

Universidad Internacional de La Rioja
Grado en Derecho

Protección laboral de la maternidad y la paternidad a través de la negociación colectiva en la CAPV (2016-2017)

Trabajo fin de grado presentado por: Andoni Eizaguirre Ugarte
Titulación: Grado en Derecho
Línea de investigación: Protección laboral de la maternidad
Director/a: Guillermo García González

Ciudad: San Sebastián
Fecha: 15/03/2017
Firmado por: Andoni EIZAGUIRRE UGARTE
CATEGORÍA TESAURO: 3.1.2. Derecho Privado

ÍNDICE

LISTADO DE ABREVIATURAS Y SIGLAS	2
RESUMEN.....	3
I. INTRODUCCIÓN	4
I.1. Justificación	4
I.2. Objetivos y problemática	5
I.3. Metodología	5
II. MECANISMOS JURÍDICOS DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD	6
II.1. Protecciones de carácter sustantivo	6
II.2. Protecciones de carácter prestacional	7
II.3. Legislación e iniciativas complementarias	8
II.3.1. Iniciativas en favor de la Igualdad de género en el ámbito laboral	8
Además de las disposiciones estudiadas hasta ahora, las diferentes instituciones públicas han venido desarrollando diversas iniciativas para promover indirectamente la mejora de las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras en general así como de los trabajadores de cualquier sexo que compaginen su vida laboral con responsabilidades familiares.	
Entre estas iniciativas se encuentra el “Distintivo de Igualdad en la empresa”. Este distintivo tiene “el fin de	8
II.3.2. Programas de ayudas económicas (y otros) para favorecer la conciliación	9
III. MEJORAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE FIRMA RECIENTE EN EL PAÍS VASCO	10
III.1. Marco de diálogo socio-laboral vasco y negociación colectiva	10
III.1.1. Cronología reciente del diálogo social en la CAPV y en el Estado	10
III.1.2. Consecuencias apreciables en los convenios colectivos	10
III.2. Los frutos de la negociación colectiva en la mejora del marco de maternidad y paternidad.....	11
III.2.1. Características del ámbito de estudio.....	12
III.2.2 Resumen estadístico de las mejoras alcanzadas, por tipología	14
III.2.3 Resumen y concreción de las medidas de mejora	15
IV. ¿CÓMO IR MÁS ALLÁ EN LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD-PATERNIDAD Y LA CONCILIACIÓN? OPINIÓN DE DISTINTAS INSTITUCIONES Y AGENTES SOCIALES	20
IV.1. Organismos oficiales	20
VI.2. Empresas	21
VI.3. Trabajadores.....	22
IV.4. Medidas de mejora halladas convenios en convenios de empresas ganadoras del “Distintivo de Igualdad en la Empresa 2015”	23
V. SÍNTESIS Y CONCLUSIONES	24
VI. BIBLIOGRAFÍA	27
VII. ARTÍCULOS DE PRENSA.....	28
VIII. FUENTES JURÍDICAS	28
VIII.1. Legislación	28
VIII.2. Convenios colectivos y Acuerdos	29
VIII.3. Jurisprudencia	33
TABLA I: RESUMEN DE LAS DISPOSICIONES LEGALES SOBRE PATERNIDAD, MATERNIDAD Y CONCILIACIÓN	33
TABLA II: RELACIÓN EXHAUSTIVA DE LAS MEDIDAS DE MEJORA HALLADAS EN LOS CONVENIOS OBJETO DE ESTUDIO	38

LISTADO DE ABREVIATURAS Y SIGLAS

TRET: 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.

LGSS: 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.

RESUMEN

La incorporación masiva de las mujeres españolas al mercado de trabajo les ha conferido mayor independencia y protagonismo en la vida pública, pero los análisis coinciden en que la igualdad, sobre todo en el ámbito laboral, dista de ser una realidad. La mayor carga de trabajo y de responsabilidad que soportan las mujeres en el ámbito familiar es sin duda una de las causas. En este trabajo, tras exponer los avances legales en materia de igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar, analizamos el papel actual de la negociación colectiva sectorial (estatal y del País Vasco) en estas materias, mediante el estudio de los convenios colectivos con texto nuevo firmados durante el año 2016 y el primer cuatrimestre de 2017. Para completar este análisis exponemos las propuestas concretas de los agentes sociales involucrados y reseñamos algunas de las medidas adoptadas por empresas consideradas como ejemplares en la materia.

Palabras clave: negociación colectiva, igualdad, conciliación, corresponsabilidad.

I. INTRODUCCIÓN

I.1. Justificación

Según datos oficiales de la Comisión Europea, a pesar de la incorporación progresiva de las mujeres al mundo laboral, la igualdad entre hombres y mujeres está lejos de ser alcanzada¹. Dos de las causas más destacadas de la discriminación que padecen las mujeres son su condición de (potenciales) procreadoras y su mayor responsabilidad en la crianza y educación de los hijos –la dedicación media diaria de las mujeres en actividades del hogar y de la familia en hogares con hijos casi duplica a la de los hombres: 4 horas y 45 minutos frente a 2 horas y 34 minutos²³.

Esta situación perjudica, por supuesto, a todo el colectivo femenino (tanto a las mujeres trabajadoras que son madres, como a las que desearían trabajar y/o ser madres en un futuro) en los aspectos laborales más importantes: inserción en el mercado laboral — véase la tasa de actividad femenina (53,41%), once puntos menor que la masculina (64,80%)⁴—, retribuciones —la brecha salarial por hora se estima en un 17%⁵— y expectativas de desarrollo profesional —en el año 2015, el porcentaje de mujeres en el conjunto de Consejos de Administración de las empresas que formaban parte del Ibex-35 era del 19,4% y el de las mujeres que ejercían altos cargos en la Administración era del 31,2%⁶.

Además, perjudica a su entorno familiar más cercano, que se resiente en lo económico y en lo personal, porque a largo plazo las expectativas de renta global de la unidad familiar se ven reducidas y el varón puede verse obligado a dedicar más tiempo del deseado al trabajo remunerado. Por fin, perjudica también al conjunto de la sociedad en tanto que inhibe la natalidad (lo que supone una amenaza a corto, medio y largo plazo para la sostenibilidad del crecimiento económico y de los sistemas de protección social); representa un enorme desperdicio de talento y competitividad para el tejido empresarial⁷; y evidencia el fracaso del Estado social en su mandato de defensa del derecho a la igualdad⁸.

Para hacer frente a estos problemas y proteger a la mujer trabajadora así como a los progenitores de cualquier sexo, el ordenamiento jurídico laboral y de la Seguridad Social establece un amplio abanico de medidas legales. Sin embargo, éstas no han logrado reducir significativamente los perjuicios que suponen en el mundo laboral la dedicación parcial al cuidado y crianza de la prole (ya sea por parte de la madre o del padre). Así pues, las medidas pactadas mediante negociación colectiva en favor de la conciliación (de la vida familiar en general, y de las relaciones paterno-filiales⁹ en particular) adquieren especial interés y consideramos que su estudio está plenamente justificado, pues

¹ COMISIÓN EUROPEA (2016)

² INE (2017B)

³ CES (2016: 13)

⁴ INE (2017B)

⁵ INE (2017)

⁶ INE (2017)

⁷ EMAKUNDE (2012: 63-64)

⁸ CES (2016: 11-12)

⁹ las relaciones entre padres e hijos y madres e hijos

La maternidad y la paternidad en la negociación colectiva sectorial de la CAPV (2016-2017)

actualmente representan una importante vía para lograr una mejor calidad del empleo y de la vida.

I.2. Objetivos y problemática

En este trabajo, tras exponer de forma sumaria las ya conocidas protecciones que en materia laboral y de la Seguridad Social establece la ley para las personas que deciden tener hijos y para las que deciden dedicar una parte de su tiempo al cuidado y crianza de éstos o de otros familiares cercanos, exploramos las mejoras convencionales acordadas en dicho ámbito por empresas (o confederaciones empresariales) y trabajadores (o sus representantes). Para no rebasar los límites del formato de un Trabajo de Fin de Grado, acotamos nuestro ámbito de estudio de la siguiente manera: en lo que se refiere a los instrumentos de negociación, nos limitamos a estudiar los convenios colectivos sectoriales provinciales y de ámbito superior (incluidos los estatales); territorialmente, nos circunscribimos a aquellos que sean de aplicación en la Comunidad Autónoma del País Vasco (en adelante, CAPV); y temporalmente, a los que hayan sido publicados entre el 1 de enero de 2016 y el 31 de marzo de 2017.

La cuestión que se quiere plantear, en relación con lo anteriormente expuesto, es la siguiente: ¿Qué papel están jugando los instrumentos de negociación colectiva en la mejora de las medidas de conciliación familiar? ¿Qué beneficios y, eventualmente, qué perjuicios o costes de oportunidad se desprenden de los convenios? Por último y tras la elaboración de un resumen de las medidas estudiadas y las propuestas de diferentes agentes sociales: ¿Qué vías se pueden señalar a las partes negociadoras, que les permitan avanzar con mayor eficacia y seguridad en este ámbito?

Estas preguntas revelan nuestro principal objetivo, que consiste en exponer la situación actual de la negociación colectiva en materia de protección y desarrollo de la conciliación familiar a través de una investigación empírica de los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal e interno a la CAPV.

Los objetivos secundarios del trabajo serán: analizar las propuestas y discursos de los principales agentes sociales concernidos, y abrir una discusión sobre las futuras vías de desarrollo de la conciliación familiar.

I.3. Metodología

Intentamos alcanzar estos objetivos, en primer lugar, mediante un enfoque descriptivo-analítico: exponemos el marco legal en el que se inscriben los trabajadores y las trabajadoras vascas (legislación estatal y autonómica), y recogemos y sintetizamos todas las medidas de mejora convencional que encontramos en el ámbito de estudio previamente acotado.

En segundo lugar, y con pretensiones exclusivamente orientativas, aportamos un enfoque propositivo al problema, sirviéndonos de las conclusiones extraídas de la primera parte y de las propuestas de los diferentes agentes implicados (confederaciones de empresas, sindicatos, Gobierno) junto con la literatura científica existente al respecto (artículos de revistas científicas, tesis doctorales, memorándums, etc.).

Nota bene: En el texto del presente Trabajo de Fin de Grado en ocasiones se utiliza el masculino en singular o plural como genérico para englobar a los trabajadores, a las trabajadoras y/o a sus descendientes de ambos sexos, sin ánimo de exclusión del colectivo femenino ni ignorancia de las diferencias de género existentes, sino en aras de realizar una escritura más sencilla.

II. MECANISMOS JURÍDICOS DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD

II.1. Protecciones de carácter sustantivo

En el 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 núm. 255, de 24/10/2015) (en adelante, TRET) encontramos el derecho a la no discriminación por razón de sexo (art.4.2.c TRET) y el derecho a la igualdad de remuneración para ambos sexos (art.28 TRET). Estas son previsiones genéricas que, en virtud de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, 23/03/2007) (en adelante, Ley de Igualdad), suponen la prohibición expresa de realizar cualquier trato desfavorable a las mujeres por razón de su género, lo que incluye la discriminación por embarazo o maternidad.

Sin embargo, estos preceptos no suponen siempre una garantía efectiva para las trabajadoras.¹⁰ De hecho, la situación de la mujer en términos globales es claramente discriminatoria¹¹. En el sector privado, el derecho a la libertad de empresa otorga un amplio margen discrecional en todos los ámbitos que nos afectan: criterios de selección en la contratación, fijación de las condiciones de trabajo y remuneración, horario, oportunidades de promoción, nombramiento de altos cargos, etc.

Por ello, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la protección de las situaciones relacionadas con la maternidad y la paternidad dependen de disposiciones legales más concretas, con efectos jurídicos directos, como las que veremos a continuación, y de las medidas suplementarias que las empresas y los trabajadores pudieran pactar entre sí mediante los convenios colectivos y otros instrumentos convencionales (Planes de Igualdad y acuerdos sobre materias concretas).

Los diferentes permisos retribuidos relacionados con la maternidad y la paternidad —el permiso por nacimiento de hijo y por su hospitalización o intervención quirúrgica que requiera descanso domiciliario (art.37.3.b TRET), el permiso o reducción de jornada por lactancia (art.37.4 TRET)¹², por cuidado de hijos prematuros o con enfermedad grave (art.37.5 TRET)— el derecho a reducción de jornada por cuidado de menores (37.6 TRET) y el derecho a excedencia por cuidado de hijos (46.3 TRET) forman parte de esas disposiciones de eficacia jurídica directa.

Entre estas, tenemos además aquellas cuyo disfrute es irrenunciable por sus titulares: así, la suspensión obligatoria y con reserva de puesto del contrato por maternidad durante 16 semanas (art.48.4 TRET) y por paternidad durante 4 semanas (art.48.7 TRET) y la suspensión por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural de un menor de nueve meses (art.48.8 TRET).

Por fin, en lo que respecta al final del contrato, el TRET regula la nulidad de los despidos cuando no se pruebe su procedencia por causas ajenas y se produzcan durante el periodo de suspensión por maternidad, paternidad o adopción o durante los 9 meses siguientes (art.53.4.a. TRET); desde el comienzo del embarazo hasta la fecha de

¹⁰ Así y todo cabe mencionar el caso de El Corte Inglés, en el que se pudo aplicar la prohibición genérica a discriminar económicamente por razón de sexo, por la vía de los tribunales, tras descubrir que la asignación de los complementos personales resultaba en una discriminación de la mujer. (por ejemplo: ATS 4618/2014, de 22 de abril)

¹¹ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2016)

¹² La reforma de 2012 aclaró que este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, sean hombres o mujeres y lo extendió a los casos de adopción y acogimiento de niños menores de 9 meses.

