo en que los convenios colectivos abordan esta temática, y de la necesidad de dotarse de este instrumento por parte de muchas empresas obligadas a ello, interesa poner de manifiesto que aquellas empresas que cumplan con los debidos estándares en materia de igualdad, pueden optar al Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE), que las hace especialmente comprometidas con la igualdad, entre otras cuestiones, por ampliar el alcance de los derechos de conciliación reconocidos legalmente. En España, tras las convocatorias realizadas entre 2010 y 2023, un total de 171 empresas forman parte de la red DIE<sup>409</sup>. La titularidad del distintivo se conserva durante 5 años, en los que deberán mantener y acreditar el nivel de excelencia en igualdad, y es posible su prórroga. Ello constituye una motivación más para seguir avanzando en el reconocimiento de los derechos de conciliación.

## **2.- PRIORIDADES DE PERMANENCIA EN EL PUESTO DE TRABAJO POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN**

El art. 40.7 del Estatuto de los Trabajadores garantiza la prioridad de permanencia de los/as representantes de las personas trabajadoras en caso de movilidad geográfica, sin perjuicio de que, por acuerdo, se puedan contemplar otras posibilidades. Concretamente, el precepto señala que “mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad”. Pese a esta previsión, los ejemplos son escasos.

La necesidad de priorizar la conciliación en estos casos es doble, o bien para regresar al centro de trabajo de origen, o bien para priorizar la permanencia en el centro de trabajo de la persona trabajadora con necesidades de conciliación familiar.

En todo caso, en el elenco de convenios analizados, los motivos vinculados a la conciliación son residuales, si bien alguno los considera para los supuestos de desplazamiento. Por ejemplo, al indicar que cuando en tales casos sea necesario pernoctar fuera del domicilio y la duración exceda de los tres meses, “las empresas propondrán el desplazamiento a los/as trabajadores/as que estimen idóneos/as para realizar el trabajo, y en el supuesto de que por este procedimiento no se cubran los puestos para

408 Accesible en [https://www.mites.gob.es/itss/web/Que\\_hacemos/Estadisticas/docs/2021/08\\_2021.pdf](https://www.mites.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Estadisticas/docs/2021/08_2021.pdf)

409 <https://www.igualdadenaempresa.es/DIE/red-DIE/home.htm>

ocupar, se procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias para no ser desplazado [entre las que se encuentran motivos de conciliación]: (...); mujeres embarazadas, personas que disfruten del permiso de lactancia o de alguna reducción de jornada por atención a menores o familiares (...)”<sup>410</sup>.

Además de las preferencias para no ser desplazado/a, se establecen plazos de preaviso similares a los señalados en la Ley: así, los desplazamientos de duración superior a tres meses que obliguen a la persona trabajadora a pernoctar fuera de su domicilio, deben avisarse previamente por escrito con, por lo menos, 5 días laborales de antelación. Y en los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan al trabajador/a pernoctar en su domicilio, se acordarán las fórmulas para que los/as trabajadores/as puedan regresar a sus domicilios con frecuencia. En caso de descuerdo, se remiten al art. 40.4 del ET<sup>411</sup>.

En otros casos, el convenio no se refiere a la prioridad de permanencia, pero contemplan la posibilidad, en escenarios de movilidad geográfica, de hacer permutas con otros trabajadores/as, en términos como los que siguen: “los traslados de personal se podrán efectuar por decisión de la Empresa en los supuestos del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, así como por solicitud del interesado/a, por acuerdo contractual entre la empresa y la persona trabajadora y por permuta con otro/a trabajador/a de distinta localidad”<sup>412</sup>.

Sin embargo, y como conclusión, la presencia de este tipo de cláusulas de prioridad de permanencia por motivos de conciliación es escasa, aunque ello no obsta a que sea una circunstancia a considerar por la empresa en el caso concreto.

### **3.- TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO. DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL**

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia<sup>413</sup>, otorga un importante papel a la negociación colectiva en la articulación de esta figura. Ello, sin duda, es manifestación del diálogo social que precedió a su regulación. También se observa esta llamada a la negociación colectiva en el ámbito de la Unión Europea. Por un lado, de manera expresa, en virtud del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo del año 2022, que señala que a través de la negociación colectiva se puede avanzar en el objetivo de corregir las desigualdades que existen en las condiciones laborales de mujeres y hombres<sup>414</sup>. Por otro lado, de forma indirecta, mediante la referencia que hace la Directiva 2019/1158, de 20 de junio de 2019<sup>415</sup>, a las fórmulas de trabajo flexible, al señalar la posibilidad de adaptar los modelos de trabajo de las personas trabajadoras para poder acogerse a fórmulas de trabajo a distancia<sup>416</sup>. En esa adaptación, los interlocutores sociales tienen un importante papel que desempeñar.

410 Art. 35 del CC de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Ourense.

411 Ibidem.

412 Art 26 del I CC de José Manuel Pascual S.A. (Hospital Virgen de la Bella, Clínica San Rafael y Hospital Santa María del Puerto), de ámbito interprovincial, para las provincias de Cádiz, Huelva y Málaga.

413 BOE de 10 de julio de 2021.

414 Art. 4.

415 DOUE de 12 de julio de 2019.

416 Art. 3.1, letra f).

### 3.1.- El tiempo y lugar de prestación de servicios en el trabajo a distancia y el teletrabajo. Perspectiva convencional

Muchos convenios identifican con carácter previo lo que se entiende por trabajo a distancia y/o teletrabajo. A modo de ejemplo, algunos lo identifican como “aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”<sup>417</sup>.

Por otra parte, se percibe que, mayoritariamente, los convenios colectivos están pensando en el trabajo a distancia desarrollado fundamentalmente desde el domicilio. A este respecto, a la hora de perfilar el modo en que se organiza el trabajo a distancia, hay convenios que hacen una delimitación espacial y temporal al respecto. Es el caso del mencionado IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal, que señala que “los acuerdos en materia de trabajo a distancia deberán delimitar el tiempo y el lugar del trabajo a distancia. El lugar de trabajo: dentro de la vivienda o del lugar de trabajo acordado por el trabajador y el empresario debe convenirse y delimitarse de forma detallada la zona concreta habilitada para la prestación del trabajo. Horario de trabajo: Debe concretarse la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad, la garantía de los descansos y la desconexión digital”<sup>418</sup>. Por su parte, con el fin de desarrollar el teletrabajo de forma segura, también se contemplan aspectos vinculados a la prevención de riesgos laborales, basadas en la autogestión y declaraciones responsables de la persona trabajadora<sup>419</sup>.

Sobre el porcentaje de tiempo dedicado al teletrabajo, algunos textos no especifican este extremo, pero efectúan recomendaciones al respecto<sup>420</sup>, al señalar que “es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo o el trabajo a distancia mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar el aislamiento. Por ello las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo”<sup>421</sup>. Es decir, se remiten a acuerdos individuales y consideran los riesgos psicosociales que se pueden derivar de esta figura, como la falta de contacto personal con las y los compañeros, de ahí la recomendación de que el régimen de teletrabajo se combine con la prestación presencial de la actividad laboral.

### 3.2.- Los criterios y condiciones de su ejercicio

Otros textos convencionales dan cierta información sobre los criterios a tener en cuenta para que se pueda optar al teletrabajo<sup>422</sup>, como pueden ser las “aptitudes, nivel de desempeño, autonomía y puesto ocupado puede asumir la práctica del trabajo a distancia sin incidencia en los niveles de organización y productividad de las mismas”<sup>423</sup>.

También se encuentran menciones relativas al deber de informar sobre los puestos en la empresa que sean susceptibles de realizarse mediante teletrabajo<sup>424</sup>.

417 Art. 46, letra d), del CC de la Empresa Avanza Zaragoza, S.A.U., para los años 2020 a 2023.

418 Art 48.7.

419 Art. 48.8.

420 IV CC estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal.

421 Art. 48.4

422 CC del Sector de Comercio de Alimentación de la Comunidad de Madrid.

423 Art. 46.

424 Art. 37.8 del CC estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y

En todo caso, se observa que esta materia se hace depender, en gran medida, de pactos individuales. Muchos convenios hacen uso de cláusulas generales a estos efectos, al indicar que “las condiciones del teletrabajo se negociarán con cada trabajador afectado”<sup>425</sup>. Pese a ello hay convenios que refuerzan esta previsión con reglas de transparencia, como el Convenio Colectivo regional de trabajo para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia en el Principado de Asturias<sup>426</sup>, que señala que la empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y sus actualizaciones, preservando el derecho a la protección de datos personales<sup>427</sup>.

En cuanto al contenido de esos acuerdos individuales, es común que los convenios se limiten a mencionar, a título enunciativo, los elementos recogidos en la Ley 10/2021<sup>428</sup>.

### 3.3.- Los costes del trabajo a distancia y el teletrabajo

Un enfoque completo de la regulación del teletrabajo por los convenios exige atender al tratamiento de los costes derivados de esta forma de organizar el trabajo, al contemplarse en algunos casos pluses de teletrabajo<sup>429</sup> o previsiones como el derecho a recibir la dotación por parte de la empresa de los medios, equipos y herramientas siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional. Para tales casos se señala que el acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, “se podrán facilitar directamente, o bien compensarlos por una cantidad económica”<sup>430</sup>. También en esta línea, otros convenios<sup>431</sup> indican que “en relación con la compensación económica, en ausencia de regulación expresa al respecto en los citados acuerdos, la cantidad a abonar será de 35 euros brutos mensuales en concepto de «compensación trabajo distancia»”<sup>432</sup>. Y añade más adelante que se entenderá que la cantidad que se abone “compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros energéticos, agua, conexiones a internet, utilización de espacios o mobiliario, etc.), y únicamente se abonará a las personas que presen servicios bajo esta modalidad con carácter regular (...)”.

### 3.4.- El trabajo a distancia en datos

Tras esta aproximación al trabajo a distancia en el ámbito de la negociación colectiva, es interesante conocer su presencia en la realidad empresarial de nuestro país. Según

anexos...*op cit*: “Las empresas informarán anualmente, a solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia”.

425 *Ibidem*, art. 25.

426 CC regional de trabajo para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia en el Principado de Asturias.

427 Art 40.

428 Art. 43 del I CC del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

429 VIII CC de grupo constant servicios empresariales, sl.. Art. 41.4: “Para las personas trabajadoras enmarcadas dentro del personal de Gestión y soporte, se establece el plus de teletrabajo para el personal susceptible de la realización del mismo de conformidad a lo establecido tanto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia como por la Dirección de la Empresa el cual se definirá mediante Acuerdo de teletrabajo de adhesión voluntaria por parte de las personas trabajadoras y en el cual se definirán todas las condiciones del teletrabajo.

Se establece mediante este plus una compensación económica según anexo de tablas salariales para el personal que esté en teletrabajo a jornada completa.

Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia”.

430 Art. 48.5 del IV CC estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal.

431 CC estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos.

432 Art. 37.6, párrafo segundo.

el Instituto Nacional de Estadística<sup>433</sup>, “el 34,2% de las empresas de 10 o más personas empleadas permite el teletrabajo por parte de sus empleados y empleadas en el primer trimestre de 2023; y ese porcentaje se eleva al 78,0% para las empresas de 250 personas en plantilla o más”. Además, “en número medio de días por semana en los que los trabajadores teletrabajan es 2,4. Por su parte, el 18,9% de los empleados teletrabaja regularmente, porcentaje inferior al 19,5% del primer trimestre de 2022”.

### 3.5.- El derecho a la desconexión digital. Enfoque convencional

El derecho a la desconexión digital se caracteriza por su carácter expansivo en la negociación colectiva. Desde su regulación en el año 2018, hasta la actualidad, su presencia se ha ido generalizando en los convenios colectivos. Este derecho se introdujo a través de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales<sup>434</sup>, que añadió un nuevo art. 20 bis en el Estatuto de los Trabajadores<sup>435</sup>. Tras varios años de vigencia, la concreción sobre su dinámica y ejercicio es escasa, y la tendencia es a vincularlo a cuestiones relacionadas con los descansos o la salud laboral.

No obstante, algunos convenios –muy pocos– vinculan este derecho con el fomento de la conciliación, al señalar que “el derecho a la desconexión digital potenciará la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, naturaleza y objeto de la relación laboral”<sup>436</sup>. Sin embargo, esta perspectiva es muy residual.

Hay textos convencionales que destacan las consecuencias de comunicar determinados contenidos fuera del horario de trabajo<sup>437</sup>, y es ahí donde aluden a la familia, en términos como “las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del horario laboral el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”<sup>438</sup>.

Por otra parte, es común encontrar cláusulas relativas a las limitaciones en las comunicaciones empresariales, tanto por las razones que las motivan, como por los medios utilizados. Por ejemplo, en caso de que deban hacerse fuera del horario de trabajo, por causa justificada o fuerza mayor, se encuentran convenios que identifican una serie de medios como “oficiales” y otros “no oficiales”. Entre los primeros “teléfono, correo corporativo”. Por su parte, respecto de cambios o modificaciones a través de medios “no oficiales (como WhatsApp, SMS o aplicaciones de mensajería instantánea), [señala que] serán nulos y sus efectos, serán asumidos por la Empresa”<sup>439</sup>.

Para garantizar su adecuado ejercicio, algunas empresas destacan el aspecto de la difusión y la necesaria formación al respecto, con un importante fin de sensibilización, de tal modo que se haga “de forma clara e inequívoca, (...) en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios que se pacten”<sup>440</sup>.

433 Accesible en [https://www.ine.es/prensa/tic\\_e\\_2022\\_2023.pdf](https://www.ine.es/prensa/tic_e_2022_2023.pdf)

434 BOE de 6 de diciembre de 2018.

435 “Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”.

436 Art. 62.1 del CC de trabajo del sector del Comercio de muebles de Cataluña 2023-2024. En el mismo sentido, art. 19 del V CC Interprovincial de trabajo para oficinas de farmacia de Catalunya para las provincias de Girona, Lleida y Tarragona para los años 2023, 2024 y 2025.

437 III CC de Lidl supermercados SAU.

438 Art. 21.7

439 *Ibidem*.

440 Art. 49 del IV CC estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal.

Asimismo, al efecto de otorgar más formalidad a la figura, algún convenio otorga un papel relevante a la Comisión paritaria, a efectos de articular un modelo para ejercer la desconexión digital<sup>441</sup>. Otros, no le otorgan esta función, pero sí establecen “la obligación de la empresa de establecer una política interna de desconexión digital, previa consulta a los representantes de los trabajadores, para que se garantice este derecho”<sup>442</sup>. Sin embargo, en gran parte de los casos, lo más habitual es contemplar este derecho en los mismos términos que lo hace el art. 20 bis del Estatuto de los Trabajadores.

### 3.6.- El tratamiento conjunto del teletrabajo y la desconexión digital

En este análisis se observa que algunos convenios tratan conjuntamente ambas figuras<sup>443</sup>, al establecer que “se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con finalidades laborales de herramientas tecnológicas”. Precisamente para que el teletrabajador/a vea reconocidos los mismos derechos que las personas empleadas que prestan servicios de manera presencial. Además, se desprende la posibilidad de realizar el trabajo a distancia de manera total o parcial, lo que permite ajustarse a las necesidades de conciliación que se puedan plantear en cada caso concreto.

También, se encuentran referencias a la necesidad de articular reglas para hacer efectivo el derecho a la desconexión digital y las modalidades de su ejercicio, especialmente en el supuesto de trabajo a distancia o en el domicilio de la persona contratada<sup>444</sup>. A estos efectos, algunos convenios<sup>445</sup> establecen la posibilidad de elaborar, en el ámbito de la empresa, y de forma negociada con la representación legal de las personas trabajadoras, un protocolo sobre la desconexión digital, y promueven acciones de comunicación y sensibilización, dirigidas a todo el personal de la empresa, sobre pautas de trabajo derivadas de ese protocolo, y sobre el uso razonable de las comunicaciones y medios digitales<sup>446</sup>.

No obstante, lo más habitual en la negociación colectiva es que se aborden con un enfoque independiente.

### 3.7.- Impacto y desafíos en el marco de la negociación colectiva

En el análisis de los convenios colectivos estudiados, se observa que donde existe mayor desarrollo de esta figura es en el ámbito sectorial. En todo caso, se debería tender a reforzar el tratamiento de esta materia en la negociación colectiva, incidir en la perspectiva de género en el trabajo a distancia y analizar el perfil del personal que teletrabaja para que ambos sexos puedan llevar a cabo una conciliación real y efectiva. Si bien aquí es fundamental el impulso por parte de los Planes de Igualdad, la negociación colectiva debería ahondar con mayor profundidad en la cuestión.

441 Art. 25 del CC del Comercio del Metal. Art.103.6 del II CC de centros y servicios veterinarios.

442 Art. 47 del CC del Sector de Comercio de Alimentación de la Comunidad de Madrid...*op. cit.*

443 Art. 49 del V CC de empresas de atención domiciliaria de Cataluña.

444 Art. 27 del CC de comercio de actividades diversas para la Comunitat Valenciana 2021-2023.

445 III CC de trabajo de supermercados y autoservicios de alimentación de Cataluña.

446 Art. 48.

La negociación colectiva debe abordar este tema con mayor amplitud, dada la falta de concreción que se observa a nivel general. Es un aspecto esencial en la temática que aquí nos ocupa, especialmente si se tiene en cuenta que el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC), aprobado el pasado año 2023<sup>447</sup>, hace un llamamiento a la negociación colectiva respecto de estas materias, tanto en su Capítulo X (Teletrabajo) como en el Capítulo XI (Desconexión digital).

Entre los retos que se plantean, además de profundizar en el desarrollo convencional de estas cuestiones, estará abordar formas de trabajo a distancia pensadas para diferentes escenarios, como puede ser, incluso, el trabajo transfronterizo, que contempla la reciente Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes (conocida como Ley de *Startups*), respecto de los denominados nómadas digitales o teletrabajadoras/es transfronterizos. Esta norma reformó la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización e introdujo un nuevo Capítulo V bis (arts. 74 bis, ter, quater, quinquies), en el que aborda esta cuestión. Asimismo, desde la Unión Europea se han reforzado los derechos de Seguridad Social de estos trabajadores, a través del Acuerdo marco relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual<sup>448</sup>, que entró en vigor el pasado año 2023. Si bien en estos casos las normas no se refieren expresamente a la negociación colectiva, los términos del Acuerdo Marco dan más posibilidades a las empresas para ofrecer regímenes de trabajo a distancia más amplios a sus empleadas y empleados transfronterizos y, a estos efectos, sería interesante que la negociación colectiva contemplase la materia en el futuro, a la luz de la reciente normativa.

#### **4.- PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO, ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

Esta materia está muy presente en los convenios colectivos analizados, dada la relevancia e impacto que tiene en el marco de las relaciones laborales. Su respaldo normativo es innegable, en virtud de los arts. 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad<sup>449</sup>, y con el Real Decreto 901/2020, que, respecto de la regulación de los Planes de Igualdad.

No obstante, se trata de medidas que se vinculan en los convenios a la temática de la igualdad de género, y no a la conciliación laboral y familiar, por lo que este apartado no es objeto de desarrollo a los efectos del estudio que aquí se realiza, en clave de derechos de conciliación.

#### **5.- BUENAS PRÁCTICAS Y RECOMENDACIONES**

1. Tras el análisis del enfoque que da la negociación colectiva a las materias objeto de este capítulo, se pueden extraer una serie de recomendaciones, dadas las debilidades observadas en este ámbito. Las referencias a la conciliación en los Planes de Igualdad, en los textos convencionales, se plantean de un modo muy generalista, desde la consideración de que será en el texto de los propios Planes de Igualdad

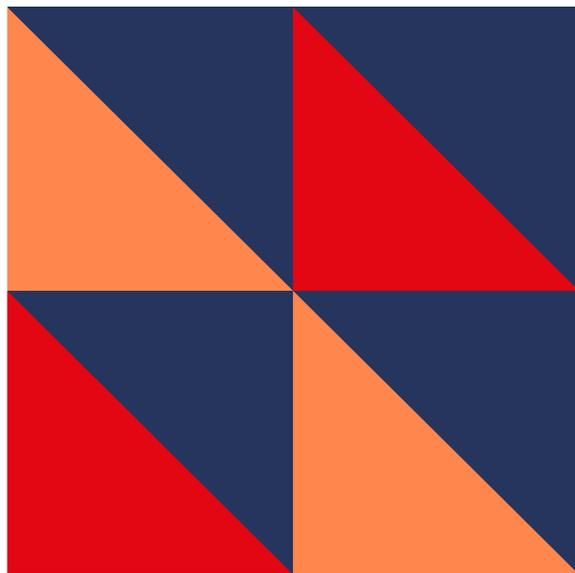
447 BOE de 31 de mayo de 2023.

448 BOE de 4 de agosto de 2023.

449 BOE de 23 de marzo de 2007.

donde se perfilen con profundidad estos objetivos. En todo caso, se debe procurar que el convenio colectivo y el Plan de Igualdad guarden el debido equilibrio y paralelismo, que permita hacer un adecuado diagnóstico en materia de conciliación, y, de este modo, establecer objetivos y metas realistas, evaluar correctamente su implantación y conseguir verdaderas políticas con impacto en esta materia.

2. En este punto, la negociación colectiva debe asumir una función más reforzada, siguiendo los criterios del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC, 2023), cuyo texto se conecta directamente con el Acuerdo estatal sobre solución autónoma de conflictos laborales (VI ASAC, 2020) y los propios de cada Comunidad Autónoma, impulsando su utilización y promoviendo la negociación colectiva, también el marco de las medidas y planes de igualdad.
3. Por lo que respecta a las prioridades de permanencia, pese a la previsión estatutaria sobre la posibilidad de establecerlas a favor de trabajadores/as de otros colectivos, como las personas con cargas familiares en el marco de la movilidad geográfica, los ejemplos en este sentido son escasos. Debería generalizarse su presencia en los textos convencionales, precisamente por afectar a materias con tanta incidencia en la vida cotidiana y familiar de las personas trabajadoras, ya sea para retornar al centro de trabajo de origen por motivos familiares, o para no movilizar a los que tengan responsabilidades familiares ante decisiones de flexibilidad interna. Sin duda, es un aspecto abordado de forma insuficiente, lo que exige reforzar este tipo de garantías en el ámbito de la empresa.
4. En cuanto al teletrabajo, la negociación colectiva debe abordar esta cuestión con mayor amplitud, dada la falta de concreción que se observa a nivel general. Su impacto en materia de conciliación familiar y laboral es innegable, pero los convenios suelen ser poco exhaustivos en su desarrollo. Los convenios colectivos no deberían limitarse a aspectos formales en su configuración (medios materiales, tiempo para su ejercicio), o a monetizar su ejercicio (con determinados pluses), sino también a integrar la perspectiva de género en el trabajo a distancia y analizar el perfil del personal que presta servicios bajo esta fórmula, para alcanzar una conciliación real y efectiva. Si bien aquí es fundamental el impulso por parte de los Planes de Igualdad, la negociación colectiva debería ahondar con mayor profundidad en la cuestión
5. Por lo que respecta a la desconexión digital, se observa que son muy pocos los convenios que vinculan el derecho a la desconexión con el fomento de la conciliación. Sin duda, tras el V AENC la negociación colectiva asume un papel protagonista en su refuerzo, al establecer como buenas prácticas para una mejor gestión del tiempo de trabajo: “programar respuestas automáticas durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible y designando el correo o los datos de contacto de las personas a quienes se hayan asignado las tareas durante su ausencia. Asimismo, señala de “utilidad el «envío retardado» para que las comunicaciones se realicen dentro del horario laboral de la persona destinataria”.



## CAPÍTULO IV

# EL VALOR DE LOS CUIDADOS: SALARIO Y COMPLEMENTOS SALARIALES

### 1.- INTRODUCCIÓN

El factor económico, con todas sus derivadas implícitas, resulta un elemento muy relevante en la negociación colectiva y su posterior traslación en los convenios colectivos, como resultado final y máxima expresión de los acuerdos laborales entre las empresas y las personas trabajadoras, los sindicatos y la patronal.

Una parte fundamental del contenido de los convenios colectivos reside en el correcto diseño e implementación de variables e instrumentos de contenido económico y, en consecuencia, también tiene implicaciones en materia de conciliación y corresponsabilidad. Esta realidad va aumentando con el paso de los años y hoy en día, la parte económica es uno de los bloques más relevantes en materia de negociación colectiva. De ahí la necesidad de contar con un capítulo que analice con detalle la situación actual en esta materia y de sus implicaciones sobre la conciliación y la corresponsabilidad.

Además, este análisis complementa la visión más jurídica del resto de bloques que completan esta investigación: ordenación del tiempo de trabajo, flexibilidad horaria y la reducción de jornada; los permisos laborales, licencias y excedencias; y los órganos de representación y la toma de decisiones en la negociación colectiva y el teletrabajo. De esta forma se consigue una visión integradora en materia de conciliación y corresponsabilidad.

Para ello este capítulo se articula siguiendo el esquema que figura a continuación. Tras esta introducción, se abordará, desde una perspectiva general los principales aspectos económicos que suelen figurar en los convenios colectivos, ejercicio muy necesario para poder explicar el mayor o menor desarrollo de la parte económica en estos acuerdos. El tercer apartado se centra en el valor de los cuidados a partir de las compensaciones que supone la percepción del salario y el resto de los complementos salariales. Este ejercicio abarcará, dos niveles. Primero, el análisis del salario base, las horas extraordinarias y la clasificación profesional y segundo, el estudio de los complementos vinculados a la disponibilidad y distribución del tiempo de trabajo. El cuarto apartado tiene como objetivo el análisis de las mejoras voluntarias. Con el quinto y último apartado, de naturaleza propositiva, se pretende señalar un conjunto de recomendaciones que creemos de utilidad para mejorar la capacidad de conciliación y corresponsabilidad a partir de lo recogido en los convenios colectivos que se han manejado, algo que será muy positivo tanto para las personas que trabajan, las empresas y la sociedad en su conjunto.

### 2.- ASPECTOS ECONÓMICOS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

El análisis económico de los convenios colectivos debe ir más allá que analizar lo estrictamente salarial, puesto que son numerosos los otros aspectos económicos que se

derivan de la negociación colectiva.<sup>450</sup> Por ello es preciso no solo tratar la estructura salarial (salario base, complementos salariales y remuneraciones extrasalariales) sino también profundizar en aquellos elementos económicos -y no económicos-, como son las retribuciones en especie y ventajas no salariales, que como se demostrará conforman una alternativa muy interesante para premiar el trabajo y mejorar los niveles de productividad. Precisamente, con estas últimas, se consigue un completo pack con el que retribuir adecuadamente el trabajo de los empleados; algo que por otra parte tiene también importantes consideraciones tributarias, al poder estar parcial o totalmente exentas.<sup>451</sup> En consecuencia, el elemento económico se configura como un instrumento con un importante peso y que complementa el análisis más jurídico de los convenios colectivos.

Del estudio realizado es posible señalar algunas notas que establecen el marco general de actuación que luego se desglosará de forma pormenorizada en los siguientes apartados.<sup>452</sup> En primer lugar, gracias al ejercicio de la autonomía colectiva y su posterior formalización a través de los convenios colectivos, España cuenta con un instrumento mucho más acorde con la realidad para la fijación de la parte retributiva. Además, esto permite disponer de una regulación económica adaptada a cada sector o empresa, que posibilita un ejercicio de revisión continuado, sin tener que acudir a otros procedimientos más rígidos y con menor capacidad de adaptación que los convenios colectivos. En efecto, gracias a los convenios colectivos se consigue una mayor adaptación a la realidad económica, siendo esto una cuestión fundamental para garantizar el ejercicio de la conciliación y la corresponsabilidad.

En segundo lugar, gracias a las normas colectivas en materia salarial se posibilita contar- al menos en teoría- con un relativo grado de uniformidad en el tratamiento retributivo<sup>453</sup>, y, al mismo tiempo, de un procedimiento de adaptación flexible para cada caso. No podemos obviar que por esta mayor flexibilidad se consigue que las personas trabajadoras perciban diferentes remuneraciones en base a su productividad, desempeño de tareas y/o objetivos fijados, posibilitando un ejercicio más individualizado en materia salarial.

En tercer lugar, se manifiesta la existencia generalizada de fórmulas retributivas flexibles en la mayor parte de los convenios colectivos, algo que, si bien resulta positivo para contemplar toda la amplia casuística de situaciones, obliga a los investigadores a realizar un análisis pormenorizado y contar con una muestra lo suficientemente re-

450 CARRERO DOMÍNGUEZ, C., BARCELÓN COBEDO, S., ALAMEDA CASTILLO, M<sup>º</sup>. T y MUÑOZ RUIZ, A. B. "Estudio de la estructura salarial: salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales" en MERCADER UGUINA, J. R. (Coordinador). *El contenido económico de la negociación colectiva*, 23, 73-117, 2005, Madrid.

451 Así, estarán exentos del IRPF los siguientes rendimientos de trabajo en especie: entregas a trabajadores de productos y servicios a precios rebajados en comedores de empresa, cantinas o economatos de carácter social, uso de los bienes destinados a los servicios sociales y culturales del personal empleado, gastos por seguros de enfermedad, prestación de determinados servicios de educación a los/as hijos/as de los trabajadores/as de centros educativos autorizados, cantidades satisfechas por la empresa para el transporte colectivo de sus trabajadores entre su lugar de residencia y el centro de trabajo y entregas de acciones a las personas trabajadoras. Además, se contemplan una serie de supuestos que no constituyen rendimientos de trabajo en especie, como pueden ser los gastos de estudio para la actualización, capacitación o reciclaje del personal empleado o los gastos por prima o cuotas de seguros de accidentes laboral o de responsabilidad civil del trabajador (Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, BOE número 285, de 29 de noviembre de 2016).

452 MERCADER UGUINA, J.R. "Estructura de la negociación colectiva y salario" en MERCADER UGUINA, J.R. (Coord.) *El contenido económico de la negociación colectiva*, 40-71, 2005, op. cit.

453 Si bien esto es así en cuanto al contenido de los convenios colectivos que se han manejado, el orden con relación a los contenidos no siempre ha sido el mismo, lo que ha dificultado el trabajo de investigación realizado.

presentativa. Este objetivo se ha cumplido en este estudio, ya que la muestra de convenios facilitado por el sindicato de Comisiones Obreras ha sido de 500, lo que garantiza un análisis muy completo y representativo de la realidad.

En cuarto lugar, se observa como la negociación colectiva va cambiando de orientación, desde una perspectiva más cuantitativa y generalista, a otra de naturaleza más cualitativa y específica. O, dicho de otra forma, se pasa de un análisis macro a uno mucho más micro en el contenido de los convenios. Gracias a este ejercicio de negociación descentralizada y con una fuerte adaptación a los cambios económicos, se consigue un mayor grado de concreción y aplicación práctica a la realidad de cada empresa y sector. Sin embargo, y como se señalará en este informe, no todo son ventajas, por lo que es necesario asegurar ciertos mínimos retributivos y no confiar tan solo en la productividad o la consecución de objetivos como el mantra para asignar las retribuciones a las personas trabajadoras.

Finalmente, hay que tener muy presente el ámbito espacial de los convenios colectivos. Es preciso valorar la existencia de convenios de empresa y de sector y dentro de estos últimos, diferenciar en función del ámbito geográfico regulado: estatales, autonómicos y provinciales. En consecuencia, es preciso realizar un análisis territorializado para contemplar toda esta generosa casuística, lo que refuerza la necesidad de contar con un análisis detallado de los convenios colectivos, tal y como se ha apostado en esta investigación. Además, y como es conocido, la negociación de los convenios colectivos en España se lleva a cabo, sobre todo, al nivel del sector productivo y en un ámbito geográfico de aplicación provincial. Ambas características permiten señalar que el proceso de negociación colectiva en nuestro país se realiza en un nivel intermedio de descentralización.

Una vez señalado este marco general, a partir de trabajos previos sobre esta temática<sup>454</sup> se pueden establecer una serie de elementos, cuya explicación será de gran utilidad para conocer la incidencia de los convenios colectivos en el campo de conciliación y corresponsabilidad desde la óptica económica, que es uno de los objetivos de este capítulo. De ahí la necesidad de establecer una serie de puntualizaciones en relación con el salario y las diferencias salariales en el marco de la negociación colectiva a partir de cinco vectores de actuación:

- Marco regulador. Entendido como las bases para la negociación entre las personas trabajadoras y las empresas con el objetivo de alcanzar de mutuo acuerdo unas condiciones más equitativas y justas que potencien el buen funcionamiento de la empresa, a la par que se establecen un conjunto de obligaciones y derechos para todas las partes afectadas.<sup>455</sup> Sin duda, este marco regulador también condiciona la capacidad del convenio colectivo para tener en cuenta actuaciones y medidas orientadas a mejorar la conciliación y la corresponsabilidad.
- Política laboral, fiscal, industrial y vivienda. Como los convenios colectivos desempeñan un papel fundamental en la protección de los derechos de las personas trabajadoras y la estabilidad laboral, también se encuentran condicionados por la política laboral (legislación laboral, la Seguridad Social, la protección del

454 OLAVERRI FERNÁNDEZ, R y LÓPEZ FERNÁNDEZ, C. "Una aproximación empírica a los criterios que orientan la determinación del salario y las diferencias salariales" en MERCADER UGUINA, J. R. (Coordinador). *El contenido económico de la negociación colectiva*, 23, 22-40, Madrid.

455 El marco general para la negociación colectiva en España se encuentra en el artículo 37 de la Constitución Española y el Título III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE, número 255 de 24 de octubre de 2015.

empleo y las condiciones de trabajo), fiscal (decisiones sobre impuestos, presupuestos, subsidios y transferencias), industrial (incentivos para la inversión, apoyo a la innovación y medidas para mejorar la productividad) y vivienda (disponibilidad, accesibilidad y calidad de la vivienda). La conciliación y corresponsabilidad exige de actuaciones que se verán condicionadas por la mayor o menor generosidad de las políticas públicas, de ahí que todas las mencionadas podrán traducirse en una mayor o menor capacidad de actuación.

- Mercado de bienes y servicios donde operan las empresas. La negociación, entendida como el proceso mediante el cual las empresas y los sindicatos negocian acuerdos laborales en nombre de las personas trabajadoras se ve condicionada por el mercado de bienes y servicios en donde operan las empresas. Así no es lo mismo un mercado con una demanda estable en el tiempo donde la programación de actividades productivas se puede hacer sin urgencia, que encontrarse con un mercado con importantes picos de demanda que complican la organización del trabajo u operar en un mercado donde es necesario prestar un servicio las 24 horas al día, 7 días por semana. Cuanto más compleja sea el tipo de demanda a satisfacer, los requerimientos laborales serán más complicados y las exigencias a las personas trabajadoras serán mayores.
- Tipología de mercado y características de la oferta y la demanda. En función del nivel de competencia en el mercado, tipo de producto y de compradores se pueden negociar convenios colectivos que tengan en cuenta toda esta especificidad. Cuanto mayor sea el poder de negociación de una de las partes, las condiciones finalmente pactadas serán más beneficiosas. Así, si el poder de los sindicatos es elevado, se conseguirán mayores retribuciones y ventajas económicas y sociales para las personas empleadas.
- Dimensión territorial y sector y actividad. Los convenios colectivos establecen las reglas y derechos laborales específicos para un grupo de personas trabajadoras en función de su ubicación geográfica (estatal, autonómico y local) y el sector al que pertenecen (industria, construcción, sanidad, etc.). No es lo mismo negociar a nivel estatal, autonómico o local, ni tampoco a nivel de sector. Por lo general cuanto más elevado sea el nivel de negociación más igualdad habrá entre las capacidades de las partes negociadoras, pero no se podrán tener en cuenta las circunstancias especiales de cada empresa. Por el contrario, a medida que se reduce el ámbito de aplicación del convenio colectivo, se podrá considerar con mayor intensidad la casuística de cada empresa, pero aumenta la asimetría en la negociación, por lo general favoreciendo la postura de la empresa. Todas estas cuestiones afectan notablemente a los convenios colectivos en la derivada retributiva y beneficios complementarios.