La maternidad y la paternidad en la negociación colectiva sectorial de la CAPV (2016-2017)

suspensión (art.53.4.b) TRET); durante el disfrute de los permisos por lactancia, por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados después del parto, o por cuidado de menores de 12 años (art.53.4.c) TRET).

Los mencionados derechos fueron introducidos en su mayoría por la importante Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE núm.266, 06/11/1999). Su extensión progresiva a los hombres trabajadores es fundamental para reducir el efecto colateral de los derechos de conciliación sobre las mujeres. Para el empresario esta extensión supone que no sólo las mujeres, sino también los hombres pueden ser fuente de costes salariales y organizativos derivados del nacimiento de un hijo. Esto tiende a equilibrar la balanza en lo que respecta al acceso al empleo y las oportunidades de promoción de hombres y mujeres.

Sin embargo y a pesar de estas previsiones, la discriminación por razón de género se sigue produciendo. Ello puede ocurrir, en primer lugar, porque los derechos de los hombres en materia de paternidad no están igualados a los de las mujeres; en segundo lugar, porque en la práctica las mujeres hacen mayor uso que los hombres de los derechos de disfrute no obligatorio, como las reducciones de jornada o las excedencias mencionadas más arriba: según la Encuesta de Población Activa de 2010¹³, un 21% de mujeres frente a un 2% de hombres redujeron el número de horas trabajadas en un tiempo superior o igual a un mes, debido al cuidado de hijos menores de 8 años. Además, contra estos hombres y mujeres que deciden disfrutar de sus derechos a conciliar también se producen discriminaciones (consecuencias negativas desproporcionadas) en forma de estancamiento de la carrera profesional o apartamiento de los puestos de responsabilidad¹⁴.

II.2. Protecciones de carácter prestacional

El 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 núm.261, 31/10/2015) (en adelante, LGSS) establece una serie de prestaciones económicas destinadas a proteger las situaciones derivadas de la maternidad y la paternidad (natural o adoptiva).

La prestación más significativa es la prestación por maternidad, adopción y acogimiento de tipo contributivo, abonada por la entidad gestora de la Seguridad Social (en adelante, SS) durante todo el periodo de descanso previsto en el TRET (16 semanas y 2 más por cada hijo en caso de parto, adopción o acogimientos múltiples u hospitalización del neonato) a las trabajadoras por cuenta ajena y/o propia. Consiste en el 100% de la Base Reguladora por Incapacidad Temporal (en adelante, IT) derivada de contingencias comunes, y no se interrumpe la obligación de cotizar por parte del empresario ni del trabajador (o autónomo, en su caso). Los requisitos para percibirla son la afiliación, el alta y un determinado periodo de cotización (desde 0 hasta 180 días, según la edad de la beneficiaria).

La prestación por maternidad de tipo no contributivo (también abonada por la entidad gestora de la SS) está dirigida a las mujeres que cumplan todos los requisitos para la de tipo contributivo salvo el periodo mínimo de cotización: su duración es de 42 días después del parto (más 14 días en familias numerosas, monoparentales, partos múltiples o discapacidad de la madre o el hijo); la cuantía equivale al 100% del Indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM).

¹³ INE (2017)

¹⁴ DEL VALLE (2016)

También se regula una prestación por riesgo durante el embarazo o la lactancia, abonada por la Mutua Patronal: tienen derecho a ella las trabajadoras gestantes o en período de lactancia (hasta 9 meses después del parto) que por la naturaleza de su puesto de trabajo vean puesta en peligro su salud o la del embrión y cuyo traslado a otro puesto de trabajo no sea posible. La cuantía percibida es del 100% de la Base Reguladora por IT derivada de accidentes de trabajo y su duración se extenderá mientras dure la situación y el peligro.

La prestación por paternidad, abonada por la entidad gestora de la SS y de igual cuantía que la establecida por maternidad, está dirigida al otro cónyuge (padre o madre según el modelo familiar) y se percibirá mientras dure la suspensión del contrato de trabajo por la misma razón (desde el 1 de enero de 2017 esta es de 4 semanas). Los requisitos exigidos para percibirla son la afiliación y el alta, así como un período de 180 días cotizados en los 7 años anteriores o 360 en toda la vida laboral.

Véase el TABLA I: RESUMEN DE LAS DISPOSICIONES LEGALES SOBRE PATERNIDAD, MATERNIDAD Y CONCILIACIÓN

II.3. Legislación e iniciativas complementarias

II.3.1. Iniciativas en favor de la Igualdad de género en el ámbito laboral

Además de las disposiciones estudiadas hasta ahora, las diferentes instituciones públicas han venido desarrollando diversas iniciativas para promover indirectamente la mejora de las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras en general así como de los trabajadores de cualquier sexo que compaginen su vida laboral con responsabilidades familiares.

Entre estas iniciativas se encuentra el “Distintivo de Igualdad en la empresa”. Este distintivo tiene “el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad”¹⁵, y se otorga anualmente a las empresas o grupos empresariales que hayan destacado por la aplicación en su seno de políticas de igualdad, entre las que se incluyen las actuaciones tendentes a facilitar la conciliación. Más adelante analizaremos algunas de las medidas más interesantes implantadas por empresas ganadoras de este distintivo.

Encontramos otro ejemplo de este tipo de iniciativas en la elaboración en el año 2015, por parte del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de la “Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género”: software de análisis de datos que permite a las empresas –más de 2.000 hicieron uso de él en el primer año— determinar si están discriminando económicamente a sus trabajadoras y, en caso afirmativo, identificar sus orígenes e implantar planes de acción para corregir la situación¹⁶. Herramientas similares han sido desarrolladas también por el Instituto Vasco de la Mujer (Emakunde): Guías para procesos de selección y promoción no discriminatorios, Guía de desarrollo de acciones positivas, etc.¹⁷

¹⁵ Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”

¹⁶ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2015)

¹⁷ Instituto Vasco de la Mujer (s.f.)

II.3.2. Programas de ayudas económicas (y otros) para favorecer la conciliación

Otro ámbito en el cual el Estado ha invertido recursos es el de la educación de la primera infancia. España está por debajo de otros países de su entorno en lo referente a la tasa de escolarización de niños y niñas de 0 a 6 años, pero especialmente en el tramo de los 0 a los 3 años. El programa Educa3, ahora cancelado, se proponía aumentar significativamente la escolarización para esas edades rebajando su coste económico (300.000 plazas públicas más) para acercarse a los objetivos europeos, pero no logró los resultados esperados.¹⁸

Por fin, debemos mencionar que tanto en el ámbito estatal como en el de la CAPV existe legislación complementaria con el objetivo de fomentar, mediante ayudas económicas, que las personas trabajadoras se acojan a las figuras de conciliación de la vida laboral y familiar, por ejemplo: el Decreto 118/2007 de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar (BOPV núm.231, 30/11/2007), o el Decreto 177/2010, de 29 de junio, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral (BOPV núm.129, 07/07/2010). Aquí, y a pesar de su importancia en la economía de las familias con hijos, no profundizaremos en ellas puesto que corresponden al ámbito de las subvenciones y ayudas y no al ámbito laboral propiamente dicho (la CAPV no tiene competencia en materia laboral).

¹⁸ DEL VALLE (2016)

III. MEJORAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE FIRMA RECIENTE EN EL PAÍS VASCO

Tras la exposición de las medidas legales favorecedoras de las situaciones de paternidad y maternidad así como de conciliación de los cuidados parentales (posteriores al parto) resulta evidente que los trabajadores con hijos tienen a su alcance diversas herramientas para reducir su tiempo de trabajo remunerado y sustituirlo por tiempo de cuidados. Así y todo, lo que nos proponemos saber es en qué medida la negociación colectiva puede mejorar dichas herramientas u opciones, no sólo de forma aparente, sino de forma real. Es bien sabido, por ejemplo, que los países con suspensiones por maternidad excesivamente largas tienden a tener mayores problemas de exclusión de las mujeres de los empleos estables y de las actividades y sectores con mejores condiciones laborales. En ese sentido, y conscientes de que los mercados laborales español y vasco no son ajenos a dichas problemáticas, prestaremos especial atención a las medidas capaces de reducir estos efectos adversos.

III.1. Marco de diálogo socio-laboral vasco y negociación colectiva

Antes de comenzar a exponer los frutos de la investigación empírica sobre los convenios colectivos de nuestro ámbito, nos parece fundamental aportar algunas informaciones esenciales respecto del contexto en el que se han firmado los convenios colectivos objeto de estudio.

III.1.1. Cronología reciente del diálogo social en la CAPV y en el Estado

El Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE núm.36, 11/02/2012), al reformar los artículos 84 y 86.3 del TRET, modificó el panorama de la negociación colectiva. Dicho texto otorgó, por primera vez, prioridad aplicativa al convenio de empresa sobre el convenio sectorial, y limitó a un año la ultra-actividad de los convenios colectivos denunciados y no renovados. Como consecuencia de ello, los trabajadores sometidos a un convenio fuera del plazo de ultra-actividad pasan ahora a estar sometidos al convenio de ámbito superior, si existiese.

Esta reforma redujo el poder de negociación de los representantes de los trabajadores, instándoles a aceptar condiciones menos beneficiosas que las estipuladas en los convenios anteriores so riesgo de sufrir un fenómeno de *tabula rasa* con respecto a sus derechos. Los sindicatos criticaron duramente dicha reforma y, concretamente en el País Vasco, los sindicatos mayoritarios ELA y LAB decidieron apartarse de la gran mayoría de negociaciones sectoriales (y de la llamada Mesa Negociadora) y centrarse en la negociación de convenios colectivos de empresa^{19,20}.

III.1.2. Consecuencias apreciables en los convenios colectivos

De ahí que la tasa de cobertura de los convenios colectivos sectoriales de ámbito provincial descendiera sensiblemente en esos años, cediendo terreno a los convenios

¹⁹ EL PAÍS (2013)

²⁰ EL PAÍS (2015)

sectoriales de ámbito estatal por un lado, y a los de ámbito empresarial por otro. Sin embargo, la situación de bloqueo de la negociación sectorial provincial y autonómica ha cambiado recientemente con el “Acuerdo interprofesional sobre negociación colectiva” (Resolución de 16 de febrero de 2017, de la Directora de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del “Acuerdo interprofesional en relación con la estructura de la negociación colectiva en el ámbito de la CAPV”, BOPV núm.44, 03/03/2017) con el que se da prioridad aplicativa general a los convenios colectivos sectoriales de ámbito de la CAPV sobre los estatales. Se prevé así que este tipo de negociación colectiva retome dinamismo durante el año 2017 y siguientes.

En términos de convenios, al inicio de 2017 había 127 convenios colectivos sectoriales firmados en el ámbito de la CAPV. De entre todos estos, sólo 32 estaban vigentes por vigencia ordinaria, 46 seguían vigentes por defecto de denuncia o ultra-actividad y el resto, 49, habían decaído. Por otro lado, se aplicaban 114 convenios sectoriales de ámbito estatal, a falta de convenio a nivel autonómico o provincial²¹. Para hallar datos oficiales en términos de trabajadores sujetos a convenios sectoriales tenemos que referirnos al inicio del año 2015: en aquel momento, del total de trabajadores asalariados (703.026), 549.259 estaban sujetos a negociación colectiva. De estos, 424.756 (77%) estaban sujetos a negociación colectiva sectorial –219.070 (40%) sometidos a convenios provinciales o autonómicos, 101.505 (18%) a convenios estatales y 104.181 (19%) sin convenio. Además, había 123.196 trabajadores sometidos a convenios colectivos de empresa vigentes²².

Por todo ello, no cabe duda de que un análisis como el que hacemos aquí, en el que nos limitamos a los convenios sectoriales, es significativo. Pero la decisión de obviar los convenios de ámbito empresarial (decisión tomada por la dificultad de encontrar los textos originales y la excesiva amplitud que habría supuesto lo contrario) nos aboca a arrojar conclusiones incompletas.

III.2. Los frutos de la negociación colectiva en la mejora del marco de maternidad y paternidad.

Con todo, en este trabajo estudiamos las mejoras alcanzadas en materia de maternidad y paternidad por los convenios colectivos sectoriales de aplicación en la CAPV (infra-provinciales, provinciales, autonómicos y estatales) firmados durante todo el año 2016 y el primer cuatrimestre de 2017 (hasta el 31 de marzo), cuyo texto es de nueva redacción – no interesan las simples prórrogas pactadas de textos ya existentes o las meras revisiones salariales.