Como se ha indicado, los salarios tienen una fuerte presencia en los convenios colectivos y la retribución finalmente acordada dependerá de una serie de condiciones y factores de múltiple naturaleza: institucionales y políticos; condiciones de oferta, condiciones de demanda, locación, sector y actividad y diferenciales dinámicos, todos ellos recogidos en otros estudios previos.<sup>456</sup>

Dentro de los factores institucionales y políticos, se pueden recoger tres: grado de intervención pública, poder relativo de las partes y barreras a la entrada. Estos ele-

<sup>456</sup> OLAVERRI FERNÁNDEZ, R y LÓPEZ FERNÁNDEZ, C. "Una aproximación empírica a los criterios que orientan la determinación del salario y las diferencias salariales" en MERCADER UGUINA, J. R. (Coordinador). *El contenido económico de la negociación colectiva*, 23, op. cit.

mentos condicionan y determinan las responsabilidades y requisitos de cada puesto de trabajo, incluyendo también la vertiente salarial, estableciendo los topes salariales según el puesto, actividades y responsabilidades. En cuando a las condiciones de oferta, el salario finalmente pactado dependerá de las diferencias en la capacitación, formación y experiencia de las personas trabajadoras, tanto que cuanto más elevados sean estos factores, mayor será el salario al que se podrá acceder. Un argumento similar se podría señalar para la productividad, de forma que al incrementarse ésta, el salario será mayor. Si el salario mínimo de aceptación es más elevado, se podrá exigir una mayor retribución. Finalmente, cuanto mayor sea la legitimación del sindicato, el salario finalmente pactado será superior.

En cuanto a las condiciones de demanda, son tres los factores más relevantes: salarios de eficiencia, poder de las organizaciones empresariales y poder de la empresa. Así, el salario percibido dependerá de la cuantía del salario de eficiencia, entendido éste como aquella remuneración percibida superior a la de equilibrio (al suponer la motivación o el esfuerzo, la reducción de la rotación de personal o la retribución por la confianza de las personas trabajadoras) para aumentar su productividad; en consecuencia, cuanto mayor sea ese salario de eficiencia, mayor será el salario percibido. En cuanto al poder de las organizaciones empresariales y de las empresas, cuanto mayor sea éste, menor será el salario pactado.

Por lo que respecta a las condiciones de localización, sector y actividad, el salario percibido dependerá de la movilidad y las diferencias laborales compensatorias. Así, ante un cambio hacia un grupo profesional superior, es preciso abonar a la persona una mayor retribución; si esta situación coyuntural, se convierte en algo permanente, será necesario proceder con el ascenso y el consiguiente aumento definitivo en la retribución. Por lo que respecta a las diferencias salariales compensatorias por el trabajo realizado, se deben traducir en salarios más elevados que tengan en cuenta ciertas desventajas en la realización de un trabajo (penosidad, toxicidad, nocturnidad, turnicidad, etc.) o bien un pago adicional por la exigencia de mayores dosis de responsabilidad por la persona trabajadora. Estas diferencias salariales tienen también asociadas cierto coste, que es la menor dedicación a otras actividades, especialmente aquellas relacionadas con la atención a la familia, de ahí que en ocasiones aparte de ese mayor beneficio recibido por parte de la persona trabajadora, es necesario soportar cierto coste, el coste de los cuidados, que se traduce en dedicar menos tiempo a la familia o tener que solicitar ayuda a un familiar o pagar a un tercero para poder ocuparse de esas personas cuando se desempeña la actividad.

Finalmente, con relación a los diferenciales dinámicos, se debe tener en cuenta la evolución de los salarios, siendo la dinámica salarial una cuestión fundamental para conocer la evolución del mercado de trabajo y la distribución de ingresos. Sin duda, no es lo mismo negociar ciertas condiciones salariales en el tiempo en un escenario de fuertes tensiones inflacionistas como las que se han vivido en los últimos años, que un modelo donde los precios, aunque suban ligeramente, tienen un comportamiento muy estable. Además, es posible que, ante una escalada previsible de precios, las condiciones exigidas para mantener la capacidad económica de la plantilla sean complicadas de atender por la parte empresarial; de ahí la necesidad de contar con una negociación laboral continua y flexible.

Además, hay una cuestión que merece una atención especial. Y es que se viene detectando un importante cambio, al menos en el tratamiento de la parte económica de los

convenios colectivos<sup>457</sup>. Se está abandonando el tratamiento tradicional y se avanza hacia un sistema más moderno en materia de salarios en la negociación colectiva (Tabla 1), que claramente va a afectar a los resultados en el campo de la conciliación y corresponsabilidad.

La conformación de salario puede responder a un criterio tradicional, basado en un análisis macroeconómico de naturaleza centralizada, mientras que los nuevos sistemas dan mucho más peso a los ejercicios microeconómicos. El criterio tradicional pivota sobre una estructura más rígida, frente al criterio moderno, con una instrumentación mucho más flexible. En relación con la estructura salarial, siguiendo el modelo tradicional, el salario base se articula en función de las circunstancias o cumplimiento; el criterio moderno apuesta por la capacidad y resultados. Por lo que respecta a los complementos *ex ante*, si se trata del criterio tradicional se apostará por emplear indicadores de circunstancias, frente al nuevo sistema que responde a indicadores de capacidad.

En cuanto a los complementos *ex post* estos se basan en indicadores de cumplimiento y participación en beneficios en el sistema tradicional, frente a los indicadores de resultados y participación en capital del criterio moderno. Finalmente, y atendiendo al tipo de estructura salarial, el criterio tradicional apuesta por una remuneración fija, mientras que los nuevos sistemas emplean modelos de retribución variable. Por lo que hace referencia a la variación, los incrementos responden al aumento de los precios en el criterio tradicional, frente a las mejoras en la productividad en el criterio moderno.

**Tabla 1.** Criterios económicos tradicionales y modernos sobre la formación del salario en la negociación colectiva

Elemento	Criterio tradicional	Criterio moderno
<i>Conformación del salario</i>		
· Ámbito	Macro (nacional/sectorial) de carácter centralizado	Micro (empresa) y descentralizada
· Organización	Rígida	Flexible
<i>Estructura salarial</i>		
· Componentes básicos (salario base)	En función de la circunstancias o cumplimiento	En base a la capacidad y resultados
· Complementos <i>ex ante</i>	De circunstancias	De capacidad
· Complementos <i>ex post</i>	De cumplimiento	De resultados
	Participación en beneficios	Participación en capital
· Tipo	Fija	Variable
<i>Variación</i>		
· Incrementos	Según el aumento de los precios	Según el aumento de la productividad

Fuente: OLAVERRI FERNÁNDEZ, R y LÓPEZ FERNÁNDEZ, C. (2005)

Fijada la estructura anterior, necesaria para entender el contenido de este capítulo, se procede a destacar todo este planteamiento sobre una muestra de convenios colectivos que posibilite un análisis completo y riguroso sobre el tema, a partir de la información facilitada por el sindicato Comisiones Obreras. Del listado original de la muestra se eliminaron algunos por varias razones, especialmente porque la información no estaba disponible en los ficheros proporcionados o porque en algunos de los convenios

457 OLAVERRI FERNÁNDEZ, R y LÓPEZ FERNÁNDEZ, C. "Una aproximación empírica a los criterios que orientan la determinación del salario y las diferencias salariales" en MERCADER UGUINA, J. R. (Coordinador). El contenido económico de la negociación colectiva, 23, op. cit.

no incluían información suficientemente detallada sobre las materias objeto de este estudio económico.

### 3.- EL VALOR DE LOS CUIDADOS: SALARIO Y COMPLEMENTOS SALARIALES

#### 3.1.- SALARIO BASE, HORAS EXTRAORDINARIAS Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El salario recoge las percepciones económicas satisfechas a la persona trabajadora por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena, con independencia de la forma de remuneración o de los períodos de descanso computables como de trabajo. Si bien la mayor parte del salario es en dinero, en los últimos años se comprueba un peso notable del salario en especie. Lo anterior no puede suponer una reducción excesiva del primer concepto, a favor del segundo, puesto que el salario en especie no podrá ser superior al 30% de las percepciones salariales del personal trabajador, ni suponer una merma del importe monetario satisfecho del salario mínimo interprofesional (SMI) según establece el artículo 26.1 del ET.

La Tabla 2 recoge la composición del salario, diferenciando entre el salario base y los complementos salariales, quedando fuera del concepto de salario las indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados por la actividad laboral, las prestaciones o pensiones de la Seguridad Social, los pluses de distancia y transporte, las indemnizaciones por traslado, las indemnizaciones por suspensiones o despidos y las dietas por alojamiento y manutención. Todos estos conceptos si bien forman parte del pago finalmente realizado al trabajador o trabajadora no se pueden considerar como salario, ya que su abono responde a circunstancias muy concretas y desde luego, no son retribuciones consolidables.

Tabla 2. Composición del salario

Estructura	Concepto
Salario base	Retribución fijada por unidad de tiempo u obra
Complementos salariales	Retribución establecida en base a las condiciones personales del trabajador, al trabajo desempeñado y a la situación y resultados de la empresa
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Antigüedad</li> <li>· Pagas extraordinarias</li> <li>· Participación en beneficios</li> <li>· Complementos del puesto de trabajo: penosidad, toxicidad, peligrosidad, turnicidad, nocturnidad, etc.</li> <li>· Primas a la producción por calidad o cantidad de trabajo</li> <li>· Residencia en provincias insulares y Ceuta y Melilla</li> </ul>

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social (2024)

Lo normal es que el salario base se establezca en base a categorías, grupos y niveles profesionales, estableciendo una serie de percepciones que tengan en cuenta esta diferente tipología. Además, se manifiesta una mayor apuesta por primar la vinculación temporal de la persona trabajadora con la empresa. Esto se traduce en dos concep-

tos: promoción de complementos personales y fuerte compensación de la antigüedad. Además, a partir de la revisión realizada se constata como comienzan a incluirse elementos en la política retributiva basados en la mejora de la productividad y el rendimiento de la persona empleada.

A través de la estructura del salario se conoce la opción adoptada por los agentes negociadores del convenio colectivo en materia salarial, detectándose dos líneas principales a partir de la muestra de convenios manejada. En primer lugar, se constata la existencia de una primera vía que busca primar la vinculación del trabajador con la empresa, de forma que cuanto mayor sea la identificación, mayor importe se percibirá. Esto se consigue sobre todo a través de complementos personales vinculados con la antigüedad, de forma que, cuantos más años se cumplan con la empresa, más cantidad se premia en concepto de fidelidad con la entidad.

La aplicación de este mecanismo retributivo se manifiesta especialmente en los convenios de empresa, por motivos obvios de proximidad y conocimiento de la realidad de cada entidad. No sucede lo mismo en los convenios provinciales, donde lo más frecuente es mudar los complementos personales vinculados a la antigüedad por otros *ad personam*<sup>458</sup>, donde el importe percibido dependerá de la situación subjetiva y características personales del trabajador; para ello en vez de la antigüedad con la entidad, se utilizan otras variables como la edad, el conocimiento de idiomas o la experiencia. O, dicho de otra forma, se comprueba una menor presencia de los criterios tradicionales de remuneración hacia otros más modernos, abandonando, aunque sea parcialmente, criterios que venían aplicándose desde hace muchos años.

Además, se manifiesta una significativa apuesta, aunque sea teóricamente, por una política retributiva basada en la mejora de la productividad y rendimiento de las personas trabajadoras. Así, se suelen emplear instrumentos salariales de múltiple naturaleza y cuantía a cambio de una mayor disponibilidad ante los requerimientos de las empresas. Esto se traduce en una mayor predisposición de las personas trabajadoras para la realización de aquellas tareas o actividades que determine la empresa. Al igual que sucede con el cambio desde el complemento de antigüedad hacia aquellos *ad valorem*, esta mutación implica mayores dosis de control por parte de la empresa hacia las personas trabajadoras a cambio de percibir una prima salarial. De nuevo es un síntoma manifiesto de la introducción de mecanismos más modernos para premiar el grado de sintonía con la empresa, redundando en el cambio de los métodos de retribución ya indicados.

Los dos planteamientos enunciados están muy presentes en la relación de convenios colectivos utilizados. Además, resulta evidente que los nuevos mecanismos de retribución son mucho más exigentes que los anteriores. La consecuencia resulta inmediata: los nuevos sistemas dificultan mucho más la necesaria conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar con la laboral, debido a su mayor grado de exigencia. En consecuencia, aquellos convenios colectivos que optan excesivamente por la vía de la dedicación o entrega cuasi incondicional de las personas trabajadoras a los requerimientos empresariales pueden dificultar este deseado objetivo, a no ser que vengan

---

458 En el artículo 12 del CC del Hospital Quirón Salud Vitoria (Álava) se señala que este complemento fue creado en el convenio 2018-2021 para aglutinar cualquier concepto fijo de nómina que no fuese salario base. En el artículo 20.6 del CC Celsa Atlantic SL (Álava) se indica que el complemento personal contenido en convenios de empresa anteriores "provocó determinadas diferencias salariales en base al momento de ingreso de los trabajadores y trabajadoras en la empresa. Tales diferencias no fueron consecuencia de una desigualdad injustificada, sino de la necesidad de adecuar y actualizar las condiciones laborales existentes en la empresa, distinguiendo y separando aquéllas que respondieron y se derivaron de situaciones anteriores hoy ya no existentes, garantizando, sin embargo, los derechos ya consolidados".

acompañados de una compensación económica más que suficiente para contar con el apoyo de terceras personas para la atención a la familia, otras medidas de flexibilización en materia de horarios o compensaciones en especie. Algunos ejemplos podrían ser la existencia de centros de día de cuidado y atención a persona mayores, etc. De ahí la necesidad de garantizar en el convenio colectivo un mayor número de prestaciones, sobre todo en especie, que son las que finalmente tienen mejores resultados en materia de conciliación y corresponsabilidad.

Sea como fuere, esta mudanza en las estrategias retributivas no es fruto de un cambio radical en la forma de entender las retribuciones salariales, sino que son consecuencia de un proceso que se ha venido fraguando desde hace algunos años y que se está plasmando, aunque sea tímidamente, en el contenido de los convenios colectivos. Sin duda, la creciente introducción de procesos de descentralización productiva y de flexibilización de las condiciones laborales ha sido uno de los factores que más ha condicionado este proceso. La creciente importancia de los convenios colectivos de empresa, en detrimento de los nacionales, autonómicos y de sector se apuntan como otra de las causas de este importante cambio de mentalidad en el proceso retributivo.

Si bien este cambio en el mecanismo retributivo y su clara apuesta por un modelo más flexible posibilita un mayor acercamiento a la situación concreta de cada entidad, esto no siempre se traduce en una mejor cohabitación con otras obligaciones y responsabilidades ajenas a la empresa, lo que dificulta las tareas de conciliación y corresponsabilidad. Una vía para poder introducir cierta compensación por este mayor nivel de exigencia podría ser, además de mayores compensaciones económicas, el teletrabajo, que plantea un marco muy interesante para poder implementar medidas tendentes a la mejora de la conciliación, siempre que se delimite adecuadamente el tiempo de trabajo de la jornada laboral y el resto del tiempo del individuo.

Por lo tanto, a partir del análisis efectuado se puede deducir que se está ante un escenario de la negociación colectiva cuanto menos bastante complejo, especialmente en aquellas actividades, entidades o sectores que exigen una mayor flexibilidad horaria y en donde los requerimientos hacia las personas trabajadoras son mayores. Este sería, por ejemplo, el caso de empresas que prestan servicios de salud, que difícilmente se pueden ajustar a horarios cerrados, como el CC del Hospital Quirón Salud Vitoria<sup>459</sup> o el CC del Centro Municipal de asistencia residencia de ancianos Santa Marta<sup>460</sup>. Lo contrario cabría esperar en aquellos convenios donde, a priori, los horarios laborales y las exigencias adicionales temporales de las empresas o sectores son menores, por ejemplo, el CC de la industria del metal de la provincia de Cádiz<sup>461</sup>, el de siderometalúrgica de la provincia de Álava<sup>462</sup>, Ciudad Real<sup>463</sup>, Ávila<sup>464</sup> o A Coruña<sup>465</sup>.

Esto es así, porque este segundo grupo de actividades permite una mayor programa-

459 Artículos 8-15 del CC del Hospital Quirón Salud Vitoria (Álava) de la provincia de Alicante, donde figura una amplia variedad de complementos: nocturnidad, complemento variable por domingos y festivos, complemento variable por guardias localizadas, *ad personam*, complemento por fidelización y horas extraordinarias.

460 Artículos 15 y 16 del CC del Centro Municipal de asistencia residencia de ancianos Santa Marta (Alicante), donde se establece que en la estructura retributiva figurará además del salario base y el plus por antigüedad, el plus por nocturnidad, plus de domingos, horas extraordinarias, complemento personal transitorio y pagas extraordinarias.

461 Si bien el artículo 4 del CC de la industria del metal de la provincia de Cádiz contempla diversos pluses (antigüedad, jefe de equipo, trabajo penoso, tóxico o peligroso, embarque, empleo estable, primas, incentivo, gratificaciones y productividad), al tratarse de tareas programadas lo normal es que, a pesar de toda esta tipología, se posibilite una mejor conciliación con otras actividades fuera del trabajo.

462 Artículos 15-23 del CC para la industria siderometalúrgica de la provincia de Álava.

463 Artículos 30-37 del CC para la industria siderometalúrgica de la provincia de Ciudad Real.

464 Artículos 18-22 del CC para la industria siderometalúrgica de la provincia de Ávila.

465 Artículos 47-50 del CC para la industria siderometalúrgica de la provincia de A Coruña.

ción y resulta raro encontrarse ante cambios en los horarios de trabajo, al estar mucho más tasados que para el sector sanitario. Así, en el primero de los grupos, las exigencias de disponibilidad resultan mayores, al tratarse de atención a personas con diferentes turnos, que suelen rotar, lo que dificulta las actividades de conciliación, mientras que, en el segundo grupo, al estar más focalizadas en el tiempo, las posibilidades de conciliación y corresponsabilidad resultan más sencillas de diseñar, al tratarse de actividades donde no se contempla en exceso la turnicidad, las horas extras o el trabajo en días festivos (salvo para tareas puntuales de mantenimiento).

En consecuencia, se comprueba como la flexibilidad salarial cada vez está más presente en el texto de los convenios colectivos, respondiendo a este proceso de adaptación del convenio marco o convenio tipo, a la realidad de cada empresa o sector. Este resultado es consecuente con el cambio ya indicado desde el sistema tradicional al moderno en materia de retribuciones y es algo comprobado con otros estudios previos.<sup>466</sup> Si bien en esta investigación ya se constataban los primeros pasos hacia esta nueva realidad, casi veinte años después este proceso se acentúa, elevando el grado de flexibilidad en el campo de la remuneración. Por lo tanto, a corto y medio plazo, es de esperar que este proceso siga creciendo, de ahí la necesidad de contar con otras medidas o actuaciones que compensen esta mayor exigibilidad, si se quiere apostar por la conciliación y la corresponsabilidad.

Entrando en el detalle de los convenios, en la práctica totalidad de los manejados, prima en primer lugar, el salario base y, a continuación, los complementos salariales. Además, esto último no responde a un único patrón en la estructura del convenio, puesto que lo más habitual es que se encuentren de forma desordenada sin un patrón determinado, a veces junto a la regulación del salario base, en otras ocasiones en el apartado de otros elementos retributivos, e incluso junto a las compensaciones por horas extraordinarias, lo que dificulta el estudio de estos importes y su incidencia en materia laboral.

Por lo que respecta al sesgo de la estructura salarial y si bien cada vez hay mayor presencia de convenios colectivos que optan por una estructura variable, en la mayor parte se trata de una estructura de naturaleza fija. En efecto, si se realiza un análisis de la aportación de los componentes variables sobre el salario, la repercusión final sobre el monto global de la remuneración final del trabajador sigue siendo reducida al menos hasta el momento.

En consecuencia, los convenios presentan una estructura organizada en el salario base, gratificaciones extraordinarias y pluses convenio que intentan compensar las pérdidas de poder retributivo de las personas trabajadoras debida a la supresión de otros complementos salariales, configurándose como complementos lineales. Este sería el caso, entre otros, del CC de limpieza de edificios y locales de la provincia de Albacete<sup>467</sup>, del CC de comercio de minoristas y mayoristas y exportadores de calzado y artículos de piel y viaje de la provincia de Alicante<sup>468</sup> o del CC de limpieza de edificios y

---

466 Véase MERCADER UGUINA, J. R. (Coordinador). *El contenido económico de la negociación colectiva*, o. p. cit. y GALA DURÁN, C. (Coord.). *Las mejoras voluntarias en la negociación colectiva actual*, Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, 2007.

467 Véase el artículo 57 del CC de limpieza de edificios y locales de la provincia de Albacete, donde se establece un complemento de 95 euros lineales brutos con independencia de su categoría para poner en valor el trabajo realizado por este sector desde el inicio de la pandemia para el año 2021. Además, para este año todos los conceptos económicos se incrementarán en un 1,9% sobre las tablas de 2019.

468 Véase el artículo 10 del CC del comercio de minoristas y mayoristas y exportadores de calzado y artículos de piel y viaje de la provincia de Alicante, donde se señala que para 2022 se contempla un incremento del 4,5%, a través de una paga lineal de 300 euros a todo el personal, con un incremento del 3,5% en 2023 y del 2% en 2024, siendo este incremento de aplicación a todos los conceptos económicos previstos en el convenio.

locales de la provincia de Burgos<sup>469</sup>, donde se establecen una o varias pagas de cuantía tasada, con independencia de la categoría profesional.

En consecuencia, estos pluses o complementos serían de una cantidad igual para todas las personas empleadas para el mismo tipo de desempeño, devengadas en función del tiempo trabajado y siempre considerado como complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes. En cuanto al abono, lo más normal es que sea satisfecho de común acuerdo con las personas trabajadoras o sus representantes e incluso se considera la posibilidad que su importe anual se perciba en dos o más abonos a lo largo del ejercicio.

En cuanto a la naturaleza de los complementos, si bien una parte de los convenios manejados los emplea los *ex ante* en base a las circunstancias del puesto de trabajo, siendo el más frecuente el plus de antigüedad<sup>470</sup>, parece comprobarse cierto efecto sustitución de este complemento por otros de naturaleza personal y de convenio, a través del establecimiento de una prima orientada a retribuir la capacidad de las personas trabajadoras. Con todo, este cambio no es inmediato, ya que al tener que respetarse los derechos adquiridos, los complementos tradicionales seguirán cohabitando -durante bastante tiempo- con aquellos otros más novedosos.

Por lo que respecta a los complementos *ex post* resultan menos habituales. Como se ha señalado en el apartado anterior, con este tipo de retribución se busca primar el grado de cumplimiento e introducir la participación en beneficios. Para ello, estos complementos se basan en los resultados obtenidos por la persona trabajadora, en especial en bonificaciones de ventas y primas por la producción. Asimismo, su presencia es mucho mayor en los convenios de empresa, al poder tener en cuenta las condiciones específicas de cada actividad para su establecimiento, siendo mucho más difícil contemplarlos para los convenios sectoriales.<sup>471</sup>

Además, y esto ha sido algo que se ha repetido en muchas ocasiones, para localizar estas compensaciones complementarias hubo que realizar un complejo proceso de búsqueda de información, al encontrarse mezclados con los complementos del puesto de trabajo, tras los complementos de cantidad, o incluso entre los complementos de calidad. De ahí la recomendación, de cara a un mejor análisis de la situación de los convenios colectivos en el campo retributivo de seguir cierto orden para facilitar su aplicación e incidencia.

En relación con el tipo de actualización de las retribuciones se contempla la cohabitación de los dos sistemas, el fijo y el flexible, aunque en los convenios de empresa se apuesta más por la segunda de las vías, debido a su aproximación a la realidad. De la revisión de los convenios se obtiene como son tres los mecanismos para regular los incrementos pactados: Índice de Precios al Consumo (IPC) previsto, cláusula de revisión e incremento en base a la productividad.

La mayor parte de los convenios analizados optan por indizar la remuneración a la variación del IPC. Este resultado no es baladí, puesto que los primeros (actualización en

469 Véase el artículo 12 del CC de limpieza de edificios y locales de la provincia de Burgos, donde se indica que como incremento para 2022 “se abonará una paga única de 230 euros lineales, cualquiera que sea su categoría, devengada en el último trimestre de 2022. Dicha paga se abonará proporcionalmente al tiempo y jornadas trabajadas durante el mencionado último trimestre de 2022”.

470 Tras el complemento de antigüedad, los más utilizados son, por este orden, el de nocturnidad, trabajo en días festivos, turnicidad, peligrosidad, condiciones personales, convenio y quebranto de moneda.

471 Los complementos *ex post* más utilizados en la muestra de convenios manejadas son los de productividad o producción, prima de resultados y bonificación de ventas.

base al IPC y cláusula de revisión) posibilitan hacer frente al incremento de los precios para mantener la capacidad económica de los salarios, desde una perspectiva más conservadora y defensiva. Por el contrario, si se opta por utilizar el incremento de la productividad se consigue una actitud más integradora, al compaginar una visión defensiva<sup>472</sup> con una activa<sup>473</sup>. A pesar de la preponderancia de la actualización salarial en base al IPC, parece comprobarse que algo está cambiando en materia de convenios colectivos hacia sistemas mucho más flexibles también en materia de revisión salarial.

Por lo que respecta a las pagas extras, si bien lo normal es que sean dos, en ocasiones se prevén tres e incluso cuatro. Además, la mayor parte de los convenios recogen diferencias en la remuneración cuando se contemplan pagas extraordinarias y horas extras, siendo especialmente relevante en el primero de los casos, aunque en no todos los convenios analizados se contempla esta casuística. Con relación a las horas extraordinarias en la práctica totalidad de la muestra utilizada se señala la necesidad de eliminarlas o al menos reducirlas. Además, en la mayor parte de los convenios analizados sí que figura expresamente su regulación, incluyendo la compensación con derecho a percepción, bien a través de una retribución económica o por medio de descansos, siendo esta última fórmula también muy utilizada.

Además, se consideran habitualmente un amplio grupo de prestaciones extra salariales, como es el pago por distancia o kilometraje y dietas. Asimismo, se comprueba una diferente tipología al tratar este conjunto de prestaciones extra salariales en función del tipo de convenio, ya que, en algunos casos, se consideran a las dietas como prestaciones salariales y en otras ocasiones se entienden que son prestaciones extra salariales. Por lo tanto, de nuevo sería muy recomendable establecer cierto patrón -y que se siga- para facilitar el estudio de los convenios colectivos.

Finalmente, con relación a la clasificación profesional, por lo general en los convenios colectivos se pretende alcanzar una mejor y mayor integración del capital humano en la estructura organizativa de la empresa, además de un aumento de las oportunidades de promoción y una justa retribución de las personas trabajadoras. Lo habitual es que la plantilla se clasifique en base a una estructura de grupos profesionales y categorías profesionales -dentro de cada grupo profesional- siguiendo las correspondientes tablas salariales recogidas en el convenio. Además, para aquello no previsto se estará a lo dispuesto en el acuerdo general del sector correspondiente, como normativa supletoria.<sup>474</sup>

Para la fijación de una persona trabajadora en una determinada clasificación profesional se podrá tener en cuenta una serie de factores como la formación<sup>475</sup> (titulación, especialización, experiencia práctica), iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad, aunque la mayor parte de los convenios no recogen este tipo de desglose tan exhaustivo. En consecuencia, es de esperar que la fijación de las remuneraciones haya tenido en cuenta todo lo anterior.

---

472 Por ejemplo, el mantenimiento del empleo al destinar las ganancias de productividad a inversiones defensivas en la empresa.

473 Este sería el caso de destinar las ganancias de productividad a inversiones expansivas en la empresa.

474 Artículo 23 del CC del transporte de mercancías por carretera de la provincia de Albacete o artículo 12 del CC de limpieza de edificios y locales de la provincia de Alicante.

475 Artículo 11 del CC de Oficinas y despachos de la provincia de Alicante.

### 3.2.- COMPLEMENTOS VINCULADOS A LA DISPONIBILIDAD Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Como paso previo al análisis detallado de los complementos vinculados a la disponibilidad y distribución del tiempo de trabajo, conviene volver a señalar que parece comprobarse un cambio en la aplicación de los complementos “tradicionales” y, al mismo tiempo, un incremento de medidas que priman económicamente la disponibilidad de la persona trabajadora y su implicación en el trabajo, especialmente en lo relacionado con la jornada.

En consecuencia, variables como la flexibilidad o prolongación del tiempo de trabajo, el horario, la productividad son ahora mucho más utilizadas para establecer este tipo de complementos. Sin embargo, lo anterior no debe implicar la desaparición de los complementos tradicionales, ya que como se ha podido comprobar a partir de la muestra de convenios colectivos utilizada, sigue produciéndose esta cohabitación. Lo que sucede es que su regulación ahora es prácticamente minimalista, siendo habitual la remisión a la normativa laboral general. De ahí que complementos para premiar la tonicidad, nocturnidad, penalidad o peligrosidad, entre muchos otros, presenten un desarrollo menos generoso al que por ejemplo se observaba en los convenios colectivos hace dos décadas.<sup>476</sup> A cambio se observa un mayor desarrollo de todo aquello que tiene que ver con la prolongación de la jornada o la productividad de la persona trabajadora, entre otras cuestiones.

Además, se repite la constatación para el caso de los convenios provinciales<sup>477</sup> de la menor presencia e intensidad de los complementos de los puestos de trabajo; algo que también se observa para los convenios del sector, en los que tampoco se encuentra una regulación detallada. Con todo, a continuación, se señalan las notas más destacables relativas a los complementos de trabajo por turnos, nocturnidad, días festivos, antigüedad y productividad) a partir del análisis de la muestra de convenios manejada.

El complemento de trabajo a turnos (tonicidad) no presenta especiales características, ya que lo habitual es encontrarse con un patrón similar en la práctica totalidad. Se suelen tratar de actividades rotatorias o de actividad continuada durante las 24 horas del día, realizando una compensación monetaria por tener que hacer frente a una jornada laboral con importantes costes de adaptación y personales. El número de turnos es variable, siendo mayoría aquellos que se fijan entre 2 y 3 -considerando un turno de 8 horas- y, en algunos casos, hasta 4 si se considera el trabajo en días festivos como un turno especial.

Su aplicación será para toda forma de organización del trabajo con independencia de la prestación realizada para el mismo puesto de trabajo, en base a una programación continua/discontinua y en días y/o horas diferentes durante cierto espacio temporal. Además, el plus de tonicidad solo resulta aplicable en el caso que la categoría profesional de la persona empleada no se contemple dentro del concepto de salario base. O, dicho de otra forma, si la tonicidad se encuentra recogida en el salario base, no se remunera, de ahí la necesidad de revisar adecuadamente las tablas salariales

476 CARRERO DOMÍNGUEZ, C., BARCELÓN COBEDO, S., ALAMEDA CASTILLO, M<sup>a</sup>. T. y MUÑOZ RUIZ, A. B (2005) “Estudio de la estructura salarial: salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales” op. cit.

477 Véase, el CC de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector de metal de la provincia de Albacete, el CC para la industria, los servicios y tecnologías del sector del metal de la provincia de Alicante o el CC de la industria del metal de la provincia de Cádiz. En todos estos casos la regulación de estos complementos resulta mínima en el convenio colectivo y lo que figura podría ser extrapolable a cualquier otro sector. Este resultado permite señalar el cambio de tendencia ya comentado en materia de negociación colectiva con respecto al tratamiento de los pluses y complementos.

para cada categoría profesional, para comprobar si se produce este hecho. En cuanto a la dotación puede ser una cuantía fija o bien un porcentaje variable, siendo lo más frecuente que se sitúe entre el 10% y el 40% del salario. Además, a partir del proceso de revisión efectuado, este plus resulta más frecuente en los convenios de empresa, siendo raro encontrarse esta casuística en los convenios provinciales. Las razones de este resultado ya han sido apuntadas: la mayor aproximación a la realidad presente en los convenios de empresa aconseja su utilización en estos casos.

La existencia de este plus viene determinando por la actividad desempeñada por la empresa. Algunos ejemplos son el CC de la empresa pública Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha<sup>478</sup>, donde se establece que las personas trabajadoras que realicen su jornada en un sistema de trabajo a turnos rotatorios dentro de 24 horas de su día de trabajo percibirán un plus por la cuantía fijada en el convenio. Además, se señala que este plus, respecto del personal que lo percibe durante los 12 meses del año, lo tiene incluido en el complemento de especialidad profesional. Otro caso sería el del CC de acción e intervención social 2022-24<sup>479</sup> donde se señala “que las personas trabajadoras sujetas a turnos tendrán asignado un complemento de tonicidad salvo que su salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea originalmente a turnos e incluya, como mínimo, la compensación recogida en este artículo o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos”. Además, el mencionado CC apunta que “en cualquier caso este complemento devengará por un mínimo del 15 % del salario base del trabajador en jornada ordinaria y proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado a turnos”.

En resumen, la tonicidad está recogida en buena parte de los convenios colectivos, aunque no en todos, puesto que en algunos no tiene sentido contemplar este tipo de medidas. Además, aquellos convenios colectivos que no recojan esta posibilidad no están obligados al pago de este plus, puesto que la normativa laboral no establece ningún derecho salarial para percibir un complemento retributivo por trabajar a turnos.<sup>480</sup> O, dicho de otra forma, la posibilidad de cobrar este plus dependerá únicamente de que se haya establecido en el convenio colectivo (algo que no siempre se contempla) o bien que se acuerde entre la persona trabajadora y la empresa. Además, su monto resulta de cuantía variable. De ahí la necesidad de establecer- si no se ha hecho- este plus dentro del convenio colectivo incluyendo la cuantía a compensar. Lo anterior es una clara demanda para mejorar el objetivo de transparencia en la negociación colectiva.

El complemento de trabajo nocturno o plus por nocturnidad permite señalar como no todos los convenios colectivos, con independencia de cuál sea su ámbito recogen este plus. Además, cuando lo contemplan, su regulación es prácticamente la misma, aunque con ciertas peculiaridades. El encaje normativo de este plus se encuentra en el artículo 36.2. del Estatuto de los Trabajadores, que establece que la actividad nocturna deberá compensarse con cierta retribución fijada en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido teniendo esta circunstancia o que se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos. En consecuencia, solo es posible su

478 Artículo 81 del CC para la empresa pública Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha.

479 Artículo 51 del CC de acción e intervención social a nivel estatal 2022-2024.

480 Además, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, BOE, número 230, de 27 de septiembre de 1995, que establece una excepción para la turnicidad, reduciendo el número de horas de descanso entre jornadas a un mínimo de 7, cuando el trabajador no puede disfrutar del descanso mínimo entre jornadas de 12 horas establecido en el Estatuto de los Trabajadores. En este caso, la diferencia hasta las 12 horas debe ser compensada en los días inmediatamente siguientes. Además, las personas trabajadoras tienen derecho a un descanso semanal, de al menos 36 horas seguidas sin trabajo; este tiempo puede dividirse en dos periodos de 24 horas, siempre y cuando se recoja en el convenio colectivo o se haya acordado entre la empresa y la persona trabajadora.

aplicación en caso de contemplarse la nocturnidad y tampoco resulta, salvo que las partes así lo acuerden, un complemento consolidable.

La práctica totalidad de los convenios que ha considerado este tipo de complemento recogen un incremento sobre el salario percibido si el trabajo se realiza entre las 22 horas a 6 de la mañana. Esto es lo habitual en aquellos convenios que regulan el transporte por mercancías, como es el caso, entre otros, del CC de transporte de mercancía por carretera de la provincia de Albacete<sup>481</sup> o del CC de transporte de mercancías de la provincia de Salamanca<sup>482</sup>, aunque también se observa en otros convenios en los que salvo casos muy concretos no se espera la realización de actividades nocturnas, por ejemplo, el VII CC de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.<sup>483</sup> La compensación suele establecerse entre un 25%-30% del salario base del trabajador.<sup>484</sup>

Además, resulta destacable el tratamiento, cuanto menos especial del plus de nocturnidad en el XXIII CC de contratas ferroviarias,<sup>485</sup> donde se fija una compensación por cambio de turno al pasar de un turno de noche a otro turno, cuya duración no podrá exceder de un mes, como si hubiese realizado su turno de noche, una situación que no se ha constatado en ningún otro convenio. Es preciso señalar la necesidad de recoger adecuadamente este complemento en el convenio colectivo, evitando situaciones que pueden llegar a suponer un efecto negativo para la persona trabajadora. Esto se debe a que puede darse el caso de personas que trabajan durante la noche, pero no son considerados “trabajadores nocturnos”<sup>486</sup>, de ahí la necesidad de contar con un sistema de control de horarios que tenga en cuenta el tiempo real trabajado y las horas en las que se desarrolla la actividad.

El complemento de trabajo en fiestas. La compensación que debe recibir el trabajador por desempeñar su trabajo un día festivo está fijado en un 75 % del salario base a partir del RD 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos,<sup>487</sup> si se trata de una retribución en términos monetarios, o bien su descanso compensatorio, a elección de la empresa. A modo de ejemplo, el CC del comercio en general para la provincia de Albacete,<sup>488</sup> señala que “la compensación del día de descanso, establecida en el artículo 45, por trabajar un sábado a partir de

481 El artículo 18 del CC de transporte de mercancías por carretera de la provincia de Albacete señala en relación al plus de nocturnidad que “los trabajadores no incluidos en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1561/1995 (trabajadores móviles), que habitualmente presten sus servicios total o parcialmente en horario comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, recibirán un plus de nocturnidad de un 15 % del valor de la hora ordinaria calculada sobre el salario base, por cada hora o fracción trabajada en este intervalo. Dicho complemento no se abonará en los casos en que el trabajo tenga la condición de nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos”.

482 Resulta incluso mucho más escueto el tratamiento de este plus de nocturnidad recogido en el artículo 32 del CC de transporte de mercancías por carretera para Salamanca y su provincia, donde se señala que “el personal que realice su jornada laboral o parte de ella entre las 22:00 horas y las 6:00 horas percibirá un suplemento equivalente al 25 % de su salario base por cada hora trabajada en dicho periodo”.

483 El artículo 19 del VII CC a nivel estatal de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos señala que “las horas trabajadas en el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, u otros horarios que deban pactarse por circunstancias especiales, tendrán la consideración de trabajo nocturno, y se incrementarán a efectos de retribución en un 25% sobre el salario. Esto no será de aplicación cuando el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza”.

484 Así el artículo 19 de CC del Hospital Quirón Salud de Victoria se señala que el plus de nocturnidad será de 36,7 euros brutos en 2022, con incremento anual del 5%, 3 % y 2,5 % para 2023, 2024 y 2025, respectivamente. En el artículo 43 del CC de Oficinas y despechos provinciales de Albacete se fija en un 15% adicional sobre el salario base, mientras en el artículo 39 del CC de limpieza de edificios y locales de la provincia de Alicante se fija en un 25% del salario base correspondiente al grupo profesional.

485 Artículo 33 del CC colectivo a nivel estatal de contratas ferroviarias también señalado en CARRERO DOMÍNGUEZ, C., BARCELÓN COBEDO, S., ALAMEDA CASTILLO, M. T y MUÑOZ RUIZ, A. B. 2005, op. cit.

486 El Estatuto de los Trabajadores considera que el empleado nocturno es aquel que realiza de manera regular su labor dentro del período nocturno y una parte no inferior a 3 horas dentro de su jornada laboral diaria y que no puede realizar su labor en un período no inferior a un tercio de trabajo por año.

487 Real Decreto 2001/1983, de 21 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, BOE, número 180, de 30 de julio de 1983.

488 Artículo 64 del CC del comercio en general de la provincia de Albacete.

las 14:00 horas en feria o fiestas mayores, podrá cambiarse por el abono del importe de dichas horas que se abonarán con un incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria”. Algo similar sucede en el Convenio colectivo para la empresa Abere Zerbitzu Teknikoak Kooperativa Soziatea<sup>489</sup> que señala que cada sábado, domingo o festivo trabajado se compensará por un día laboral libre, sin considerar compensación económica alternativa.

Con todo, hay algunos convenios colectivos que mejoran esta limitación legal, a través de tres vías:

- Recargo monetario en términos porcentuales superior al legal. Así, en el CC provincial de limpieza de edificios y locales de Ciudad Real<sup>490</sup>, se establece que “el trabajador/a cuya jornada laboral se desarrolle en festivo tendrá derecho a disfrutar de un día laboral de descanso en compensación y al abono del 40% del salario base”.
- Fijar una suma a tanto alzado, como un plus por trabajo en festivos, que retribuya el citado recargo mínimo legal. El CC para el sector de las empresas de ocio educativo y animación socio cultural de Álava<sup>491</sup> establece un plus de domingos y festivos, percibiendo por este concepto para el año 2019-2020: 3,5 euros/hora, fijando un incremento para los años 2021 y 2022 proporcionales a los incrementos aplicados cada año a los salarios base, siendo superior en los días festivos de especial significación (24 y 31 de diciembre).
- Reconociendo el derecho a descansos compensatorios incrementados. En el CC de limpieza de edificios y locales de la provincia de Alicante<sup>492</sup>, se señala que “por cada día festivo, no domingo, trabajado, se compensará por dos días de descanso, a conceder dentro de los 30 días siguientes a dicho día trabajado; de no disfrutarse en este periodo, la compensación sería de tres días de descanso a elección del trabajador”.

El complemento de trabajo por antigüedad. Como ya ha sido comentado, se observa un significativo cambio de tendencia en el tratamiento de las retribuciones, encaminadas a reducir el peso en las estructuras convencionales, en especial de los complementos por antigüedad. Este proceso se extrapola también a otras partidas de naturaleza rígida, que suelen estar vinculadas al tiempo de trabajo con diferente denominación. A partir del estudio de los convenios se pueden señalar, entre otros, los siguientes casos:

- Supresión del complemento por antigüedad, pero respetando derechos consolidados<sup>493</sup> (creando los complementos *ad personam*). Este sería, por ejemplo, el caso del CC para el sector de la construcción y obras públicas de Álava, donde “se acuerda la abolición definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos y se opta por la aplicación de lo previsto en la ordenanza de trabajo para la construcción, vidrio y cerámica. Además, se completa el cambio con el mantenimiento y consolidación de los importes a los que tuvieron derecho las personas trabajadoras por el complemento personal de antigüedad a 1-1-97”.
- Mantenimiento del régimen anterior, pero exclusivamente para el personal que estuviera en plantilla y/o hubiera adquirido la condición de fijo de plantilla an-

489 Artículo 11 del CC de la empresa Abere Zerbitzu Teknikoak Kooperatiba Sozietatea (Álava).

490 Artículo 16 del CC provincial de limpieza de edificios y locales de la provincia de Ciudad Real.

491 Artículo 10 del CC para el sector de las empresas de ocio educativo y animación sociocultural de la provincia de Álava.

492 Artículo 18 del CC de limpieza de edificios y locales de la provincia de Alicante.

493 Artículo 42 del CC para el sector de la construcción y obras públicas de la provincia de Álava.

tes de determinada fecha como complemento *ad personam*. Este sería el caso del CC de industrias, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal de la provincia de Albacete<sup>494</sup>. En este convenio se señala que “los trabajadores contratados desde el 1-1-2008 hasta el 31-12-2014 percibirán un complemento personal, en sustitución del concepto de antigüedad que venía rigiendo con anterioridad a la firma de este convenio, a partir del mes en que cumpla tres años de antigüedad en la empresa. Este complemento tendrá efectos a partir del 1-1-2008, y su cuantía será del 8% del salario base vigente en cada momento. A partir del 1-1-2015 no se devengará complemento personal sustitutivo de la antigüedad, previsto en el presente artículo, salvo aquellos acuerdos en esta materia que existan en el seno de cada empresa. Además, se señala que las personas trabajadoras que, con anterioridad a esa fecha, tuvieran derecho a percibir este complemento, conservarán el derecho a seguir percibiendo la cuantía correspondiente al 8 % del salario base, como complemento *ad personam*. Del mismo modo, las personas trabajadoras que no hubieran completado el período de antigüedad de 3 años en la empresa necesario para generar dicho complemento, pero que se encuentren en curso de adquisición el 1-1-2015, conservarán el derecho a completar el período de servicios necesario para recibir dicho complemento en la citada cuantía”.

- Mantenimiento, pero fijando topes absolutos. Este sería el caso del CC de Intervención social de la provincia de Álava donde se señala que, “por cada trienio vencido hasta un límite de 5 trienios, todo el personal a jornada completa, tanto el personal fijo como el temporal, tendrá derecho a percibir la cantidad de 21 euros al mes en los años 2021, 2022 y 2023, y de 22 euros al mes en el año 2024. Además, a partir del 1-1-2023, el personal con una jornada igual o superior al 50 %, así como las personas en situación de reducción de jornada por guarda legal de menor o persona dependiente o con discapacidad, percibirá el 100 % de las cuantías fijadas en el párrafo anterior para los años 2023 y 2024, respectivamente. A partir del día 1-1-2023, las personas trabajadoras con una jornada a tiempo parcial inferior del 50 % percibirán el 50 % de las cuantías fijadas para los años 2023 y 2024”.
- Compensación y absorción. En el CC de Astilleros de Mallorca<sup>495</sup> se señala que “se entenderán compensados, y absorbidos todos los emolumentos que se venían percibiendo, exceptuando las retribuciones voluntarias que la empresa abonaba a título personal y que se incrementaran en el mismo porcentaje que los salarios. Además, se añade que las retribuciones voluntarias tienen en cuenta el puesto de trabajo y las funciones que desempeña la persona trabajadora, valorando la responsabilidad, dedicación, preparación y calidad en el trabajo”.

En resumen, aún no se tiende, de manera clara y decidida, a la sustitución del complemento por antigüedad por sistemas más sofisticados de retribución.

El complemento de trabajo por productividad. En los últimos años el objetivo de mejorar la productividad está muy presente -al menos desde una perspectiva teórica- en los procesos de negociación colectiva. Como señala la economía, la mejora de la productividad en las empresas no solo se debe a los comportamientos empresariales, sino también al grado de implicación de las personas trabajadoras en las actividades de la

494 Artículo 11 del CC de industrias, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal para la provincia de Albacete.

495 Artículo 12 del CC de Astilleros de Mallorca, S.A. (Islas Baleares).

entidad. No es de extrañar, por lo tanto, que algunos convenios colectivos establezcan este tipo de complementos para retribuir los comportamientos de las personas trabajadoras para la consecución de este objetivo. Además, con unos mejores complementos por productividad, tanto en su diseño como en su cuantía, se logran mejores y mayores vínculos de la persona empleada con la entidad.

Con todo, este tipo de pluses tiene beneficios y limitaciones. La aplicación de indicadores de productividad sobre la determinación de las retribuciones salariales presenta como ventajas la identificación del trabajador con su empleo, al afectar de forma directa a su estatus y a los derechos económicos percibidos. En cuanto a las desventajas, el sistema puede provocar que la persona trabajadora acabe inmersa en un bucle productivo sin límites y dedique un tiempo excesivo a intentar mejorar sus indicadores, incluso suponiendo un coste personal y familiar o incluso con repercusiones para su salud. Además, este sistema genera un desplazamiento del riesgo empresarial hacia el trabajador, algo que desde luego no tendría que producirse.

Por su parte, el sistema de complementos tradicional, al no estar ligado a la productividad, evita precisamente que la persona trabajadora asuma los riesgos que si tiene que soportar la empresa. En cuanto a los elementos negativos cabe mencionar que las retribuciones fijas pueden generar una minimización del esfuerzo y la dedicación del trabajador, ya que como la retribución es independiente del nivel de esfuerzo, se produce cierta relajación por parte de la persona trabajadora, ante la certeza que haga lo que haga al final del mes ganará lo mismo.<sup>496</sup>

A partir de la muestra utilizada, la amplia mayoría de los convenios no formula -o lo hace sin la debida concreción- el diseño y funcionamiento de este complemento. Lo anterior no es óbice para que de forma general se referencie a un conjunto de elementos que pueden incidir en incrementos de la productividad, aunque a veces esto sea poco más que una mera declaración de intenciones. Sin ánimo de construir una lista exhaustiva, estos podrían ser la organización y métodos del trabajo, mejoras tecnológicas, formación de trabajadores, clima laboral o el absentismo<sup>497</sup>. Entre otras formas que señalan la necesidad de mejorar la productividad, a partir de la muestra empleada se pueden señalar:

- Colaborar con la dirección de la empresa para el incremento de los niveles de productividad, a través de la aplicación de aquellas medidas tendentes a la consecución de este objetivo.<sup>498</sup>
- Negociar aquellas medidas y acciones que permitan acuerdos sobre incrementos de productividad. Este ejercicio de cooperación se podrá realizar a iniciativa de la empresa, de los representantes de las personas trabajadoras, o directamente de estos.<sup>499</sup>

Además, debe tenerse muy en cuenta la existencia de un maremágnum de denominaciones detrás de los complementos por productividad, lo que se traduce en una rémora para realizar un adecuado seguimiento de los convenios, siendo recomendable

496 Existe una amplia literatura económica que estudia los problemas de "agencia" basados en la existencia de información asimétrica (riesgo moral y selección adversa) que son fácilmente extrapolables a las relaciones laborales.

497 En el artículo 14 del CC de Astilleros de Mallorca S.A. (Islas Baleares) se establece la necesidad de mejorar la productividad mediante la reducción del absentismo. Además, en no pocos convenios se fija la conveniencia de crear una comisión de seguimiento de absentismo con el compromiso de las partes firmantes de luchar decididamente para reducir el absentismo, para ello acuerdan tomar medidas cuando dicho absentismo esté por encima de cierto límite (artículo 37 del CC de la empresa Peninsular del Latón SA) llegando incluso a proceder a la revisión de los bonos por incapacidad temporal en función de los valores de los índices de absentismo.

498 Artículo 37 del CC de Astilleros de Mallorca, S.A (Islas Baleares).

499 Artículo 53 del CC de la industria siderometalúrgica de la provincia de Burgos.

una mayor homogenización en el desarrollo de este complemento, lo que sin duda facilitaría su estudio. Además de lo anterior, en no pocas ocasiones, se confunde el concepto de productividad y los resultados económicos de la empresa y entre la productividad y el rendimiento de la actividad, cuestión ya planteada en otros trabajos<sup>500</sup> y perfectamente aplicable a la muestra de convenios colectivos manejados. Así, se pueden localizar, entre otros, los siguientes:

- Incentivos o prima a la producción.<sup>501</sup>
- Plus de actividad<sup>502</sup>.
- Plus de carencia de incentivos<sup>503</sup>.
- Plus de cantidad, de calidad y del trabajo.<sup>504</sup>
- Plus de especial dedicación.<sup>505</sup>
- Incentivos por ventas<sup>506</sup>
- Incentivos de logística.<sup>507</sup>
- Paga por facturación.<sup>508</sup>
- Plus de convenio.<sup>509</sup>

Como se puede comprobar, las denominaciones son muy amplias y en ocasiones confunden, de ahí la necesidad de homogeneizar este concepto. Habitualmente este complemento de productividad es de cuantía fija y devengo mensual, lo que podría entenderse como un plus personal o de puesto de trabajo<sup>510</sup> o se asocia a la realización de una mayor jornada, lo que puede generar una colisión con las horas extraordinarias. Otras veces se basa en una fórmula algo más compleja, como sucede en el CC de Astilleros de Mallorca, S.A.<sup>511</sup>.

En consecuencia, y al menos en teoría, con este plus se trata de establecer una compensación que complete el salario base con el objetivo de premiar y fomentar la productividad y la calidad del trabajo. En cuanto a su cuantía, cálculo y regulación la heterogeneidad es la nota más destacable, aunque siempre el convenio colectivo parte del “rendimiento mínimo” de una actividad.<sup>512</sup> Una vez fijado este importe, la persona

500 MERCADER UGUINA, J.R. y MARTÍN JÍMENEZ, R. “Retribución variable y nuevas formas de gestión del rendimiento” en MERCADER UGUINA, J.R. *El contenido económico en la negociación colectiva*, op. citada, 118-170.

501 Artículo 22, plus de productividad, sistema retributivo variable vinculado a la productividad del CC del sector de Detallistas y Autoservicios de Alimentación de Zaragoza.

502 Artículo 19, plus de actividad del CC del sector de la industria siderometalúrgica de Álava, artículo 39, plus de actividad y asistencia del CC para el sector de la construcción y obras públicas de Álava, o el artículo 46 del CC provincial de construcción y obras públicas de Córdoba.

503 Artículo 61 del CC para la industria, los servicios y las tecnologías del sector metal de la provincia de Alicante o los artículos 28 y 29 del CC de siderometalurgia de la provincia de Ciudad Real.

504 Artículo 53 del CC de la Industria siderometalúrgica de la provincia de Burgos.

505 Artículo 15 del CC de la empresa Abere Zerbitzu Tecnikoak Kooperatiba Sozietatea (Álava).

506 Artículo 10 del CC de la empresa CEGASA ENERGÍA, S.L.U. (Álava).

507 Artículo 21 del CC del sector de Transportes de Mercancías, Mudanzas, Guardamuebles y Logística para los años 2022 al 2024 (Zaragoza).

508 Artículo 32 del VI CC de trabajo de peluquerías, centros de estética y belleza de Cataluña o el artículo 20 del V CC estatal del grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA.

509 Artículo 15 del CC de transportes de mercancías por carretera de la provincia de Albacete o el artículo 19 del CC del sector del comercio del metal de la provincia de Alicante.

510 Artículo 39 del CC para el sector de la construcción y obras públicas de la provincia de Álava, donde se señala que el plus de actividad y asistencia se devengará por día efectivo de trabajo, con un nivel de productividad normal y correcta, según viene definido en este convenio y en la cuantía que para cada nivel figura en las tablas anexas.

511 Artículo 13 del CC de Astilleros de Mallorca, S.A. (Islas Baleares) donde se señala que “la paga de productividad será un 2,5% del margen bruto corregido del año inmediatamente anterior. Como cláusula de garantía se fija el 1,2% de los salarios totales del año anterior (suma de todos los conceptos salariales retributivos excepto la remuneración por horas compensadas, atrasos de convenio y la paga extraordinaria de enero). El margen bruto corregido es el margen bruto menos las garantías por reparaciones. El 2,5% sobre el margen bruto corregido aplica mientras la empresa mantenga los actuales centros de trabajo (Astilleros y STP) y mientras la actividad de negocio sea la misma que la actual. El reparto de la paga de productividad es lineal y se realiza de la siguiente manera: 50% en función de la marcha del taller y 50 % en función de la valoración individual”.

512 Este índice de productividad se puede calcular diaria, semanal, mensual o anualmente a través del cociente de la producción realmente

trabajadora en función de la aportación que realiza a la productividad de la empresa, percibe una determinada cuantía.

La persona trabajadora percibirá por este concepto cierta cantidad para fomentar y premiar su productividad y/o el aumento de producción. Sin embargo, tras la revisión de los convenios parece comprobarse que, en buena parte, los complementos por productividad figuran ya como parte del salario base o con los complementos salariales fijos, personales o del puesto de trabajo. De la muestra utilizada, alrededor del 70% de los convenios parece encajar en esta situación, por lo tanto, se desprende la necesidad de mejorar su diseño, para que retribuyan realmente el concepto para el que fueron planteados y no otro tipo de compensaciones.

Además, en base al ámbito de aplicación del convenio se constata una intensidad variable por la aplicación de estas cláusulas de productividad. Así, los convenios de empresa recogen de forma reiterada esta posibilidad, algo que resulta menos frecuente en aquellos de ámbito superior. Sin duda, la mayor proximidad del convenio de empresa a la realidad de la entidad facilita un mejor encaje. Para el resto de los ámbitos, no va más allá de una cita sucinta, siendo la concreción mucho menor; lo habitual es que el convenio del sector delegue en la propia empresa la aplicación y diseño del citado complemento.

#### **4.- MEJORAS VOLUNTARIAS**

Las mejoras voluntarias se configuran como aquellas obligaciones de carácter social o mejora de las prestaciones de Seguridad Social que las empresas asumen voluntariamente como tal en los convenios colectivos. En función de su naturaleza pueden ser contraprestaciones dinerarias o en especie, y que se satisfacen por la prestación de servicios por cuenta ajena, de carácter indirecto y más allá de la retribución estricta del trabajo realizado por la persona empleada. Estas mejoras de naturaleza voluntaria no tienen una definición legal concreta, aunque una aproximación se encuentra en el artículo 41 de Constitución Española<sup>513</sup>. Además, en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS)<sup>514</sup>, se mencionan las mejoras voluntarias en sus artículos 43<sup>515</sup> y del 191 al 194. Se trata de conceptos que la empresa no se encuentra obligada a otorgar, pero aun así considera necesario hacerlo. Su justificación es la generación de que se le reconozca a la persona empleada su trabajo, al brindarle un complemento adicional. De esta forma las personas trabajadoras considerarán que las empresas valoran su esfuerzo y son consideradas como un activo fundamental. Otro de los motivos de su concesión se encuentra el reclutamiento del personal, puesto que este tipo de complementos genera un atractivo adicional a futuros trabajadores. Además, suponen un instrumento muy flexible para las empresas, ya que no incrementan directamente la remuneración, ni se tratan de un derecho consolidable.

Si bien en un primer momento este tipo de mejoras fueron introducidas para premiar el comportamiento y los resultados del personal directivo, en la actualidad se han ex-

---

obtenido entre el número de horas de presencia de las personas trabajadoras.

513 “Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres” (Constitución Española, BOE, número 311, de 29 de diciembre de 1978).

514 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE, número 261, de 31 de octubre de 2015.

515 “Artículo 43.1. La modalidad contributiva de la acción protectora que el sistema de la Seguridad Social otorga a las personas comprendidas en el artículo 7.1 podrá ser mejorada voluntariamente en la forma y condiciones que se establezcan en las normas reguladoras del Régimen General y de los regímenes especiales”.

tendido a todo tipo de trabajadores. Esta universalización del programa puede llegar a suponer un problema a la hora de calificarlo como incentivo laboral o si forma parte de la remuneración de la persona trabajadora, ya que este proceso de extensión de los beneficios complementarios puede haber distorsionado su lógica inicial.<sup>516</sup>

Algunas prestaciones básicas del sistema de Seguridad Social son el punto de partida para construir los beneficios adicionales, de cara a garantizar una mayor protección o ampliarlas para beneficiar a las personas trabajadoras. En un primer momento, estas mejoras voluntarias se limitaban a complementar las prestaciones o garantías básicas de la Seguridad Social. No obstante, en los últimos años se han ido incluyendo diferentes beneficios para incrementar el bienestar de las personas trabajadoras y, a la par, facilitar la práctica efectiva de los derechos de conciliación de la persona trabajadora.

En función del tipo de empresa y del sector, el bloque de mejoras voluntarias puede ser más o menos extenso y revestir -o no- un mayor grado de generosidad. Esto se traduce en un amplio número de casos que no permite construir un único patrón, salvo si se trata de prestaciones complementarias del Régimen General de la Seguridad Social, que suelen ser las que siempre se contemplan en la mayor parte de los convenios.

Lo habitual es encontrar mejoras para los casos de Incapacidad Transitoria (IT), tanto por enfermedad común, como por accidente laboral, de forma que la empresa abonaría un complemento de la prestación a la Seguridad Social hasta la totalidad de la retribución fija, con un tope bruto mensual de la base de cotización del mes anterior, durante el tiempo que la persona trabajadora permanezca en IT.

Una segunda vía bastante extendida son los compromisos por pensiones por parte de las empresas, que se traducen en ciertas aportaciones para complementar la pensión de jubilación pública. Su regulación se encuentra en el Real Decreto 668/2023, de 18 de julio, que modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones<sup>517</sup>, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, para el impulso de los planes de pensiones de empleo.<sup>518</sup> Así, se trataría de garantizar cierta renta ante la jubilación en cualquiera de sus modalidades, la incapacidad permanente, el fallecimiento y la dependencia severa o gran dependencia.<sup>519</sup>

Además de estos casos, hay otros beneficios complementarios, de naturaleza asegurativa que buscan garantizar una protección adicional ante determinados riesgos más allá de una pensión futura adicional a la del sistema público.<sup>520</sup> En la relación de convenios manejados los beneficios complementarios más habituales han sido los siguientes:

- Seguro para las personas trabajadoras. Por lo general para poder disfrutar de este beneficio, consistente en un seguro de vida, es necesario que la persona

516 GALA DURÁN, C. (Coord.). *Las mejoras voluntarias en la negociación colectiva actual*, Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, 2007, op. cit.

517 Real Decreto 668/2023, de 18 de julio, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 204/2004, de 20 de febrero, para el impulso de los planes de pensiones de empleo. BOE número 172, de 20 de julio de 2023.

518 Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones. BOE número 48, de 26 de febrero de 2004.

519 En CABEZA PEREIRO, J. y VAQUERO GARCÍA, A. "Planes y Fondos de pensiones" en Cabeza, J. (coord.) "Mejoras voluntarias en materia de protección social en la negociación colectiva". Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social, 31-38, 2023a y CABEZA PEREIRO, J. y VAQUERO GARCÍA, A. "Impacto de la retribución fijada por la negociación colectiva en la adecuación y sostenibilidad del sistema de pensiones" en CABEZA, J. (coord.) "Mejoras voluntarias en materia de protección social en la negociación colectiva". Madrid: Ministerio de Empleo y Economía Social, 79-86, 2023b, se realiza un estudio de los cambios introducidos en materia de planes y fondos de pensiones y del impacto de las medidas desde la óptica de la negociación colectivas para la adecuación y sostenibilidad del sistema de pensiones.

520 ÁLVAREZ GIMENO, R. "Las condiciones más beneficiosas en el ámbito de la seguridad social", *Documentación Laboral*, 114, 77-93, 2018.

trabajadora garantice una permanencia en la empresa de al menos seis meses o bien que sea un trabajador o trabajadora con contrato indefinido.<sup>521</sup>

Complementos por incapacidad o enfermedad. En algunos convenios colectivos se contempla el pago de una póliza por un seguro para la persona trabajadora que cubra la contingencia de un accidente o implique una incapacidad. Este seguro, puede tener como beneficiarios a familiares en caso de fallecimiento del personal trabajador, lo que se traduce en una dotación complementaria a la satisfecha a través de la Seguridad Social.<sup>522</sup>

Ayudas para estudios. Su articulación suele ser a través del pago de una parte del coste de la actividad formativa, si se trata de cursos impartidos en centros oficiales y homologados, cuyo contenido esté relacionado con las funciones del puesto de trabajo que desempeñan. Las ayudas suelen comprender cierto porcentaje del importe de la matrícula y del material de estudio necesario para llevar a cabo esta actividad. Así, el CC del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia privada de Aragón<sup>523</sup> establece una ayuda por libros de enseñanza oficial o material escolar -para educación infantil, primaria, ESO, Bachiller y Formación Profesional- cursados por las personas trabajadoras o sus hijos/as. Por este concepto, la empresa abonará el 50% de la cuantía satisfecha en libros de enseñanza o en material escolar, hasta un tope máximo de 75 euros.

En otras ocasiones, en el convenio figura una recomendación, lo que no siempre implica su aplicación en la práctica. Esto sucede, por ejemplo, en el CC de las industrias siderometalúrgicas para la provincia de Ávila<sup>524</sup>, donde se estipula la recomendación a las empresas encuadradas en este sector -y siempre que sus posibilidades económicas lo permitan- la prestación de una ayuda a los/as hijos/as de las personas trabajadoras para la compra de libros o material de estudios. Esta ayuda, oscilará entre los 18,7 euros por curso escolar en educación infantil y los 43,6 euros para estudios universitarios.

Jubilación anticipada. Consistente en una indemnización, de cuantía variable, para las personas trabajadoras que antes de cumplir la edad de jubilación, decidan jubilarse anticipadamente después de una permanencia mínima en la empresa.<sup>525</sup>

Jubilación parcial. En algunos convenios, por ejemplo, el CC de transporte de viajeros por carretera de la provincia de Albacete<sup>526</sup>, se establece que las personas trabajadoras tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, siempre

521 Artículo 20 del CC del Hospital Quirón Salud Victoria de Álava, donde se señala que “las personas trabajadoras con contrato indefinido y/o contrato temporal cuya duración sea igual o superior a seis meses, afectados por el presente convenio colectivo serán asegurados a través de una compañía aseguradora, garantizando como mínimo las condiciones existentes a la firma del presente convenio”.

522 El artículo 28 del CC de transporte de mercancías por carretera de la provincia de Ávila establece que “la empresa se obliga a formalizar para aquellas personas trabajadoras que tengan una antigüedad en la empresa superior a dos meses, el seguro de accidentes de trabajo complementario al oficial y obligatorio, que asegure el pago de la cantidad de 13.000 euros en caso de incapacidad permanente o de muerte derivada de accidente de trabajo, a percibir de una sola vez por el trabajador/a o por sus derechohabientes, si como consecuencia del accidente de trabajo sobreviene alguna de estas situaciones”.

523 Artículo 66 del VII CC del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia privada de la provincia de Aragón 2021-23.

524 Artículo 34 del CC de las industrias siderometalúrgicas para la provincia de Ávila.

525 El artículo 15 del CC de transporte de viajeros por carretera de la provincia de Extremadura establece que “siempre que haya mutuo acuerdo entre las partes, la empresa concederá un complemento de jubilación a aquellas personas trabajadoras que con diez años como mínimo de antigüedad en la misma se jubilen durante la vigencia de este convenio; su cuantía irá en función de la siguiente escala: i) Por jubilación voluntaria a los 63 años, 8 mensualidades de salario base, más antigüedad; ii) por jubilación voluntaria a los 64 años, 5 mensualidades de salario base, más antigüedad”.

526 Artículo 34 del CC de transporte de mercancías por carretera para la provincia de Albacete.

y cuando reúnan los requisitos establecidos en la legislación vigente, debiendo pactar con la empresa las condiciones de esa jubilación parcial.

Anticipos. Esta medida consiste en la posibilidad de solicitar un anticipo del sueldo<sup>527</sup> o del trabajo ya realizado<sup>528</sup>, con posterior devolución a la empresa.

Salud laboral. Con el objetivo de prestar atención al cuidado de la salud de las personas trabajadoras, las empresas suelen someter a su personal a medidas y revisiones médicas, prestando especial atención al personal sometido a mayores riesgos por el desempeño de su puesto de trabajo.<sup>529</sup>

- Vestuario. Esta medida consiste en que la empresa entregará ropa de trabajo a sus trabajadores, con una periodicidad fija o variable, en función de la actividad realizada.<sup>530</sup>
- Premio de permanencia en la empresa. En el CC de supermercados, autoservicios y detallistas de alimentación en general de la provincia de Alicante<sup>531</sup>, se señala que “a las personas trabajadoras que cumplan en la empresa 25 años ininterrumpidos de permanencia se les gratificará de una sola vez y en el mes siguiente al cumplimiento de dicha circunstancia con el abono de un premio consistente en el importe total del salario base más promoción económica que corresponda en nómina”. Un tratamiento similar se comprueba en el CC de comercio general de Ávila y provincia<sup>532</sup>, al señalar que “los trabajadores, al cumplir veinte años de servicios continuados y efectivos en una misma empresa, percibirán por una sola vez una cantidad equivalente al importe de tres mensualidades de su salario, que se abonará bien de una sola vez o de forma fraccionada a razón de una mensualidad cada seis meses”.

Además, en algunos otros casos, estos beneficios se extienden a otras mejoras voluntarias como:

- Adecuación del puesto de trabajo por la retirada del carnet de conducir. Así, en el CC de la empresa Cafés la Brasileña<sup>533</sup>, en caso de producirse la retirada del permiso a cualquier persona trabajadora que deba poseerlo en función de su trabajo, “se reunirá la comisión mixta del convenio colectivo, al objeto de adecuar dicha circunstancia, tomando las medidas oportunas, para que la actividad laboral no se merme como consecuencia de dicha situación”.
- Premio especial de Navidad (aguinaldo). En el CC de la empresa Cafés la Brasileña<sup>534</sup> se señala que “el aguinaldo que la empresa entrega a todas las personas trabajadoras de plantilla por Navidad, se entregará así mismo, al personal que se hubiera jubilado, entre los 60 y los 65 años por cualquier circunstancia, y ya no prestase sus servicios en ella”.

527 El artículo 17 del CC de la empresa Ferroserv Servicios Auxiliares S.A. (Ávila) establece la posibilidad de que la empresa concederá anticipos sobre el salario mensual devengado, a las personas trabajadoras que lo soliciten y por una cantidad máxima de una mensualidad.

528 El artículo 51 del CC de transporte de mercancías por carretera de la provincia de Alicante señala que la persona trabajadora de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores tiene derecho a percibir anticipos de hasta un 50% de su salario mensual, a cuenta del trabajo ya realizado.

529 El artículo 30 del CC de tintorerías, lavanderías y limpieza de ropas de la provincia de Alicante señala que, a petición del empleado, por las empresas se concederá la oportuna licencia retribuida para una vez al año a la revisión médica, y en los trabajos tóxicos, dos veces al año.

530 El artículo 19 del CC de CC de Abere Zerbitzu Teknikoak Kooperatiba Sozietatea (Álava) establece que el personal veterinario y auxiliar de campo tendrá derecho a que la empresa le suministre la ropa de trabajo adecuada para el ejercicio de sus funciones en campo.

531 Artículo 33 del CC de supermercados, autoservicios y detallistas de alimentación en general de la provincia de Alicante.

532 Artículo 15 del CC del comercio general de Ávila y provincia.

533 Artículo 15 del CC para la empresa Cafés La Brasileña (Álava).

534 Artículo 16 del CC para la empresa Cafés La Brasileña (Álava).

- Auxilio por defunción. En el CC de limpieza de edificios y locales de la provincia de Alicante<sup>535</sup>, se establece que, en caso de fallecimiento de un trabajador por muerte natural, la empresa vendrá obligada al pago de una indemnización equivalente a 75 días de sueldo a los herederos legales. En el CC de comercio de minoristas y mayoristas y exportadores de calzado y artículos de piel y viaje de la provincia de Alicante<sup>536</sup>, se señala que “en caso de fallecimiento del trabajador con un año al menos perteneciendo a la empresa, queda esta obligada a satisfacer a sus derechohabientes, el importe de dos mensualidades iguales cada una de ellas, a la última que el trabajador o trabajadora percibiera incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma”.
- Descuento por compras. En el CC de supermercados autoservicios y detallistas de alimentación en general de la provincia de Alicante<sup>537</sup>, “se acuerda establecer un convenio entre empresas y las personas trabajadoras consistente en conceder a éstos un descuento en las compras realizadas en los supermercados donde presten sus servicios de un 5%, menos en los artículos de oferta, y limitado su importe, en todo caso, a no superar anualmente el 40% de su salario base del convenio”. Algo similar se recoge en el IX CC de medianas superficies de distribución de alimentación de la Comunidad de Castilla y León<sup>538</sup> al señalar que las personas trabajadoras afectadas “por el convenio, que no tengan en la actualidad o lo tenga por inferior importe, tendrán derecho a disfrutar de un descuento de un 5% sobre las compras que realicen en los establecimientos de la empresa para la que prestan sus servicios, con un límite de 120,2 euros mensuales de compra, manteniendo los demás trabajadores su derecho actual”. También se aplica este beneficio adicional el VIII CC del grupo Eroski, al señalar que “se dispone de un sistema de descuento del 7% en compras para las personas trabajadoras del Grupo Eroski en los términos y límites que se establezcan y asumiendo que el resultado es un precio no inferior al de mercado de los productos ofertados. Las empresas darán cumplida información sobre los criterios de aplicación al Comité Intercentros. Como criterio informador este sistema supondrá para las personas trabajadoras una preferencia en precios, como máximo igual al que se oferte a terceros que no sean personas trabajadoras. Además, se acuerda que el límite mensual de compras establecido en el apartado anterior quede fijado en 750 euros mensuales”.<sup>539</sup>
- Ayudas a la movilidad familiar. Esta medida se recoge, a modo de ejemplo, en el CC de la empresa Avanza Zaragoza<sup>540</sup>, al señalar que “todo el personal de la empresa, jubilados y cónyuges y parejas de hecho respectivos, que vivan en su compañía, tienen derecho a un pase de libre circulación valedero para todas las líneas de la red, el cual será renovado periódicamente”.
- Asistencia jurídica. En algún caso, como el CC del sector servicios de ayuda a domicilio de Zaragoza<sup>541</sup> se establece como mejora voluntaria “que la empresa garantizará la asistencia y defensa jurídica a las personas trabajadoras en los

535 Artículo 30 de CC de limpieza de edificios y locales de la provincia de Alicante.

536 Artículo 35 del CC de comercio de minoristas y mayoristas y exportadores de calzado y artículos de piel y viajes de la provincia de Alicante.