Para sistematizar este estudio y encontrar los textos correspondientes nos ha sido de gran utilidad la base de datos del Registro de Convenios Colectivos (REGCON)²³. Podrá observarse que algunas de las medidas referenciadas tienen efectos directos sobre las

²¹ CRL (2017)

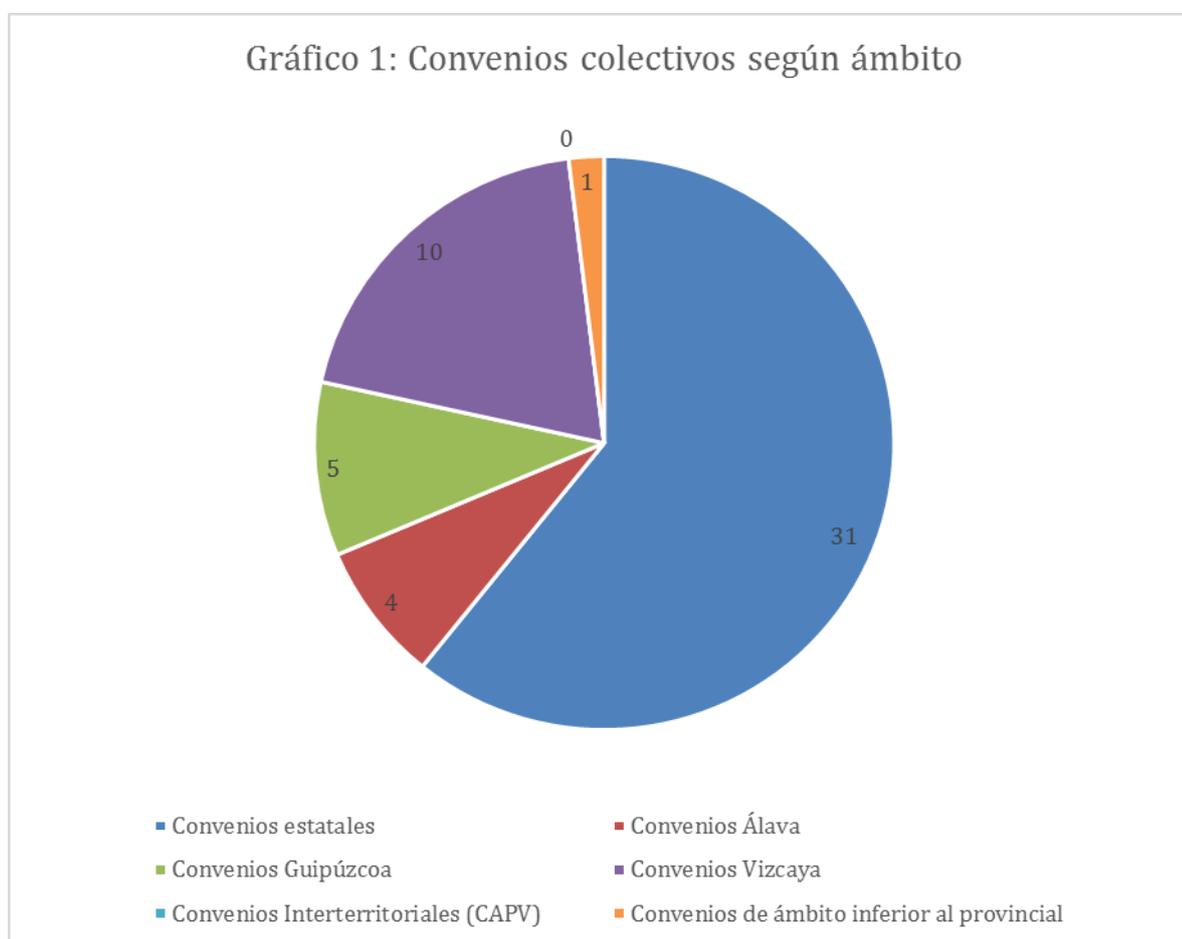
²² CRL (2015)

²³ MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (s.f.)

condiciones en que las personas trabajadoras ejercen sus derechos derivados de la maternidad y la paternidad –por ejemplo, la posibilidad de acumular el derecho a lactancia en jornadas enteras o el establecimiento de periodos más largos de excedencia para el cuidado de hijos menores— pero otros ítems no influyen exclusivamente a los trabajadores con hijos –por ejemplo, el establecimiento de las condiciones del teletrabajo o de complementos retributivos sobre las situaciones de IT.

Además de la tabla en la que se referencian todas las medidas halladas y los convenios en los que se pueden encontrar (TABLA II), se exponen algunos datos estadísticos y un resumen no exhaustivo para una mayor inteligibilidad de la información. En estos apartados se indica la frecuencia con que aparecen los diferentes tipos de mejoras convencionales y en qué se concretan dichas mejoras (en términos generales). Previamente, se definen las características del ámbito de estudio.

III.2.1. Características del ámbito de estudio



Nuestro campo de estudio está formado por un total de 51 convenios; de entre los cuales 31 son convenios estatales (3 de ellos se solapan con convenios provinciales²⁴) y 20 de

²⁴ El estatal del “Ciclo de Comercio del Papel y Artes Graficas” (06/03/2017) con el guipuzcoano “Artes Graficas e Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y Carton y Editoriales” (03/02/2017); y el estatal de “Conservas, Semiconservas y Salazones de Pescado y Marisco” (25/01/2017) con el vizcaíno de “Conservas y Salazones de Pescado” (07/09/2016). En estos casos no serán de aplicación las disposiciones de los convenios estatales que regulen materias tratadas a su vez por los convenios sectoriales provinciales (art.84.3 TRET).

ámbito interno a la CAPV: 4 de la provincia de Álava, 5 de Guipúzcoa, 10 de Vizcaya, ninguno de ámbito interterritorial y uno de ámbito municipal (ver GRÁFICO 1).

En relación con los trabajadores afectados por estos convenios, debemos considerar por un lado los datos pertenecientes a convenios colectivos de ámbito provincial o autonómico y de otro los pertenecientes a convenios colectivos estatales, porque resulta imposible saber cuántos de los trabajadores afectados por estos últimos están afincados en la CAPV; además, los solapamientos convenios provinciales falsearían nuestros datos.

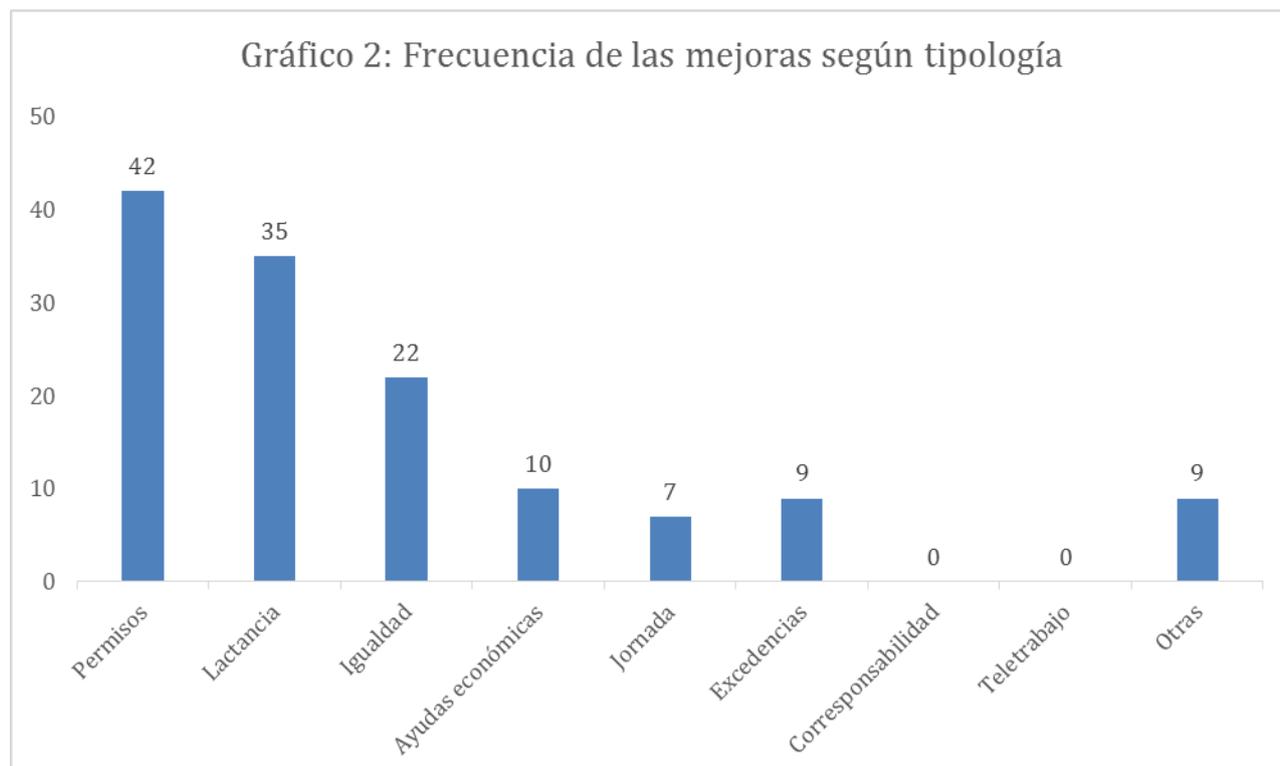
Así, los convenios colectivos sectoriales de las provincias de Álava, Guipúzcoa y Vizcaya firmados durante 2016 y el primer cuatrimestre de 2017 afectan a un total de 55.308 trabajadores, de los cuales 33.718 son mujeres y 24.590 son hombres. Los convenios colectivos estatales firmados en este mismo periodo afectan a un total 802.054 de trabajadores en todo el Estado, de los cuales 425.219 son mujeres y 376.835 son hombres (no disponemos de datos sobre el número de trabajadores vascos afectados por estos convenios).

Al fijarnos en el género de los representantes sindicales que han negociado estos convenios, apreciamos –con un total de 275 hombres y 162 mujeres— una amplia mayoría de hombres en el conjunto de las negociaciones, incluso en sectores muy feminizados (véanse, por ejemplo, los convenios estatales de Conservas Vegetales y de Conservas de Pescado y Marisco). Solamente en 7 convenios (14%) hay igual o mayor número de representantes mujeres que hombres, circunstancia que no se produce en ningún convenio de ámbito estatal. Desde hace más de quince años se viene señalando que la escasa participación de las mujeres en la negociación colectiva dificulta el avance hacia la igualdad y la conciliación satisfactoria entre vida laboral y familiar²⁵, pero la realidad de la representación de los trabajadores no parece haber cambiado sustancialmente.

²⁵ ELÓSEGUI-DE LUIS-MARTÍNEZ-PÉREZ (2001)

La maternidad y la paternidad en la negociación colectiva sectorial de la CAPV (2016-2017)

III.2.2 Resumen estadístico de las mejoras alcanzadas, por tipología



En cuanto a las medidas de mejora de los permisos por cuidado de familiares, éstas se han acordado en 42 de los 51 convenios estudiados (84%). De entre estos, 37 (74%) concretan prolongaciones de los permisos retribuidos ya previstos en el art.37.3 TRET. Por otra parte, se establecen nuevos permisos, algunos retribuidos y otros no retribuidos para el cuidado de familiares (principalmente de descendientes y ascendientes que no se valen por sí mismos) en 32 (64%) de ellos. En esta tipología de medidas la casuística es muy extensa; para mayor detalle consúltese el apartado siguiente y el TABLA II.

En segundo lugar por orden de frecuencia, nos encontramos con mejoras en el derecho a la lactancia –ampliación del tiempo de ausencia o reducción, o pactos de acumulación en jornadas completas— en 35 de los 51 convenios firmados (70%).

En 22 (54%) de estos convenios se ha acordado alguna medida para favorecer la igualdad laboral entre hombres y mujeres. La medida más común (13, 26%) es la de crear una Comisión de Igualdad a la que se le encarga la supervisión y toma de decisiones tendentes a alcanzar la igualdad de género en el sector. En otras se limitan a recomendar la implantación de medidas por parte de las empresas y otras disposiciones declarativas, con lo que no se puede hablar de medidas sustanciales en el propio convenio más que en 10 convenios (16%).

Se establecen ayudas económicas para los trabajadores con cargas familiares (por descendientes principalmente pero en ocasiones también por ascendientes u otros familiares dependientes) en 10 (20%) de estos 51 convenios.

Contabilizamos separadamente, porque su vocación no es expresamente la de facilitar la conciliación, los convenios en los que se pactan complementos retributivos para los

trabajadores inmersos en procesos de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal: son 38 (76%); dentro de este subgrupo, sólo en 9 de ellos se expresa claramente que las situaciones de suspensión relacionadas con la conciliación familiar están comprendidas como tal.²⁶

Además, se ha llegado a un pacto de condiciones más beneficiosas en cuanto a reducción y adaptación de la jornada laboral para conciliar la vida laboral y la familiar en 7 de estos 51 convenios (14%). Más concretamente, en 2 convenios (4%) se ha pactado la posibilidad de acogerse a nuevas medidas de adaptación de la jornada y en otros 5 (10%) a otro tipo de medidas más beneficiosas para los trabajadores acogidos a reducciones de jornada.

Las medidas de mejora en lo referente a excedencias por cuidado de familiares se encuentran en 9 de los 51 convenios estudiados (14%).

Sin embargo, la flexibilización del trabajo mediante el acceso al teletrabajo —que podría servir para facilitar la conciliación de la maternidad y la paternidad con la vida laboral— no se pacta en ninguno de estos 51 convenios (0%). Tampoco se encuentran medidas que persigan el fomento de una distribución más equitativa del trabajo doméstico y de cuidados entre el hombre y la mujer (corresponsabilidad).

Por último, hemos reunido bajo una misma tipología diferentes medidas (presentes en 9 convenios, 18%) cuya clasificación resultaba más dificultosa y que consisten en distintos beneficios para los trabajadores con cargas familiares o necesidades de conciliación.