537 Artículo 20 del CC de supermercados, autoservicios y detallistas de alimentación en general de la provincia de Alicante.

538 Artículo 32 del IX CC de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

539 Artículo 51 del VII CC estatal de supermercados grupo Eroski.

540 Artículo 110 del CC de la empresa Avanza Zaragoza S.A.U, para los años 2020 a 2023.

541 Artículo 36 del CC del sector servicios de ayuda a domicilio de Zaragoza.

procesos penales o civiles derivados de hechos que, ocurridos en los domicilios de las personas usuarias del servicio durante la jornada de trabajo establecida en su contrato laboral o durante la realización de las gestiones efectuadas fuera del domicilio con motivo y ocasión de su trabajo, y siempre que tengan su origen en la relación de la persona trabajadora con la persona usuaria del servicio”.

- Premios por natalidad. Compatible con las ayudas/subvenciones establecidas por la Seguridad Social, en el CC de limpiezas de edificios y locales de Ceuta<sup>542</sup> se establece que “con cargo a la Empresa e independientemente de lo establecido por la Seguridad Social, se abonarán premios por matrimonio y natalidad. Además, estos premios serán igualmente aplicables a las parejas de hecho (debidamente inscritas en registro público oficial, y mediante la aportación a las empresas, de las certificaciones de la referida inscripción), y a las adopciones de hijo/a”. Algo similar sucede en el CC de comercio general de la provincia de Ávila.<sup>543</sup>
- Ayudas a personas con discapacidad física, psíquica o sensorial. En el CC del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia privadas de Aragón<sup>544</sup> se establece que la persona trabajadora “que tengan un hijo/hija con discapacidad física, psíquica o sensorial percibirá por parte de la empresa una ayuda mensual de 100 euros, siempre que acredite que convive con los padres y no esté internado por cuenta de la Administración Pública en un Centro”. En el VII CC estatal de supermercados del grupo Eroski se establece que las personas trabajadoras que tengan un hijo/a con discapacidad reconocida igual o superior al 33%, tendrán derecho a percibir una ayuda cifrada en 100 euros mensuales hasta que el citado descendiente cumpla 24 años o antes si inicia una relación laboral”.<sup>545</sup>
- Atención de gastos por maternidad o paternidad. En concepto de suplidos, el CC de trabajo del sector de la limpieza de edificios y locales de Cataluña se establece que “en caso de maternidad o paternidad se abonará a la persona trabajadora la cantidad según tablas por hijo/a por nacimiento o adopción, para atender a los gastos que de cualquier naturaleza se ocasionaran”<sup>546</sup>.

Con relación al objeto de este estudio, las medidas voluntarias para la conciliación de la vida familiar y laboral y fomento de la corresponsabilidad comienzan a figurar en algunos convenios colectivos. Con este conjunto de iniciativas, se busca que las personas trabajadoras puedan compatibilizar los diferentes ámbitos de su vida combinando su actividad personal, familiar y laboral de cara a mejorar su bienestar, algo

542 Artículo 30 del CC. de limpiezas de edificios y locales de Ceuta.

543 Artículo 16 del CC del comercio general de la provincia de Ávila que señala que las empresas abonarán en caso de matrimonio o nacimiento de hijo de trabajador/ay siempre que tengan una antigüedad mínima de tres años en la empresa la cantidad siguiente: i) por matrimonio: 77,80 € en el año 2023, 80,28 € en el año 2024 y 81,88 € en 2025 y d) por natalidad: 47,23 € en el año 2023, 48,17 € en 2024 y 49,13 € en 2025. Si ambos cónyuges trabajaran en la misma empresa, la anterior ayuda será percibida por uno solo de ellos.

544 Artículo 68 del CC del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia privadas de Aragón.

545 VII convenio colectivo de supermercados grupo Eroski, publicado en el BOE, número 101, con fecha 28-04-2022 y suscrito el 28-12-2021.

546 Artículo 52 del CC de trabajo del sector de la limpieza de edificios y locales de Cataluña para los años 2022 a 2025.

que también tiene claro beneficios para la productividad y la cuenta de resultados de la empresa.

Además, la existencia de estas ventajas adicionales, su extensión y calidad es también un indicador del compromiso de la empresa con relación a la igualdad entre las personas trabajadoras. Sin embargo, su aplicación práctica es muy limitada, tal y como se desprende del análisis de la muestra de convenios colectivos que se han manejado. En los distintos convenios analizados se suele referenciar la necesidad de regular los derechos relacionados con la conciliación. Sin embargo, la garantía de adaptar los puestos de trabajo a las diferentes casuísticas personales no siempre están lo suficientemente desarrolladas. En algunos casos ni tan siquiera aparecen, en otros se aboga por la necesidad de implantarlas, pero nada más.<sup>547</sup> Y son muy escasos los convenios que recogen expresamente alguna medida concreta. A continuación, destacamos los siguientes:

- Ayudas para escuelas infantiles. No resulta habitual encontrarse como mejoras voluntarias el servicio de escuela infantil, ya que son contadas las empresas o entidades que tienen este servicio, que solo resulta viable en convenios colectivos de grandes empresas o para convenios colectivos de sector. Uno de los pocos casos es el CC del sector de la construcción y obras públicas de Álava, donde se señala la posibilidad de utilizar el servicio de escuela infantil por parte de todas las personas trabajadoras de la empresa.<sup>548</sup>

Tampoco abundan las ayudas económicas para sufragar este servicio, siendo muy pocos los convenios colectivos que recogen esta posibilidad, como es el caso del CC de limpieza de los centros sanitarios dependiente del Servicio Aragonés de Salud<sup>549</sup>, donde se establece que “el personal afectado por este convenio tendrá derecho a la ayuda para la escuela infantil en la misma cuantía y criterios que los establecidos para el personal estatutario del Servicio Aragonés de Salud”.

- Ayudas a centros de día/residencias de mayores. No se han encontrado ayudas para centros de días o residencia de mayores, que posibiliten una mayor corresponsabilidad con el trabajo en la relación de convenios colectivos manejados. Lo más parecido es lo que figura en el CC de la Fundación San Rosendo en Ourense que establece un descuento en el precio de la residencia para las personas trabajadoras jubiladas,<sup>550</sup> pero entendemos que este tipo de compensación no puede considerarse como un elemento para mejorar la conciliación y la corresponsabilidad, sino un beneficio “especial” para antiguos trabajadores de la entidad.
- Ayudas para fisioterapia o terapia restaurativa. Este tipo de beneficios sociales no se recogen en ninguno de los convenios colectivos objeto de estudio.
- Campamentos de verano y escuelas de entretenimiento. Al igual que sucedía con las ayudas a centros de día/residencia para mayores y para fisioterapia o te-

---

<sup>547</sup> Por ejemplo, en artículo 46 del CC de agencias de limpieza de edificios y locales de la provincia de Huelva, se establece un amplio grupo de mejoras sociales complementarias y responsabilidad social corporativa. En el convenio se fija que “todas las partes firmantes convienen en la necesidad de continuar mejorando y desarrollando cualesquiera medidas que supongan una mejora de las condiciones de trabajo para todas las trabajadoras y trabajadores del sector y, en especial, todas aquellas medidas que faciliten la necesaria conciliación de la vida familiar con la actividad laboral (ajuste de horarios y centros de trabajo, comedores y escuelas infantiles)”.

<sup>548</sup> Artículo 17 del CC para el sector de la construcción y obras públicas de Álava.

<sup>549</sup> Artículo 24 del CC de limpieza de los centros sanitarios dependiente del Servicio Aragonés de Salud.

<sup>550</sup> Artículo 33 del CC de la Fundación San Rosendo 2023-2027 (Galicia).

rapia restaurativa, no se han encontrado ayudas para campamentos de verano y escuelas de entretenimiento, en ninguno de los convenios colectivos objeto de estudio.

- Incapacidad temporal en sectores feminizados. Si bien la ayuda general hasta completar el 100% la retribución percibida por la incapacidad temporal puede ser aplicable a todas las personas trabajadoras, para los sectores feminizados somos de la opinión que supone un claro beneficio para la conciliación.<sup>551</sup> Esto sucede, por ejemplo, con el CC de supermercados, autoservicios y detallista de alimentación en general de la provincia de Alicante o el III CC de Empresas de Elche Crevillente Salud S.A. (Vinalopo Salud), donde la mayor parte de la plantilla son mujeres, al ser un sector con un componente femenino muy elevado, sobre todo en lo que se refiere a profesionales de enfermería, auxiliares de enfermería y personal de cuidado a personas enfermas.
- Implantación de jornada continua y flexibilización del horario. En el CC de la Fundación Diagrama Intervención psicosocial en su ámbito de actividad de reforma juvenil y protección de menores se establece que “la entidad se compromete a promover, previa solicitud por parte de la representación legal unitaria del centro de trabajo de que se trate y, si no hubiera representación, por parte de la representación de los sindicatos más representativos en Fundación Diagrama, la viabilidad de la implantación de la jornada continua y/o una flexibilización de la jornada laboral en aquellos centros y/o programas donde las necesidades organizativas lo permitan y donde no exista en el pliego de condiciones o concierto con la administración un horario de atención directa prefijado”.<sup>552</sup>
- Becas para los hijos. En el X CC de enseñanza y formación no reglada se señala “que los hijos del personal afectado que tengan contratada, al menos, el 40 % de la jornada anual, tendrán derecho a plaza gratuita para sus hijos en las empresas en las que prestan sus servicios y para las enseñanzas que en las mismas se imparten en cursos organizados y en funcionamiento y que no exceda del 25 % del número de alumnos matriculados en dichos cursos”.<sup>553</sup> En VII CC estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos<sup>554</sup> se establece que “los hijos del personal afectado por este convenio, que presten una jornada igual o superior al 50 % de la habitual en su categoría, tendrán derecho a enseñanza gratuita para sus hijos, en el seno de la empresa en que presten sus servicios y para las enseñanzas que en la misma se impartan con habitualidad”.

## 5.- BUENAS PRÁCTICAS Y PROPUESTAS DE MEJORA

A lo largo de este capítulo se ha podido analizar con detalle una amplia variedad de convenios colectivos centrandó la atención en su vertiente económica y las implicaciones sobre la conciliación y corresponsabilidad. El primer resultado obtenido es, la

551 Artículo 29 del CC de supermercados, autoservicios y detallista de alimentación en general para la provincia de Alicante y artículo 31 del III CC de Empresas de Elche Crevillente Salud S.A. (Vinalopo Salud).

552 Artículo 68 del CC estatal de la Fundación diagrama intervención psicosocial en su ámbito de actividad de reforma juvenil y protección de menores

553 Artículo 26 del X CC estatal de enseñanza y formación no reglada.

554 Artículo 39 del VII CC estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos.

constatación, como era de esperar, de importantes diferencias que aparecen a la hora de regular estas cuestiones en función del sector de actividad, empresa e incluso a nivel territorial.

Como se ha señalado comienzan a experimentarse algunos cambios en el contenido y desarrollo de los convenios colectivos. Este nuevo planteamiento tiene una especial incidencia en la parte económica de los convenios, que es uno de los bloques que viene recogiendo más novedades, aunque todavía de forma tímida. Por otra parte, parece constatarse cierta asimetría con relación al nuevo escenario de las retribuciones laborales, que optan por un modelo más concreto en función de la aportación de cada trabajador o trabajadora en la empresa, a par que más exigente, lo que puede condicionar el tiempo que dedicarán las personas trabajadoras a otras actividades, como su vida familiar. Por lo tanto, esa mayor exigibilidad a la que se enfrentan las personas trabajadoras, que es preciso cumplir para garantizarse más complementos salariales, supone una mayor dedicación y esfuerzo y esto no debe ser a costa de tener menos tiempo para otras ocupaciones.

Somos partidarios de la medición particularizada de la aportación de cada persona que trabaje en la empresa y que esta se le compense con cierta retribución adicional en caso de cumplir correctamente con los objetivos planteados, pero al mismo tiempo también creemos necesaria una apuesta por flexibilizar las condiciones de trabajo. Solo logrando una coexistencia pacífica se logrará el objetivo de mejorar la productividad, pero con la restricción que no sea a cuenta del tiempo de la persona trabajadora. Además, somos defensores de que la parte fija salarial debiera ser la que más pese en la retribución global percibida por la persona trabajadora.

En efecto, la cada vez más presente flexibilización de las condiciones laborales debe llevar consigo el establecimiento de medidas que aseguren una retribución justa y adecuada al desempeño de la actividad laboral. Somos de la opinión que los complementos *ex ante* y *ex post* deben ser “nominativos” y no esconder una retribución generalista. Al igual que en el salario base ya se incluyen la retribución en función de la clasificación funcional debidamente justificada, en el resto de los complementos salariales debería de ser lo mismo.

Además, el cambio desde un sistema más tradicional a uno más moderno y dependiente de la capacidad y resultados de la persona trabajadora debe ir dejando paso a todos aquellos sistemas de retribución basados en el mero cumplimiento y circunstancias. También somos de la opinión que estos complementos salariales deben ir alejándose de la participación en beneficios y pensar más en la participación en el capital. Lo anterior no es óbice para la convivencia entre los dos sistemas retributivos, pero cada vez resulta más evidente que el sistema retributivo tradicional, al menos formalmente, y tal y como lo conocíamos está cohabitando con el nuevo sistema, más basado en la consecución de objetivos.

Lo anterior es un reto importante al que se debe responder de forma adecuada, puesto que las exigencias del segundo de los sistemas resultan mucho mayores que el primero. Frente al cumplimiento de la jornada, que busca reducir las tasas de absentismo laboral, con la medición de la capacidad y resultados, se busca ganar en eficacia retributiva, pero al mismo tiempo se va a exigir mucho más que antes a las personas trabajadoras.

Esto puede ser un problema para diseñar una estrategia adecuada de conciliación y corresponsabilidad, sobre todo si nos centramos en el colectivo femenino, ya que las

mujeres siguen siendo las que dedican mucho más tiempo y esfuerzo a las tareas de cuidado familiar. Si los niveles de exigencia aumentan, pero no se flexibilizan otras cuestiones, se cargará aún más sobre un grupo de población que ya de por sí tiene más problemas para conciliar, por lo que la corresponsabilidad ha de ganar protagonismo e incentivarse para que el reparto de los cuidados sea una realidad. A tenor de lo analizado, se constata la necesidad de una mayor apuesta por actuaciones que realmente posibiliten el ejercicio pleno de los derechos de conciliación, como derechos individuales de todas las personas trabajadoras, y tendentes al disfrute corresponsable y por el establecimiento de ventajas mucho más intensas y que éstas se plasmen adecuadamente en los convenios colectivos y que estas figuren expresamente en los convenios colectivos y no como meras declaraciones de intenciones.

Con relación a las retribuciones queremos hacer algunas reflexiones en aras a mejorar la capacidad de conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras. Como se ha señalado no existe en la actualidad un plus de nocturnidad mínimo, de forma que es el convenio colectivo el que determina su existencia y su cuantía, que puede ser fija o variable. En los convenios manejados se ha podido comprobar cómo en caso de representar un porcentaje variable, este se encuentra en torno al 25% del salario base. Sin embargo, si no aparece expresamente en el convenio, no existe responsabilidad alguna por parte de la empresa para su retribución. Si bien siempre queda la vía de negociación entre la entidad y la persona trabajadora, creemos muy necesario plasmar siempre esta posibilidad en el convenio. Lo mismo debería hacerse si la compensación del trabajo nocturno es con horas de descanso. En consecuencia, en el convenio colectivo siempre debería figurar, aunque la empresa inicialmente no opte por prestar un servicio desde las 22.00 a las 06.00.

Por lo que respecta a las horas extraordinarias, nuestra valoración es que deberían reducirse a la mínima expresión, en la línea con lo aprobado en materia de control de horarios<sup>555</sup>, esto permitiría no solo mejorar las posibilidades de compaginar las obligaciones laborales con el resto de las actividades y derechos, sino también evitar abusos laborales y fraudes por no pagar o compensar las horas extras. En este sentido si las horas extraordinarias se convierten en algo estructural, lo más adecuado para todas las partes sería contratar a otros trabajadores, por ejemplo, a media jornada. Basta recordar que el pago de las horas extras tiene un recargo adicional del 25% sobre el salario base, lo que seguramente compensará la contratación de un nuevo trabajador en estas condiciones.

En cuanto a la turnicidad, tal y como se ha señalado solo se tendrá derecho a la compensación si no se encuentra contenida en el salario base, de ahí la necesidad de revisar adecuadamente las tablas salariales para cada categoría profesional. Además, como tampoco se establece obligatoriamente una compensación -en metálico o en especie- por los turnos, en caso de que la empresa utilice esta posibilidad, se debería recoger expresamente en el convenio colectivo. Esto es así no solo para retribuir adecuadamente el esfuerzo que supone para la persona trabajadora esta rotación de su horario, sino para poner de manifiesto que este tipo de prácticas resultan muy poco aconsejables para la conciliación y corresponsabilidad. Baste señalar que en buena medida ambas actuaciones se basan en la planificación de horarios para encajar debidamente otras actividades más allá del desempeño laboral y con los cambios de turnos se complica el encaje de los horarios para poder llevar a la práctica su derecho a la conciliación.

<sup>555</sup> Véase el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, BOE, número 61, de 12 de marzo de 2019.

Además, una excesiva turnicidad, sobre todo si se trata en el turno de noche, puede suponer importantes efectos negativos para las personas trabajadoras, entre los que destacamos además de los que afectan a la vida social ante la imposibilidad de conciliar la vida laboral y familiar por los diferentes horarios, alteraciones más o menos graves del sueño y del descanso por los diferentes horarios, trastornos alimenticios por cambios en el ritmo y la calidad de las comidas y reducciones en el rendimiento laboral de las personas trabajadoras.<sup>556</sup> Al igual que se indicó para las horas extraordinarias, se debería evitar lo máximo posible esta rotación en los turnos.<sup>557</sup>

En relación con el trabajo en los días festivos, cabe recordar que no existe una “jornada a la carta”, pero sí la necesidad de negociar de buena fe las condiciones laborales entre las empresas y las personas trabajadoras posibilitando la conciliación y corresponsabilidad. De ahí también la necesidad de recoger toda esta casuística en el convenio colectivo.

Hay un dato que debería llevarnos a una reflexión: en 2018 según la Encuesta de Población Activa (EPA) en su módulo de conciliación laboral<sup>558</sup> menos del 46 % de las personas trabajadoras fue capaz de modificar su jornada laboral para atender al cuidado de otras personas y el 20% de los ocupados acudió a servicios profesionales para la atención de sus hijos.<sup>559</sup> Además, las mujeres suponen el 90% de los abandonos laborales para poder cuidar a familiares

En cuanto al plus de productividad, su introducción tal y como ha quedado señalado, responde a la flexibilización de las remuneraciones. Hoy en día es habitual que la retribución percibida por las personas trabajadoras se base en una cuantía mínima (al menos el Salario Mínimo Interprofesional) y que luego se acompañe de bonos, incentivos, premios u otros beneficios económicos que prime la productividad.

Para lograr introducir con éxito este complemento económico es preciso su medición a lo largo del tiempo y que la remuneración final obtenida no pivote en exceso sobre la productividad. Somos de la opinión por motivos previamente señalados que la parte más importante del salario debe ser fija; esto es así porque el personal trabajador debe ser ajeno al riesgo de la actividad económica. Lo anterior no impide, sino que más bien recomienda que una pequeña parte atienda a la productividad de la empresa. Pero esto necesita medir correctamente la productividad, algo que no siempre se comprueba. Por ejemplo, en algunos convenios la productividad se mide a través de los resultados económicos de la empresa; esto significa que su abono está vinculado al éxito o fracaso de la gestión empresarial y no a las capacidades o desempeño de las funciones por parte de la persona trabajadora, algo que no debería ser considerado como variable de productividad propia de la persona trabajadora.

Además, en buena parte de los convenios manejados lo que se entiende como complemento de productividad no lo es, ya que se tratan de importes periódicos medidos

---

556 En VEGA-ESCAÑO J., PORCEL-GÁLVEZ A.M., BARRIENTOS-TRIGO S., ROMERO-SÁNCHEZ, J.M. y DE DIEGO-CORDERO R. “La turnicidad como factor determinante en la aparición de insomnio en población laboral: revisión sistemática”. *Revista Española de Salud Pública*, 94, 14 de julio, 2020 señalan que la prevalencia para el insomnio relacionada con la turnicidad se sitúa entre el 25% y el 53%. Además, el insomnio influenciado por la turnicidad es un problema de salud pública a nivel mundial que afecta a la calidad de vida familiar y laboral.

557 Es posible, al menos desde una perspectiva teórica la existencia de comportamientos inadecuados en el establecimiento de los turnos, de forma que se evite contratar a trabajadores para el turno de noche, que deberían recibir una retribución mayor en el salario base o por el complemento de nocturnidad y a cambio se contratan a trabajadores en horario diurno (de 6.00 a 22.00 horas), pero haciendo turnos por las noches. Este tipo de comportamientos deberían erradicarse.

558 Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y la familiar del año 2018. [https://www.ine.es/prensa/epa\\_2018\\_m.pdf](https://www.ine.es/prensa/epa_2018_m.pdf)

559 Para el caso de los hombres el porcentaje que pudo modificar el inicio o final de la jornada fue del 42,6%, mientras que para las mujeres fue del 49,2%. Este mayor grado de adaptación puede derivar en la aceptación de un trabajo a tiempo parcial no deseado o dejar de promocionar en la empresa por atender a la familia.

a través de la consecución de cierto nivel de productividad empresarial global y/o en base a la puntualidad o el grado de asistencia del trabajador. En consecuencia, este plus está vinculado con la ocupación de un determinado puesto, o lo que es lo mismo no se trata de un complemento por productividad sino de naturaleza funcional.

Para terminar con este conjunto de reflexiones acerca del componente retributivo somos de la opinión de que el convenio colectivo debe recoger adecuadamente toda esta casuística y evitar las negociaciones personales bilaterales entre trabajador y empresa. Además, ha de tenerse muy en cuenta que la conciliación y corresponsabilidad no puede ser un cheque en blanco que posibilite al trabajador cualquier petición a la empresa, sobre todo si con su comportamiento puede peligrar la conciliación y corresponsabilidad del resto de la plantilla. La única forma de evitar esto es que los procedimientos sean conocidos por todas las partes y, por lo tanto, un argumento más para que figuren en el convenio colectivo- aunque inicialmente no se prevea utilizarlo- y que, evidentemente, éste sea conocido por todos los agentes afectados.

Respecto al tratamiento de las mejoras voluntarias en los convenios colectivos, se ha podido comprobar cómo la práctica totalidad de la muestra utilizada parte de las prestaciones otorgadas por la Seguridad Social para ofrecer una cobertura extra a determinadas contingencias. Este esfuerzo resulta bastante limitado, puesto que lo que observa es un mero ejercicio de garantizar ciertas cantidades económicas adicionales a las personas trabajadoras, pero sin aportar mucho más.

La tónica dominante es limitarse al contenido propio recogido en la Seguridad Social. Esto es lo que sucede con las prestaciones complementaria del Régimen General de la Seguridad Social, donde se señala que en los supuestos de IT, tanto por enfermedad común, como por accidente laboral, la entidad pagará un complemento de la prestación a la Seguridad Social hasta el 100 % de la retribución fija, con un tope bruto mensual de la base de cotización del mes anterior, durante el tiempo que la persona trabajadora permanezca en dicha situación de IT, topando el tiempo con derecho a este beneficio voluntario. Algo parecido sucede con las aportaciones empresariales a fondos y planes de pensiones que no son excesivamente frecuentes y también son medidas que meramente complementan a las pensiones de naturaleza pública.

En cuanto al resto de beneficios sociales se observa cierto comportamiento conservador, poco proactivo a la hora de regular estos beneficios. Es más, se podría pensar que su regulación se ciñe al guion que se desprende de lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social, Estatuto de los Trabajadores o Convenios Colectivos de ámbito superior. Por lo tanto, los beneficios sociales son escasos y no todos los convenios colectivos los recogen. Los que más abundan son los seguros por accidentes, compensación por jubilación anticipada y/o parcial, salud laboral, permanencia en la empresa o vestuario.

La relación anterior no tiene una clara influencia sobre la conciliación y la corresponsabilidad. Es más, realizando una búsqueda detallada sobre aquellos beneficios sociales que sí tienen esa relación directa (escuelas infantiles, centros de día/residencia para mayores, ayudas para fisioterapia o terapia restaurativa, campamentos de verano y escuelas de entretenimiento) la presencia resulta marginal. Incluso considerando las mejoras económicas por IT en sectores feminizados, se observa un escaso tratamiento de estas mejoras complementarias a partir de los convenios manejados, lo que es una clara señal para reclamar una mayor atención de este tipo de medidas en los convenios colectivos.

Unido a lo anterior, se debería plantear de manera general la posibilidad de modificar la estructura retributiva contemplando la posibilidad de percibir una parte de la retribución dineraria bruta en especie, si la persona trabajadora así lo considera. Esto, además, permite aplicar una serie de beneficios fiscales en el IRPF e incluso en el Impuesto de Sociedades, que deberían ser considerados. A modo de ejemplo, estarían los seguros de salud, cheques de escuela infantil, compras con descuentos o entrega de acciones a las personas trabajadoras; claro está, optar por esta vía dependerá de lo que pueda ofertar la empresa, lo que estará condicionado por su tamaño. Además, somos de la opinión que esta apuesta por la conciliación y la corresponsabilidad no debe circunscribirse en el establecimiento de ayudas económicas, sino garantizar prestaciones en especie y en determinados supuestos (familias monoparentales, por ejemplo) establecer ciertos criterios de preferencia para acceder a esas prestaciones para compatibilizar la vida familiar con las responsabilidades laborales.

En cuanto a la aplicación de estos beneficios para conseguir una aplicación adecuada este proceso debe tener en cuenta tanto las ayudas económicas como, muy especialmente, aquellas en especie. En este sentido apostamos por medidas proactivas y no solo aquellas basadas en actuaciones de corte más pasivo, centrados únicamente en complementar los beneficios sociales de naturaleza pública (complementos de IT y aportaciones a planes y fondos de pensiones).

Una forma de hacerlo, aunque no la única, sería incluyendo prestaciones en especie concretas previa a la situación de maternidad y tras el nacimiento y posterior cuidado de los hijos a las personas que lo necesitan. Y no solo de naturaleza puramente económica. La concesión de ayudas económicas como el “cheque-bebé” no solo no han dado sus frutos, sino que generan problemas de inequidad en su aplicación, al ser independiente del nivel de renta. Por lo tanto, el diseño de cualquier actuación debe tener en cuenta parámetros tan relevantes como la renta y/o la riqueza de la familia y esto ha de reflejarse debidamente en los convenios colectivos. Precisamente este tipo de actuaciones hace mucho más visible la necesidad de prestar un trato diferenciado a las personas trabajadoras con responsabilidades

## CONCLUSIONES

---

**PRIMERA.-** Resulta indiscutible que el tiempo de trabajo constituye uno de los aspectos más relevantes dentro de cualquier relación laboral, pues influye directamente en la organización vital de las personas. Hoy en día la delimitación de qué es tiempo de trabajo y qué no lo es también resulta muy importante, incluso más, dadas las dificultades que implica esa diferenciación a causa de las facilidades de conectividad que acompañan a la digitalización. Por un lado, la flexibilidad de la jornada laboral que radica en el hecho de que la persona trabajadora deba estar “conectada”, lo que será perjudicial o beneficioso, según el control que se ejerza en su regulación. Y, conectado con la carencia de delimitación sobre la flexibilidad, la ausencia práctica de una verdadera “desconexión”, con las implicaciones que acarrea esto sobre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En el V AENC la ordenación del tiempo en pro de la conciliación toma una entidad protagonista el interés de los interlocutores sociales respecto a la ordenación del tiempo de trabajo, como una de las condiciones de trabajo más relevantes en el que establecer límites en la intensidad de los deberes de las personas trabajadoras, podemos decir que ha evolucionado desde las primeras regulaciones vinculadas a la vigilancia de la salud, en especial respecto de las personas más vulnerables, hasta medidas reequilibradoras de la igualdad en el empleo, concretamente dirigidas hacia la conciliación como derecho individual de cada persona trabajadora y hacia la corresponsabilidad familiar. Todas estas previsiones del V AENC han de tenerse en cuenta en la negociación colectiva de estos años y de los próximos. No obstante, los convenios vienen regulando desde sus orígenes la ordenación del tiempo de trabajo, si bien la perspectiva de género tradicionalmente ha permanecido en un segundo plano.

**SEGUNDA.-** El análisis de la negociación colectiva desde la perspectiva de género, resulta pues fundamental para determinar el punto de partida sobre el que las futuras reformas legislativas pueden incidir de manera más trascendental. No obstante, la casuística es muy variada existiendo convenios que se limitan a reproducir los cómputos del Estatuto de los Trabajadores y otros que adelantándose a la reforma legal que hemos comentado, ya establecen un sistema progresivo de reducción de jornada máxima, en ocasiones con absoluta especificidad y plazos de referencia más escuetos, con lo que se ajustarán más a la realidad. Esta variedad constituye muchas veces la fuente de la discriminación en la distribución de los permisos o de la propia ordenación de turnos o guardias en el trabajo, a pesar de alguna previsión convencional que va en la buena dirección, aunque sea demasiado general para surtir efectos prácticos relevantes.

La importancia de la jornada radica precisamente en que se trata de la unidad de medida a partir de la que se han de calcular y adaptar el resto de las materias que influyen en el tiempo de trabajo y son determinantes en pro de la conciliación responsable con perspectiva de género.

**TERCERA.-** La obligación de control es responsabilidad empresarial, no obstante, es un interés de todas las partes del contrato que se garantice una correcta verificación y correspondencia entre el registro y la jornada efectivamente realizada porque eso permite controlar el respeto a las reglas sobre distribución de horarios y tiempos de descanso. Además, el concepto de tiempo de trabajo cobra una especial relevancia

como indicio de laboralidad respecto de los prestadores de servicios en las nuevas empresas digitalizadas, no obstante, su delimitación frente al tiempo de no trabajo resulta aún más compleja por la ausencia de empresario físico. La regulación interna queda lejos de garantizar esas características exigidas por el TJUE en la interpretación de la Directiva y, en último término, lo que ha de garantizarse por nuestra legislación. La normativa estatutaria deja al albur de los negociadores la gestión concreta de los instrumentos de registro de jornada y su eficacia. Y la jurisprudencia más reciente ha interpretado de manera muy flexible esos requisitos de control, al punto que resulta lícito, según el Tribunal Supremo, que se instrumentalice a través de una plataforma informática con evidentes –y reconocidos- riesgos de manipulación. La utilización de estos mecanismos debe ajustarse a la estricta regulación del derecho de protección de datos personales, resultando limitada su aplicación general y debiendo restringirse a lo que sea imprescindible, siempre sin que se prevea obligación alguna de la utilización de medios propios por parte de la persona trabajadora.

El registro de jornada es la base sobre la que se asientan los cálculos del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras y su repercusión sobre los derechos de conciliación resulta tan importante que sorprende las reticencias a establecer sistemas fiables o los medios poco eficientes que en muchos casos se prevén por la propia negociación colectiva. De hecho, la empresa, en tanto sujeto obligado a su conservación y, simultáneamente, la responsable de que se realice correctamente y se abonen las horas de trabajo estipuladas, debería ser la mayor interesada en garantizar ese registro “objetivo, fiable y accesible” y, podría añadirse, desagregado por género.

**CUARTA.-** Una de las principales consecuencias de la ausencia de una regulación que ofrezca seguridad jurídica en relación con la jornada de trabajo es la discordancia en torno a su control “efectivo”, tal y como viene reivindicado la propia jurisprudencia y que deriva directamente de la actividad inspectora que menciona la norma estatutaria. Sin embargo, esos resultados distorsionados ponen de manifiesto que se incumple el límite legal de las 80 horas anuales permitidas (art. 35. 5 ET), así como la continuidad del hábito ilegal de no retribuir su realización. La modificación en la regulación de las horas extraordinarias es deudora, en gran medida, de la ausencia de perspectiva de género de las distintas reformas legislativas, pero de manera sobresalientes de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma laboral, así como su antecesor, el RD 3/2012, de 10 de febrero. El cambio normativo en relación con el tiempo de trabajo produce un efecto más directo sobre el empleo de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares. En particular, amplía la posibilidad de que un trabajador con contrato a tiempo parcial, tras la modificación legislativa, pueda realizar horas “complementarias”. La negociación colectiva tiene un papel fundamental en la regulación de las horas extraordinarias, o complementarias, en su caso. A veces aparecen previsiones respecto de su carácter excepcional, no obstante, continúa permaneciendo al margen de la perspectiva de género. Estas carencias de los convenios sitúan a las ampliaciones de la jornada en el grupo de medidas de gestión empresarial, casi como una de las fórmulas para conseguir salarios más elevados y, en todo caso, ignorando las consecuencias desfavorables directas que implican para los derechos de conciliación y, dada la masculinización de las horas extraordinarias, de manera especial, de la corresponsabilidad.

Desde la perspectiva de género y de los cuidados asociados al rol femenino, la extensión de la jornada a través de las convencionales horas extraordinarias resulta efectivamente pernicioso, pero es todavía menos pertinente la previsión del alargamiento obligatorio u optativo, pero no computado como extraordinario. Si en efecto los dere-

chos individuales de conciliación de cualquier persona trabajadora se ven afectados por los alargamientos de las jornadas, la ausencia de previsibilidad y de especial reconocimiento y recompensa, condena a las personas que se ven sometidas a estas prácticas a una devaluación de sus derechos de conciliación e, indirectamente, del ejercicio de una conciliación corresponsable que precisa de organización para el reparto de los cuidados. En fin, se trata de fugas en la propia base del derecho de conciliación que inciden en la distribución de las obligaciones de cuidado en el entorno privado de las organizaciones familiares.

**QUINTA.-** La conciliación de la vida familiar y laboral pivota sobre la flexibilidad de los horarios de trabajo, por lo que resulta básico hacerlos compatibles con los horarios de la familia y con los “tiempos de la ciudad”. Resulta fundamental, en cualquier caso, completar estos permisos específicos de alejamiento del puesto de trabajo, con las posibilidades de adaptación flexible al empleo, una vez que ha finalizado aquél o, incluso, durante su disfrute, en la medida que eso pueda facilitar la reincorporación del trabajador. Este es el punto clave y que marcará la diferencia respecto de la anterior regulación porque se refuerza el derecho a la reincorporación al trabajo tras el permiso parental. Precisamente la transposición de la Directiva (UE) 1158/2019 llevada a cabo –parcialmente- por el Real Decreto-ley 5/2023, efectivamente incide en las lagunas y en las dificultades interpretativas que esta concepción jurídica trajo consigo y ahora reconoce claramente un derecho subjetivo a la conciliación para toda persona trabajadora (art. 4, letra o) ET). Y, en consonancia con este reconocimiento pleno, modifica el art. 34.8 ET para que la solicitud de la adaptación de jornada sea un derecho de la persona trabajadora ante el que la empresa deberá ofrecer posibilidades de disfrute, en caso de que la propuesta de la persona trabajadora perturbe el desarrollo empresarial considerablemente y así lo justifique. En cuanto a la distribución irregular, la normativa de urgencia no ha modificado la restrictiva normativa vigente sobre la unidad de medida “diaria”, si bien analizaremos el importantísimo papel de la negociación colectiva al respecto. Sobre ambas cuestiones incidiremos inmediatamente.

**SEXTA.-** Una de las medidas más enérgicas, en cuanto al incremento de la flexibilidad interna del poder empresarial, es la referida al establecimiento de distribución irregular de la jornada a lo largo del año que, en ausencia de pacto, será de un diez por ciento, como porcentaje mínimo. Esta disposición desvirtúa los derechos de conciliación ante los intereses empresariales. Los trabajadores difícilmente podrán compatibilizar sus responsabilidades laborales y privadas si una parte del tiempo que dedica a las primeras puede estar a expensas de la voluntad unilateral del empleador. Con la esperada transposición de la ya mencionada Directiva (UE) 1152/2019<sup>560</sup>, de condiciones transparentes y previsibles de trabajo, la normativa española debe modificar ostensiblemente su regulación del tiempo de trabajo y, en particular, es imprescindible que incida sobre la distribución irregular de la jornada.

**SÉPTIMA.-** La reducción de jornada ha sido uno de las instituciones jurídicas más utilizada por las personas trabajadoras en los últimos años con fines de conciliación, no obstante, su feminización también resulta evidente. La realidad en los centros de trabajo responde a un claro sesgo de género en los cuidados y que deja entrever la concepción aún alejada de la necesidad de que los derechos de conciliación se distribuyan de manera corresponsable.

560 Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, que deroga la anterior Directiva 91/533/CEE con la intención de superar las deficiencias de protección surgidas a causa de la emersión de las nuevas formas de empleo.

El art. 37.6 ET recoge el derecho a la reducción de la “jornada de trabajo diaria” con la disminución proporcional del salario —entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella—. Esa referencia temporal ha supuesto un importante límite en su operatividad práctica y disminuye su virtualidad como una verdadera medida de conciliación, pues ya no cabe una reducción de jornada en cómputo anual o mensual, lo que permitiría que un trabajador pudiese optar por la adecuación más flexible del tiempo de trabajo a la vida personal. La mayoría de las cláusulas convencionales, no obstante, suele intercalar en su redacción diferentes realidades e incluso derechos distintos relacionados con el cuidado de menores o familiares, pero cuya protección legal dista mucho de ser equivalente, pues su naturaleza jurídica es considerablemente distinta, aunque en la práctica se traduzca en ausencias al trabajo.

**OCTAVA.-** Los permisos retribuidos por circunstancias familiares son una herramienta fundamental en la legislación laboral para garantizar la conciliación entre la vida familiar y el trabajo. En este sentido, las cláusulas convencionales que aumentan los días legales de permiso retribuido por nacimiento, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica y fallecimiento de familiares son valoradas positivamente. Es esencial que estas cláusulas contemplen tanto a parientes de primer y segundo grado como a aquellos que conviven o dependen del trabajador, asegurando así una cobertura amplia y equitativa. En términos de corresponsabilidad, son especialmente relevantes las mejoras incluidas en los convenios colectivos de sectores y empresas donde predomina la contratación masculina, ya que instan a los negociadores a que los trabajadores varones asuman responsabilidades domésticas y familiares.

Como elemento común a todas estas mejoras, hay que destacar las que flexibilizan el modo de utilización de los permisos, permitiendo su disfrute de manera discontinua mientras persista la necesidad de cuidado, posponiendo su empleo más allá del día del hecho causante o incluso fraccionando su utilización.

Y son criticables las cláusulas que no contemplan todas las contingencias del art. 37.3 b) y b bis) del ET como hechos generadores de un permiso retribuido, lo que puede dejar desprotegidos a las personas trabajadoras en ciertas situaciones.

**NOVENA.-** En cuanto a los permisos retribuidos por razones familiares no previstas en el ET, su inclusión en convenios colectivos es siempre positiva, especialmente cuando se reconocen en sectores masculinizados. De entre todos ellos, destacan los de acompañamiento de descendientes u otros familiares a consultas médicas o la atención de discapacitados. Ahora bien, la persistencia de permisos retribuidos por nacimiento de hijos destinados solo al progenitor no gestante refleja un desconocimiento total de la normativa laboral, pero, sobre todo una importante falta de equidad en la conciliación familiar y laboral, pues solo se reconocen en favor de uno de los progenitores. Entre los permisos sin parangón en el ET, también han de valorarse positivamente los que se reconocen por separaciones y divorcios, incluso si no están remunerados. La consideración por parte de la negociación colectiva hacia cualquier circunstancia familiar que demande la presencia o cierta dedicación de la persona trabajadora debe ser apreciada siempre de manera favorable hacia la conciliación.

**DÉCIMA.-** Por su valor pedagógico y recordatorio, son también positivas todas las cláusulas convencionales que incluyen la ordenación del permiso de lactancia, pero es criticable que todavía a día de hoy su reconocimiento, en algunos convenios, se haga exclusivamente al sexo femenino, lo que es una muestra más de la tradicional división de los roles sociales en la sociedad al tiempo que una forma más de contribuir al man-

tenimiento de la referida división. En lo que se refiere a la acumulación del disfrute del permiso, la remisión del legislador a la negociación colectiva hace que la ordenación convencional de esta modalidad de disfrute se vuelva imprescindible, si se quiere facilitar a las personas destinatarias su ejercicio. Lo mismo que con la lactancia sucede con los convenios que atienden a los permisos para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, como permisos exclusivamente femeninos, olvidando, además, situaciones como la adopción o el acogimiento.

**DÉCIMO PRIMERA.-** La inclusión de permisos por asuntos propios es positiva, pero es necesario contemplar la posibilidad de que sean retribuidos para garantizar una adecuada utilización y disfrute de los mismos. Sin embargo, otras situaciones que pueden afectar a las personas trabajadoras, como ser familia monoparental o monomarental, no reciben suficiente atención en los convenios colectivos. Por lo tanto, es importante que los negociadores de los convenios colectivos presten más atención a las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, ampliando el alcance de las cláusulas de conciliación y brindando cobertura a situaciones excepcionales no contempladas hasta ahora.

**DÉCIMO SEGUNDA.-** En materia de excedencias por motivos de conciliación es muy usual la técnica del reenvío a la norma, aspecto criticable, puesto que la presenta como una figura relegada, que no centra la atención de los sujetos negociadores. En atención al innegable predominio femenino en su uso, se configura como una medida no igualitaria. Pese a estar inspirada por los objetivos definidos en el Real Decreto-Ley 5/2023, que insiste en la idea del fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, y a fin de evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género, la experiencia ha demostrado que se requieren medidas más contundentes para hacer de ella un instrumento útil. En su configuración, los inconvenientes para acogerse a ella son incontestables, fundamentalmente por la afectación a los ingresos, lo que disuade a las personas trabajadoras a su ejercicio, con el consecuente quebranto de la economía familiar. De este modo, no solo acentúa las diferencias por razón de sexo, sino también por motivo de clase social.

**DÉCIMO TERCERA.-** El elenco de sujetos causantes que pueden dar lugar a estas excedencias se ha ido ampliando progresivamente, pero sería necesario que los convenios contemplaran otras realidades más allá de los vínculos de consanguinidad y afinidad, como los casos de las personas trabajadoras que precisan realizar cuidados no profesionales a terceras personas de su entorno cercano, que, en ocasiones, no se limitan a los mencionados parentescos, a la luz de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

**DÉCIMO CUARTA.-** El carácter más o menos innovador de los convenios a la hora de diseñar modalidades especiales de excedencia, contribuye a visibilizar ciertas realidades, aunque supone abordar el problema parcialmente. Si bien estas tipologías ponen el foco en necesidades concretas de las personas trabajadoras, falta compensar las carencias que plantea, para conseguir que los derechos de conciliación se ejerciten de forma eficaz. El planteamiento debe ser dinámico, pese al perfil estático por el que se ha caracterizado la figura. Esta nueva mirada exige reforzar las fórmulas de trabajo flexible y apoyar a las empresas por parte de los poderes públicos. Tal y como está planteado en la actualidad, se trataría de que, en la medida de lo posible, el recurso a la excedencia fuera el último, por la merma económica que produce. No obstante, yendo más allá, estas medidas serían efectivas si existiese una prestación económica para suplir estas situaciones, como ocurre en algunos países que disponen de presta-

ciones que permiten percibir ingresos durante la excedencia, como Francia, Estonia, o Letonia. Ello exigirá definir los casos en que se puede acceder a ella, los criterios para su concesión, y, sin duda, podrá flexibilizar las condiciones en que la ofrecen las empresas, al no suponer un coste para ellas y ser, a la vez, una herramienta de igualdad real para las personas trabajadoras. Por tanto, el apoyo público es esencial para que esta figura llegue por igual a todos/as en el mundo del trabajo.

**DÉCIMO QUINTA.-** Una de las herramientas fundamentales en materia de conciliación laboral y familiar son los Planes de Igualdad. Sin embargo, las referencias a estos Planes por parte de los convenios y, en particular, al tratamiento de la conciliación, se plantea de un modo muy generalista, seguramente desde la consideración de que será en el texto de los propios Planes de Igualdad donde se perfilen más estos objetivos.

Se insiste en el necesario equilibrio y paralelismo que el convenio colectivo y el Plan de Igualdad deben guardar, que permita hacer un adecuado diagnóstico en materia de conciliación, y, de este modo, establecer objetivos y metas realistas, evaluar correctamente su implantación y conseguir verdaderas políticas con impacto en esta materia.

**DÉCIMO SEXTA.-** La negociación colectiva debe asumir una función más reforzada en el trinomio conciliación-convenio-planes, siguiendo los criterios del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC, 2023), cuyo texto se conecta directamente con el Acuerdo estatal sobre solución autónoma de conflictos laborales (VI ASAC, 2020) y los propios de cada Comunidad Autónoma, impulsando su utilización y promoviendo la negociación colectiva, también en el marco de las medidas y planes de igualdad.

**DÉCIMO SÉPTIMA.-** Por lo que respecta a las prioridades de permanencia, se observa la carencia en su tratamiento por los convenios, pese a la previsión estatutaria sobre la posibilidad de establecerlas a favor de trabajadores/as de otros colectivos, como las personas con cargas familiares en el marco de la movilidad geográfica. Debería generalizarse su presencia en los textos convencionales, tanto desde el enfoque del mantenimiento en el puesto de trabajo de las personas con responsabilidades familiares, como en el de las situaciones de retorno al puesto de origen por razones de conciliación.

**DÉCIMO OCTABA.-** En cuanto al teletrabajo, a la luz de los convenios analizados se concluye que la negociación colectiva debe abordar este tema con mayor amplitud, que queda en muchas ocasiones a expensas de acuerdos individuales. Los convenios no deberían limitarse a tratar aspectos formales en su formulación (medios materiales, tiempo para su ejercicio), o a monetizar su ejercicio (con determinados pluses), sino también a integrar la perspectiva de género en el trabajo a distancia y analizar el perfil del personal que presta servicios bajo esta fórmula, para alcanzar una conciliación real y efectiva. Si bien aquí es fundamental el impulso por parte de los Planes de Igualdad, la negociación colectiva debería ahondar con mayor profundidad en la cuestión.

**DÉCIMO NOVENA.-** Por lo que respecta a la desconexión digital, se observa que son muy pocos los convenios que vinculan el derecho a la desconexión con el fomento de la conciliación. Sin duda, tras el V AENC, la negociación colectiva asume un papel protagonista en su refuerzo, al establecer como buenas prácticas para una mejor gestión del tiempo de trabajo: “programar respuestas automáticas durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible y designando el correo o los datos de contacto de las personas a quienes se hayan asignado las tareas durante su ausencia. Asimismo, señala de “utilidad el «envío retardado» para que las

comunicaciones se realicen dentro del horario laboral de la persona destinataria”.

**VIGÉSIMA.-** En lo relativo a los protocolos frente al acoso, se concluye que, pese a ser una materia muy presente en los convenios colectivos analizados, dada la relevancia e impacto que tiene en el marco de las relaciones laborales, su enfoque se lleva a cabo en clave de igualdad de género, y no vinculado específicamente a la conciliación laboral y familiar.

**VIGÉSIMA PRIMERA.-** La derivada económica en los convenios colectivos es una cuestión que presenta cada vez más importancia como eje fundamental de los acuerdos tomados entre las empresas, los agentes sociales y las personas trabajadoras. Esto siempre ha sido así, puesto que el salario es uno de los elementos que condicionan la celebración de un contrato de trabajo, pero es que, además, y como consecuencia del aumento del peso cualitativo y cuantitativo de los complementos económicos variables, la importancia de todo lo que rodea a la estructura salarial resulta vital.

Además, se comienza a prestar cierta importancia a los que se denomina beneficios sociales, que pueden llegar a representar una parte muy importante de las compensaciones recibidas por las personas trabajadoras. E incluso, su mayor o menor generosidad puede suponer que finalmente haya acuerdo entre las partes. Cada vez más, las prestaciones en especie son más valoradas por los trabajadores, especialmente si se considera su facilidad para la conciliación y la corresponsabilidad.

Por todo lo anterior, con el cuarto capítulo queríamos garantizar una visión más economicista en el tratamiento de los convenios colectivos centrada en el desarrollo de las medidas para atender a la conciliación y corresponsabilidad, complementando la óptica más jurídica-laboral de los tres primeros apartados. Somos de la opinión de la necesidad de realizar así este ejercicio, lo que nuevamente pone de manifiesto la fuerte incardinación del derecho del trabajo y la Seguridad Social con la economía aplicada. Los autores de este informe, al actuar de esta forma, esperamos haber satisfecho esta demanda.

**VIGÉSIMA SEGUNDA.-** Como se ha podido señalar en el capítulo IV, una parte fundamental de la aprobación e implementación de los convenios colectivos en España se basa en la necesidad de contar con un diseño eficiente y equitativo de las variables de naturaleza económica. Sin duda, contar con una estructura que responda a esta necesidad, tendrá implicaciones en el todavía no demasiado desarrollado reto de garantizar la conciliación y corresponsabilidad desde la perspectiva empresarial.

Para poder llevar a buen término este estudio de los convenios colectivos para detectar posibles ausencias en materia de conciliación y corresponsabilidad, en un primer lugar se han abordado, desde una óptica generalista, pero necesaria para poder profundizar en el resto del esquema de trabajo propuesto, los principales aspectos económicos que suelen figurar en los convenios colectivos; actuando de esta forma, además, se obtendrá una visión de conjunto del grado de desarrollo de todas estas cuestiones en la amplia muestra de convenios utilizadas. A continuación, centramos el ejercicio analítico en el valor de los cuidados a partir de las compensaciones que supone la percepción de los salarios y el resto de los complementos salariales. Este análisis se ha realizado considerando, primero, el salario base, las horas extraordinarias y la clasificación profesional, dejando para una fase posterior, los complementos vinculados a la disponibilidad y distribución del tiempo de trabajo. La citada diferenciación no es arbitraria ni baladí, sino que responde a la cada vez mayor presencia de compensaciones econó-

micas y no económicas derivadas del cumplimiento de objetivos y disponibilidad para el trabajo. A continuación, centramos nuestro estudio de las mejoras voluntarias, algo que sin tener el desarrollo tan amplio como las retribuciones salariales y no salariales, cada vez representan un peso más importante en los convenios colectivos. Finalmente, se ha optado por realizar un último apartado, de naturaleza propositiva, que creemos será de utilidad para mejorar la actual situación en el tratamiento económico de los convenios colectivos para mejorar la conciliación y corresponsabilidad.

**VIGÉSIMA TERCERA.**- Sin ánimo de ser exhaustivo, ya que en el capítulo IV vienen perfectamente desarrolladas, queremos señalar las siguientes cuestiones a modo de resumen-conclusiones.

Comienzan a registrarse algunos cambios en materia económica en los convenios colectivos, aunque de forma tímida. Nuestro análisis ha constatado un mayor interés por retribuir a la persona trabajadora en función de la aportación individual a la empresa, pero al mismo tiempo, con mayores exigencias de ésta hacia aquella, algo que, sin duda, puede condicionar la tan deseada conciliación y corresponsabilidad. Esta mayor exigibilidad en la dedicación al trabajo puede generar un conflicto con otras actividades, como atender adecuadamente a la vida familiar e incluso suponer un importante coste personal.

De nuestro estudio se desprende claramente que somos partidarios de introducir mecanismos personalistas para retribuir adecuadamente a las personas trabajadoras que cumplan con los objetivos pactados en los convenios colectivos, pero, al mismo tiempo, es necesario flexibilizar las condiciones de trabajos y que la parte variable de la retribución debe ser un añadido y no el eje central del pago retributivo global para la persona trabajadora.

Interconectado con el punto anterior, somos de la opinión que los complementos salariales deben ir abandonando el tradicional esquema del mero cumplimiento y circunstancias, puesto que esto se traduce, en líneas generales, a un complemento puramente generalistas que no premia adecuadamente la consecución de los objetivos.

**VIGÉSIMA CUARTA.**- Por otra parte, el esquema retributivo complementario basado en la participación en beneficios debe ir siendo sustituido por otros centrados en la participación en el capital. Somos conscientes que todos estos cambios no son inmediatos y que exigen cierto esfuerzo por todas las partes, sin embargo, esto es a nuestro juicio, por lo que debería apostarse en el futuro.

Debe realizarse un ejercicio especial en materia de conciliación y corresponsabilidad para las mujeres. Ellas siguen siendo, a pesar de los innegables avances en los últimos años, quienes llevan el peso de la atención familiar. Por lo tanto, si los niveles de exigencia laboral aumentan, pero no se flexibilizan otras cuestiones (horarios, días de trabajo, permisos, etc.) se cargará aún más sobre un grupo de personas trabajadoras que ya de por sí tiene problemas para conciliar.

**VIGÉSIMA QUINTA.**- Con relación a los pluses, se ha podido comprobar como el de nocturnidad no tiene establecida una cuantía mínima; es más, si no figura en el convenio, no existe responsabilidad alguna por parte de la empresa para su retribución. Y cuando este complemento aparece su compensación puede ser fija o variable. Nuestra recomendación sería que figurase siempre, aunque la empresa finalmente no opte por prestar un servicio en horario nocturno. En cuanto a las horas extraordinarias, nuestra opinión es que deberían reducirse a la mínima expresión, teniendo en cuenta

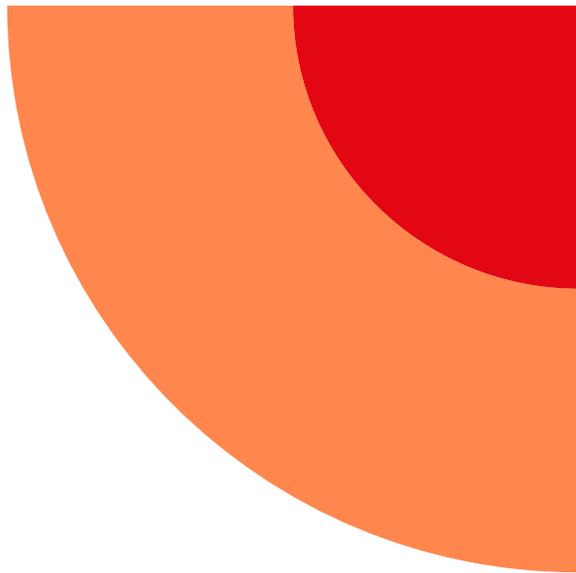
ta lo aprobado en materia de control de horarios. Resulta complicado garantizar la conciliación y corresponsabilidad cuando la persona trabajadora debe realizar horas extraordinarias. Además, el mayor coste para las empresas de esta jornada adicional debería desalentar desde la óptica empresarial este tipo de medidas. Si se echan números, resultaría más ventajoso económicamente contratar a personal para cubrir estas horas adicionales si se trata de una necesidad realmente estructural, que acudir a las horas extras.

La turnicidad solo tendrá derecho a compensación si no se encuentra contenida en el salario base, de ahí la necesidad de revisar adecuadamente las tablas salariales para cada categoría profesional. Además, sería conveniente que el convenio colectivo recogiese expresamente esta necesidad. Con relación al trabajo en días festivos si bien no existe una jornada “a la carta”, se debería de hacer todo lo posible para que en el convenio colectivo se negocie adecuadamente todo lo que rodea el diseño de la jornada. La turnicidad complica la realización de otras actividades. Solo el 46% de las personas trabajadoras fue capaz de modificar su jornada de trabajo para atender al cuidado de otras personas y que el 20% de las personas ocupadas se vio obligada a contratar servicios profesionales para poder seguir desempeñando su trabajo. Con relación al plus de productividad es necesario contar con los mecanismos e instrumentos adecuados para su correcta medición y que este complemento no sea el grueso de la retribución global percibida.

**VIGÉSIMA SEXTA.-** Somos de la opinión de que todos los convenios colectivos deberían recoger adecuadamente toda la casuística que rodea al componente retributivo, evitando negociaciones posteriores entre la persona trabajadora y la empresa. Al igual que el ejercicio de la conciliación y corresponsabilidad no puede ser un cheque en blanco que permita a la persona trabajadora pedir lo que quiera a la empresa, todos estos procedimientos deben ser conocidos por todas las partes. La transparencia es la mejor forma de evitar problemas, de ahí que el convenio colectivo debería recoger todas estas cuestiones.

Por lo que respecta a las mejoras voluntarias, todavía hay mucho camino por recorrer. Del análisis efectuado se constata como si bien en la práctica totalidad de los convenios analizados se contempla una cobertura extra para las prestaciones ya cubiertas por la Seguridad Social este ejercicio se limita meramente a esa práctica. El resto de los beneficios sociales contemplados son escasos y no todos los convenios colectivos los recogen. Es más, los más frecuentes que son los seguros por accidentes, compensación por jubilación anticipada y/o parcial, salud laboral, permanencia o la empresa o vestuario no tienen una clara influencia sobre la conciliación y corresponsabilidad.

**VIGÉSIMA SÉPTIMA.-** Finalmente, queremos destacar que se deberían potenciar este tipo de beneficios, sobre todos aquellos cuya remuneración es en especie. Normalmente, las personas trabajadoras valoran mucho más que las compensaciones se hagan de esta forma (centros de día, escuelas infantiles, campamentos de verano, etc.). Asimismo, desde la perspectiva fiscal a las personas trabajadoras les suele beneficiar optar por esta vía. Además, la concesión de estos beneficios no puede ser “café para todos”, sino que su diseño e implementación debe contemplar parámetros tan relevantes como la renta o la riqueza de las familias, por lo tanto, estas cuestiones deben reflejarse adecuadamente en los convenios colectivos. Solo así se prestaría un trato diferenciado a las personas con responsabilidades y se mejorará en la conciliación y corresponsabilidad.



## PERSPECTIVA ESTADÍSTICA DE LA MUESTRA

Para llevar a cabo este estudio se ha manejado una muestra muy amplia de convenios proporcionados por el sindicato Comisiones Obreras (CC. OO), que ha sido analizada tanto desde una perspectiva jurídico-laboral como desde la óptica económica.

La **Tabla 1** resume los convenios colectivos manejados en función de la Comunidad Autónoma que ha actuado como autoridad laboral y aquellos gestionados por el Estado y su comparación con los convenios registrados en base a la información recogida por el Ministerio de Trabajo y Economía Social en la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo<sup>561</sup>.

A partir de la citada fuente se puede señalar como el número de convenios colectivos registrados en la mencionada estadística con efectos económicos en 2022, ascendía a los 3.950 convenios, que afectaban a 1.200.471 empresas y a 11.637.274 trabajadores.

Lo anterior supone que, en términos globales, la muestra de convenios, que alcanza los 500, supone el 12,7% de los registrados en la Estadística de Convenios Colectivos, oscilando este porcentaje entre el 6,1 % de Cantabria y el 20,7 % de Castilla y León. Además, de esta última Comunidad Autónoma, Aragón, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Extremadura, Islas Baleares, Comunidad de Madrid, Comunidad Valenciana, Ceuta y Melilla y los convenios a nivel estatal recogen un porcentaje superior a la media estatal.

**Tabla 1:** Número de personas afectadas por los convenios seleccionados, por tipo de sector y ámbito funcional (ambos sexos)

Autoridad laboral	Muestra	Convenios registrados	Porcentaje de la muestra sobre convenios registrados
Andalucía	71	572	12,4%
Aragón	21	137	15,3%
Asturias	10	107	9,3%
Cantabria	6	99	6,1%
Castilla-La Mancha	26	167	15,6%
Castilla y León	68	328	20,7%
Cataluña	58	436	13,3%
País Vasco	36	476	7,6%
Extremadura	13	84	15,5%
Galicia	25	262	9,5%
Islas Baleares	10	51	19,6%
Islas Canarias	10	120	8,3%
La Rioja	4	42	9,5%
Comunidad de Madrid	29	186	15,6%
Región de Murcia	6	70	8,6%
Comunidad Foral de Navarra	10	157	6,4%

561 [https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones\\_trabajo\\_relac\\_laborales/CCT/welcome.htm](https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/CCT/welcome.htm)

<b>Comunidad Valenciana</b>	40	310	12,9%
<b>Ceuta y Melilla</b>	4	28	14,3%
<b>Estado</b>	53	318	16,7%
<b>Total</b>	<b>500</b>	<b>3.950</b>	<b>12,7%</b>

Fuente: elaboración propia

Una cuestión de indudable interés para poder determinar si la muestra utilizada es representativa del total poblacional (universo) a nivel nacional es conocer si el número de convenios manejados resulta significativo. Para ello es necesario comprobar si la muestra utilizada, que como se han indicado la componen 500 convenios, es un número suficiente para justificar la representatividad.

Como ya fue indicado, el número de convenios empleados supuso el 12,7% del total a partir de la información obtenida en la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. A tenor de la fórmula siguiente, que permite determinar el número de convenios representativos, se obtiene que, a partir de 351 convenios, ya se contaría con una muestra significativa. Este cálculo se ha realizado considerando el tamaño del universo (3.950 convenios colectivos), un porcentaje de heterogeneidad o diversidad en el universo ( $p=q=50\%$ ), un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p (1 - p)}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p (1 - p)}$$

La **Tabla 2** resume la validez estadística del proceso de muestreo efectuado a partir de los parámetros indicados. En consecuencia, los 500 convenios utilizados -aunque algunos han sido desestimados por no disponer correctamente de los enlace- permiten asegurar una muestra a nivel nacional representativa, por lo tanto, los resultados y casuística que se va a encontrar al analizar los diferentes convenios son un buen referente para obtener conclusiones a nivel general. O, dicho de otra forma, el número de convenios manejados permite señalar la robustez de la muestra utilizada, debido a su alta representatividad a nivel global.

**Tabla 2:** Validez del muestreo realizado a nivel global

<b>Tamaño del universo</b>	3.950
<b>Heterogeneidad-diversidad del muestreo (<math>p=q</math>)</b>	0,5
<b>Margen de error (Z)</b>	5%
<b>Nivel de confianza (e)</b>	95%
<b>Tamaño muestral</b>	<b>351</b>

Fuente: elaboración propia

La **Tabla 3** realiza una aproximación a las diferentes tipologías de los convenios empleados. Cabe recordar que los convenios colectivos de centro de trabajo son aquellos que se aprueban para los centros de trabajo, entendido éste como la unidad productiva, con organización específica que sea dada de alta, como tal por la autoridad laboral (art.

5 del ET). Los convenios colectivos de empresa son aquellos acuerdos que afecta a nivel de empresa. Los convenios colectivos de sector son los acuerdos entre los empresarios y los representantes de los trabajadores en donde se establecen las condiciones de trabajo de un sector determinado.

Los convenios colectivos de grupos de empresa son aquellos que se negocian cuando afectan a acuerdos de compañías individuales o una pluralidad de empresas, que presentan cierta vinculación; los casos más frecuentes son razones organizativas o productivas. Finalmente, los convenios colectivos de franja son aquellos cuya principal característica es que su ámbito de aplicación está limitado a una categoría o grupo profesional concreto, debido a una característica o interés diferenciado del resto del colectivo laboral; aunque este tipo de convenios puede generar cierta controversia al aplicarse solo a un determinado grupo de trabajadores, es un tipo de convenio con una amplia trayectoria.

Como se puede comprobar, la mayor parte de la muestra utilizada hace referencia a convenios colectivos del sector (405) y de empresa (77). Un resultado que muestra la importante centralidad de la negociación colectiva en España a nivel de sector, aunque en los últimos años se están produciendo importantes avances con relación a la descentralización de la negociación colectiva. Además, se obtiene como el número total de personas trabajadoras afectadas es de 8,3 millones, representando las mujeres el 40,5 % del total.

Precisamente este último dato, se debe tener muy presente para reafirmarnos en la representatividad de los convenios manejados, puesto que el número de personas afectadas supone el 71,5 % de toda la población que figura como trabajadores vinculados a los convenios en la Estadística de Convenios Colectivos. En consecuencia, también la representatividad de las personas trabajadoras a partir de la muestra manejada resulta evidente. Tanto este resultado como el obtenido para la representatividad de las empresas, nos permite ratificarnos en la solidez del análisis efectuado y los resultados obtenidos.

**Tabla 3:** Número de personas afectadas por los convenios seleccionados, por tipo de sector y ámbito funcional (hombres)

	Número	Mujeres	Totales	% Mujeres
<b>Centro de trabajo</b>	8	5.411	11.777	45,9
<b>Empresa</b>	77	209.465	330.333	63,4
<b>Sector</b>	405	3.112.611	7.885.185	39,5
<b>Grupo de empresa</b>	8	38.480	78.671	48,9
<b>Franja</b>	2	532	1.231	43,2
<b>Total</b>	<b>500</b>	<b>3.366.499</b>	<b>8.307.197</b>	<b>40,5</b>

Fuente: elaboración propia

LA **Tabla 4** realiza una aproximación a la distribución de los convenios colectivos diferenciando entre sectores masculinizados, feminizados y mixto. La **Tabla 5** realiza un análisis del número de personas afectadas por los convenios colectivos, por tipo de sector y ámbito funcional (para ambos sexos). La **Tabla 6** repite el análisis para los hombres y la **Tabla 7** para las mujeres.

Esta información resulta de indudable relevancia, puesto que, por lo general, los sectores con mayor presencia femenina deberían tener más en cuenta la necesidad de apostar por medidas que buscasen la conciliación y la corresponsabilidad, tanto de naturaleza económica como o a través de beneficios sociales diferenciados. Algo que por el momento parece no constatarse, al menos a nivel de retribuciones. En 2019 la diferencia entre la ganancia salarial media de hombres y de mujeres fue de algo más de 5.200 euros, esto supone, en medias una brecha salarial del 24%. Además, los complementos salariales son los responsables de casi la mitad de la brecha salarial.<sup>562</sup>

**Tabla 4:** Distribución de los convenios en función del sector

Autoridad laboral	Sector masculinizado		Sector feminizado		Sector mixto		Total
	Empresa	Sector	Empresa	Sector	Empresa	Sector	
Andalucía	4	25	4	27	4	7	71
Aragón	1	8	0	8	0	4	21
Asturias	0	4	0	5	0	1	10
Cantabria	1	2	0	3	0	0	6
Castilla-La Mancha	2	14	0	5	0	5	26
Castilla y León	0	25	2	37	0	4	68
Cataluña	3	17	12	14	1	11	58
País Vasco	5	11	7	10	2	1	36
Extremadura	0	6	2	2	0	3	13
Galicia	1	11	2	6	0	5	25
Islas Baleares	1	3	0	6	0	0	10
Islas Canarias	1	2	0	4	0	3	10
La Rioja	0	3	0	1	0	0	4
Comunidad de Madrid	3	6	4	9	1	6	29
Región de Murcia	0	4	0	1	0	1	6
Comunidad Foral de Navarra	0	4	0	5	0	1	10
Comunidad Valenciana	1	9	8	10	0	12	40
Ceuta y Melilla	0	1	0	3	0	0	4
Estado	5	3	9	16	9	11	53
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>158</b>	<b>50</b>	<b>172</b>	<b>17</b>	<b>75</b>	<b>500</b>

Fuente: elaboración propia

**Tabla 5:** Número de personas afectadas por los convenios seleccionados, por tipo de sector y ámbito funcional (ambos sexos)

Autoridad laboral	Sector masculinizado		Sector feminizado		Sector mixto		Total
	Empresa	Sector	Empresa	Sector	Empresa	Sector	
Andalucía	3.793	316.224	2.168	163.545	200	115.615	601.545
Aragón	1.239	85.677	0	21.052	0	64.009	171.977

562 En el Informe de CC. OO por la Igualdad real contra la brecha salarial (2022) se señala como, a partir de la Encuesta de Estructura Salarial de 2018, para el salario base el porcentaje de la brecha salarial es del 19,3% (55,3% de la totalidad de la brecha salarial), mientras que los complementos salariales representan el 34,9 % de la brecha salarial (39,4% del total).