III.2.3 Resumen y concreción de las medidas de mejora

En cuanto a las mejoras en los permisos retribuidos por motivo de maternidad-paternidad encontramos numerosas ampliaciones del permiso previsto en el art.37.3.b TRET por nacimiento de hijo y cuidado de familiares de primer grado con enfermedad grave (TABLA II, Sección I). En muchos de los convenios se pasa de los 2 días legales a 3 o 4 días de permiso retribuido, y en algunos de estos se extiende el derecho a los casos de adopción y acogimiento. El más llamativo en este sentido es el convenio de “Mantenimiento y Conservación de Instalaciones Acuáticas” (02/01/2017) en el que el permiso retribuido por nacimiento de hijos se extiende hasta los 15 días. En el de “Mediación de Seguros Privados” (28/10/2016) encontramos además la posibilidad de ampliar este permiso hasta 30 días, aunque sin derecho a remuneración a partir del tercer día (TABLA II, Sección III).

²⁶ Esto no parece en un principio tener relevancia para nuestro estudio, pero lo cierto es que estos complementos afectan a las situaciones de suspensión por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia (contingencias profesionales); y en algunos casos, incluso a las situaciones de suspensión por maternidad y por paternidad. En cuanto a estas situaciones, hemos encontrado dificultades para interpretar si estaban incluidas en el complemento retributivo en cuestión o no. En efecto, la SS las computa como IT por contingencias comunes para el abono de la prestación correspondiente, pero según las expresiones concretas utilizadas en cada convenio, no es fácil determinar si los complementos retributivos se aplican a todas estas situaciones o no. En el TABLA II sólo contabilizamos como tales las que hacen mención expresa de las suspensiones relacionadas con la conciliación.

En otros convenios se encuentran previsiones de nuevos permisos (retribuidos o no, según el convenio) que mejoran las condiciones de los trabajadores con responsabilidades familiares o que busquen tener hijos (TABLA II, Secciones II y III): para acompañar a los hijos menores a consultas médicas por el tiempo indispensable; para realizar trámites de adopción y acogimiento internacional o nacional; para la asistencia a técnicas de reproducción asistida; para acompañar a la pareja a exámenes prenatales y/o cursos de preparación al parto, etc.

En cuanto a las medidas de mejora de las excedencias por cuidado de familiares (TABLA II, Sección IV), en la gran mayoría de los convenios no se encuentran más que reproducciones del texto legal, lo que significa que no se han pactado mejoras. Se puede encontrar, sin embargo, la posibilidad de una excedencia de hasta 60 días por nacimiento de hijo. Asimismo, encontramos una nueva excedencia de un mes al año para el cuidado de hijos menores de 18 años, con cumplimiento de las obligaciones de cotización de la misma forma que si estuviera trabajando. O una excedencia especial de hasta 60 días a los trabajadores y trabajadoras en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho cuando quede un hijo menor de 14 años a su cargo. En el sector financiero estatal se establece la posibilidad de excedencia de hasta 6 meses por accidente, enfermedad u hospitalización de familiares de primer grado.

Las nuevas posibilidades de reducción o adaptación de la jornada laboral para conciliar con la vida familiar también son escasas (TABLA II, Sección V). En unos pocos convenios, sin embargo, se otorgan nuevas posibilidades de modificación o reducción de la jornada laboral para los trabajadores con hijos o condiciones más beneficiosas para los que se acogen a las ya reguladas por ley. El de “Agencias de Viajes (21/11/2016)”, permite que el tiempo de descanso de 15 minutos en la jornada continuada se considere como tiempo de trabajo efectivo para los trabajadores en reducción de jornada conforme al art.37.5 TRET (complicación del parto o enfermedad grave del hijo).

Para el mejor disfrute de las reducciones de jornada, también se pactan medidas como la percepción del 100% del salario y la cotización íntegra de las obligaciones a la SS, en lugar de aplicar la disminución proporcional de salario y cotización, la posibilidad de acumular las horas de reducción en jornadas completas, o la de solicitar un cambio de centro de trabajo para acercarse al hogar familiar mientras dure la reducción. (TABLA II, Sección VI)

La posibilidad de acumular el derecho a la lactancia (TABLA II, Sección VII) se concreta, en la mayoría de los convenios, en la posibilidad de computar el total de horas de ausencia previstas legalmente²⁷ para su conversión en permisos retribuidos de días enteros, de disfrute consecutivo a la suspensión por maternidad. Esta medida se repite en fórmulas similares en los 33 convenios que prevén mejoras de este derecho, aunque en algunos de ellos se impone un límite máximo de 14 o 16 días a la acumulación o directamente se otorga la posibilidad de sustituirlos por un permiso retribuido de duración

²⁷ Dicho total dependerá de la duración y forma de disfrute de la suspensión por maternidad. La maternidad y la paternidad en la negociación colectiva sectorial de la CAPV (2016-2017)

previamente establecida (desde 13 a 22 días según el convenio). En algunos casos también se amplía la alternativa de reducción de jornada en media hora a una reducción de hasta una hora.

Si pasamos al ámbito del fomento de la igualdad entre hombres y mujeres, tenemos cuatro tipos principales de medidas (TABLA II, Sección VIII).

La medida más común, como ya hemos mencionado, es la creación de comisiones y órganos análogos que velen por el respeto de la Ley 3/2007 de Igualdad. A esta disposición se pueden sumar otras que obligan a las empresas a facilitar a la Comisión los datos necesarios para realizar el correspondiente diagnóstico de género del sector.

Por otro lado, tenemos las obligaciones convencionales de firmar Planes de Igualdad en empresas que por su tamaño no tendrían la obligación legal de hacerlo, o simplemente la obligación de establecer medidas para la igualdad aunque no sea en forma de Planes de Igualdad, de muy escasa implantación. En el de “Intervención Social de Gipuzkoa” (21/02/2017), por ejemplo, se establece una obligación de firmar Planes de Igualdad a todas las empresas de más de 50 trabajadores y en el de “Comercio de flores y plantas” (02/05/2016) a las de más de 150, a pesar de que la obligación legal actúa únicamente sobre las empresas de más de 250 trabajadores.

Por otro lado, en algunos convenios se establece que los Planes de Igualdad firmados solamente se tendrán por válidos cuando en ellos se encuentren fijados objetivos numéricos de consecución, susceptibles de ser evaluados posteriormente y/o medidas de acción positiva.

El establecimiento directo de acciones positivas (discriminación positiva) en el convenio sectorial como vía de consecución de la igualdad sólo se contempla en 3 convenios (6%): en el estatal de “Agencias de Viajes (21/11/2016)” en materia de contratación, promoción y selección de personas para la mejora de cualquier condición laboral y en los de “Regulación del Estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante control horario (O.R.A) y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamiento” (07/03/2017) y “Comercio de Flores y Plantas” (02/05/2016) en materia de promoción únicamente. En el primero y en el segundo se establece que a la hora de elegir entre dos personas “en igualdad de condiciones de idoneidad” para optar mejoras de las condiciones de trabajo “tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate”. En el tercero se implantan toda una serie de medidas de acción positiva en materia de ascensos, integradas en el “Acuerdo sectorial sobre promoción profesional y ascensos”.

En lo que respecta a las medidas de ayuda económica a los trabajadores y trabajadoras con cargas familiares se impone la variedad. Sirvan como ilustración los convenios de “Establecimientos Financieros de Crédito” (01/03/2016) y de “Cajas y Entidades financieras de Ahorro” (12/08/2016), que establecen sendos complementos retributivos de 320€ y 925€ brutos anuales respectivamente, en concepto de “Ayuda para Guardería” a sus trabajadores por cada hijo menor de 3 años a su cargo (gastos a justificar). O los convenios de “Recuperación y Reciclado de Residuos y Materias Primas Secundarias” (23/09/2016) y “Sociedades Cooperativas de Crédito” (12/01/2017) en los que se encuentran complementos retributivos en concepto de ayuda para la educación de los

hijos en edad escolar rondando los 300-600€ anuales (sin necesidad de justificar los gastos). En otros se encuentran ayudas por nacimiento de hijos, ayudas renovables anualmente por cada hijo a cargo o para el mejor cuidado de hijos con discapacidad física o mental.

Entre estas medidas económicas también encontramos algunas que tienen relación directa con el sector en cuestión: el derecho a préstamos sin interés por nacimiento u adopción de hijos o por estudios de postgrado de descendientes en los convenios de “Banca” (15/06/2016) y “Sociedades Cooperativas de Crédito (12/01/2017), y el derecho a educación gratuita para descendientes en el de “Universidades Privadas Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados” (16/05/2016).

Además, tenemos los complementos salariales para los trabajadores en situación de incapacidad temporal. En la mayor parte de los convenios en los que se establecen, se prevé que el trabajador en situación de suspensión temporal del contrato de trabajo perciba por parte del empresario la diferencia entre la prestación de la seguridad social y el 100% de su salario (base de cotización a la SS del mes anterior al de la baja), garantizándose así que los trabajadores perciban la misma cantidad que les correspondería en caso de no estar en situación de baja. Pero en algunos de estos convenios no queda claro si, a pesar de las expresiones utilizadas (“en situación de baja por enfermedad”, “en las situaciones de enfermedad y relacionadas con el parto”, etc.) estos complementos se extienden asimismo a todas las situaciones de suspensión del contrato de trabajo derivadas de nacimiento o adopción de hijos, embarazo y lactancia, o a cuáles de ellas concretamente. Nosotros hemos recogido las que hacen referencias explícitas a tales situaciones o recogen expresiones en las que éstas se entienden incluidas (ver TABLA II, Sección IX).

Más allá de las ayudas económicas por diferentes conceptos, hallamos medidas heterogéneas que hemos decidido catalogar en la TABLA II bajo el epígrafe de “Otras” (Sección X).

Una de ellas es la prioridad, para los trabajadores con menores a su cargo, en la elección de vacaciones para que coincidan con el periodo de vacaciones escolares de sus hijos. Otras medidas consisten en eximir de determinadas obligaciones como la de trabajo dominical a las trabajadoras embarazadas que hayan alcanzado el 7º mes de gestación y que así lo soliciten, o la exención de traslados geográficos forzosos, junto a los trabajadores y trabajadoras con hijos menores de un año a su cargo, de cualquier. En algunos convenios también se otorga preferencia en la elección de turno horario a los trabajadores con responsabilidades familiares sobre los trabajadores de nueva incorporación. Otros, por fin, otorgan a los trabajadores con hijos un derecho de permanencia preferente en el mismo centro de trabajo frente a los demás compañeros.

Por último, hemos de mencionar el hecho de que determinados sectores resultan especialmente atractivos para los trabajadores con hijos, no por las medidas de conciliación, maternidad o paternidad pactadas en sus convenios colectivos, sino por las facilidades de conciliación que aportan las jornadas ordinarias en ellos establecidos. Así ocurre en el sector financiero –“Cajas y Entidades financieras de Ahorro” (12/08/2016), “Sociedades Cooperativas de Crédito” (12/01/2017) y “Banca” (15/06/2016)— o en el de “

Estaciones de servicio de Bizkaia” (26/09/2016) en las que la jornada continuada (de 8.00h a 15.00h) está generalizada y la jornada partida es voluntaria. En el sector de “Empresas de Ingeniería y Estudios técnicos” (31/12/2016), aunque no aparezca como una obligación del empresario, es muy común la jornada laboral flexible, en la que el trabajador puede decidir sobre la hora de entrada y salida del puesto de trabajo, dentro del respeto de un número de horas de presencia común obligada; así lo demuestra el art.22.7 de dicho Convenio:

“En las empresas que no la tengan establecida, podrá pactarse una jornada flexible en las entradas y salidas, respetándose un número de horas de presencia común obligada atendiendo a las necesidades de cada empresa.”

No hemos querido incluir estas circunstancias entre las medidas de mejora en favor de la maternidad-paternidad porque la fijación de dicha jornada no tiene tal causa ni vocación, pero lo cierto es que puede llegar a tener un impacto mucho mayor que muchas de las medidas analizadas en los demás apartados.

IV. ¿CÓMO IR MÁS ALLÁ EN LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD-PATERNIDAD Y LA CONCILIACIÓN? OPINIÓN DE DISTINTAS INSTITUCIONES Y AGENTES SOCIALES

IV.1. Organismos oficiales

El Consejo Económico y Social (en adelante, CES) habla de la existencia de 5 modelos diferentes de conciliación de la vida familiar con la vida laboral en los países de nuestro entorno²⁸:

1. Orientación hacia la igualdad entre hombres y mujeres, con promoción pública de la implicación de los hombres en el cuidado.
2. Orientación hacia el mercado: no corresponsabilidad, permiso de maternidad corto y bien remunerado.
3. Orientación hacia un modelo de madre cuidadora/padre sustentador, con largos periodos de maternidad y pocos servicios públicos a la infancia;
4. Orientación a la elección de los progenitores, con posibilidad de las madres de optar por permiso corto y bien remunerado o largo y mal remunerado, y ciertas medidas de fomento de la corresponsabilidad;
5. Orientación familiarista, con permisos de paternidad cortos e intransferibles y una cultura del cuidado marcadamente femenina.”

España se insertaría en el quinto modelo, de orientación familiarista, a pesar de que la duración de los permisos de paternidad se haya corregido al alza recientemente. Al evaluar la situación en los países de nuestro entorno se observa que los que gozan de mayores tasas de fecundidad y de empleo femenino son aquellos que han conseguido avanzar desde un modelo familiar tradicional (mujer cuidadora/hombre sustentador) a un modelo dual de hombres y mujeres trabajadores y cuidadores, con la implicación de las instituciones públicas en esta transición²⁹ (modelo 1).