<b>Asturias</b>	0	37.900	0	19.100	0	12.000	<b>69.000</b>
<b>Cantabria</b>	98	30.900	0	6.972	0	0	<b>37.970</b>
<b>Castilla-La Mancha</b>	2.265	59.645	0	13.943	0	40.487	<b>116.340</b>
<b>Castilla y León</b>	0	84.606	35.951	45.440	0	30.465	<b>196.462</b>
<b>Cataluña</b>	6.443	411.195	156.001	225.243	22	278.042	<b>1.076.946</b>
<b>País Vasco</b>	3.821	158.520	1.346	33.980	129	8.286	<b>206.082</b>
<b>Extremadura</b>	0	19.962	4.394	7.230	0	25.860	<b>57.446</b>
<b>Galicia</b>	97	142.137	2.002	38.928	0	93.234	<b>276.398</b>
<b>Islas Baleares</b>	99	65.125	0	13.964	0	0	<b>79.188</b>
<b>Islas Canarias</b>	1.705	20.000	0	16.126	0	50.000	<b>87.831</b>
<b>La Rioja</b>	0	15.359	0	800	0	0	<b>16.159</b>
<b>Comunidad de Madrid</b>	17.170	228.123	3.524	126.430	55	224.000	<b>599.302</b>
<b>Región de Murcia</b>	0	32.275	0	1.800	0	8.000	<b>42.075</b>
<b>Comunidad Foral de Navarra</b>	0	48.145	0	11.288	0	90	<b>59.523</b>
<b>Comunidad Valenciana</b>	1.836	163.284	7.844	57.436	0	184.207	<b>414.607</b>
<b>Ceuta y Melilla</b>	0	320	0	1.470	0	0	<b>1.890</b>
<b>Estado</b>	18.490	2.312.687	40.607	1.221.447	110.713	492.512	<b>4.196.456</b>
<b>Total</b>	<b>57.056</b>	<b>4.232.084</b>	<b>253.837</b>	<b>2.026.294</b>	<b>111.119</b>	<b>1.626.807</b>	<b>8.307.197</b>

Fuente: elaboración propia

**Tabla 6:** Número de personas afectadas por los convenios seleccionados, por tipo de sector y ámbito funcional (mujeres)

Autoridad laboral	Sector masculinizado		Sector feminizado		Sector mixto		Total
	Empresa	Sector	Empresa	Empresa	Sector	SECTOR	
<b>Andalucía</b>	242	53.885	1.282	132.448	98	71.244	<b>259.199</b>
<b>Aragón</b>	110	22.384	0	17.674	0	32.466	<b>72.634</b>
<b>Asturias</b>	0	6.415	0	14.440	0	7.800	<b>28.655</b>
<b>Cantabria</b>	2	5.610	0	5.583	0	0	<b>11.195</b>
<b>Castilla-La Mancha</b>	367	16.425	0	10.279	0	19.650	<b>46.721</b>
<b>Castilla y León</b>	0	14.204	28.309	34.400	0	19.570	<b>96.483</b>
<b>Cataluña</b>	995	152.333	116.949	155.193	12	162.300	<b>587.782</b>
<b>País Vasco</b>	1.236	28.362	1.123	23.850	75	4.769	<b>59.415</b>
<b>Extremadura</b>	0	3.401	2.117	5.825	0	13.521	<b>24.864</b>
<b>Galicia</b>	4	20.454	1.774	32.117	0	56.749	<b>111.098</b>
<b>Islas Baleares</b>	15	7.325	0	10.966	0	0	<b>18.306</b>
<b>Islas Canarias</b>	184	3.500	0	13.076	0	23.000	<b>39.760</b>
<b>La Rioja</b>	0	1.900	0	780	0	0	<b>2.680</b>
<b>Comunidad de Madrid</b>	2.535	84.450	1.273	86.962	35	120.441	<b>295.696</b>

<b>Región de Murcia</b>	0	3.651	0	100	0	1.650	<b>5.401</b>
<b>Comunidad Foral de Navarra</b>	0	11.257	0	9.324	0	54	<b>20.635</b>
<b>Comunidad Valenciana</b>	141	36.025	5.665	49.779	0	96.642	<b>188.252</b>
<b>Ceuta y Melilla</b>	0	40	0	1.045	0	0	<b>1.085</b>
<b>Estado</b>	3.546	267.876	17.194	840.789	68.605	298.628	<b>1.496.638</b>
<b>Total</b>	<b>9.377</b>	<b>739.497</b>	<b>175.686</b>	<b>1.444.630</b>	<b>68.825</b>	<b>928.484</b>	<b>3.366.499</b>

Fuente: elaboración propia

**Tabla 7:** número de personas afectadas por los convenios seleccionados, por tipo de sector y ámbito funcional (hombres)

<b>Autoridad laboral</b>	<b>Sector masculinizado</b>		<b>Sector feminizado</b>		<b>Sector mixto</b>		<b>Total</b>
	<b>Empresa</b>	<b>Sector</b>	<b>Empresa</b>	<b>Sector</b>	<b>Empresa</b>	<b>Sector</b>	
<b>Andalucía</b>	3.551	262.339	886	31.097	102	44.371	<b>342.346</b>
<b>Aragón</b>	1.129	63.293	0	3.378	0	31.543	<b>99.343</b>
<b>Asturias</b>	0	31.485	0	4.660	0	4.200	<b>40.345</b>
<b>Cantabria</b>	96	25.290	0	1.389	0	0	<b>26.775</b>
<b>Castilla-La Mancha</b>	1.898	43.220	0	3.664	0	20.837	<b>69.619</b>
<b>Castilla y León</b>	0	70.402	7.642	11.040	0	10.895	<b>99.979</b>
<b>Cataluña</b>	5.448	258.862	39.052	70.050	10	115.742	<b>489.164</b>
<b>País Vasco</b>	2.585	130.158	223	10.130	54	3.517	<b>146.667</b>
<b>Extremadura</b>	0	16.561	2.277	1.405	0	12.339	<b>32.582</b>
<b>Galicia</b>	93	121.683	228	6.811	0	36.485	<b>165.300</b>
<b>Islas Baleares</b>	84	57.800	0	2.998	0	0	<b>60.882</b>
<b>Islas Canarias</b>	1.521	16.500	0	3.050	0	27.000	<b>48.071</b>
<b>La Rioja</b>	0	13.459	0	20	0	0	<b>13.479</b>
<b>Comunidad de Madrid</b>	14.635	143.673	2.251	39.468	20	103.559	<b>303.606</b>
<b>Región de Murcia</b>	0	28.624	0	1.700	0	6.350	<b>36.674</b>
<b>Comunidad Foral de Navarra</b>	0	36.888	0	1.964	0	36	<b>38.888</b>
<b>Comunidad Valenciana</b>	1.695	127.259	2.179	7.657	0	87.565	<b>226.355</b>
<b>Ceuta y Melilla</b>	0	280	0	525	0	0	<b>805</b>
<b>Estado</b>	14.944	2.044.811	23.413	380.658	42.108	193.884	<b>2.699.818</b>
<b>Total</b>	<b>47.679</b>	<b>3.492.587</b>	<b>78.151</b>	<b>581.664</b>	<b>42.294</b>	<b>698.323</b>	<b>4.940.698</b>

Fuente: elaboración propia

**ANEXO II.****LISTADO DE CONVENIOS COLECTIVOS EXAMINADOS**

CC. CELSA ATLANTIC, S.L. [http://www.araba.eus/botha/Boletines/2023/061/2023\\_061\\_01536\\_C.pdf](http://www.araba.eus/botha/Boletines/2023/061/2023_061_01536_C.pdf)

CC. HOSPITAL QUIRÓNSALUD VITORIA. [http://www.araba.eus/botha/Boletines/2023/030/2023\\_030\\_00674\\_C.pdf](http://www.araba.eus/botha/Boletines/2023/030/2023_030_00674_C.pdf)

CC. CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS. [http://www.araba.eus/botha/Boletines/2021/106/2021\\_106\\_03077\\_C.pdf](http://www.araba.eus/botha/Boletines/2021/106/2021_106_03077_C.pdf)

CC. DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE ALAVA 2020-2024. [http://www.araba.eus/botha/Boletines/2022/035/2022\\_035\\_00668\\_C.pdf](http://www.araba.eus/botha/Boletines/2022/035/2022_035_00668_C.pdf)

CC. INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA. [http://www.araba.eus/botha/Boletines/2022/147/2022\\_147\\_03528\\_C.pdf](http://www.araba.eus/botha/Boletines/2022/147/2022_147_03528_C.pdf)

CC. CAFES LA BRASILEÑA. [http://www.araba.eus/botha/Boletines/2022/048/2022\\_048\\_00938\\_C.pdf](http://www.araba.eus/botha/Boletines/2022/048/2022_048_00938_C.pdf)

CC. ABERE ZERBITZU TECNIKOAK KOOPERATIBA SOZIJETATEA. [http://www.araba.eus/botha/Boletines/2020/140/2020\\_140\\_03650\\_C.pdf](http://www.araba.eus/botha/Boletines/2020/140/2020_140_03650_C.pdf)

CC. INTERVENCION SOCIAL. [http://www.araba.eus/botha/Boletines/2023/054/2023\\_054\\_01291\\_C.pdf](http://www.araba.eus/botha/Boletines/2023/054/2023_054_01291_C.pdf)

CC. CONVENIO DE EMPRESA CEGASA ENERGÍA, S.L.U. [http://www.araba.eus/botha/Boletines/2022/079/2022\\_079\\_01960\\_C.pdf](http://www.araba.eus/botha/Boletines/2022/079/2022_079_01960_C.pdf)

CC. OCIO EDUCATIVO Y ANIMACION SOCIOCULTURAL. [http://www.araba.eus/botha/Boletines/2021/028/2021\\_028\\_00789\\_C.pdf](http://www.araba.eus/botha/Boletines/2021/028/2021_028_00789_C.pdf)

CC. COMERCIO EN GENERAL. <http://www.dipualba.es/bop/ficheros/2022/83/BOP%2083-22-P-5.PDF>

CC. LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES. <http://www.dipualba.es/bop/ficheros/2021/107/BOP%20107-21-P-3.PDF>

CC. INDUSTRIAS, LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL. <http://www.dipualba.es/bop/ficheros/2023/111/BOP%20111-23-P-2.PDF>

CC. INDUSTRIAS DE EXTRACCION A CIELO ABIERTO Y MOLTURACION DE TIERRA BLANCA. <http://www.dipualba.es/bop/ficheros/2023/53/BOP%2053-23-P-4.PDF>

CC. OFICINAS Y DESPACHOS. <http://www.dipualba.es/bop/ficheros/2022/10/BOP%2010-22-P-21.PDF>

CC. DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE ALBACETE. <http://www.dipualba.es/bop/ficheros/2022/21/BOP%2021-22-P-4.PDF>

CC DE TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE ALBACETE. <http://www.dipualba.es/bop/ficheros/2022/31/BOP%2031-22-P-4.PDF>

CC. DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES. [https://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2023/05/08\\_87/2023\\_003699.pdf](https://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2023/05/08_87/2023_003699.pdf)

CC. DE COMERCIO DEL METAL. [https://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2022/12/22\\_242/2022\\_010335.pdf](https://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2022/12/22_242/2022_010335.pdf)

CC. DE COMERCIO MAYORISTAS DE ALIMENTACION [http://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2021/11/23\\_223/2021\\_011357.pdf](http://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2021/11/23_223/2021_011357.pdf)

CC. DEL COMERCIO DE MINORISTAS Y MAYORISTAS Y EXPORTADORES DE CALZADO Y ARTICULOS DE PIEL Y VIAJE [https://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2023/05/11\\_90/2023\\_003899.pdf](https://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2023/05/11_90/2023_003899.pdf)

CC. PARA LA INDUSTRIA, LOS SERVICIOS Y LAS TECNOLOGÍAS DEL SECTOR METAL DE LA PROVINCIA DE ALICANTE [http://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2022/03/29\\_61/2022\\_001762.pdf](http://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2022/03/29_61/2022_001762.pdf)

CC DEL COMERCIO DE CURTIDOS Y ARTICULOS PARA EL CALZADO [https://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2022/08/09\\_150/2022\\_005893.pdf](https://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2022/08/09_150/2022_005893.pdf)

CC. SUPERMERCADOS AUTOSERVICIOS Y DETALLISTAS DE ALIMENTACION EN GENERAL [https://ov.dip-alicante.es/default.aspx?idesion=1067520586&evento=exeevento&nemot=Ebop\\_Tramitacion\\_MasInfo&idioma=es&contextomenu=mnuIdent|80|smnuBOP|100&opcionmenu=0&idCookie=&key=268547](https://ov.dip-alicante.es/default.aspx?idesion=1067520586&evento=exeevento&nemot=Ebop_Tramitacion_MasInfo&idioma=es&contextomenu=mnuIdent|80|smnuBOP|100&opcionmenu=0&idCookie=&key=268547)

CC. DE TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA [https://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2023/04/19\\_76/2023\\_003148.pdf](https://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2023/04/19_76/2023_003148.pdf)

CC. DE TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA [https://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2023/07/19\\_138/2023\\_006268.pdf](https://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2023/07/19_138/2023_006268.pdf)

CC. DE OFICINAS Y DESPACHOS [http://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2021/12/22\\_242/2021\\_012027.pdf](http://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2021/12/22_242/2021_012027.pdf)

CC. DELCOMERCIO DEL MUEBLE CESTERIA Y ARTICULOS DE MIMBRE Y JUNCO [https://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2023/06/15\\_115/2023\\_004995.pdf](https://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2023/06/15_115/2023_004995.pdf)

CC. DE TINTORERIAS LAVANDERIAS Y LIMPIEZA DE ROPAS [http://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2020/07/22\\_137/2020\\_006032.pdf](http://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2020/07/22_137/2020_006032.pdf)

CC. DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LOS CENTROS DEPENDIENTES DEL SERVICIO VALENCIANO DE LA SALUD Y DIPUTACION PROVINCIAL [https://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2023/01/20\\_14/2023\\_000248.pdf](https://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2023/01/20_14/2023_000248.pdf)

- CC. DE ODONTOLOGOS Y ESTOMATOLOGOS [http://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2020/02/13\\_30/2020\\_001347.pdf](http://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2020/02/13_30/2020_001347.pdf)
- III CC. DE EMPRESA DE ELCHE CREVILLENTE SALUD S.A. (Vinalopo Salud) [http://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2022/06/20\\_116/2022\\_004384.pdf](http://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2022/06/20_116/2022_004384.pdf)
- III CC. EMPRESA TORREVIEJA SALUD [http://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2020/09/22\\_181/2020\\_008327.pdf](http://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2020/09/22_181/2020_008327.pdf)
- CC. DEL CENTRO MUNICIPAL ASISTENCIA RESIDENCIA DE ANCIANOS SANTA MARTA [http://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2022/04/13\\_72/2022\\_002289.pdf](http://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2022/04/13_72/2022_002289.pdf)
- CC. DEL COMERCIO TEXTIL <https://app.dipalme.org/bop/publico.zul>
- CC. DE CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS <https://app.dipalme.org/bop/publico.zul>
- CC. DE DEPENDENCIA MERCANTIL <https://app.dipalme.org/bop/publico.zul>
- CC. DE EMPRESAS DE LIMPIEZA DE LOCALES Y EDIFICIOS. <https://app.dipalme.org/bop/publico.zul>
- CC. DE INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS <https://app.dipalme.org/bop/publico.zul>
- CC. DE MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA [https://www.dipalme.org/Servicios/Boletin/BOP.nsf/fechabop/C1257E260069CF6DC1258773003EDC8F/\\$file/21-04192.pdf](https://www.dipalme.org/Servicios/Boletin/BOP.nsf/fechabop/C1257E260069CF6DC1258773003EDC8F/$file/21-04192.pdf)
- CC. DEL TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA <https://app.dipalme.org/bop/publico.zul>
- CC. DEL TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA <https://app.dipalme.org/bop/publico.zul>
- CC. DEL COMERCIO GENERAL [https://www.diputacionavila.es/bops/2023/17-02-2023/17-02-2023\\_038023.pdf](https://www.diputacionavila.es/bops/2023/17-02-2023/17-02-2023_038023.pdf)
- CC. DE LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES [https://www.diputacionavila.es/bops/2022/03-11-2022/03-11-2022\\_226122.pdf](https://www.diputacionavila.es/bops/2022/03-11-2022/03-11-2022_226122.pdf)
- CC. DE SIDEROMETALURGICAS.(INDUSTRIAS) [https://www.diputacionavila.es/bops/2022/26-04-2022/26-04-2022\\_088322.pdf](https://www.diputacionavila.es/bops/2022/26-04-2022/26-04-2022_088322.pdf)
- CC. DEL TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA [https://www.diputacionavila.es/bops/2023/07-02-2023/07-02-2023\\_028223.pdf](https://www.diputacionavila.es/bops/2023/07-02-2023/07-02-2023_028223.pdf)
- CC. DE FERROSER SERVICIOS AUXILIARES S.A. [https://www.diputacionavila.es/bops/2022/18-04-2022/18-04-2022\\_076722.pdf](https://www.diputacionavila.es/bops/2022/18-04-2022/18-04-2022_076722.pdf)
- CC. DE CLINICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGIA Y ESTOMATOLOGIA DE LA PROVINCIA DE AVILA <https://www.diputacionavila.es/bops/2023/24-04-2023.pdf>

CC. DE LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES <http://doe.juntaex.es/pdfs/doe/2022/830o/22061254.pdf>

CC. DE INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS <http://doe.juntaex.es/pdfs/doe/2022/990o/22061582.pdf>

CC. DE TRANSPORTES MERCANCIAS POR CARRETERA <http://doe.juntaex.es/pdfs/doe/2023/480o/23060778.pdf>

CC. DE TRANSPORTES VIAJEROS <http://doe.juntaex.es/pdfs/doe/2022/1840o/22062783.pdf>

I CONVENIO DE COMERCIO GENERAL DE BADAJOZ <http://doe.juntaex.es/pdfs/doe/2023/600o/23061049.pdf>

CC. DE ASTILLEROS DE MALLORCA S.A. <https://intranet.caib.es/eboibfront/es/2022/11612/663781/resolucion-del-consejero-de-modelo-economico-turis>

CC. DE CONSTRUCCION DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE BALEARES <https://intranet.caib.es/eboibfront/ca/2021/11482/655411/resolucio-del-conseller-de-model-economic-turisme->

CC. DE ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS HOSPITALIZACION CONSULTA Y ASISTENCIA DE BALEARES <https://intranet.caib.es/eboibfront/ca/2022/11643/665899/resolucio-del-conseller-de-model-economic-turisme->

CC. DE NETEJA D'EDIFICIS I LOCALS DE LES ILLES BALEARS <https://intranet.caib.es/eboibfront/ca/2022/11630/664943/resolucio-del-conseller-de-model-economic-turisme->

CC. DE METALL DE LES ILLES BALEARS <https://intranet.caib.es/eboibfront/ca/2023/11815/678664/resolucio-del-conseller-d-empresa-ocupacio-i-energ>

CC. DE TRANSPORTES REGULARES DE VIAJEROS DE BALEARES <https://intranet.caib.es/eboibfront/ca/2022/11617/664100/resolucio-del-conseller-de-model-economic-turisme->

CC. DE ESCUELAS DE EDUCACIÓN INFANTIL DE MENORCA <https://intranet.caib.es/eboibfront/ca/2022/11545/659068/resolucio-del-conseller-de-model-economic-turisme->

CC. DE REFORMA JUVENIL I PROTECCIÓ DE MENORS <https://intranet.caib.es/eboibfront/ca/2022/11597/662985/resolucio-del-conseller-de-model-economic-turisme->

CC. DE SUCSVALIDS SL <https://intranet.caib.es/eboibfront/ca/2022/11545/659071/resolucio-del-conseller-de-model-economic-turisme->

CC. DE RESIDENCIAS DE MAYORES Y CENTROS DE DIA PARA PERSONAS DEPENDIENTES Y DESA-

ROLLO DE LA PROMOCION DE LA AUTONOMÍA PERSONAL <https://intranet.caib.es/eboib-front/ca/2023/11722/672134/resolucio-del-conseller-de-model-economic-turisme->

CC. DE COMERÇ DEL METALL DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA <https://bop.diba.cat/anunci/3381486/conveni-col-lectiu-de-treball-del-sector-del-comerc-del-metall-de-la-provincia-de-barcelona-per-als-anys-2022-2024-generalitat-de-catalunya-departament-d-empresa-i-treball>

CC. DE COMERÇ TÈXTIL DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA <https://bop.diba.cat/anunci/3386030/conveni-col-lectiu-de-treball-del-sector-del-comerc-textil-de-la-provincia-de-barcelona-per-als-anys-2022-2024-generalitat-de-catalunya-departament-d-empresa-i-treball>

CC. DE SERVEIS FUNERARIS I GESTIÓ DE CEMENTIRIS DE LA PROVINCIA DE BARCELONA <https://bop.diba.cat/anunci/3057355/conveni-col-lectiu-de-treball-del-sector-de-serveis-funeraris-i-gestio-de-cementiris-de-la-provincia-de-barcelona-per-als-anys-2020-2023-serveis-territorials-a-barcelona-del-departament-de-treball-afers-socials-i-families>

CC. DE FERROCARRILS DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA <https://bop.diba.cat/anunci/3322757/conveni-col-lectiu-de-treball-de-les-linies-metropolitanes-de-l-empresa-ferrocarrils-de-la-generalitat-de-catalunya-per-als-anys-2022-2026-generalitat-de-catalunya-departament-d-empresa-i-treball>

CC. DE FGS DE L'HOSP. DE LA SANTA CREU I SANT PAU (conveni general) [https://bop.diba.cat/temp/01\\_06202000013.pdf](https://bop.diba.cat/temp/01_06202000013.pdf)

CC. DE INDÚSTRIA SIDEROMETAL·LÚRGICA DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA <https://bop.diba.cat/anunci/3379310/conveni-col-lectiu-de-treball-del-sector-de-la-industria-siderometal-lurgica-de-la-provincia-de-barcelona-per-als-anys-2022-2024-versio-en-catala-i-castella-generalitat-de-catalunya-departament-d-empresa-i-treball>

CC. DE III CONVENI COL·LECTIU DEL CONSORCI MAR PARC DE SALUT DE BARCELONA <https://bop.diba.cat/anunci/3293261/conveni-col-lectiu-de-treball-de-l-empresa-consorci-mar-parc-de-salut-de-barcelona-amb-vigencia-des-del-dia-1-de-juliol-de-2021-fins-al-31-de-desembre-de-2024-generalitat-de-catalunya-departament-d-empresa-i-treball>

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL PER A OFICINES DE FARMÀCIA DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA PER ALS ANYS 2020, 2021 I 2022 <https://bop.diba.cat/anuncio/3240332/conveni-col-lectiu-de-treball-per-a-oficines-de-farmacia-de-la-provincia-de-barcelona-per-als-anys-2020-2022-generalitat-de-catalunya-departament-d-empresa-i-treball>

CC. DE INSTITUT MUNICIPAL DE PARCS I JARDINS [https://bop.diba.cat/temp/01\\_06202000016.pdf](https://bop.diba.cat/temp/01_06202000016.pdf)

CC. DE TRANSPORTS DE BARCELONA, SA <https://bop.diba.cat/anunci/3350350/conveni-col-lectiu-de-treball-de-l-empresa-transportes-de-barcelona-sa-per-als-anys-2022-2025-generalitat-de-catalunya-departament-d-empresa-i-treball>

CC. DE TALLERS DE TINTORERIA, DESPATXOS A COMISSIÓ, BUGADERIES D'AUTOSERVEI I PLANXADA <https://bop.diba.cat/anunci/3395520/conveni-col-lectiu-de-treball-del-sector-de-tallers-de-tintoreria-despatxos-a-comissio-bugaderies-d-autoservei-i-planxat-de-roba-de-la-provincia-de-barcelona-per-a-l-any-2021-versio-en-catala-i-castella-generalitat-de-catalunya-departament-d-empresa-i-treball>

CC. DE TRANSPORTS DE MERCADERIES PER CARRETERA I LOGÍSTICA DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA [https://bop.diba.cat/temp/03\\_062020000078.pdf](https://bop.diba.cat/temp/03_062020000078.pdf)

CC. DE TRANSPORTS MECÀNICS DE VIATGERS DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA <https://bop.diba.cat/anunci/3241966/conveni-col-lectiu-de-treball-del-sector-de-transport-mecanic-de-viatgers-de-la-provincia-de-barcelona-per-als-anys-2019-2023-generalitat-de-catalunya-departament-d-empresa-i-treball>

CC. DE ANDREA HOUSE, SL <http://bop.diba.cat/anunci/3499968/conveni-col-lectiu-de-treball-de-l-empresa-andrea-house-sl-per-al-periodo-01-05-2017-30-04-2023-generalitat-de-catalunya-departament-d-empresa-i-treball>

CC. DE AUTOCARES CANALS S.A. <http://bop.diba.cat/anunci/3462149/conveni-col-lectiu-de-treball-de-l-empresa-autocares-canals-sa-per-als-anys-2022-2024-generalitat-de-catalunya-departament-d-empresa-i-treball>

CC. DE FUNDACIÓ MARIANAO <https://bop.diba.cat/anunci/3066584/conveni-col-lectiu-de-treball-de-l-empresa-fundacio-marianao-casal-infantil-i-juvenil-marianao-per-als-anys-2018-2022-servis-territorials-a-barcelona-del-departament-de-treball-afers-socials-i-families>

CC. DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN BARCELONA <https://bop.diba.cat/anunci/3401024/conveni-col-lectiu-de-treball-de-l-empresa-creu-roja-espanyola-a-barcelona-per-als-anys-2021-2023-generalitat-de-catalunya-departament-d-empresa-i-treball>

CC. DE FUNDACIÓ PER A LA DOCÈNCIA SANT LLATZER <https://bop.diba.cat/anunci/3379315/conveni-col-lectiu-de-treball-de-l-empresa-fundacio-per-a-la-docencia-sant-llatzer-amb-vigencies-del-dia-1-de-gener-de-2022-fins-a-l-1-de-gener-de-2026-generalitat-de-catalunya-departament-d-empresa-i-treball>

CC. DE CONVENIO DE CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS DE LA PROVINCIA DE BURGOS PARA LOS AÑOS 2022 A 2026 <http://bopbur.diputaciondeburgos.es/bopbur-2023-002>

CC. DE HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA PRIVADA (ANTES ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA) <http://bopbur.diputaciondeburgos.es/bopbur-2021-108>

CC. DE LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES <http://bopbur.diputaciondeburgos.es/bopbur-2023-072>

CC. DE PELUQUERIAS DE BURGOS <http://bopbur.diputaciondeburgos.es/bopbur-2023-025>

CC. DE INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA <http://bopbur.diputaciondeburgos.es/hemeroteca/2021-08-13>

CC. DE TRANSPORTES POR CARRETERA Y GARAJES <http://bopbur.diputaciondeburgos.es/sites/default/files/private/publicado/bopbur-2022-243/bopbur-2022-243-anuncio-202206721.pdf>

CC. DE COMERCIO GENERAL <https://doe.juntaex.es/pdfs/doe/2023/1440o/23062877.pdf>

CC. DE LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES <http://doe.juntaex.es/pdfs/doe/2022/1590o/22062510.pdf>

CC. DE INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS <https://doe.juntaex.es/pdfs/doe/2023/1180o/23062402.pdf>

CC. DE TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA <http://doe.juntaex.es/pdfs/doe/2022/1000o/22061599.pdf>

CC. DE TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA <http://doe.juntaex.es/pdfs/doe/2022/1150o/22061935.pdf>

CC. DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES [https://www.bopcadiz.es/export/sites/default/.boletines\\_pdf/2022/06\\_junio/BOP110\\_10-06-22.pdf#page=9](https://www.bopcadiz.es/export/sites/default/.boletines_pdf/2022/06_junio/BOP110_10-06-22.pdf#page=9)

CC. DE LA INDUSTRIA DEL METAL DE LA PROVINCIA DE CADIZ [https://www.bopcadiz.es/export/sites/default/.boletines\\_pdf/2022/03\\_marzo/BOP052\\_18-03-22.pdf#page=0](https://www.bopcadiz.es/export/sites/default/.boletines_pdf/2022/03_marzo/BOP052_18-03-22.pdf#page=0)

CC. DE CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS [https://www.bopcadiz.es/export/sites/default/.boletines\\_pdf/2021/11\\_noviembre/BOP223\\_23-11-21.pdf#page=2](https://www.bopcadiz.es/export/sites/default/.boletines_pdf/2021/11_noviembre/BOP223_23-11-21.pdf#page=2)

CC. DE TRANSPORTES DE MERCANCIAS LARGA DISTANCIA [https://www.bopcadiz.es/export/sites/default/.boletines\\_pdf/2022/06\\_junio/BOP120\\_24-06-22.pdf#page=0](https://www.bopcadiz.es/export/sites/default/.boletines_pdf/2022/06_junio/BOP120_24-06-22.pdf#page=0)

CC. DEL SECTOR DE POMPAS FUNEBRES DE LA PROVINCIA DE CADIZ [https://www.bopcadiz.es/export/sites/default/.boletines\\_pdf/2022/03\\_marzo/BOP057\\_25-03-22.pdf#page=2](https://www.bopcadiz.es/export/sites/default/.boletines_pdf/2022/03_marzo/BOP057_25-03-22.pdf#page=2)

CC. DE ACERINOX EUROPA S.A.U. [https://www.bopcadiz.es/export/sites/default/.boletines\\_pdf/2020/03\\_marzo/BOP049\\_13-03-20.pdf#page=1](https://www.bopcadiz.es/export/sites/default/.boletines_pdf/2020/03_marzo/BOP049_13-03-20.pdf#page=1)

CC. DE ITC COMUNICACIONES CADIZ SL [https://www.bopcadiz.es/export/sites/default/.boletines\\_pdf/2021/01\\_enero/BOP016\\_26-01-21.pdf#page=0](https://www.bopcadiz.es/export/sites/default/.boletines_pdf/2021/01_enero/BOP016_26-01-21.pdf#page=0)

CC. DE INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS <https://bop.dipc.as/PortalBOP/api/descargarAnuncio?idAnuncio=135548&idioma=es>

CC. DE TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA Y URBANOS <https://bop.dipc.es/PortalBOP/api/descargarAnuncio?idAnuncio=130570&idioma=es>

CC. DE TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA Y SUS ANEXOS <https://bop.dipc.es/PortalBOP/obtenerPdfAnuncio.do;jsessionid=AFE6723B10991EDD72FDF3D03E779326?idAnuncio=125018>

CC. DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE CASTELLON [https://eur03.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fbop.dipc.es%2FPortalBOP%2Fapi%2FdescargarAnuncio%3FidAnuncio%3D131867%26idioma%3Des&data=05%7C01%7Csttreball\\_cas%40gva.es%7Ce7f471abd9da4b548dec08db5724df1d%7C26c4f2b0d79c48d89b6c60524a48f128%7C0%7C0%7C638199588110661764%7CUnknown%7](https://eur03.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fbop.dipc.es%2FPortalBOP%2Fapi%2FdescargarAnuncio%3FidAnuncio%3D131867%26idioma%3Des&data=05%7C01%7Csttreball_cas%40gva.es%7Ce7f471abd9da4b548dec08db5724df1d%7C26c4f2b0d79c48d89b6c60524a48f128%7C0%7C0%7C638199588110661764%7CUnknown%7)

COMERCIO EN GENERAL [https://se1.dipucr.es:4443/SIGEM\\_BuscadorDocsWeb/getDocument.do?entidad=005&doc=5577704](https://se1.dipucr.es:4443/SIGEM_BuscadorDocsWeb/getDocument.do?entidad=005&doc=5577704)

CONVENIO PROVINCIAL DE LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES DE CIUDAD REAL <https://bop.dipucr.es/bop/2023/11/06>

CC. DE SIDEROMETALURGIA (CR) [https://se1.dipucr.es:4443/SIGEM\\_BuscadorDocsWeb/getDocument.do?entidad=005&doc=5293129](https://se1.dipucr.es:4443/SIGEM_BuscadorDocsWeb/getDocument.do?entidad=005&doc=5293129)

CC. DE TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA <https://bop.dipucr.es/bop/2022/03/21>

CC. DE POMPAS FUNEBRES <https://bop.dipucr.es/bop/2023/02/16>

CC. DE TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA 2022-2024 <https://bop.dipucr.es/bop/2023/02/08>

CC. DE ATENCION SOCIO SANITARIA A DOMICILIO <https://bop.dipucr.es/bop/2022/07/12>

CC. DE BALTRAN, S.A. <https://bop.dipucr.es/bop/2022/01/03>

CC. DE COMERCIO EN GENERAL <https://bop.dipucordoba.es/show/20220727/announcement/2748>

CC. DE INDUSTRIAS DEL METAL [https://bop.dipucordoba.es/uploads/Bop/20231102/20231102\\_num4554.pdf?1698906585](https://bop.dipucordoba.es/uploads/Bop/20231102/20231102_num4554.pdf?1698906585)

CC. PROVINCIAL DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE CÓRDOBA [https://bop.dipucordoba.es/uploads/Bop/20221221/20221221\\_num4913.pdf?1671606021](https://bop.dipucordoba.es/uploads/Bop/20221221/20221221_num4913.pdf?1671606021)

CC. DE TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA <https://bop.dipucordoba.es/show/20220201/announcement/125>

- CC. DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES <https://bop.dipucordoba.es/show/20220627/announcement/2251>
- CC. DE PENINSULAR DEL LATON SA <https://bop.dipucordoba.es/show/20220728/announcement/2795>
- CC. DE CLINICAS PRIVADAS DE CORDOBA [https://bop.dipucordoba.es/uploads/Bop/20230613/20230613\\_num2490.pdf?1686635284](https://bop.dipucordoba.es/uploads/Bop/20230613/20230613_num2490.pdf?1686635284)
- CC. DE FRUTAS VALVERDE CÓRDOBA, S.L. [https://bop.dipucordoba.es/uploads/Bop/20210212/20210212\\_num359.pdf?1613112697](https://bop.dipucordoba.es/uploads/Bop/20210212/20210212_num359.pdf?1613112697)
- CC. DE COMERCIO DE ALIMENTACION [https://bop.dacoruna.gal/bopportal/publicado/2022/10/31/2022\\_0000006658.pdf](https://bop.dacoruna.gal/bopportal/publicado/2022/10/31/2022_0000006658.pdf)
- CC. DE CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS [https://bop.dicoruna.es/bopportal/publicado/2023/07/18/2023\\_0000005794.html](https://bop.dicoruna.es/bopportal/publicado/2023/07/18/2023_0000005794.html)
- CC. DE ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACION ASISTENCIA CONSULTA Y LABORATORIOS DE ANALISIS CLINICOS [http://bop.dacoruna.gal/bopportal/publicado/2020/06/30/2020\\_0000004049.pdf](http://bop.dacoruna.gal/bopportal/publicado/2020/06/30/2020_0000004049.pdf)
- CC. PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA PARA LA PROVINCIA DE A CORUÑA [http://bop.dacoruna.gal/bopportal/publicado/2022/08/03/2022\\_0000004651.pdf](http://bop.dacoruna.gal/bopportal/publicado/2022/08/03/2022_0000004651.pdf)
- CC. DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES [https://bop.dacoruna.gal/bopportal/publicado/2022/01/04/2021\\_0000008999.pdf](https://bop.dacoruna.gal/bopportal/publicado/2022/01/04/2021_0000008999.pdf)
- CC. DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA [http://bop.dacoruna.gal/bopportal/publicado/2022/08/05/2022\\_0000004738.pdf](http://bop.dacoruna.gal/bopportal/publicado/2022/08/05/2022_0000004738.pdf)
- CC. DE COMERCIO VARIO [https://bop.dacoruna.gal/bopportal/publicado/2023/06/21/2023\\_0000004841.html](https://bop.dacoruna.gal/bopportal/publicado/2023/06/21/2023_0000004841.html)
- CC. DEL METAL PARA LA PROVINCIA DE CUENCA PARA LOS AÑOS 2020-2021-2022-2023-2024 <http://16000185011981>
- CC. PROVINCIAL DE TRANSPORTES URBANOS E INTERURBANOS DE LA PROVINCIA DE CUENCA <https://www.dipucuenca.es/documents/34525/1335932/2.pdf/b316e26b-9172-91a8-d8ef-df1a97df-441d?t=1697178761978>
- CC. PROVINCIAL DE TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA DE CUENCA <http://QY58AG44>
- CC. DE COMERÇ EN GENERAL DE LA PROVÍNCIA DE GIRONA <https://ssl4.ddgi.cat/bopV1/pdf/2023/207/202320708808.pdf>
- CC. DE SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓ I OBRES PÚBLIQUES DE LA PROV. DE GIRONA <https://>

[ssl4.ddgi.cat/bopV1/pdf/2020/248/202024809682.pdf](https://ssl4.ddgi.cat/bopV1/pdf/2020/248/202024809682.pdf)

CC. DE INDÚSTRIES SIDEROMETAL-LÚRGÍQUES DE LA PROVINCIA DE GIRONA <https://ssl4.ddgi.cat/bopV1/pdf/2021/197/202119708434.pdf>

CC. DE SECTOR DE TRANSPORT I MERCADERIES DE LA PROVÍNCIA DE GIRONA <https://ssl4.ddgi.cat/bopV1/pdf/2022/50/20225001777.pdf>

CC. DE TRANSPORTS DE VIATGERS DE LA PROVINCIA DE GIRONA <https://ssl4.ddgi.cat/bopV1/pdf/2023/206/202320608785.pdf>

CC. DE POMPES FUNEBRES DE LA PROVINCIA DE GIRONA <https://ssl4.ddgi.cat/bopV1/pdf/2021/92/20219203880.pdf>

CC. DE INDUSTRIAS DE CONSTRUCCION Y O.P. <http://bop2.dipgra.es:8880/opencms/opencms/portal/index.jsp?opcion=listaEventos&fecha=17/08/2021>

CC. PROVINCIAL ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS Y CLINICAS PRIVADAS <https://bop2.dipgra.es/opencms/opencms/portal/index.jsp?opcion=listaEventos&fecha=24/07/2023>

CC. DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES <https://bop2.dipgra.es/opencms/opencms/portal/index.jsp?opcion=listaEventos&fecha=20/05/2022>

CC. DE INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS [https://bop2.dipgra.es/opencms/opencms/portal/index.jsp?opcion=listaEventos&fecha=26/07/2023&pagina\\_actual=4](https://bop2.dipgra.es/opencms/opencms/portal/index.jsp?opcion=listaEventos&fecha=26/07/2023&pagina_actual=4)

CC. PARA EMPRESAS DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA, AGENCIAS DE TRANSPORTES, DESPACHOS CENTRALES Y AUXILIARES, ALMACENISTAS DISTRIBUIDORES Y OPERADORES LOGÍSTICOS <http://bop2.dipgra.es:8880/opencms/opencms/portal/index.jsp?opcion=listaEventos&fecha=15/010/2021>

CC. DE TRANSPORTES INTERURBANO DE VIAJEROS POR CARRETERA [https://bop2.dipgra.es/opencms/opencms/portal/index.jsp?opcion=listaEventos&fecha=09/01/2023&pagina\\_actual=3](https://bop2.dipgra.es/opencms/opencms/portal/index.jsp?opcion=listaEventos&fecha=09/01/2023&pagina_actual=3)

CC. DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE INSTITUCIONES SANITARIAS DE GRANADA Y PROVINCIA [https://bop2.dipgra.es/opencms/opencms/portal/index.jsp?opcion=listaEventos&fecha=09/01/2023&pagina\\_actual=2](https://bop2.dipgra.es/opencms/opencms/portal/index.jsp?opcion=listaEventos&fecha=09/01/2023&pagina_actual=2)

CC. DE ALMACENES BARRAGAN ESPINAR S.L. <http://bop2.dipgra.es:8880/opencms/opencms/portal/index.jsp?opcion=listaEventos&fecha=17/05/2021>

CC. DE MEGAEXIT, S.L. <http://bop2.dipgra.es:8880/opencms/opencms/portal/index.jsp?opcion=listaEventos&fecha=16/12/2021>

CC. DE COMERCIO EN GENERAL [https://boletin.dguadalajara.es/boletin/index.php/2-anuncios/51716-CONVENIO-COLECTIVO-DE-?MBITO-PROVINCIAL-DEL-SECTOR-DEL-COMERCIO-EN-GENERAL-DE-GUADALAJARA-\(C?DIGO-19000085011982\)-PARA-EL-PERIODO-1-DE-ENERO-DE-2019-HASTA-31-DE-DICIEMBRE-DE-2024](https://boletin.dguadalajara.es/boletin/index.php/2-anuncios/51716-CONVENIO-COLECTIVO-DE-?MBITO-PROVINCIAL-DEL-SECTOR-DEL-COMERCIO-EN-GENERAL-DE-GUADALAJARA-(C?DIGO-19000085011982)-PARA-EL-PERIODO-1-DE-ENERO-DE-2019-HASTA-31-DE-DICIEMBRE-DE-2024)