La consecución de tal modelo se ha fundamentado en políticas de mayor disponibilidad y asequibilidad de las infraestructuras y servicios de cuidados a las personas (ya sean niños de corta edad, en edad escolar, o mayores dependientes) y en políticas de fomento de la corresponsabilidad; es decir, de la participación masculina en tareas domésticas y de cuidados y de disfrute de los derechos de conciliación por los varones. Por lo tanto estos son los criterios del CES, pensados en un principio para la orientación de las políticas públicas, pero perfectamente aplicables también a los procesos de negociación colectiva.

El Instituto Vasco de la Mujer (Emakunde) también otorga importancia al fomento de la corresponsabilidad por parte de las instituciones, y hace hincapié en el interés de las propias empresas en la mencionada transición y en su capacidad de influencia sobre ella. Así, defiende que es posible crear un clima empresarial más propicio al empoderamiento de las mujeres y a la diversidad en la gestión de las carreras profesionales, que se traduciría, por ejemplo, en una mejor aceptación de decisiones como el disfrute de reducciones de jornada o excedencias por parte de varones, y en la eliminación de prejuicios relacionados con las carreras profesionales de las mujeres con hijos³⁰. Más allá de la corresponsabilidad, también es posible trabajar en una visión del avance en los derechos de conciliación en términos generales (ya sea ésta disfrutada por hombres o por mujeres) como una mejora cualitativa para el capital humano de la empresa. Así lo demuestran los datos del Centro Internacional de Investigación Trabajo y Familia del IESE

²⁸ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2016)

²⁹ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2016)

³⁰ EMAKUNDE (2012: 109-110)

de la Universidad de Navarra³¹, en los que se aprecia un incremento progresivo de las empresas que incorporan programas de conciliación y son “familiarmente responsables”. Para llegar a esto, Emakunde propone el desarrollo de acciones formativas sobre conciliación y corresponsabilidad y la fijación de criterios objetivos en los procesos de selección de personal, de promoción profesional y de medidas de flexibilización. Además, recalca la importancia de realizar encuestas de satisfacción y auto-diagnósticos sobre la igualdad de oportunidades y conciliación para conocer el punto de partida, la opinión de la plantilla y sus expectativas.

El Instituto de la Mujer (estatal), por su parte, suscribe la necesidad de avanzar en la corresponsabilidad y alude también a los beneficios empresariales de una política de empresa favorable a la conciliación y la igualdad. Consecuentemente, propone las siguientes medidas para facilitar los procesos de maternidad y paternidad en la empresa³²:

- Avanzar en la organización flexible del trabajo en favor del trabajador: bolsa de horas recuperables, flexibilidad en horas de entrada, descanso y salida.
- Implementar la posibilidad del teletrabajo parcial.
- Posibilitar el paso a jornada continua o semana intensiva.
- Ampliar los derechos de conciliación ya existentes: permisos, excedencias, reducciones.
- Flexibilizar la forma de disfrute de estos derechos.
- Creación de guarderías en el centro de trabajo o firma de convenios con guarderías cercanas al mismo.
- Ayudas económicas por nacimiento de hijo, adopción o dirigidas a su escolarización temprana y estudios superiores (educación no gratuita).

VI.2. Empresas

La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) suscribe el discurso sobre la necesidad de una mayor corresponsabilidad y una mejor conciliación de la vida familiar con la laboral³³. Sin embargo, desde su punto de vista la solución es complicada por las nuevas formas de consumo y organización del trabajo (las necesidades crecientes de flexibilidad y competitividad de las empresas) y por los conflictos de intereses entre los trabajadores que se acogen a dichas medidas y los que no pueden hacerlo. Además, advierte de que no toda ampliación de los derechos laborales ya existentes resultará beneficiosa para las personas trabajadoras, puesto que los permisos por maternidad o paternidad excesivamente largos tienen un efecto colateral de ralentización del desarrollo profesional de la persona que se acoge a ellos.

Para la CEOE una parte de la solución estaría en revisar los horarios y vacaciones escolares, tendiendo a asimilar los horarios y establecer vacaciones más cortas pero más frecuentes, por un lado; por otro lado y coincidiendo con las recomendaciones del CES, reforzar las medidas sociales dirigidas a facilitar servicios de atención a la vida diaria (especialmente las guarderías para menores de 3 años) mediante políticas públicas, lo que ayudaría a “eliminar los obstáculos existentes para la participación laboral, de los hombres y especialmente de las mujeres”. Apuntan también a que “estos servicios son

³¹ Citado en DEL VALLE (2016)

³² INSTITUTO DE LA MUJER (2016)

³³ CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES (2017)

La maternidad y la paternidad en la negociación colectiva sectorial de la CAPV (2016-2017)

generadores de riqueza y empleo”³⁴. En tercer lugar, proponen que el Estado subvencione un periodo de aprendizaje de las personas que vayan a sustituir a los trabajadores en reducción o excedencia, porque dichos costes resultan difíciles de asumir por las PYMES. También proponen cambios en la gestión del tiempo, que consistirían en comenzar antes la jornada y acortar la pausa de mediodía para conseguir una generalización de la jornada laboral hasta las 6 de la tarde. Esta medida está siendo estudiada por el Gobierno para su implantación en todo el sector público, como primer paso hacia la mencionada generalización. La CEOE no concibe la reducción legal (y, por lo tanto, generalizada) de la jornada laboral como una solución plausible, pero sí considera necesario que se avance en la negociación colectiva y en el mutuo acuerdo para aumentar la flexibilidad real en la distribución de la jornada a favor del trabajador, el teletrabajo, y otras medidas de conciliación en consonancia con las necesidades específicas de cada sector o de cada empresa.

VI.3. Trabajadores

La posición de los sindicatos españoles ante la conciliación de la vida familiar y laboral es, en primer lugar, de descontento para con el Estado y la Unión Europea, por el modelo de desregulación laboral adoptado. Dicho modelo, dicen, es incompatible con un verdadero avance en las prestaciones sociales y la calidad del empleo, y en consecuencia, con una verdadera conciliación entre vida familiar y laboral. Por otro lado y tras un análisis de sus documentos oficiales, oficiosos y entrevistas a sindicalistas³⁵, se desprende que tanto en los sindicatos como en la sociedad española existe cierta tensión entre una concepción del avance en la conciliación como un proceso de equiparación del hombre y la mujer en los ámbitos laboral y doméstico (corresponsabilidad) y otra visión desde la que se defiende el esquema tradicional de madre cuidadora/padre sustentador; es decir, una visión de la conciliación como reducción del tiempo de trabajo de las mujeres exclusivamente (con lo que ello implica de ralentización o truncamiento de su carrera profesional) para su mejor dedicación a las tareas de cuidados.

Si nos centramos en los documentos oficiales, sin embargo, el discurso transmitido es fuertemente favorable a la corresponsabilidad y a una relevancia creciente de las mujeres en el mundo laboral. Así, los sindicatos más representativos de nuestro ámbito de estudio (UGT, CCOO, ELA y LAB) coinciden en que es necesario promover medidas para que los hombres trabajadores se acojan en mayor medida a los derechos de conciliación, que los derechos de los hombres en esta materia se igualen a los de las mujeres y que se adopten medidas para evitar las mermas en las condiciones y expectativas laborales de las personas que deciden conciliar³⁶.

Aquí recogemos algunas de las medidas que los diferentes sindicatos proponen a sus representantes para los procesos de negociación de convenios colectivos:

- Establecimiento de complementos salariales o aumento de las bases de cotización a condición de que sea el hombre quien concilie.
- Ampliación de la duración de la suspensión por paternidad para asimilarla a la maternidad.

³⁴ CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES (2017: 13)

³⁵ MIGUÉLEZ-ANTENTAS-BARRANCO-MUNTANYOLA (2007)

³⁶ UGT (2015), HEREDERO (2011), COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PACTO POR LA CONCILIACIÓN DE TAFALLA, (2009) , ELA (2015)

La maternidad y la paternidad en la negociación colectiva sectorial de la CAPV (2016-2017)

- Protección de las carreras de cotización de las personas (hombres o mujeres) que se acogen a estas reducciones de jornada, para que no vean mermadas sus pensiones futuras.
- Fijación de objetivos de reducción de la temporalidad y parcialidad del trabajo femenino, mediante el establecimiento de cupos u otros métodos.
- Explorar medidas de flexibilidad horaria para cuidado de familiares como alternativa a las reducciones y excedencias.
- Inmunidad frente a distribución irregular de jornada o exigencias empresariales de disponibilidad total para las personas acogidas a medidas de conciliación.
- Realización de los cursos de formación siempre en horario de trabajo para no perjudicar a las personas con responsabilidades familiares.

IV.4. Medidas de mejora halladas convenios en convenios de empresas ganadoras del “Distintivo de Igualdad en la Empresa 2015”

También hemos buscado medidas de mejora innovadoras que puedan servir de ejemplo para los negociadores sectoriales en los convenios colectivos y planes de igualdad de las empresas distinguidas por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad con el “Distintivo de Igualdad en la Empresa 2015”³⁷ (los datos de 2016 no están aún disponibles). Aquí presentamos algunas de las más relevantes y fácilmente adaptables al ámbito sectorial (aunque el grado de facilidad dependerá de las características propias de cada sector):

- Elaborar un “Manual del empleado”, para dar a conocer los permisos, licencias, condiciones de conciliación, medidas de flexibilidad, etc. Un buen ejemplo práctico puede ser el anexo informativo incluido en el Plan de Igualdad de Allianz³⁸.
- Impartir formación generalizada en materia de igualdad de oportunidades y especializada para los mandos y seleccionadores de personal (internos o externos).
- Exigir a las empresas externas de presentar el mismo número de candidaturas femeninas y masculinas que colaboren en los procesos de selección. Establecer el compromiso de presentar el mismo número de candidaturas femeninas y masculinas en los procesos de selección internos, siempre que sea posible.
- Realizar focus-group con mujeres de la Compañía, para determinar posibles barreras, tanto en su incorporación como en la promoción, dentro de la Organización y otros factores que pueden impedir su desarrollo profesional. Conclusiones y grupos de trabajo para la implementación de estas medidas.
- Garantizar que los empleados/as que se acogan a medidas de conciliación sean evaluados/as por su rendimiento en el puesto de trabajo y verificar que no se producen sesgos debidos a esta circunstancia.
- Establecer un derecho al cambio de puesto de trabajo para aquellos empleados/as que lo soliciten por motivos de conciliación familiar, cuando sea posible.
- Analizar el uso de las diferentes medidas de conciliación, con el fin de identificar la acogida y seguimiento que reciben por parte de los empleados/as.
- Permitir mayor flexibilidad en horarios de entrada y de parada al mediodía para los trabajadores en procesos de conciliación, o para toda la plantilla.
- Hacer posible la alteración del horario (pasar a jornada continua de 6h15mn, para recuperar más tarde) por enfermedad grave o accidente familiar de 1er grado, hasta 3 meses.

³⁷ INSTITUTO DE LA MUJER (s.f.)

³⁸ ALLIANZ SEGUROS (2011)

V. SÍNTESIS Y CONCLUSIONES

El material recopilado en este trabajo nos permite conocer, por un lado, cuáles son los frutos más recientes de la negociación colectiva en materia de conciliación parental; y, por otro, cuáles son las recomendaciones de los distintos agentes involucrados en las negociaciones para avanzar hacia una realidad mejor. De esta forma, también nos da la oportunidad de confrontar ambos elementos.

Así, observamos que los distintos agentes redundan en la necesidad de alcanzar mayores tasas de corresponsabilidad familiar, sin lo cual las mujeres—en general, pero especialmente las mujeres con hijos que se acogen a medidas de conciliación—y la minoría de hombres que decidan conciliar seguirán sufriendo discriminaciones a lo largo de su vida profesional. Sin embargo, este tipo de medidas son las que más se echan en falta en los convenios analizados. No se encuentran medidas de concienciación en este sentido, ni incentivos a la corresponsabilidad de ningún tipo: la impresión general que se despega de lo estudiado es que las medidas de conciliación familiar se siguen entendiendo (tanto por la parte empresarial como por la sindical) como medidas dirigidas a las mujeres dentro de un esquema de familia tradicional. El fomento de la corresponsabilidad está en todos los discursos, pero parece entenderse como responsabilidad exclusiva de las instituciones públicas; lo que, desde nuestro punto de vista, es un grave error.

Otra vía para el avance en la conciliación señalada por empresas, sindicatos y organismos oficiales, consiste en mejorar el acceso de los trabajadores con hijos a los servicios de atención a la vida diaria (como las guarderías, ludotecas, centros de actividades extraescolares). Más allá de las consideraciones críticas que cabe hacer a esta propuesta (a nuestro juicio la conciliación de la vida laboral y familiar no debería pasar por una mera mercantilización o desaparición de la esfera familiar), lo cierto es que no vemos grandes avances en este sentido en los convenios analizados. El establecimiento de ayudas económicas para dicho concepto, que es la única posibilidad real para las personas que trabajan en PYMES, se encuentra en una pequeña minoría de convenios (ver TABLA II, Sección IX). La segunda forma más común de avanzar en esta materia, esto es, la puesta a disposición para la plantilla de servicios de atención propios o subcontratados cerca del centro de trabajo no se encuentra en ninguno de estos convenios. Pero lo cierto es que la determinación fiable del grado de desarrollo de ambas opciones queda fuera de las posibilidades de este estudio, puesto que lo más lógico es que dichas mejoras se pacten en convenios de empresa o de “centro de trabajo” y no en el ámbito sectorial.

En lo que respecta a la eliminación de las discriminaciones de género mediante la implantación de políticas transversales de igualdad (que es otro de los caminos propuestos por los agentes sociales), las conclusiones son ambivalentes. Si bien encontramos un buen número de convenios en los que se alude a la necesidad de trabajar por la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, son pocos los convenios que imponen medidas concretas y evaluables. Es muy frecuente la creación de comisiones de vigilancia de la igualdad en el sector, cuya eficacia no procede evaluar *a priori*. Pero son muy pocos, por ejemplo, los convenios que establecen la obligatoriedad de firmar Planes de Igualdad en empresas menores de 250 trabajadores. En un número considerable de convenios se establecen protocolos de selección de personal y promoción interna en los que se definen objetivamente los criterios a valorar en los

candidatos, para evitar las discriminaciones por cualquier causa. Pero las medidas de acción positiva (también llamadas de discriminación positiva) para las mujeres, necesarias según los organismos oficiales para luchar contra la discriminación indirecta, sólo encuentran lugar en 3 de los 51 convenios analizados (ver TABLA II, Sección VIII). En efecto, la opción de fijar criterios objetivos es positiva para los colectivos susceptibles de sufrir discriminación y tiene la ventaja de no generar grandes controversias; pero la ventaja de las acciones positivas, según las fuentes referenciadas, residiría en que llevan implícito un reconocimiento de la existencia de la discriminación por razón de género (en el sector o en la empresa concreta de que se trate) y en que suponen fijar objetivos cuya consecución es fácilmente verificable.

En el epígrafe de ayudas económicas por hijos encontramos medidas muy variadas y positivas, puesto que hoy en día los problemas financieros representan un obstáculo serio para muchas personas a la hora de tener hijos. Se nota, sin embargo, la ausencia de ayudas económicas articuladas como apoyo al disfrute de los permisos, reducciones, o excedencias para el cuidado de la prole; exceptuando algunos casos, en los que se incorporan complementos salariales a las situaciones de maternidad, paternidad y riesgo durante la lactancia o el embarazo (ver TABLA II, Sección IX), o el mantenimiento del salario íntegro para los que se acogen a determinadas reducciones de jornada (ver TABLA, Sección VII). Una mayor difusión de estos complementos y su extensión a las situaciones antes mencionadas resultaría interesante, en tanto en cuanto la falta de tiempo para el cuidado y crianza de los hijos inhibe la natalidad en igual o mayor medida que las carencias económicas.

Además, hay que tener en cuenta que, al igual que las leyes sustantivas instauran gran variedad de derechos de conciliación, las normas (estatales y autonómicas) de desarrollo para la conciliación, por su lado, prevén fórmulas de apoyo económico a las personas que deciden conciliar. Por ello nos parecería interesante que los sectores, al definir en sus convenios colectivos las funciones de las Comisiones de Igualdad, incorporaran una función de información y asesoramiento a los trabajadores para el disfrute de los derechos legales y la obtención de las ayudas públicas. Así, en el camino hacia una mayor transparencia y accesibilidad de la información sobre conciliación e igualdad, nos parecen muy subrayables las iniciativas de algunos convenios de empresas con el “Distintivo de Igualdad” que instauran la obligación de redactar manuales explicativos de los derechos en ambas materias. Efectivamente, hemos encontrado grandes carencias en cuanto a información y divulgación en la mayoría de los convenios sectoriales analizados, cuya mayoría resultarán de difícil comprensión para los trabajadores: el lenguaje técnico en ellos utilizado, la dispersión de las medidas en diferentes apartados y capítulos, así como la falta de distinción entre derechos establecidos legalmente y derechos conquistados mediante convenio los convierte en pésimos instrumentos informativos. Y difícilmente se pueden disfrutar unos derechos que no se conocen. Es por ello que la elaboración de Manuales explicativos de los convenios sectoriales, de estilo divulgativo, nos parece urgente y primordial.

En lo que concierne a las mejoras en permisos, reducciones y excedencias nos encontramos frente a una realidad generalizable: la negociación colectiva sectorial muestra una gran capacidad para ampliar los permisos retribuidos de corta duración que ya existen por ley (TABLA II, Sección I), una capacidad limitada pero no despreciable para establecer nuevos permisos de corta duración (TABLA II, Secciones II y III), y una gran dificultad para mejorar los derechos de media o larga duración existentes así como para desarrollar nuevos derechos de este tipo (TABLA II, Secciones IV y V). No conocemos con exactitud las causas de esta dualidad, pero he aquí algunas hipótesis cuya puesta a

prueba en futuras investigaciones puede resultar interesante: En primer lugar, tenemos que en numerosos sectores y empresas es costumbre otorgar permisos por nacimiento de hijo (y causas similares) más amplios que los establecidos legalmente, por lo que la aparición de estas mejoras en los convenios se podría entender como consolidación de la costumbre en ley. Contrariamente, los derechos de duración más larga (especialmente los que pueden ser disfrutados por los varones) tienen menos tradición en el mundo empresarial español y vasco. Además, los permisos cortos tienen menores consecuencias organizativas (sustituciones, carga de trabajo excesiva sobre los compañeros) que los de media o larga duración y por ello las empresas e incluso los trabajadores sin necesidades de conciliación suelen preferir los primeros a los segundos. Esto, evidentemente, tiene consecuencias negativas para las personas que desean conciliar. En efecto, la posibilidad de disfrutar de unos pocos días de permiso en caso de nacimiento o problemas de salud de un hijo no ha de menospreciarse, pero la verdadera conciliación de la vida laboral con las responsabilidades como progenitor va mucho más allá y requiere de soluciones menos coyunturales.

Por fin, somos conscientes de que pudiera parecer que las conclusiones a las que llegamos son excesivamente pesimistas: quizá no lo serían tanto si hubiésemos incluido las mejoras alcanzadas en convenios de empresa, puesto que el ámbito sectorial no siempre es el idóneo para pactar determinados tipos de medidas. Sin embargo, hay que recordar que en las pequeñas y medianas empresas (o lo que es lo mismo, en la mayoría de las empresas españolas y vascas) las posibilidades de negociar convenios colectivos son muy reducidas. Así, la negociación colectiva de ámbito sectorial es para muchos trabajadores la única posibilidad de ver mejoradas sus condiciones laborales con respecto a la ley (recordemos que en la CAPV, según los datos más recientes, 320.575 trabajadores están protegidos por convenios sectoriales y sólo 123.196 por convenios de empresa). Por lo tanto, es importante que se avance también en el ámbito sectorial y se aproveche así la recientemente recuperada voluntad de diálogo de los agentes sociales. Pensamos que las Administraciones públicas también tienen un papel importante en este aspecto y que podría ser interesante, en este sentido, la articulación de un “Distintivo de Igualdad y Conciliación en el Sector”, semejante al ya existente “Distintivo de Igualdad en la empresa”, para fomentar unas negociaciones sectoriales más comprometidas con la igualdad y la conciliación y para hacer posible una conciliación real que no aboque a la precariedad laboral y al desperdicio de talento en las empresas y la sociedad.

VI. BIBLIOGRAFÍA

ALLIANZ SEGUROS (2011), "Plan de Igualdad de Allianz", Consultado el 06/06/2017 en http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Allianz_PdI.pdf

COMISIÓN DE IGUALDAD DE LA CEOE, (2017), "Perspectiva empresarial de la conciliación de la vida familiar y laboral", Madrid.

CONSEJO DE RELACIONES LABORALES, (2015), "Mapa de la estructura de la negociación colectiva", Consultado el 17/05/2017 en <http://web.crl-lhk.org/vercontenido.asp?conid=11822&menid=1059&web=20>

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, (2016), "La Participación laboral de las mujeres en España", Consultado el 18/04/2017 en <http://www.ces.es/documents/10180/3557409/Inf0516.pdf>

COMISIÓN EUROPEA, (2016), "Strategic Engagement for Gender Equality: 2016-2019", Bruselas, Consultado el 17/05/2017 en http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/160111_strategic_engagement_en.pdf

DEL VALLE, A. I. (2016), "Bondades y debilidades de una década de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar", *Aequalitas*, 39, págs. 12-28.

ELÓSEGUI, M.-DE LUIS, P.-MARTÍNEZ, A.-PÉREZ, M. (2001), "La sensibilidad de género en la negociación colectiva: El caso de Aragón", Consultado el 18/05/2017 en https://www.researchgate.net/publication/228812487_La_sensibilidad_de_genero_en_la_negociacion_colectiva_El_caso_de_Aragon

EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA, (2015), "Propuesta para el II Plan de Igualdad de Euskotren", Consultado el 15/05/2016 en <http://elauskotren.webcindario.com/berdintasunplana.htm>

FUNDACIÓN MUJERES, (2010), *Guía de buenas prácticas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal*, Ministerio de Igualdad, Madrid.

HEREDERO, C. (2011), "Debates en relación con la conciliación: ¿Conciliación o igualdad?", *Fundación 1º de Mayo, CCOO*, Madrid.

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, (s.f), "Portal de la Red de Empresas con distintivo "Igualdad en la empresa"", Consultado el 25/05/2017 en <http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/EntidadesDIE.htm>

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, (2015), *Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género. Guía de uso*. Madrid.

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, (2016), *Kit para la implantación de medidas Nº 2: Protocolo de maternidad y paternidad*. Madrid.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, (2017), *Mujeres y Hombres en España 2016*, Madrid.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, (2017B), “Encuesta de Población Activa. Serie histórica.”, Consultado el 23/03/2017 en http://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm

INSTITUTO VASCO DE LA MUJER, (s.f.), “Igualdad en empresas y organizaciones: Materiales de Ayuda”, Consultado el 18/05/2017 en <http://www.emakunde.euskadi.eus/empresa-organizaciones/-/informacion/materiales-ayuda/>

INSTITUTO VASCO DE LA MUJER, (2012), *Incidencia de la igualdad en la productividad y competitividad empresarial*, Consultado el 20/05/2017 en: <http://www.emakunde.euskadi.eus/documentacion-publicaciones/-/informacion/informes/#sthash.XHeXV7s.dpuf>

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PACTO POR LA CONCILIACIÓN DE TAFALLA, (2009), “II Pacto por la Conciliación en Tafalla”, Consultado el 14/05/2017 en <http://prueba.tafalla.es/files/2012/09/Pacto-local-por-la-Conciliaci%C3%B3n.pdf>

MIGUÉLEZ, F.-ANTENTAS, J.-BARRANCO, O.-MUNTANYOLA, D., (2007), “Los sindicatos ante la conciliación de la vida laboral y familiar-personal”, *Papers*, Valencia.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, (s.f.), *Registro de Convenios Colectivos*, Consultado el 18/04/2017 en <http://explotacion.mtin.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaEstatal>

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, (2007), “Guía de buenas prácticas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal”, *Comisión Ejecutiva Confederal*, Madrid.

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, (2017), “UGT valora la propuesta de directiva de la Comisión Europea sobre conciliación”, Consultado el 21/05/2017 en <http://www.ugt.es/SitePages/NoticiaDetalle.aspx?idElemento=2802>

VII. ARTÍCULOS DE PRENSA

EL PAÍS, (2013), “ELA apela a abrir negociaciones en las empresas para obtener un convenio”, Consultado el 17/05/2017 en http://ccaa.elpais.com/ccaa/2013/07/10/paisvasco/1373456467_660750.html

EL PAÍS, (2015), “CC OO acusa a Confebask y a ELA de la voladura de la negociación colectiva” Consultado el 17/05/2017 en http://ccaa.elpais.com/ccaa/2015/02/27/paisvasco/1425067548_852530.html

VIII. FUENTES JURÍDICAS

VIII.1. Legislación

Decreto 118/2007, de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Decreto 177/2010, de 29 de junio, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa".

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.

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.

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

VIII.2. Convenios colectivos y Acuerdos

ESTATALES

Resolución de 27 de enero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas.

Resolución de 12 de febrero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo marco para los establecimientos financieros de crédito para el periodo 2015-2016.

Resolución de 12 de febrero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados.

Resolución de 15 de abril de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo interprovincial para el comercio de flores y plantas.

Resolución de 3 de mayo de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados.

Resolución de 3 de mayo de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de las industrias del frío industrial.

Resolución de 3 de mayo de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo estatal regulador de las relaciones laborales

entre los productores de obras audiovisuales y los actores que prestan servicios en las mismas.

Resolución de 3 de mayo de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón.

Resolución de 1 de junio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de la banca.

Resolución de 6 de julio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo que regula las relaciones laborales de las empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional.

Resolución de 19 de julio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería 2016- 2018.

Resolución de 19 de julio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida.

Resolución de 19 de julio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la industria del calzado para los años 2016, 2017 y 2018.

Resolución de 2 de agosto de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro.

Resolución de 13 de septiembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias.

Resolución de 26 de septiembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector industrias de alimentos compuestos para animales.

Resolución de 18 de octubre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados para el periodo 2016-2018.

Resolución de 3 de noviembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (2016-2018).

Resolución de 14 de noviembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo general de ferralla (2015-2017).