CC. DE INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS <https://boletin.dguadalajara.es/boletin/index.php/2-anuncios/44092-CC. DE COLECTIVO-PROVINCIAL-DE-INDUSTRIAS-SIDEROMETALURGICAS-DE-LA-PROVINCIA-DE-GUADALAJARA-PARA-EL-PERIODO-COMPREDIDO-DES-DE-EL-1-DE-ENERO-DE-2021-HASTA-EL-31-DE-DICIEMBRE-DE-2023>

CC. DE TRANSPORTES DE VIAJEROS REGULARES Y DISCRECIONALES <https://boletin.dguadalajara.es/boletin/index.php/2-anuncios/47173-CONVENIO-COLECTIVO-DE-TRANSPORTES-DE-VIAJEROS-REGULARES-Y-DISCRECIONALES-DE-LA-PROVINCIA-DE-GUADALAJARA>

CC. DE CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS <https://egoitza.gipuzkoa.eus/gao-bog/castell/bog/2022/09/22/c2205786.pdf>

CC. DE FUNDACION JOSE MATIA CALVO (HOSPITALES) <https://egoitza.gipuzkoa.eus/gao-bog/castell/bog/2023/10/10/c2307310.pdf>

CC. DE INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA <https://egoitza.gipuzkoa.eus/gao-bog/castell/bog/2023/06/08/c2304080.htm>

III CC. DE INTERVENCION SOCIAL DE GIPUZKOA <https://egoitza.gipuzkoa.eus/gao-bog/castell/bog/2021/07/15/c2104799.pdf>

CC. DE LIMPIEZAS ETXEGAR, S.L. Y LAS TRABAJADORAS/ES DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DE LAS DEPENDENCIAS MUNICIPALES DE OIARTZUN Y LA IKASTOLA HAURTZARO (2016-2021) <https://egoitza.gipuzkoa.eus/gao-bog/castell/bog/2021/10/29/c2106773.htm>

CC. PARA LA EMPRESA BST RODS, S.A. <https://egoitza.gipuzkoa.eus/gao-bog/castell/bog/2022/01/21/c2200012.pdf>

CC. DE CENTRO INTERNACIONAL DE CULTURA CONTEMPORÁNEA, S.A. (CICC, S.A.) <https://egoitza.gipuzkoa.eus/gao-bog/castell/bog/2023/07/19/c2305395.pdf>

CC. DE INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUELVA <https://s2.diphuelva.es/comunJS/pdfjs/web/viewer.html?file=%2Fportalweb%2Fbop%2Fboletines%2F20200625-1.pdf>

CC. DE AGENCIAS DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE HUELVA <https://s2.diphuelva.es/comunJS/pdfjs/web/viewer.html?file=%2Fportalweb%2Fbop%2Fboletines%2F20210324-1.pdf>

CC. DE TRANSPORTE POR CARRETERA <https://s2.diphuelva.es/comunJS/pdfjs/web/viewer.html?>

file=%2Fportalweb%2Fbop%2Fboletines%2F20220511-1.pdf#page=1&zoom=auto,-20,842

CC. DE SECTOR DE MONTAJES <https://s2.diphuelva.es/comunJS/pdfjs/web/viewer.html?file=%2Fportalweb%2Fbop%2Fboletines%2F20221011-1.pdf#page=1&zoom=auto,-20,842>

CC. DE POMPAS FUNEBRES [https://s2.diphuelva.es/portalweb/bope/anuncios/Anuncio\\_208177\\_BOP-136\\_2023.pdf](https://s2.diphuelva.es/portalweb/bope/anuncios/Anuncio_208177_BOP-136_2023.pdf)

CC. DE LAVANDERIAS INDUSTRIALES <https://s2.diphuelva.es/compartido/bop/boletines/20230502-1.pdf#search=undefined>

CC. DE MARISCOS MENDEZ SL <https://s2.diphuelva.es/comunJS/pdfjs/web/viewer.html?file=%2Fportalweb%2Fbop%2Fboletines%2F20210520-1.pdf>

CC. DE COMERCIO EN GENERAL (Huesca) <https://bop.dphuesca.es/index.php/mod.bopanuncios/mem.visualizarpdf/relcategoria.60008/idbopanuncio.224369/seccion.portal/chk.26b2459d-dc1378c338660e322134b5d7.htm>

CC. DE INDUSTRIA, LA TECNOLOGIA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DE METAL <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA2020/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1162240520505&type=pdf>

CC. DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA (Huesca) <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1186501373333&type=pdf>

CC. DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA Y GARAJES (Huesca) <https://bop.dphuesca.es/index.php/mod.bopanuncios/mem.visualizarpdf/relcategoria.60008/idbopanuncio.204804/seccion.portal/chk.dc8beb041aac2caa49ceba31fc868637.html>

CC. DE AYUDA A DOMICILIO (Huesca) <https://bop.dphuesca.es/index.php/mod.bopanuncios/mem.visualizarpdf/relcategoria.60008/idbopanuncio.221523/seccion.portal/chk.4d31abe1e41e-c5ac275f628e9bfce4f3.html>

CC. DE INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA <https://bop.dipujaen.es/descargarws.dip?fechaBoletin=2023-03-29&numeroEdicto=1382&ejercicioBop=2023&tipo=bop&anioExpedienteEdicto=2023>

CC. DE LIMPIEZAS DE EDIFICIOS Y LOCALES <https://bop.dipujaen.es/descargarws.dip?fechaBoletin=2021-02-03&numeroEdicto=352&ejercicioBop=2021&tipo=bop&anioExpedienteEdicto=2021>

CC. DE CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS <https://bop.dipujaen.es/descargarws.dip?fechaBoletin=2021-12-09&numeroEdicto=5644&ejercicioBop=2021&tipo=bop&anioExpedienteEdicto=2021>

CC. DE COMERCIO EN GENERAL <https://bop.dipujaen.es/descargarws.dip?fechaBole->

tin=2022-08-03&numeroEdicto=3628&ejercicioBop=2022&tipo=bop&anioExpedienteEdicto=2022

CC. DE ESTABLECIMIENTOS Y CENTROS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, ASISTENCIA, CONSULTA Y LABORATORIOS DE ANÁLISIS CLÍNICOS PRIVADOS [https://www.dipuleon.es/bopSearchAction/Ciudadanos/Boletin\\_Oficial\\_Provincia/?jsessionid=BF2B010936BEE-B60B4C46363C02281F7](https://www.dipuleon.es/bopSearchAction/Ciudadanos/Boletin_Oficial_Provincia/?jsessionid=BF2B010936BEE-B60B4C46363C02281F7)

CC. DE LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES <https://www.dipuleon.es/?action=viewCategory&categoryName=Bolet%2525EDn+Oficial+Provincia&id=5790>

CC. DE LIMPIEZA PUBLICA VIAL <https://www.dipuleon.es/?action=viewCategory&categoryName=Bolet%2525EDn+Oficial+Provincia&id=5790>

CC. DE TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA [https://www.dipuleon.es/bopSearchAction/Ciudadanos/Boletin\\_Oficial\\_Provincia/?jsessionid=2E12D619AC57E54C5293E-8CA926E3035](https://www.dipuleon.es/bopSearchAction/Ciudadanos/Boletin_Oficial_Provincia/?jsessionid=2E12D619AC57E54C5293E-8CA926E3035)

CC. DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA (INTERURBANOS) [https://www.dipuleon.es/bopSearchAction/Ciudadanos/Boletin\\_Oficial\\_Provincia/?jsessionid=779F0A1D330196B02E4B173B-D191E827](https://www.dipuleon.es/bopSearchAction/Ciudadanos/Boletin_Oficial_Provincia/?jsessionid=779F0A1D330196B02E4B173B-D191E827)

CC. DE POMPAS FÚNEBRES [https://www.dipuleon.es/bopSearchAction/Ciudadanos/Boletin\\_Oficial\\_Provincia/?jsessionid=207D0F543B7D93C649DE5085E9E09849](https://www.dipuleon.es/bopSearchAction/Ciudadanos/Boletin_Oficial_Provincia/?jsessionid=207D0F543B7D93C649DE5085E9E09849)

CC. DEL SECTOR DE CLINICAS DENTALES DE LA PROVINCIA DE LEÓN [https://www.dipuleon.es/bopSearchAction/Ciudadanos/Boletin\\_Oficial\\_Provincia/](https://www.dipuleon.es/bopSearchAction/Ciudadanos/Boletin_Oficial_Provincia/)

CC. DE CONSTRUCCIÓN [https://bop.diputaciolleida.cat/faces/consultaF/servlets/donarEdicte/?id=2020\\_209\\_6851](https://bop.diputaciolleida.cat/faces/consultaF/servlets/donarEdicte/?id=2020_209_6851)

CC. DE INDUSTRIAS SIDEROMETAL·LÚRGICAS <https://ebop.diputaciolleida.cat/aplicacions/bop/bopV1/fitxers/pdf/2023/139/202313906245.pdf>

CC. DE TRACCIÓN MECÀNICA DE MERCADERIES <https://ebop.diputaciolleida.cat/aplicacions/bop/bopV1/fitxers/pdf/2023/138/202313806187.pdf>

CC. DE TRANSPORT DE VIATGERS PER CARRETERA [https://bop.diputaciolleida.cat/faces/consultaF/servlets/donarEdicte/?id=2022\\_69\\_2695](https://bop.diputaciolleida.cat/faces/consultaF/servlets/donarEdicte/?id=2022_69_2695)

CC. DE EDIFICACION Y OBRAS PUBLICAS [https://ias1.larioja.org/boletin/Bor\\_Boletin\\_visor\\_Servlet?referencia=23220451-1-PDF-550501](https://ias1.larioja.org/boletin/Bor_Boletin_visor_Servlet?referencia=23220451-1-PDF-550501)

CC. DE INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS [http://ias1.larioja.org/boletin/Bor\\_Boletin\\_visor\\_Servlet?referencia=19590361-1-PDF-544280](http://ias1.larioja.org/boletin/Bor_Boletin_visor_Servlet?referencia=19590361-1-PDF-544280)

CC. DE SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO [https://ias1.larioja.org/boletin/Bor\\_Boletin\\_visor\\_Servlet?referencia=25247829-1-PDF-553959](https://ias1.larioja.org/boletin/Bor_Boletin_visor_Servlet?referencia=25247829-1-PDF-553959)

CC. DE TRANSPORTE INTERURBANO DE VIAJEROS EN AUTOBUS [https://ias1.larioja.org/boletin/Bor\\_Boletin\\_visor\\_Servlet?referencia=26351536-1-PDF-556228](https://ias1.larioja.org/boletin/Bor_Boletin_visor_Servlet?referencia=26351536-1-PDF-556228)

CC. DE CONSTRUCCIONES Y REPARACIONES GALAICO-ASTURIANAS SA - CYRGASA - <https://www.deputacionlugo.gal/sites/deputacionlugo.org/files/inline-files/11-02-2023.pdf#page=1>

CC. DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DA PROVINCIA DE LUGO <http://www.deputacionlugo.gal/sites/deputacionlugo.org/files/inline-files/10-06-2021.pdf#page=1>

CC. DE INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS <https://www.deputacionlugo.gal/sites/deputacionlugo.org/files/inline-files/14-07-2023.pdf#page=1>

CC. DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA <http://www.deputacionlugo.gal/sites/deputacionlugo.org/files/inline-files/30-05-2020.pdf#page=1>

COMERCIO DE ALIMENTACION [http://www.bocm.es/boletin/CM\\_Orden\\_BOCM/2021/10/22/BOCM-20211022-28.PDF](http://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2021/10/22/BOCM-20211022-28.PDF)

CC. DEL COMERCIO DEL METAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID [https://www.bocm.es/boletin/CM\\_Orden\\_BOCM/2022/10/01/BOCM-20221001-1.PDF](https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2022/10/01/BOCM-20221001-1.PDF)

CC. DE COMERCIO DEL MUEBLE [https://www.bocm.es/boletin/CM\\_Orden\\_BOCM/2023/08/23/BOCM-20230823-7.PDF](https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2023/08/23/BOCM-20230823-7.PDF)

CC. DE COMERCIO TEXTIL [http://www.bocm.es/boletin/CM\\_Orden\\_BOCM/2022/02/26/BOCM-20220226-1.PDF](http://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2022/02/26/BOCM-20220226-1.PDF)

CC. DE COMERCIO VARIO [https://www.bocm.es/boletin/CM\\_Orden\\_BOCM/2023/05/24/BOCM-20230524-25.PDF](https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2023/05/24/BOCM-20230524-25.PDF)

CC. DE METRO DE MADRID, S.A. (ANTES: COMPAÑIA METROPOLITANO Y FERROCARRIL SUBURBANO [http://www.bocm.es/boletin/CM\\_Orden\\_BOCM/2021/08/20/BOCM-20210820-6.PDF](http://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2021/08/20/BOCM-20210820-6.PDF)

CC. DE CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS [https://www.bocm.es/boletin/CM\\_Orden\\_BOCM/2022/12/17/BOCM-20221217-3.PDF](https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2022/12/17/BOCM-20221217-3.PDF)

CC. DE EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES DE FUENLABRADA <http://w3.bocm.es/bole->

tin/CM\_Orden\_BOCM/2021/08/09/BOGM-20210809-11.PDF

CC. DE EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES DE MADRID S.A. [https://www.bocm.es/boletin/CM\\_Orden\\_BOCM/2022/04/16/BOCM-20220416-3.PDF](https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2022/04/16/BOCM-20220416-3.PDF)

CC. DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES [https://www.bocm.es/boletin/CM\\_Orden\\_BOCM/2022/09/24/BOCM-20220924-1.PDF](https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2022/09/24/BOCM-20220924-1.PDF)

CC. DE LIMPIEZA PUBLICA VIARIA (CAPITAL) [http://www.bocm.es/boletin/CM\\_Orden\\_BOCM/2021/04/23/BOCM-20210423-13.PDF](http://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2021/04/23/BOCM-20210423-13.PDF)

CC. DE OFICINAS Y DESPACHOS <https://www.bocm.es/bocm-20220813-1>

CC. DE INDUSTRIA, SERVICIOS E INSTALACIONES DEL METAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID (ANTES INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS) [http://www.bocm.es/boletin/CM\\_Orden\\_BOCM/2021/10/12/BOCM-20211012-1.PDF](http://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2021/10/12/BOCM-20211012-1.PDF)

CC. DE TINTORERIAS Y LAVANDERIAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID [https://www.bocm.es/boletin/CM\\_Orden\\_BOCM/2023/10/28/BOCM-20231028-3.PDF](https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2023/10/28/BOCM-20231028-3.PDF)

CC. DE TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA [https://www.bocm.es/boletin/CM\\_Orden\\_BOCM/2023/03/18/BOCM-20230318-3.PDF](https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2023/03/18/BOCM-20230318-3.PDF)

CC. DE AYUDA A DOMICILIO [https://www.bocm.es/boletin/CM\\_Orden\\_BOCM/2022/03/21/BOCM-20220321-15.PDF](https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2022/03/21/BOCM-20220321-15.PDF)

CC. DE TRANSPORTE REGULAR DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA COMUNIDAD DE MADRID [http://www.bocm.es/boletin/CM\\_Orden\\_BOCM/2021/06/03/BOCM-20210603-13.PDF](http://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2021/06/03/BOCM-20210603-13.PDF)

CC. DE EMPLEADOS DE FINCAS URBANAS [https://www.bocm.es/boletin/CM\\_Orden\\_BOCM/2023/08/23/BOCM-20230823-8.PDF](https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2023/08/23/BOCM-20230823-8.PDF)

CC. DE TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LOS SERVICIOS DISCRECIONALES Y TURISTICOS. REGULARES ESPECIALES, REGULARES TEMPORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID [https://www.bocm.es/boletin/CM\\_Orden\\_BOCM/2023/04/17/BOCM-20230417-38.PDF](https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2023/04/17/BOCM-20230417-38.PDF)

CC. DE LIMPIEZA DE CONTENEDORES HERMETICOS DE LA C.A.M. [http://www.bocm.es/boletin/CM\\_Orden\\_BOCM/2020/08/08/BOCM-20200808-8.PDF](http://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2020/08/08/BOCM-20200808-8.PDF)

CC. DE CRUZ ROJA EN LA COMUNIDAD DE MADRID [https://www.bocm.es/boletin/CM\\_Orden\\_BOCM/2023/10/14/BOCM-20231014-1.PDF](https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2023/10/14/BOCM-20231014-1.PDF)

CC. DE TRANSPORTE SANITARIO DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA [http://www3.bocm.es/boletin/CM\\_Orden\\_BOCM/2022/02/28/BOCM-20220228-23.PDF](http://www3.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2022/02/28/BOCM-20220228-23.PDF)

IV CC. DE SERVICIOS DE EDUCACION AMBIENTAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID [https://www.bocm.es/boletin/CM\\_Orden\\_BOCM/2022/10/29/BOCM-20221029-2.PDF](https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2022/10/29/BOCM-20221029-2.PDF)

CC. DE MERCADOS CENTRALES DE ABASTECIMIENTO, S.A. [https://www.bocm.es/boletin/CM\\_Orden\\_BOCM/2023/06/24/BOCM-20230624-5.PDF](https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2023/06/24/BOCM-20230624-5.PDF)

CC. DE RIARYS DREAMS SL [https://www.bocm.es/boletin/CM\\_Orden\\_BOCM/2023/05/20/BOCM-20230520-2.PDF](https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2023/05/20/BOCM-20230520-2.PDF)

CC. DE SOCIAL VISION GROUP SPAIN, S.L. [http://www.bocm.es/boletin/CM\\_Orden\\_BOCM/2020/07/18/BOCM-20200718-2.PDF](http://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2020/07/18/BOCM-20200718-2.PDF)

I CC. DEL SECTOR DE EMPRESAS DE SERVICIOS FUNERARIOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID [http://www.bocm.es/boletin/CM\\_Orden\\_BOCM/2021/04/22/BOCM-20210422-11.PDF](http://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2021/04/22/BOCM-20210422-11.PDF)

CC. DE EMPRESAS QUE PRESTAN SERVICIOS DE LIMPIEZA, CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO DE LOS JARDINES MADRID [http://www.bocm.es/boletin/CM\\_Orden\\_BOCM/2021/05/14/BOCM-20210514-13.PDF](http://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2021/05/14/BOCM-20210514-13.PDF)

I CC. DE TRANSPORTE DE PASAJEROS DE LA COMUNIDAD DE MADRID EN VEHICULO DE TURISMO MEDIANTE ARRENDAMIENTO CON LICENCIA VTC [http://www.bocm.es/boletin/CM\\_Orden\\_BOCM/2022/02/12/BOCM-20220212-2.PDF](http://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2022/02/12/BOCM-20220212-2.PDF)

CC. DE INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS <https://www.bopmalaga.es/edicto.php?edicto=20201021-06194-2020&control=1566758595>

CC. DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES <https://www.bopmalaga.es/edicto.php?edicto=20220801-02843-2022>

CC. DE CLINICAS Y SANATORIOS PRIVADOS <https://www.bopmalaga.es/edicto.php?edicto=20230529-02087-2023-00>

CC. DE POMPAS FUNEBRES <https://www.bopmalaga.es/edicto.php?edicto=20210429-03437-2021&control=1243115735>

CC. DE OFICINAS Y DESPACHOS <https://www.bopmalaga.es/edicto.php?edicto=20230404-01168-2023>

CC. DE TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA, AGENCIAS DE TRANSPORTES Y DESPACHOS CENTRALES Y AUXILIARES <https://www.bopmalaga.es/edicto.php?edicto=20220907-03241-2022>

CC. PARA CLINICAS DENTALES DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA 2014-2015 <https://www.bopmalaga.es/edicto.php?edicto=20210112-00035-2021&control=2741976784>

CC. DE LIMPIEZA DE AVIONES AEROPUERTO DE MALAGA <https://www.bopmalaga.es/edicto>

to.php?edicto=20220628-02110-2022

CC. DE FUNDACION GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE MALAGA <https://www.bopmalaga.es/edicto.php?edicto=20230829-03752-2023-00>

CC. DE TRABAJO DE LA EMPRESA INVERSIONES GRUDIMER, S.L. <https://www.bopmalaga.es/edicto.php?edicto=20201209-07364-2020&control=1201673967>

CC. DE ASEO Y LIMPIEZA MUNICIPALES DE TORREMOLINOS, S.A. <https://www.bopmalaga.es/edicto.php?edicto=20211025-07404-2021&control=1304639603>

I CC. DE TRANSPORTE DE PASAJEROS DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA (ANDALUCÍA) EN VEHÍCULO DE TURISMO MEDIANTE ARRENDAMIENTO CON LICENCIA VTC <https://www.bopmalaga.es/edicto.php?edicto=20220803-02945-2022>

CC. DE MAYORISTAS DE ALIMENTACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA <https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2023/numero/6585/pdf?id=822993>

CC. DE LIMPIEZA PUBLICA VIARIA <http://www.carm.es/cef/PDF/LEGISLACION/borm2022-1913.pdf>

CC. DE INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA <https://www.borm.es/#/home/anuncio/06-09-2023/5099>

CC. DE TRANSPORTES VIAJEROS (URBANOS Y REGULAR CERCANIAS) <https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2022/numero/1431/pdf?id=800505>

CC. DE TRANSPORTES REGULARES Y DISCRECIONALES DE VIAJEROS DE LA REGION DE MURCIA <https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2022/numero/984/pdf?id=800035>

CC. DE EMPRESAS ADJUDICATARIAS DE LOS SERVICIOS DE PREVENCION SELVICOLA, DEFENSA DEL MEDIO NATURAL Y PARTICIPACIONES EN PLANES DE EMERGENCIA DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE MURCIA <https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2022/numero/3239/pdf?id=807952>

CC. DE COMERCIO DE LA MADERA Y CORCHO <https://bon.navarra.es/es/anuncio/-/texto/2021/133/15>

CC. DE INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS <https://bon.navarra.es/es/anuncio/-/texto/2023/90/7>

CC. DE FONTANERIA, CALEFACCION, CLIMATIZACION, PREVENCION DE INCENDIOS, GAS Y AFINES <https://bon.navarra.es/es/anuncio/-/texto/2020/280/4>

CC. DE IKASTOLAS DE NAVARRA <https://bon.navarra.es/es/anuncio/-/texto/2020/177/2>

CC. DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES <https://bon.navarra.es/es/anuncio/-/texto/2021/239/8>

CC. DE PELUQUERIAS <https://bon.navarra.es/es/anuncio/-/texto/2022/182/13>

CC. DE SIDEROMETALURGICAS (INDUSTRIAS) <https://bon.navarra.es/es/anuncio/-/texto/2023/31/20>

CC. DE TRANSPORTES VIAJEROS POR CARRETERA <https://bon.navarra.es/es/anuncio/-/texto/2023/206/6>

CC. DE CENTROS PRIVADOS CONCERTADOS DE ATENCIÓN A DISCAPACITADOS <https://bon.navarra.es/es/anuncio/-/texto/2021/81/6>

I CC. DEL SECTOR DE LA ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL DE NAVARRA <https://bon.navarra.es/es/anuncio/-/texto/2021/75/2>

CC. DE CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS <https://bop.depourense.es/portal/descargarPdf.do?numBoletin=193&fecha=20230823>

CC. DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES <https://bop.depourense.es/portal/descargarPdf.do?numBoletin=239&fecha=20211016>

CC. DE INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA Y TALLERES REPARACION VEHICULOS <https://bop.depourense.es/portal/descargarPdf.do?numBoletin=38&fecha=20230215>

CC. DE COMERCIO EN GENERAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS <https://sede.asturias.es/bopa/2023/05/02/2023-03558.pdf>

CC. PARA LA INDUSTRIA DEL METAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS <https://sede.asturias.es/bopa/2022/03/16/2022-01799.pdf>

CC. DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS <https://sede.asturias.es/bopa/2022/08/05/2022-06019.pdf>

CC. DE TRABAJOS FORESTALES Y ASERRADEROS DE MADERA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS <https://sede.asturias.es/bopa/2023/04/10/2023-02558.pdf>

CC. DE TRANSPORTE POR CARRETERA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS <https://sede.asturias.es/bopa/2020/01/31/2020-00474.pdf>

CC. DE ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACION, CONSULTA, ASISTENCIA Y ANÁLISIS CLINICOS <https://sede.asturias.es/bopa/2022/03/25/2022-01886.pdf>

CC. DE MONTAJES Y EMPRESAS AUXILIARES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS <https://sede.asturias.es/bopa/2022/03/16/2022-01800.pdf>

CC. DE SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO Y AFINES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS <https://sede.asturias.es/bopa/2022/11/17/2022-08529.pdf>

CC. REGIONAL DE TRABAJO PARA LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA EN EL PRINCIPADO DE ASTURIAS [https://sede.](https://sede.asturias.es/bopa/2022/11/17/2022-08529.pdf)

asturias.es/bopa/2020/12/04/2020-10355.pdf

CC. DE CLINICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGIA Y ESTOMATOLOGIA <https://sede.asturias.es/bopa/2022/03/07/2022-01362.pdf>

CC. DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES <https://www.diputaciondepalencia.es/system/files/bop/2022/20221109-bop-134-Ordinario.pdf>

CC. DE SIDEROMETALURGICAS (INDUSTRIAS) <https://www.diputaciondepalencia.es/system/files/bop/2023/20230807-bop-94-Ordinario.pdf>

CC. DE TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA <https://www.diputaciondepalencia.es/system/files/bop/2023/20231006-bop-120-Ordinario.pdf>

CC. DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA <https://www.diputaciondepalencia.es/system/files/bop/2022/20220610-bop-69-Ordinario.pdf>

CC. DE TINTORERIAS, LIMPIEZA DE ROPA, LAVANDERIAS Y PLANCHADO DE ROPA <https://www.diputaciondepalencia.es/system/files/bop/2021/20210906-bop-106-ordinario.pdf>

CC. DE SERVICIOS SANITARIOS Y SOCIOSANITARIOS PRIVADOS <https://www.diputaciondepalencia.es/system/files/bop/2022/20220304-bop-27-ordinario.pdf>

CC. DE ESTOMATOLOGOS Y ODONTOLOGOS DE LA PROVINCIA DE PALENCIA <https://www.diputaciondepalencia.es/system/files/bop/2021/20210802-bop-91-ordinario.pdf>

CC. DE COMERCIO DE FERRETERIA, EFECTOS NAVALES, MATERIALES ELECTRICOS, ELECTRODOMESTICOS, JOYERIA Y PLATERIA, MUEBLES METALICOS Y OTROS DE LA ACTIVIDAD COMERCIAL <http://www.boplaspalmas.net/nbop2/index.php>

CC. PROVINCIAL DE SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS <http://www.boplaspalmas.net/nbop2/index.php>

CC. DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES PROVINCIA DE LAS PALMAS <http://www.boplaspalmas.net/nbop2/index.php>

CC. DE OFICINAS Y DESPACHOS <https://www.boplaspalmas.net/nbop2/index.php>

CC. DE COMERCIO DE ALIMENTACION <https://boppo.depo.gal/detalle/-/boppo/2021/06/11/2021031590>

CC. DE COMERCIO DEL METAL <https://boppo.depo.gal/web/boppo/detalle/-/bo->

ppo/2023/04/21/2023028069

CC. DE CONSTRUCCION <https://boppo.depo.gal/web/boppo/detalle/-/boppo/2023/06/09/2023040607>

CC. DE SIDEROMETALURGICAS (Industrias del metal sin convenio propio) <https://boppo.depo.gal/web/boppo/detalle/-/boppo/2023/09/06/2023056811>

CC. DE TRANSPORTE PUBLICO DE MERCANCIAS POR CARRETERA <https://boppo.depo.gal/web/boppo/detalle/-/boppo/2023/09/08/2023057246>

CC. DE MARODRI SL <https://boppo.depo.gal/web/boppo/detalle/-/boppo/2020/02/25/2020008403>

CC. DE COMERCIO VARIO <https://boppo.depo.gal/web/boppo/detalle/-/boppo/2022/11/14/2022067516>

CC. DE COMERCIO GENERAL <https://sede.diputaciondesalamanca.gob.es/documentacion/bop/2021/20210909/BOP-SA-20210909-005.pdf>

CC. DE LIMPIEZA, ABRILLANTADA Y PULIMENTADO DE EDIFICIOS Y LOCALES <https://sede.diputaciondesalamanca.gob.es/documentacion/bop/2022/20220304/BOP-SA-20220304-002.pdf>

CC. DE SIDEROMETALURGIA (ACTIVIDADES DE) <https://sede.diputaciondesalamanca.gob.es/documentacion/bop/2021/20210818/BOP-SA-20210818-001.pdf>

CC. DE TINTORERIAS, LAVANDERIAS, LIMPIEZA Y PLANCHADO DE ROPA <https://sede.diputaciondesalamanca.gob.es/documentacion/bop/2023/20230123/BOP-SA-20230123-002.pdf>

CC. DE TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA <https://sede.diputaciondesalamanca.gob.es/documentacion/bop/2023/20230119/BOP-SA-20230119-016.pdf>

CC. DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA PARA SALAMANCA Y SU PROVINCIA <https://sede.diputaciondesalamanca.gob.es/documentacion/bop/2022/20220520/BOP-SA-20220520-001.pdf>

CC. DE POMPAS FUNEBRES <https://sede.diputaciondesalamanca.gob.es/documentacion/bop/2022/20220525/BOP-SA-20220525-001.pdf>

CC. DE LA SANIDAD PRIVADA DE SALAMANCA Y SU PROVINCIA <https://sede.diputaciondesalamanca.gob.es/documentacion/bop/2020/20200210/BOP-SA-20200210-002.pdf>

CC. DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES <http://www.bopsantacruzdetenerife.es/bopsc2/>

index.php

CC. PROVINCIAL DEL SECTOR DE SIDEROMETALURGIA E INSTALACIONES ELECTRICAS DE LA PROVINCIA DE S/C DE TENERIFE 2017-2019 <http://www.bopsantacruzdetenerife.es/bopsc2/index.php>

CC. DE LIMPIEZA DE AVIONES DE SANTA CRUZ DE TENERIFE <http://www.bopsantacruzdetenerife.es/bopsc2/index.php>

CC. DE COMERCIO DE ALIMENTACION <http://www.bopsantacruzdetenerife.es/bopsc2/index.php>

CC. DE CC. ÚNICO TITSA <http://www.bopsantacruzdetenerife.org/2020/03/031/>

CC. SECTORIAL AUTÓNOMICO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS, LOGALES Y LIMPIEZA INDUSTRIAL DE CANTABRIA <https://boc.cantabria.es/boces/verAnuncioAction.do?idAnuBlob=370716>

CC. DE SIDEROMETALURGICAS (INDUSTRIAS) <https://boc.cantabria.es/boces/verAnuncioAction.do?idAnuBlob=374384>

CC. DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA <https://boc.cantabria.es/boces/verAnuncioAction.do?idAnuBlob=372981>

CC. DE ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS PRIVADOS DE HOSPITALIZACION DE LA COMUNIDAD DE CANTABRIA <https://boc.cantabria.es/boces/verAnuncioAction.do?idAnuBlob=393231>

CC. DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA <https://boc.cantabria.es/boces/verAnuncioAction.do?idAnuBlob=387123>

CC. DE ESTRUCTURAS Y ENCOFRADOS PECUSA, S.L. <https://boc.cantabria.es/boces/verAnuncioAction.do?idAnuBlob=346975>

CC. DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA <https://www.dipsegovia.es/documents/39512/6a3e8783-5f5f-7c16-bd71-72c0c9b2f426>

CC. DE SIDEROMETALURGICAS (INDUSTRIAS) <https://www.dipsegovia.es/documents/963029/ae8350c6-496f-4995-b61d-a43abaefd1a6>

CC. DE TRANSPORTES URBANOS DE PERSONAS POR CARRETERA <https://www.dipsegovia.es/documents/39512/e8d2aa68-223d-8632-8fac-0df4f0ca13fe>

CC. DE TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA (INTERURBANO, REGULAR Y DISCRECIONAL, ASÍ COMO EL PERSONAL AUXILIAR Y DE TALLERES DE ESTAS EMPRESAS) <https://www.dipsegovia.es/documents/963029/f11b3ca3-ab96-4496-a8b5-9bee229bb089>

CC. DE EMPRESAS FUNERARIAS <https://www.dipsegovia.es/documents/963029/979f69f3-b08b-46c5-a5b4-d0d245bcd16f>

II CC. PARA CLÍNICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGÍA DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA <https://www.dipsegovia.es/documents/39512/35dcab46-e648-d466-f41e-f0fd33234b22>

CC. PARA EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PERSONAS POR CARRETERA (INTERURBANO REGULAR Y DISCRECIONAL, ASÍ COMO EL PERSONAL AUXILIAR Y DE TALLERES DE ESTAS EMPRESAS) <https://www.dipsegovia.es/documents/39512/98931955-6919-c5c0-7c40-d6161a54dede>

CC. DE ALMACENISTAS Y DETALLISTAS DE ALIMENTACION <https://bopsevilla.dipusevilla.es/publica/buscador-anuncios/anuncio/Convenio-Colectivo-del-sector-de-mayoristas-y-minoristas-de-alimentacion-con-vigencia-del-1-de-enero-de-2022-al-31-de-diciembre-de-2024/>

CC. DE TRANSPORTES INTERURBANOS DE VIAJEROS DE LA PROV. SEVILLA <https://www.dipusevilla.es/system/modules/es.dipusevilla.inpro/elements/download-bop.pdf?date=2022-10-11>

CC. DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA EL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE SEVILLA <http://system/modules/es.dipusevilla.inpro/elements/download-bop.pdf?date=2022-08-01>

CC. DE POMPAS FÚNEBRES DE SEVILLA Y PROVINCIA <https://bopsevilla.dipusevilla.es/publica/buscador-anuncios/anuncio/Convenio-Colectivo-de-sector-pompas-funebres-y-de-servicios-funerarios-de-Sevilla-y-provincia-con-vigencia-del-1-de-enero-de-2022-al-31-de-diciembre-de-2023/>

CC. DE TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA (AETRANS) <https://www.dipusevilla.es/system/modules/es.dipusevilla.inpro/elements/download-bop.pdf?date=2022-08-13>

CC. DE TRANSPORTES URBANOS DE SEVILLA S.A.M <https://www.dipusevilla.es/system/modules/es.dipusevilla.inpro/elements/download-bop.pdf?date=2022-07-19>

CC. DE INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS DE SEVILLA <https://www.dipusevilla.es/system/modules/es.dipusevilla.inpro/elements/download-bop.pdf?date=2022-02-19>

CC. DE INDUSTRIAS DE TINTORERIAS, LAVANDERÍAS DE USO DOMÉSTICO, LIMPIEZA Y PLANCHADO DE ROPAS DE SEVILLA Y PROVINCIA <https://bopsevilla.dipusevilla.es/publica/buscador-anuncios/anuncio/Convenio-Colectivo-del-sector-de-industrias-de-tintorerias-lavanderias-de-uso-domestico-limpieza-y-planchado-de-ropas-con-vigencia-del-1-de-enero-de-2021-al-31-de-diciembre-de-2022/>

CC. DE AYUDA A DOMICILIO SEVILLA Y PROVINCIA <https://bopsevilla.dipusevilla.es/publica/buscador-anuncios/anuncio/Convenio-Colectivo-del-sector-de-ayuda-a-domicilio-con-vigencia-del-1-de-enero-de-2021-al-31-de-diciembre-de-2025/>

CC. DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE LAVANDERIAS INDUSTRIALES DE USO NO DOMESTICO DE

SEVILLA Y PROVINCIA <https://bopsevilla.dipusevilla.es/export/sites/bop/.galleries/Documentos-Anuncios-en-PDF/firmado-1690239749436-final-6381b8b9-2.pdf>

CC. DE INICIATIVA MUNICIPAL VIVIENDA, SOCIEDAD ANONIMA, LIMPIEZA DE INSTALACIONES Y EDIFICIOS AYUNT LEBRIJA <https://www.dipusevilla.es/system/modules/es.dipusevilla.inpro/elements/download-bop.pdf?date=2021-04-10>