Resolución de 5 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio.

Resolución de 15 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general del sector de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas.

Resolución de 15 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria.

Resolución de 20 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XXI Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito.

Resolución de 30 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos.

Resolución de 11 de enero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo del balonmano profesional.

Resolución de 11 de enero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco.

Resolución de 13 de febrero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de ámbito estatal de gestorías administrativas.

Resolución de 20 de febrero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio de papel y artes gráficas.

Resolución de 22 de febrero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública.

Resolución de 13 de marzo de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios.

Resolución de 14 de marzo de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo básico de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales.

COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

Resolución de 16 de febrero de 2017, de la Directora de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del “Acuerdo interprofesional en relación con la estructura de la negociación colectiva en el ámbito de la CAPV”.

VIZCAYA

Resolución, de 28 de enero de 2016, del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del Sector Hostelería de Bizkaia.

Resolución de 3 de febrero de 2016, del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del Sector Transporte de Viajeros por Carretera Regulares y Discrecionales.

Resolución de 15 de febrero de 2016, del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del Sector Oficinas de Farmacia de Bizkaia.

Resolución de 4 de abril de 2016, del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del Sector Piedra y Mármol Bizkaia.

Resolución de 26 de abril de 2016, del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del Sector Locales y Campos Deportivos de Bizkaia.

Resolución de 7 de diciembre de 2016, del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del Sector Conservas y Salazones de Pescado de Bizkaia.

Resolución de 26 de septiembre de 2016, del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del Sector Estaciones de Servicio de Bizkaia.

Resolución de 28 de septiembre de 2016, del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito de la ampliación de la ultraactividad del Convenio Colectivo del Sector Comercio en General de Bizkaia

Resolución de 3 de febrero de 2017, del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo del sector Comercio de Alimentación de Bizkaia.

Resolución de 13 de marzo de 2017, del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo del sector Distribuidores de Butano.

GUIPÚZCOA

Resolución de 26 de mayo de 2016, del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Pasta, Papel y Cartón de Gipuzkoa.

Resolución de 11 de julio de 2016, del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de las Empresas de limpieza en las dependencias municipales de Irun.

Resolución de 23 de septiembre de 2016, del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de Peluquerías de Señoras, Peluquerías Mixtas, Centros de Belleza y Estética, Institutos Capilares, Gimnasios y Similares de Gipuzkoa.

Resolución de 3 de febrero de 2017, del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Artes gráficas e industrias auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales de Gipuzkoa para los años 2016-2017-2018.

Resolución de 21 de febrero de 2017, del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del II Convenio Colectivo de Intervención Social de Gipuzkoa.

ÁLAVA

Resolución de 22 de enero de 2016, del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2015-2016-2017 para el Sector del Comercio del Mueble de Álava

Resolución de 3 de agosto de 2016, del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2015-2017 para el sector de las industrias y comercio de panaderías de Álava.

Resolución de 8 de agosto de 2016, del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2015-2016-2017 para el sector del comercio textil de Álava.

Resolución de 5 de octubre de 2016, del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2016-2017-2018 para el sector de las industrias de la madera de Álava.

VIII.3. Jurisprudencia

2014

ATS de 22 de abril de 2014 (Nº Recurso: 2191/2013)

TABLA I: RESUMEN DE LAS DISPOSICIONES LEGALES SOBRE PATERNIDAD, MATERNIDAD Y CONCILIACIÓN

	CAUSA	BENEFICIARIO	DURACION	CONDICIONES	FINANCIACION
P E R M I S O S R E T R I B U I D O S	Exámenes prenatales y preparación al parto (37.3.f TRET)	Trabajadora embarazada	Por el tiempo indispensable	“Que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo”	Retribuido por el empresario como horas trabajadas
	Trámites previos a la adopción/acogimiento (37.3.f TRET)	El/la trabajador/a adoptante	Por el tiempo indispensable	“Que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo”	Retribuido por el empresario como horas trabajadas
	Nacimiento de hijo (alumbramiento de esposa/pareja de hecho) (37.3.b TRET)	Cónyuge o pareja de hecho de la trabajadora que da a luz	Durante 2 días (4 si requiere desplazamiento)		Retribuido por el empresario como horas trabajadas
	Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (37.3.b TRET)	Parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad del causante	Durante 2 días (4 si requiere desplazamiento)		Retribuido por el empresario como horas trabajadas

R E D U C C I O N E S D E J O R N A D A	Guarda legal de menor de doce años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida (37.6 TRET)	Guardadores legales del menor o discapacitado	1/8 a 1/2 de la jornada pactada	“Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo”	A cuenta del trabajador (disminución proporcional del salario)
	Cuidado directo de familiar que no pueda valerse por sí mismo por edad, enfermedad o accidente y no desempeñe actividad retribuida (37.6 TRET)	Parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad			
	Cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de menor afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave acreditada por informe médico (37.6 TRET)	El progenitor, adoptante o acogedor permanente	Al menos la 1/2 de la jornada pactada Acumulable en días enteros si se pacta con el empresario		

DERECHOS MODALIDAD MIXTA	Nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto (37.5 TRET)	Padre o madre del neonato	a. Ausencia de 1 hora al día o b.Reducción de jornada de 2 horas diarias		a. Retribuido por el empresario como horas trabajadas b. A cuenta del trabajador (disminución proporcional del salario)
	Lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses (37.4 TRET)	Padre o madre del menor	Ausencia de 1 hora al día divisible en 2 fracciones. o Reducción de jornada de ½ hora o Acumulación en días enteros si hay pacto	“Que ambos progenitores trabajen”	Retribuido por el empresario como horas trabajadas
S U S P E N	Maternidad: parto, (48.4 TRET)	Madre trabajadora parturienta	16 semanas ininterrumpidas (+ 2 semanas por cada hijo en partos múltiples)	Disfrute obligatorio 6 semanas de puerperio; el resto renunciable o, “en el caso de que ambos trabajen”, transferible al otro progenitor. Transferible totalmente “en el caso de que la madre no tuviese derecho a prestaciones”	

S I O N E S <i>(subsiste cotización y reserva del puesto de trabajo)</i>	Maternidad: adopción o acogimiento (48.5 TRET)	Trabajadores de cualquier sexo que adopten o acojan a un menor de 6 años, o menor de edad con discapacidad (>33%), o con dificultades de integración para un periodo superior a 1 año;	16 semanas ininterrumpidas (+ 2 semanas por cada hijo en adopciones o acogimientos múltiples)	Adopción: compartible en su totalidad “en el caso de que ambos trabajen”. Adopciones internacionales: puede iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución.	
	Paternidad (45.d TRET)	Parto: el otro cónyuge Adopción o acogimiento: cualquiera de los dos o el que no hubiese disfrutado del de maternidad	4 semanas ininterrumpidas (+ 2 días por cada hijo en partos/adopciones múltiples)	A disfrutar íntegramente por uno solo Disfrutable en régimen de jornada (al menos ½ jornada) No obligatorio	Financiado por la Seguridad Social, al 100% de la BR (ITCC) si se cumplen todos los requisitos
	Por riesgo durante el embarazo o lactancia natural	Madre gestante o lactante natural	Desde el día en que se determine el riesgo hasta que desaparezca, hasta el día del parto (riesgo por embarazo) o 9 meses del lactante	“Cuando no exista la posibilidad de trasladar a la trabajadora” a un puesto de trabajo que no implique tal riesgo.	Financiado por la Seguridad Social, al 100% de la BR (ITCP) si se cumplen todos los requisitos

EXCEDENCIAS <i>(con cómputo de la antigüedad, reserva de puesto durante 1 año y derecho a formación profesional)</i>	Cuidado de hijo por naturaleza o adopción (46.3 TRET)	Progenitores de cualquier sexo	Hasta 3 años desde nacimiento o resolución, con posibilidad de disfrute fraccionado	"Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo"	A cuenta del trabajador (no percibe salario ni subsiste cotización)
	Cuidado de familiar que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo (46.3 ET)	Parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad	Hasta 2 años, con posibilidad de disfrute fraccionado		

TABLA II: RELACIÓN EXHAUSTIVA DE LAS MEDIDAS DE MEJORA HALLADAS EN LOS CONVENIOS OBJETO DE ESTUDIO

TIPOS DE MEJORA	CAUSAS	CONVENIOS COLECTIVOS EN LOS QUE APARECEN Y MATIZACIONES
I. A M P L I A C I Ó N D E P E R M I S O S R E	<p>Por nacimiento de hijo y cuidado de familiares de primer grado con enfermedades graves (de 2 días legalmente):</p> <p>TOTAL: 37 convenios</p>	<p>A 3 días:</p> <p>“Comercio de Muebles de Álava”, “Hostelería de Bizkaia”, “Transporte De Viajeros Por Carretera Regulares Y Discrecionales de Bizkaia” “Fabricantes De Yesos, Escayolas, Cales Y Sus Prefabricados (Estatál)”, “Piedra y Mármol de Bizkaia”, “Comercio de Flores y Plantas (Estatál)”, “Universidades Privadas Centros Universitarios Privados Y Centros De Formación De Postgraduados (Estatál)”, “Fabricación De Pasta Papel Y Cartón De Gipuzkoa”, “Industria y Comercio de Panaderías de Álava”, “Comercio de Textil de Álava”, “Tejas, Ladrillos Y Piezas Especiales De Arcilla Cocida (Estatál)”, “Cajas Y Entidades Financieras De Ahorro (Estatál)” “Recuperación Y Reciclado De Residuos Y Materias Primas Secundarias (Estatál)” “Industrias de la Madera de Álava” “Industrias de Alimentos Compuestos para Animales (Estatál)” “Empresas de Mediación en Seguros Privados (Estatál)” “Elaboradores De Productos Cocinados Para Su Venta A Domicilio (Estatál)” “Industrias de la ferralla (Estatál)” “Sociedades cooperativas de crédito (Estatál)” “Comercio de Alimentación de Bizkaia” “Artes Gráficas Industrias Auxiliares Manipulados Papel y Cartón y Editoriales de Gipuzkoa” “Gestorías administrativas (Estatál)” “Servicios Externos Auxiliares Y Atención Al Cliente En Empresas De Servicios Ferroviarios (Estatál)” “Conservas vegetales (Estatál)” “Distribuidores de Butano de Bizkaia” “Industrias Cárnicas (Estatál)”³⁹ “Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria (Estatál)”*</p> <p>A 4 días:</p> <p>“Estaciones De Servicio (Estatál)” “Sociedades Cooperativas De Crédito De Gipuzkoa”</p>

³⁹ Los que aparecen señalados con asterisco extienden este derecho a los casos de adopción y acogimiento La maternidad y la paternidad en la negociación colectiva sectorial de la CAPV (2016-2017)

T R I B U I D O S		<p>“Peluquería De Señoras De Gipuzkoa” “Locales Y Campos Deportivos De Bizkaia” “Oficinas De Farmacia De Bizkaia” “Intervención Social De Gipuzkoa”* “Empresas De Limpieza En Las Dependencias Municipales De Irún”*</p> <p>A 5 días (sólo nacimiento): “Conservas, Semiconservas Y Salazones De Pescado Y Marisco (Estatal)” “Agencias De Viajes (Estatal)” “Conservas Y Salazones De Pescado De Bizkaia”</p> <p>A 15 días (sólo por nacimiento): “Mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (Estatal)”</p>
II. N U E V O S P E R M I S O S R E T	Para trámites de adopción o acogimiento:	Tiempo indispensable: “Industrias de la ferralla (Estatal)” 1 día: “Elaboradores De Productos Cocinados Para Su Venta A Domicilio (Estatal)”
	Para acompañamiento a consultas médicas pediátricas de hijos: TOTAL: 17 convenios	Tiempo indispensable: “Distribuidores de butano de Bizkaia” “Servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (Estatal)” “Ciclo de comercio del papel y artes gráficas (Estatal)” “Industrias de la ferralla (Estatal)” “Agencias de viajes (Estatal)” “Empresas de mediación en seguros privados (Estatal)” “Comercio textil de Álava” “Industria y comercio de panaderías de Álava” “Comercio de flores y plantas (Estatal)” Máximo 18 horas: “Sociedades cooperativas de crédito de Gipuzkoa” “Curtidos correas y cueros industriales y curtición de pieles (Estatal)” “Industria del calzado (Estatal)” “Empresas De Limpieza En Las Dependencias Municipales De Irún” “Piedra y mármol de Bizkaia” “Transportes de viajeros por carretera regulares y discrecionales de Bizkaia” (en medias jornadas) Máx. 20 horas a compartir con consultas propias: “Comercio de alimentación de Bizkaia”

R I B U I D O S		“Regulación del estacionamiento de vehículos en la vía pública mediante control horario (Estatal)”
	Por intervención quirúrgica sin ingreso hospitalario de hijo:	1 día: “Industrias de la madera de Álava”
	Para cubrir necesidades sanitarias y educativas de hijos con discapacidad:	El tiempo indispensable: “Empresas de gestión y mediación inmobiliaria (Estatal)” Máx. 12 horas: “Pastas, papel y cartón (Estatal)”
	Por bautizo, primera comunión o celebración similar	1 día: “Hostelería de Bizkaia” “Estaciones de servicio de Bizkaia” ½ jornada: “Sociedades cooperativas de crédito (Estatal)”
III. NUEVOS PERMISOS NO RETRIBUIDOS	Para acompañamiento a consultas médicas pediátricas de hijos:	El tiempo indispensable: “Sociedades cooperativas de crédito (Estatal)” “Banca (estatal)” “Locales y campos deportivos de Bizkaia” “Comercio de muebles de Álava” Máx. 16 horas: “Oficinas de Farmacia de Bizkaia”
	Para trámites de adopción o acogimiento internacionales:	Hasta 1 mes: “Oficinas de Farmacia de Bizkaia” “Establecimientos financieros de crédito (Estatal)” “Banca (Estatal)” (con un mínimo de 7 días)
	Para trámites de adopción y acogimiento:	El tiempo indispensable: “Sociedades cooperativas de crédito de Gipuzkoa” Hasta 15 días:

		“Curtidos correas y cueros industriales y curtición de pieles (Estatal)”
	Para someterse a técnicas de reproducción asistida:	Hasta un mes: “Oficinas de farmacia de Bizkaia” “Establecimientos financieros de crédito (Estatal)” “Banca (Estatal)” (con un mínimo de 7 días)
	Prórrogas sucesivas de 7 días del permiso por enfermedad grave de hijos:	“Conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco (Estatal)” “Conservas y salazones de pescado de Bizkaia” “Oficinas de Farmacia de Bizkaia” (hasta 1 mes, sólo hijos menores de 8 años)
	Por complicación del parto del cónyuge:	Por el tiempo indispensable: “Tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (Estatal)”
IV. NUEVAS EXCEDENCIAS	Por accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes de primer grado:	Hasta 6 meses (con reserva de puesto y cómputo antigüedad): “Cajas y entidades financieras y de ahorro (Estatal)” “Banca (Estatal)”
	Por nacimiento de hijo:	Hasta 60 días (con reserva de puesto y cómputo antigüedad): “Comercio de flores y plantas (Estatal)”
	Por fallecimiento de la pareja cuando quede un hijo menor de 14 años:	Hasta 60 días (con reserva de puesto y cómputo antigüedad): “Comercio de flores y plantas (Estatal)”
	Para el cuidado de hijos y familiares de primer grado:	Entre un mes y un año (con reserva de puesto y cómputo antigüedad): “Oficinas de Farmacia de Bizkaia” Entre 15 y 60 días (con reserva de puesto pero sin cómputo de antigüedad): “Industrias cármicas (Estatal)” “Conservas vegetales (Estatal)”
	Para el cuidado de hijos y familiares de primer grado con enfermedad grave:	Un mes al año (con reserva de puesto y cómputo antigüedad): “Locales y campos deportivos de Bizkaia” (menores de 10 años) “Oficinas de farmacia de Bizkaia” (menores de 8 años) “Establecimientos financieros de crédito (Estatal)” (menores de 8 años)
V. NUEVAS POSIBILIDADES DE	Posibilidad de elegir jornada continua para el cuidado de hijos menores o familiares de primer grado:	“Empresas de gestión y mediación inmobiliaria (Estatal)”

ADAPTACION O REDUCCIÓN DE LA JORNADA	Posibilidad de flexibilizar la jornada en favor de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia:	"Banca (Estatal)"
VI. VENTAJAS PARA LOS TRABAJADORES EN REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADOS FAMILIARES	Posibilidad de acumular en días enteros las horas de reducción:	"Ciclo de comercio del papel y artes gráficas (Estatal)" "Comercio de flores y plantas (Estatal)" (sólo para reducciones ex art.37.5 TRET)
	Posibilidad de cambio de centro de trabajo:	"Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (Estatal)"
	Inmunidad frente a la distribución irregular de la jornada:	"Curtidos correas y cueros industriales y curtición de pieles (Estatal)" "Conservas y salazones de pescado de Bizkaia"
	Mantenimiento de salario y cotización de la jornada completa:	"Comercio de flores y plantas (Estatal)" (sólo para reducciones ex art.37.5 TRET)
	Los 15 minutos de descanso se consideran trabajados:	"Agencias de viajes (Estatal)" (solamente en reducciones ex art.37.5 TRET):
VII. VENTAJAS EN	Posibilidad de acumulación de las horas en jornadas completas TOTAL: 33 convenios	Tantos días como resulten de la acumulación de todas las horas: "Comercio de Muebles de Álava" "Fabricantes De Yesos, Escayolas, Cales Y Sus Prefabricados (Estatal)" "Piedra y Mármol de Bizkaia" "Locales y campos deportivos de Bizkaia" "Pastas, papel y cartón (Estatal)" "Empresas De Limpieza En Las Dependencias Municipales de Irun" "Industria del Calzado (Estatal)" "Sociedades cooperativas de crédito de Gipuzkoa" "Comercio en general de Bizkaia" "Industrias de la ferralla (Estatal)" (dará lugar al menos a 15 días) "Comercio de alimentación de Bizkaia" "Intervención social de Gipuzkoa" "Servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (Estatal)" Sustitución por permiso retribuido (la duración varía de un convenio a otro): "Comercio de Plantas y Flores (Estatal)" (22 días) "Gestorías administrativas (Estatal)" (22 días)

E L D I S F R U T E D E L A L A C T A N C I A		<p>“Empresas privadas proveedoras civiles de tráfico aéreo (Estatal)” (19 días) “Ciclo de comercio del papel y artes gráficas (Estatal)” (15 días, 19 si es parto múltiple) “Banca (Estatal)” (15 días) “Peluquería señoras de Gipuzkoa” (15 días) “Empresas de gestión y mediación inmobiliaria (Estatal)” (15 días) “Sociedades cooperativas de crédito (Estatal)” (15 días) “Distribuidores de Butano de Bizkaia” (15 días) “Empresas de mediación en seguros privados (Estatal)” (14 días) “Industrias de Alimentos Compuestos para Animales (Estatal)” (14 días) “Agencias de viajes (Estatal)” (14 días) “Comercio del textil de Álava” (14 días) “Pastas, papel y cartón de Gipuzkoa” (14 días) “Estaciones de servicio de Bizkaia” (13 días)</p> <p>Acumulación de horas hasta un máximo 14-16 días: “Establecimientos financieros de crédito (Estatal)” 16 días “Recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (Estatal)” 16 días “Oficinas de farmacia de Bizkaia” 16 días “Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (Estatal)” 14 días “Regulación del estacionamiento de vehículos en la vía pública mediante control horario(Estatal)” 14</p>
	<p>Ampliación de la opción de reducción de jornada a 1 hora (1/2 hora legalmente)</p> <p>TOTAL: 11 convenios</p>	<p>“Comercio de Muebles de Álava” “Oficinas de farmacia de Bizkaia” “Locales y campos deportivos de Bizkaia” “Pastas, papel y cartón de Gipuzkoa” “Recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (Estatal)” “Sociedades cooperativas de crédito de Gipuzkoa” “Agencias de viajes (Estatal)” “Conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco (Estatal)” “Industrias de ferralla (Estatal)” “Artes Gráficas Industrias Auxiliares Manipulados Papel y Carton y Editoriales de Gipuzkoa” “Intervención social de Gipuzkoa”</p>
VIII. I G	<p>Crear una Comisión sectorial para la defensa de la Igualdad</p> <p>TOTAL: 13 convenios</p>	<p>“Industrias cárnicas (Estatal)” “Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus prefabricados (Estatal)” “Comercio de flores y plantas (Estatal)” “Universidades privadas centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados (Estatal)” “Curtidos correas y cueros industriales y curtición de pieles (Estatal)” “Industrias de alimentos compuestos para animales (Estatal)” “Industrias de la Ferralla (Estatal)”</p>

U A L D A D D E G É N E R O		<p>“Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (Estatal)”</p> <p>“Empresas de gestión y mediación inmobiliaria (Estatal)”</p> <p>“Sociedades cooperativas de crédito (Estatal)”</p> <p>“Conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco (Estatal)”</p> <p>“Ciclo de comercio del papel y artes gráficas (Estatal)”</p> <p>“Conservas vegetales (Estatal)”</p>
	Obligación de facilitar datos a la Comisión para un diagnóstico de género del sector	<p>“Banca (Estatal)”</p> <p>“Industrias de la ferralla (Estatal)”</p> <p>“Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (Estatal)”</p> <p>“Sociedades cooperativas de crédito (Estatal)”</p>
	Obligación de implantar medidas de igualdad a todas las empresas del sector, independientemente de su tamaño	<p>“Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus prefabricados (Estatal)”</p> <p>“Curtidos correas y cueros industriales y curtición de pieles (Estatal)”</p>
	Obligación de firmar Planes de Igualdad a empresas de menos de 250 trabajadores	<p>Por encima de 150 trabajadores: “Comercio de flores y plantas (Estatal)”</p> <p>Por encima de 50 trabajadores: “Intervención social de Gipuzkoa”</p>
	Obligación de objetivos numéricos evaluables en los Planes de Igualdad	<p>“Banca (Estatal)”</p> <p>Que deberán consistir en acciones positivas: “Curtidos correas y cueros industriales y curtición de pieles (Estatal)” “Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (Estatal)”</p>
	Acciones positivas	<p>Prioridad de mujeres en promoción y ascensos a grupos profesionales con baja representación femenina: “Comercio de flores y plantas (Estatal)” “Agencias de viaje (Estatal)” “Regulación del estacionamiento de vehículos en la vía pública mediante control horario (Estatal)”</p>
	IX. A Y	<p>Complemento salarial hasta el 100% del salario habitual en situaciones de IT derivadas de maternidad, paternidad</p>

U D A S E C O N Ó M I C A S	(natural o adoptiva) ⁴⁰ y riesgo durante el embarazo o la lactancia TOTAL: 9 convenios	“Distribuidores de Butano de Bizkaia” (con un mínimo garantizado de 1727,44€) Sólo “a consecuencia del parto”: “Fabricación de pasta, papel y cartón de Gipuzkoa” Sólo “por maternidad”: “Peluquería de señoras de Gipuzkoa”
	Ayuda para guardería (por cada hijo de 0 a 3 años a su cargo) [gastos a justificar]	“Sociedades cooperativas de crédito (Estatal)” hasta 250€ anuales “Establecimientos financieros de crédito (Estatal)” hasta 320€ anuales “Empresas de gestión y mediación inmobiliaria (Estatal)” hasta 630€ anuales “Cajas y entidades financieras de ahorro (Estatal)” hasta 920€ anuales
	Ayudas por cada hijo con discapacidad o necesidades especiales a su cargo	“Conservas y salazones de pescado de Bizkaia” 230€ anuales “Cajas y entidades financieras de ahorro (Estatal)” entre 510 y 3400€ anuales según grado “Conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco (Estatal)” 60-100€ mensuales según grado y se extiende a familiares de primer grado “Sociedades cooperativas de crédito (Estatal)” 1300€ anuales
	Ayudas por cada nacimiento o adopción legal de hijo	“Industria y comercio de panadería de Bizkaia” 93€ “Ciclo de comercio del papel y artes gráficas (Estatal)” una mensualidad del salario real
	Ayudas por cada hijo a su cargo	“Recuperación y reciclado de materias primas y secundarias (Estatal)” 15€ mensuales
	Ayudas para educación primaria, secundaria y superior de hijos [gastos a justificar]	“Conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco (Estatal)” 15€ mensuales por unidad familiar “Sociedades cooperativas de crédito (Estatal)” hasta 350-550€ anuales según nivel educativo, por cada hijo
	Acceso gratuito a la enseñanza superior para los hijos de los trabajadores	“Universidades privadas centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados (Estatal)”
	Derecho a préstamo sin intereses	Por enfermedad grave de familiares de primer grado: “Sociedades cooperativas de crédito (Estatal)” hasta 9 mensualidades de salario real Por nacimiento u adopción: “Banca (Estatal)” hasta 9 mensualidades de salario real

⁴⁰ Sólo señalamos aquí los convenios que explícitamente hacen referencia a estas situaciones, por no saber cómo interpretar otras cláusulas más ambiguas. La maternidad y la paternidad en la negociación colectiva sectorial de la CAPV (2016-2017)

		<p>Por hijo realizando posgrado: "Banca (Estatal)" hasta 5 mensualidades de salario real</p>
<p>X.</p> <p>OTRAS VENTAJAS PARA TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES</p>	<p>Preferencia para el disfrute de vacaciones en época de vacaciones escolares para los trabajadores con hijos en edad escolar</p>	<p>"Conservas vegetales" (Estatal) "Agencias de viajes (Estatal)" "Banca (Estatal)" "Industrias cármicas (Estatal)"</p>
	<p>Preferencia para permanencia en centro de trabajo en caso de traslado forzoso</p>	<p>"Servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (Estatal)" trabajadoras embarazadas y trabajadores con hijos menores de 3 años "Banca (Estatal)" trabajadoras embarazadas o en lactancia</p> <p>Pueden negarse: "Comercio de flores y plantas (Estatal)" trabajadoras embarazadas de más de 7 meses y trabajadores con hijos menores de un año</p>
	<p>Preferencia para disfrutar de un traslado voluntario</p>	<p>"Banca (Estatal)" trabajadoras embarazadas o en lactancia "Piedra y mármol de Bizkaia" trabajadoras embarazadas</p>
	<p>Preferencia en la elección de turno de trabajo</p>	<p>"Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (Estatal)" trabajadores con hijos menores de 3 años</p>
	<p>Preferencia inversa para realizar desplazamientos</p>	<p>"Industrias de la ferralla (Estatal)" trabajadoras embarazadas o en lactancia</p>