CC. DE LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES [http://bop.dipsoria.es/index.php/mod.documentos/mem.descargar/fichero.documentos\\_1092\\_4fc79008%232E%23pdf](http://bop.dipsoria.es/index.php/mod.documentos/mem.descargar/fichero.documentos_1092_4fc79008%232E%23pdf)

CC. DE INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS [http://bop.dipsoria.es/index.php/mod.documentos/mem.descargar/fichero.documentos\\_1877\\_cb7e1444%232E%23pdf](http://bop.dipsoria.es/index.php/mod.documentos/mem.descargar/fichero.documentos_1877_cb7e1444%232E%23pdf)

CC. DE TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA [http://bop.dipsoria.es/index.php/mod.documentos/mem.descargar/fichero.documentos\\_1175\\_0f6c55ec%232E%23pdf](http://bop.dipsoria.es/index.php/mod.documentos/mem.descargar/fichero.documentos_1175_0f6c55ec%232E%23pdf)

CC. DE CLÍNICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGÍA [http://bop.dipsoria.es/index.php/mod.documentos/mem.descargar/fichero.documentos\\_1735\\_8f889a54%232E%23pdf](http://bop.dipsoria.es/index.php/mod.documentos/mem.descargar/fichero.documentos_1735_8f889a54%232E%23pdf)

CC. DE INDUSTRIA DE TINTORERÍA Y LIMPIEZA DE ROPA, LAVANDERÍA Y PLANCHADO DE ROPA [http://bop.dipsoria.es/index.php/mod.documentos/mem.descargar/fichero.documentos\\_1705\\_b4c1c9a8%232E%23pdf](http://bop.dipsoria.es/index.php/mod.documentos/mem.descargar/fichero.documentos_1705_b4c1c9a8%232E%23pdf)

CC. DE HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM <https://www.dipta.cat/ebop/index.php?op=dwn&tipus=i&data=20210722&anyp=2021&num=6594&v=i>

CC. DE INDÚSTRIES SIDEROMETAL·LÚRGIQUES <https://www.dipta.cat/ebop/index.php?op=dwn&tipus=i&data=20221213&anyp=2022&num=10790&v=i>

CC. DE TRANSPORT DE VIATGERS PER CARRETERA <https://www.dipta.cat/ebop/index.php?op=dwn&tipus=i&data=20220307&anyp=2022&num=1433&v=i>

CC. DE TRANSPORT DE MERCADERIES PER CARRETERA I LOGÍSTICA <https://www.dipta.cat/ebop/index.php?op=dwn&tipus=i&data=20220105&anyp=2021&num=11564&v=i>

CC. DE DISTRIBUÏDORS DE GLP <https://www.dipta.cat/ebop/index.php?op=dwn&tipus=i&data=20201027&anyp=2020&num=7635&v=i>

CC. DE TREBALL DEL CONSORCI I SOCIOSANITARI DE STA. COLOMA DE QUERALT 2012-





CC. DE SANIDAD PRIVADA DE VALLADOLID <https://bop.sede.diputaciondevalladolid.es/boletines/2021/septiembre/27/BOPVA-A-2021-03815.pdf>

CC. DE POMPAS FUNEBRES <https://bop.sede.diputaciondevalladolid.es/boletines/2021/octubre/13/BOPVA-A-2021-04038.pdf>

CC. DE CLINICAS DENTALES, CLINICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGIA Y ESTOMATOLOGIA <https://bop.sede.diputaciondevalladolid.es/boletines/2022/mayo/20/BOPVA-A-2022-01617.pdf>

CC. DE I CC. ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO DE VALLADOLID <https://bop.sede.diputaciondevalladolid.es/boletines/2022/noviembre/04/BOPVA-A-2022-03683.pdf>

CC. DE AUTOESCUELAS [https://www.bizkaia.eus/lehendakaritza/Bao\\_bob/2022/08/04/III-191\\_cas.pdf?hash=22f974d04737357c797cefde4e28fa71](https://www.bizkaia.eus/lehendakaritza/Bao_bob/2022/08/04/III-191_cas.pdf?hash=22f974d04737357c797cefde4e28fa71)

CC. DE COMERCIO DE ALIMENTACION [https://www.bizkaia.eus/lehendakaritza/Bao\\_bob/2022/01/26/III-15\\_cas.pdf?hash=242b526e860a5028b5f21636124b0fb3](https://www.bizkaia.eus/lehendakaritza/Bao_bob/2022/01/26/III-15_cas.pdf?hash=242b526e860a5028b5f21636124b0fb3)

CC. DE CONSTRUCCIÓN DE BIZKAIA [https://www.bizkaia.eus/lehendakaritza/Bao\\_bob/2021/07/28/III-165\\_cas.pdf?hash=70da02ac46026ee4a2b8c96f5c939852](https://www.bizkaia.eus/lehendakaritza/Bao_bob/2021/07/28/III-165_cas.pdf?hash=70da02ac46026ee4a2b8c96f5c939852)

CC. DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE BIZKAIA [https://www.bizkaia.eus/lehendakaritza/Bao\\_bob/2022/11/23/III-280\\_cas.pdf?hash=e1444269d061c113b509bd-60b96a99bb](https://www.bizkaia.eus/lehendakaritza/Bao_bob/2022/11/23/III-280_cas.pdf?hash=e1444269d061c113b509bd-60b96a99bb)

CC. PROVINCIAL DE LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE BIZKAIA [https://www.bizkaia.eus/lehendakaritza/Bao\\_bob/2023/05/12/III-104\\_cas.pdf?hash=34e4b-7b0e4a2a30c7b29594b0ea3ffa0](https://www.bizkaia.eus/lehendakaritza/Bao_bob/2023/05/12/III-104_cas.pdf?hash=34e4b-7b0e4a2a30c7b29594b0ea3ffa0)

CC. DE TRANSPORTES POR CARRETERA, GRUPOS DE TRACCION MECANICA Y AGENCIAS DE TRANSPORTE [https://www.bizkaia.eus/lehendakaritza/Bao\\_bob/2022/07/20/III-168\\_cas.pdf?hash=ad97b7ea97c26beb7fb82af4f7297480](https://www.bizkaia.eus/lehendakaritza/Bao_bob/2022/07/20/III-168_cas.pdf?hash=ad97b7ea97c26beb7fb82af4f7297480)

CC. DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA REGULARES Y DISCRECIONALES [https://www.bizkaia.eus/lehendakaritza/Bao\\_bob/2023/06/07/III-124\\_cas.pdf?hash=e-57f9538e709313ee23fc22b7a77e185](https://www.bizkaia.eus/lehendakaritza/Bao_bob/2023/06/07/III-124_cas.pdf?hash=e-57f9538e709313ee23fc22b7a77e185)

CC. DE ESCUELAS INTERNACIONALES PARA LA EDUCACION Y EL DESARROLLO, EIDE, S.L. [https://www.bizkaia.eus/lehendakaritza/Bao\\_bob/2021/07/16/III-153\\_cas.pdf](https://www.bizkaia.eus/lehendakaritza/Bao_bob/2021/07/16/III-153_cas.pdf)

[f?hash=e3b6d93e0b55cea0883069775857d1ed](#)

CC. DE FUNDACIÓN LANTEGI BATUAK [https://www.bizkaia.eus/lehendakaritza/Bao\\_bob/2023/05/30/III-113\\_cas.pdf?hash=4ca1cce3b2a1fcdc550346f4790095b3](https://www.bizkaia.eus/lehendakaritza/Bao_bob/2023/05/30/III-113_cas.pdf?hash=4ca1cce3b2a1fcdc550346f4790095b3)

CC. DE AYUDA A DOMICILIO DE VIZCAYA [https://www.bizkaia.eus/lehendakaritza/Bao\\_bob/2023/05/19/III-103\\_cas.pdf?hash=ac28ffe76205e030f21a977ee37b922e](https://www.bizkaia.eus/lehendakaritza/Bao_bob/2023/05/19/III-103_cas.pdf?hash=ac28ffe76205e030f21a977ee37b922e)

CC. DE ZAINTZEN, SAU (RESIDENCIA LEÓN TRUCIOS DE BALMASEDA, BIZKAIA) [https://www.bizkaia.eus/lehendakaritza/Bao\\_bob/2022/01/18/III-3\\_cas.pdf?hash=a-20d0062fcf27de49febba718e23b579](https://www.bizkaia.eus/lehendakaritza/Bao_bob/2022/01/18/III-3_cas.pdf?hash=a-20d0062fcf27de49febba718e23b579)

CC. DE ACHA-ORBEA, EGAÑA Y CIA, SA DE 2021-2022 [https://www.bizkaia.eus/lehendakaritza/Bao\\_bob/2021/09/14/III-181\\_cas.pdf?hash=7b547714b048a-b909715737652747a92](https://www.bizkaia.eus/lehendakaritza/Bao_bob/2021/09/14/III-181_cas.pdf?hash=7b547714b048a-b909715737652747a92)

CC. DE ASCENSORES REKALDE, S.L. [https://www.bizkaia.eus/lehendakaritza/Bao\\_bob/2021/07/19/III-154\\_cas.pdf?hash=f22097c8500ce8b84d576ed58e1dda0d](https://www.bizkaia.eus/lehendakaritza/Bao_bob/2021/07/19/III-154_cas.pdf?hash=f22097c8500ce8b84d576ed58e1dda0d)

CC. DE REPARTO A DOMICILIO EN EL SECTOR DE COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE BIZKAIA [https://www.bizkaia.eus/lehendakaritza/Bao\\_bob/2021/06/21/III-129\\_cas.pdf?hash=b714a631825be17280ac82b59bbcd92f](https://www.bizkaia.eus/lehendakaritza/Bao_bob/2021/06/21/III-129_cas.pdf?hash=b714a631825be17280ac82b59bbcd92f)

CC. DE LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES <https://www.diputaciondezamora.es/opencms/export/sites/dipu-zamora/servicios/BOP/.Archivos/documentos/BOP/anuncios/2023/113/202302776.pdf>

CC. DE METAL (INDUSTRIA) <http://www.diputaciondezamora.es/recursos/BOP/anuncios/2022/33/202200612.pdf>

CC. DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA <https://www.diputaciondezamora.es/opencms/export/sites/dipu-zamora/servicios/BOP/.Archivos/documentos/BOP/anuncios/2023/65/202301813.pdf>

CC. DE SECTOR DE INDUSTRIAS DE TINTORERIA Y LIMPIEZA DE ROPA, LAVANDERIAS Y PLANCHADO DE ROPA <http://www.diputaciondezamora.es/recursos/BOP/anuncios/2022/122/202202917.pdf>

CC. DE HOSPITALIZACION Y ASISTENCIA PRIVADA DE LA PROVINCIA DE ZAMORA <http://www.diputaciondezamora.es/recursos/BOP/anuncios/2022/107/202202526.pdf>

CC. DE CLINICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGIA Y ESTOMATOLOGIA <http://www.diputaciondezamora.es/recursos/BOP/anuncios/2021/109/202102860.pdf>

CC. DE COMERCIO METAL <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=->

[VEROBJ&MLKOB=1212899030404&type=pdf](#)

CC. DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL METAL DE ZARAGOZA <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA2020/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1136206630202&type=pdf>

CC. DE LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES <https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1268907890202>

CC. DE OFICINAS Y DESPACHOS <https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1266822650404>

CC. DE TRANSPORTES MERCANCIAS POR CARRETERA, MUDANZAS, GUARDAMUEBLES Y LOGISTICA <https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1258933220202&type=pdf>

CC. DE TRANSPORTES VIAJEROS POR CARRETERA <https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1290136420202>

CC. DE DETALLISTAS Y AUTOSERVICIOS DE ALIMENTACION <https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1282748190202>

CC. DE AVANZA ZARAGOZA S.A.U. <https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1271688000202>

CC. DE SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO <https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1279593600202>

CC. DE LAVANDERIAS INDUSTRIALES DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA <https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1273168830303>

CC. DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES COMERCIALES DE CEUTA <https://www.ceuta.es/ceuta/component/jdownloads/finish/1834-septiembre/20386-bocce-6028-22-09-2020?Itemid=0>

CC. DE SECTOR DEL METAL (ANTES, TALLERES DIVERSOS) <https://www.ceuta.es/ceuta/component/jdownloads/finish/1845-marzo/20605-bocce-6078-16-03-2021?Itemid=0>

CC. DE AYUDA A DOMICILIO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA <https://www.ceuta.es/ceuta/component/jdownloads/finish/1835-octubre/20412-bocce-6033-09-10-2020?Itemid=0>

CC. DE AYUDA A DOMICILIO <https://bomemelilla.es/bome/BOME-B-2023-6080>

CC. DE JOSE MANUEL PASCUAL, S.A. (HOSPITAL VIRGEN DE LA BELLA, CLINICA SAN RAFAEL Y HOSPITAL SANTA MARIA DEL PUERTO) [https://juntadeandalucia.es/eboja/2022/242/BOJA22-242-00019-20835-01\\_00274022.pdf](https://juntadeandalucia.es/eboja/2022/242/BOJA22-242-00019-20835-01_00274022.pdf)

CC. DE TRANSPORTES DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS [https://juntadeandalucia.es/boja/2020/241/BOJA20-241-00073-15629-01\\_00182863.pdf](https://juntadeandalucia.es/boja/2020/241/BOJA20-241-00073-15629-01_00182863.pdf)

I CC. DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE ANDALUCIA DE OCIO EDUCATIVO Y ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL [https://ugtserviciospublicosandalucia.org/images/2021/Ense%C3%B1anza/PDF/18\\_Mayo\\_2022\\_convenio\\_colectivo\\_ocio\\_educativo.pdf](https://ugtserviciospublicosandalucia.org/images/2021/Ense%C3%B1anza/PDF/18_Mayo_2022_convenio_colectivo_ocio_educativo.pdf)

CC. DE PROFESORADO DE RELIGIÓN DE ANDALUCÍA [https://juntadeandalucia.es/eboja/2022/139/BOJA22-139-00017-12034-01\\_00265303.pdf](https://juntadeandalucia.es/eboja/2022/139/BOJA22-139-00017-12034-01_00265303.pdf)

CC. DEL SECTOR DE AYUDA A DOMICILIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA <https://juntadeandalucia.es/eboja/2023/181/s54.html>

CC. DE MONITORES DE COMEDORES ESCOLARES PÚBLICOS DE ARAGON <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1190367360404&type=pdf>

CC. DE SANITARIOS DE HOSPITALIZACION Y ASISTENCIA PRIVADA, Establecimientos (Aragón) <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1241931164040&type=pdf>

CC. REGIONAL DE LIMPIEZA DE CENTROS SANITARIOS DEPENDIENTES DEL SERVICIO ARAGONES DE LA SALUD <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1219659623333&type=pdf>

I CC. DEL SECTOR DE AYUDA A DOMICILIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS <http://www.gobiernodecanarias.org/boc/2023/002/005.html>

CC. DE EMPRESAS Y TRABAJADORES DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA PARA CASTILLA LA MANCHA [https://docm.jccm.es/portal-docm/descargarArchivo.do?ruta=2020/02/11/pdf/2020\\_844.pdf&tipo=rutaDocm](https://docm.jccm.es/portal-docm/descargarArchivo.do?ruta=2020/02/11/pdf/2020_844.pdf&tipo=rutaDocm)

CC. DE GEACAM, S.A. [https://docm.jccm.es/docm/descargarArchivo.do?ruta=2023/03/10/pdf/2023\\_2130.pdf&tipo=rutaDocm](https://docm.jccm.es/docm/descargarArchivo.do?ruta=2023/03/10/pdf/2023_2130.pdf&tipo=rutaDocm)

IX CC. DE MEDIANAS SUPERFICIES DE DISTRIBUCIÓN DE ALIMENTACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN <https://bocyl.jcyl.es/boletines/2022/03/16/pdf/BOCYL-D-16032022-16.pdf>

CC. DE SECTOR DE PIZARRAS <https://bocyl.jcyl.es/boletines/2023/02/14/pdf/BOCYL-D-14022023-16.pdf>

CC. DE AYUDA A DOMICILIO <https://bocyl.jcyl.es/boletines/2023/03/29/pdf/BO-CYL-D-29032023-27.pdf>

CC. DE TRANSPORTE SANITARIO <https://bocyl.jcyl.es/boletines/2022/03/15/pdf/BO-CYL-D-15032022-11.pdf>

CC. DE ACTIVIDADES FORESTALES DE CASTILLA Y LEÓN <https://bocyl.jcyl.es/boletines/2022/03/15/pdf/BOCYL-D-15032022-10.pdf>

CC. REGIONAL DE SERVICIOS EDUCATIVOS, EXTRAESCOLARES Y SOCIOCULTURALES PARA CASTILLA Y LEÓN <https://bocyl.jcyl.es/boletines/2022/03/02/pdf/BO-CYL-D-02032022-8.pdf>

CC. DE PACTO DE ESTRATEGIAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD DE CASTILLA Y LEÓN 2023-2025

CC. DE INDÚSTRIA METAL·LOGRÀFICA DE CATALUNYA <https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=963431>

CC. DE OFICINES I DESPATXOS <https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=970942>

CC. DE ESTABLIMENTS SANITARIS D'HOSPITALITZACIÓ, ASSISTÈNCIA, CONSULTA I LABORATORIS D'ANÀLISIS CLÍNiques <https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=930260>

CC. DE BUGADERIES INDUSTRIALS <https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=955598>

CC. DE RESIDÈNCIES, CENTRES DE DIA I LLARS RESIDÈNCIES PER A L'ATENCIÓ DE PERSONES AMB DISCAPACITAT INTEL·LECTUAL <https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=953177>

CC. DE SISTEMA D'EMERGÈNCIES MÈDIQUES, SA (SEM, SA) <https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=965467>

CC. DE COMERÇ DE CATALUNYA PER A SUBSECTORS I EMPRESSES SENSE CONVENI PROPI <https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=919590>

CC. DE ATENCIÓ DOMICILIÀRIA I FAMILIAR DE CATALUNYA [https://dogc.gencat.cat/ca/pdogc\\_canals\\_interns/pdogc\\_resultats\\_fitxa/?action=fitxa&documentId=885757&language=ca\\_ES](https://dogc.gencat.cat/ca/pdogc_canals_interns/pdogc_resultats_fitxa/?action=fitxa&documentId=885757&language=ca_ES)

CC. DE COMERÇ DEL MOBLE DE CATALUNYA <https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=968770>

CC. DE FRUITS SECS [https://dogc.gencat.cat/ca/pdogc\\_canals\\_interns/pdogc\\_resultats\\_fitxa/?action=fitxa&documentId=884282&language=ca\\_ES](https://dogc.gencat.cat/ca/pdogc_canals_interns/pdogc_resultats_fitxa/?action=fitxa&documentId=884282&language=ca_ES)

CC. DE NETEJA D'EDIFICIS I LOCALS DE CATALUNYA <https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=960937>

CC. DE PERRUQUERIES, CENTRES D'ESTÈTICA I BELLESA DE CATALUNYA <https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=923768>

III CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL D'ÀMBIT DE CATALUNYA PER ALS CENTRES DE DESENVOLUPAMENT INFANTIL I ATENCIÓ PRECOÇ <https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=924395>

CC. DE PACTE DE LA MESA SECTORIAL DE NEGOCIACIÓ DE SANITAT DE REGULACIÓ DEL SISTEMA DE ENSENYAMENT PRIVAT REGLAT NO CONCERTAT DE CATALUNYA, 2010-2015 <https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=918722>

III CC. DE TREBALL DE SUPERMERCATS I AUTOSERVEIS D'ALIMENTACIÓ DE CATALUNYA <https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=953980>

CC. DE ACORD DE LA MESA SECTORIAL DE NEGOCIACIÓ DE SANITAT SOBRE LES ESPECIALITATS MÈDIQUES EN LES QUE HI HA DÈFICIT DE PROFESSIONALS

CC PER AL SECTOR DE SERVEIS FORESTALS DE CATALUNYA [https://dogc.gencat.cat/ca/pdogc\\_canals\\_interns/pdogc\\_resultats\\_fitxa/?action=fitxa&documentId=867655&language=ca\\_ES](https://dogc.gencat.cat/ca/pdogc_canals_interns/pdogc_resultats_fitxa/?action=fitxa&documentId=867655&language=ca_ES)

V CC. INTERPROVINCIAL DE TREBALL PER A OFICINES DE FARMÀCIA DE CATALUNYA DE LES PROVÍNCIES DE GIRONA, LLEIDA I TARRAGONA PER ALS ANYS 2023, 2024 I 2025 <https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=969569>

III CC. DE TREBALL DELS HOSPITALS D'AGUTS, CENTRES D'ATENCIÓ PRIMÀRIA, CENTRES SOCIOSANITARIS I CENTRES DE SALUT MENTAL, CONCERTATS AMB EL SCS <https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=954865>

CC. DE INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT

IV CC MARC DEL SECTOR DE MAJORISTES D'ALIMENTACIÓ DE CATALUNYA <https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=920626>

I CC. AUTONÓMICO DE LA ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLADA DE CATALUÑA AÑOS 2020-2023 [https://dogc.gencat.cat/ca/pdogc\\_canals\\_interns/pdogc\\_resultats\\_fitxa/?action=fitxa&documentId=875927&language=ca\\_ES](https://dogc.gencat.cat/ca/pdogc_canals_interns/pdogc_resultats_fitxa/?action=fitxa&documentId=875927&language=ca_ES)

CC. DE ATENCIÓN A LA GENT GRAN (GERCAT) <https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=917191>

X CC. LABORAL PARA EL SECTOR PRIVADO DE RESIDENCIAS DE 3ª EDAD, SERVICIOS ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESAR.DE LA PROMOCION DE LA AUTON. PERSONAL CV [https://dogv.gva.es/datos/2023/01/17/pdf/2023\\_239.pdf](https://dogv.gva.es/datos/2023/01/17/pdf/2023_239.pdf)

CC. LABORAL PARA LAS EMPRESAS QUE TENGAN ADJUDICADA MEDIANTE CONTRATO CON ALGUNA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, LA GESTIÓN DE RESIDENCIAS DE TERCERA EDAD, SERVICIOS DE [https://dogv.gva.es/datos/2023/04/28/pdf/2023\\_4037.pdf](https://dogv.gva.es/datos/2023/04/28/pdf/2023_4037.pdf)

CC. DE HOSPITALES VITHAS NISA COMUNIDAD VALENCIANA [https://dogv.gva.es/datos/2023/03/08/pdf/2023\\_2017.pdf](https://dogv.gva.es/datos/2023/03/08/pdf/2023_2017.pdf)

CC. DE COMERCIO ACTIVIDADES DIVERSAS [https://dogv.gva.es/datos/2021/11/18/pdf/2021\\_11481.pdf](https://dogv.gva.es/datos/2021/11/18/pdf/2021_11481.pdf)

CC. DE COMERCIO MENOR DE CARNICERIAS [https://dogv.gva.es/datos/2023/11/10/pdf/2023\\_10798.pdf](https://dogv.gva.es/datos/2023/11/10/pdf/2023_10798.pdf)

CC. DE COMERCIO TEXTIL DE LA COMUNIDAD VALENCIANA [https://dogv.gva.es/datos/2023/01/12/pdf/2022\\_12479.pdf](https://dogv.gva.es/datos/2023/01/12/pdf/2022_12479.pdf)

CC. DE FONTILLES, FUNDACIÓN DE LA COMUNIDAD VALENCIANA [https://dogv.gva.es/datos/2023/03/09/pdf/2023\\_2166.pdf](https://dogv.gva.es/datos/2023/03/09/pdf/2023_2166.pdf)

CC. DE UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA (PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR LABORAL) <http://doe.juntaex.es/pdfs/doe/2020/310o/20060233.pdf>

CC. DE UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

CC. DE OFICINAS Y DESPACHOS PARA LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA <http://doe.juntaex.es/pdfs/doe/2022/1100o/22061843.pdf>

CC. DE SECTOR PIZARRA DE GALICIA [https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2021/20210916/AnuncioG0599-300821-0002\\_gl.html](https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2021/20210916/AnuncioG0599-300821-0002_gl.html)

CC. DE RESIDENCIAS PRIVADAS DE LA TERCERA EDAD DE LA COMUNIDAD GALLEGA [https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2022/20220607/AnuncioG0599-130522-0004\\_gl.html](https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2022/20220607/AnuncioG0599-130522-0004_gl.html)

CC. DE PELUQUERIAS CABALLEROS UNISEX E BELLEZA [https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2022/20220629/AnuncioG0656-100622-0001\\_es.pdf](https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2022/20220629/AnuncioG0656-100622-0001_es.pdf)

CC. DE FUNDACION SAN ROSENDO <https://www.xunta.gal/dog/Publica->

[dos/2023/20230228/AnuncioG0656-140223-0002\\_gl.html](https://www.euskadi.eus/dos/2023/20230228/AnuncioG0656-140223-0002_gl.html)

CC. DE ARABA, BIZKAIA ETA GIPUZOAKO IKASTOLEN LAN HITZARMENA <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2022/02/2200824a.pdf>

CC. DE CC. DE EMPRESAS ADJUDICATARIAS DEL SERVICIO DE ACOMPAÑAMIENTO DE TRANSPORTE ESCOLAR Y CUIDADORES DE PATIO DEPENDIENTES DEL DEP DE EDUCACIÓN, GOB. VASCO <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/p43aBOPVWebWar/VerParalelo.do?cd2021004822>

CC. DE CENTROS DE ENSEÑANZA DE INICIATIVA SOCIAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2021/04/2102129a.shtml>

CC. DE SOCIEDAD PÚBLICA EUSKO TRENBIDEAK-FERROCARRILES VASCOS S.A.U <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2023/01/2300091a.pdf>

CC. DE SERVICIOS AUXILIARES <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2022/03/2201055a.pdf>

CC. DE MANTENIMIENTO Y MONTAJES INDUSTRIALES, S.A. <https://www.boe.es/boe/dias/2020/11/30/pdfs/BOE-A-2020-15264.pdf>

CC. DE ORGANIZACION NACIONAL DE CIEGOS (-O.N.C.E.-) <https://www.boe.es/boe/dias/2022/12/08/pdfs/BOE-A-2022-20786.pdf>

CC. DE THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L. <https://www.boe.es/boe/dias/2021/07/03/pdfs/BOE-A-2021-11065.pdf>

CC. DE DECATHLON ESPAÑA, S.A. <https://www.boe.es/boe/dias/2021/09/01/pdfs/BOE-A-2021-14396.pdf>

CC. DE CONSUM SOCIEDAD COOPERATIVA VALENCIANA <https://www.boe.es/boe/dias/2021/05/18/pdfs/BOE-A-2021-8251.pdf>

CC. DE GRUPO CONSTANT SERVICIOS EMPRESARIALES S.L.U. [HTTPS://WWW.BOE.ES/BOE/DIAS/2022/07/28/PDFS/BOE-A-2022-12622.PDF](https://www.boe.es/boe/dias/2022/07/28/pdfs/BOE-A-2022-12622.pdf)

CC. DE GRUPO DE EMPRESAS ISRG <https://www.boe.es/boe/dias/2023/08/07/pdfs/BOE-A-2023-18082.pdf>

CC. DE FUNDACION SECRETARIADO GITANO <https://www.boe.es/boe/dias/2022/08/11/pdfs/BOE-A-2022-13569.pdf>

CC. DE SUPERMERCADOS GRUPO EROSKI <https://www.boe.es/boe/dias/2022/04/28/pdfs/BOE-A-2022-6885.pdf>

CC. DE GRUPO SUPERMERCADOS CARREFOUR (SUPERMERCADOS CHAMPION, S.A., GRUP SUPECO-MAXOR, S.L., SUPERSOL SPAIN, S.L.U. Y SUPERDISTRIBUCIÓN CEUTA, S.L.U) <https://boe.es/boe/dias/2023/06/14/pdfs/BOE-A-2023-14204.pdf>

CC. DE DIA S.A. Y DIA RETAIL ESPAÑA S.A.U <https://www.boe.es/boe/dias/2023/03/31/pdfs/BOE-A-2023-8181.pdf>

CC. DE PRIMARK TIENDAS, S.L.U. <https://www.boe.es/boe/dias/2021/09/04/pdfs/BOE-A-2021-14561.pdf>

CC. DE FUNDACIÓN CEPAIM, ACCIÓN INTEGRAL CON MIGRANTES <https://boe.es/boe/dias/2023/05/12/pdfs/BOE-A-2023-11284.pdf>

CC. DE COMISIÓN ESPAÑOLA DE AYUDA AL REFUGIADO - GEAR <https://www.boe.es/boe/dias/2021/09/17/pdfs/BOE-A-2021-15126.pdf>

CC. DE LIDL SUPERMERCADOS <https://www.boe.es/boe/dias/2022/09/12/pdfs/BOE-A-2022-14875.pdf>

CC. DE GRUPO RENFE <https://boe.es/boe/dias/2023/07/19/pdfs/BOE-A-2023-16706.pdf>

CC. DE KONE Elevadores, S.A. <https://boe.es/boe/dias/2023/10/25/pdfs/BOE-A-2023-21914.pdf>

CC. DE BR OBRA PUBLICA SL <https://www.boe.es/boe/dias/2020/05/07/pdfs/BOE-A-2020-4865.pdf>

CC. DE AHORRAMAS, S.A. <https://www.boe.es/boe/dias/2020/08/01/pdfs/BOE-A-2020-9006.pdf>

CC. DE GESTASER OBRAS Y SERVICIOS, S.L. <https://www.boe.es/boe/dias/2020/08/12/pdfs/BOE-A-2020-9576.pdf>

CC. REGULADOR DE LAS RELACIONES LABORALES EN FUNDACION DIAGRAMA INTERVENCION PSICOSOCIAL <https://www.boe.es/boe/dias/2021/02/11/pdfs/BOE-A-2021-2018.pdf>

CC. DE FUNDACION DIAGRAMA INTERVENCION PSICOSOCIAL PARA EL ÁREA DE TRABAJO DE REFORMA JUVENIL Y PROTECCION DE MENORES <https://www.boe.es/boe/dias/2021/02/09/pdfs/BOE-A-2021-1909.pdf>

CC. DE GRUPO COFELY (COFELY ESPAÑA S.A. / ENGIE SERVICIOS ENERGETICOS S.A. /

CYBSEGUR S.A. <https://www.boe.es/boe/dias/2021/12/03/pdfs/BOE-A-2021-20056.pdf>

CC. DE AMBULANCIAS (TRANSPORTES DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS) <https://www.boe.es/boe/dias/2020/09/25/pdfs/BOE-A-2020-11228.pdf>

CC. DE AUTOESCUELAS <https://www.boe.es/boe/dias/2022/04/04/pdfs/BOE-A-2022-5434.pdf>

CC. DE COMERCIO AL POR MAYOR E IMPORTADORES DE PRODUCTOS QUÍMICOS INDUSTRIALES Y DE DROGUERÍA, PERFUMERÍA Y ANEXOS. <https://www.boe.es/boe/dias/2021/09/27/pdfs/BOE-A-2021-15663.pdf>

CC. DE CICLO DE COMERCIO DEL PAPEL Y ARTES GRAFICAS <https://www.boe.es/boe/dias/2020/08/14/pdfs/BOE-A-2020-9710.pdf>

CC. DE COMERCIO MAYORISTAS DISTRIBUIDORES ESPECIALIDADES Y PRODUCTOS FARMACEUTICAS <https://www.boe.es/boe/dias/2022/09/23/pdfs/BOE-A-2022-15514.pdf>

CC. DE COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS <https://www.boe.es/boe/dias/2021/09/03/pdfs/BOE-A-2021-14509.pdf>

CC. DE CONTRATAS FERROVIARIAS <https://www.boe.es/boe/dias/2022/06/28/pdfs/BOE-A-2022-10742.pdf>

CC. DE CENTROS DE ENSEÑANZA PRIVADA DE RÉGIMEN GENERAL O ENSEÑANZA REGLADA SIN NINGÚN NIVEL CONCERTADO O SUBVENCIONADO <https://www.boe.es/boe/dias/2022/04/12/pdfs/BOE-A-2022-6031.pdf>

CC. ESTATAL DE ESTACIONES DE SERVICIO <https://www.boe.es/boe/dias/2023/03/10/pdfs/BOE-A-2023-6345.pdf>

CC. DE GRANDES ALMACENES <https://www.boe.es/boe/dias/2023/06/09/pdfs/BOE-A-2023-13740.pdf>

CC. DE JARDINERÍA <https://www.boe.es/boe/dias/2022/07/13/pdfs/BOE-A-2022-11623.pdf>

CC. ESTATAL DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL <https://www.boe.es/boe/dias/2022/01/12/pdfs/BOE-A-2022-479.pdf>

CC. DE METALGRAFICA INDUSTRIA <https://www.boe.es/boe/dias/2022/07/19/pdfs/BOE-A-2022-11992.pdf>

CC. DE OFICINAS DE FARMACIA <https://www.boe.es/boe/dias/2022/12/28/pdfs/BOE-A-2022-23018.pdf>

CC. DE CONSTRUCCION (SECTOR) <https://boe.es/boe/dias/2023/09/23/pdfs/BOE-A-2023-19903.pdf>

CC. DE DESINFECCION, DESINSECTACION Y DESRATIZACION <https://www.boe.es/boe/dias/2022/05/06/pdfs/BOE-A-2022-7475.pdf>

CC. DE EMPRESAS DE ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDAS TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS PUBLICOS. <https://www.boe.es/boe/dias/2021/09/27/pdfs/BOE-A-2021-15665.pdf>

CC. DE ENSEÑANZA Y FORMACION NO REGLADA <https://www.boe.es/boe/dias/2021/10/28/pdfs/BOE-A-2021-17560.pdf>

CC. DE CENTROS DE ENSEÑANZA DE PELUQUERIA Y ESTETICA, ENSEÑANZAS MUSICALES Y DE ARTES APLICADAS Y OFICIOS ARTISTICOS <https://www.boe.es/boe/dias/2020/12/28/pdfs/BOE-A-2020-17097.pdf>

CC. DE SERVICIOS DE ATENCION A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOC. DE LA AUTONOMIA PERSONAL (RESIDENCIAS PRIVADAS DE PERSONAS MAYORES Y DEL SERV.DE AYUDA A DOMIC. <https://boe.es/boe/dias/2023/06/09/pdfs/BOE-A-2023-13742.pdf>

CC. DE PELUQUERIAS, INSTITUTOS DE BELLEZA Y GIMNASIOS <https://www.boe.es/boe/dias/2022/05/05/pdfs/BOE-A-2022-7390.pdf>

CC. DE MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE INSTALACIONES ACUÁTICAS <https://www.boe.es/boe/dias/2020/07/17/pdfs/BOE-A-2020-8079.pdf>

CC. DE CADENAS DE TIENDAS DE CONVENIENCIA <https://www.boe.es/boe/dias/2022/02/25/pdfs/BOE-A-2022-3037.pdf>

CC. DE EMPRESAS DE CENTROS DE JARDINERIA <https://www.boe.es/boe/dias/2023/02/16/pdfs/BOE-A-2023-4222.pdf>

CC. DE REFORMA JUVENIL Y PROTECCIÓN DE MENORES <https://www.boe.es/boe/dias/2021/02/18/pdfs/BOE-A-2021-2543.pdf>

CC. DE EMPRESAS DEDICADAS A SERVICIOS DE CAMPO PARA ACTIVIDADES DE REPOSICIÓN Y SERVICIOS DE MARKETING OPERACIONAL <https://www.boe.es/boe/dias/2021/06/11/pdfs/BOE-A-2021-9765.pdf>

CC. DE OCIO EDUCATIVO Y ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL <https://www.boe.es/boe/dias/2021/03/22/pdfs/BOE-A-2021-4476.pdf>

CC. DE COMERCIO MINORISTA DE DROGUERÍAS Y PERFUMERÍAS. <https://www.boe.es/boe/dias/2022/01/12/pdfs/BOE-A-2022-478.pdf>

CC. DE ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL. <https://www.boe.es/boe/>

[dias/2022/10/28/pdfs/BOE-A-2022-17633.pdf](#)

CC. DE CENTROS Y SERVICIOS VETERINARIOS  
[pdfs/BOE-A-2023-21910.pdf](#)

<https://boe.es/boe/dias/2023/10/25/>

**ESTUDIO DE LOS  
CONVENIOS COLECTIVOS  
EN MATERIA DE  
CONCILIACIÓN Y  
CORRESPONSABILIDAD**

